



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

Directives de l'ETF sur la coordination des Comités d'Entreprise Européens (CEE)



Introduction

Les entreprises multinationales employant au moins 1 000 salariés dans les 27 États membres de l'UE, et un minimum de 150 salariés dans au moins deux de ces États, sont tenues par la législation européenne de mettre en place un comité d'entreprise européen (CEE) ou une procédure d'information et de consultation des salariés.

Le secteur du transport et de la logistique n'est pas celui qui compte le plus grand nombre de CEE, mais un certain nombre de grandes entreprises multinationales disposent déjà d'un CEE et il est possible d'en créer beaucoup d'autres. Pour l'ETF, la création d'un CEE n'est pas un objectif en soi. Au contraire, à une époque où le secteur des transports est confronté à des défis sans précédent, notamment la mondialisation, le changement technologique, la fragmentation du travail et la consolidation des entreprises, les CEE représentent un instrument essentiel pour défendre les droits des travailleurs et travailleuses et promouvoir le dialogue social à tous les niveaux. Ils ne devraient donc être créés que lorsqu'ils répondent à certains critères et peuvent garantir que les droits et les intérêts des travailleurs et travailleuses sont intégrés dans les processus décisionnels des entreprises. Cela n'est possible que grâce à une forte présence syndicale et à la volonté de jouer un rôle actif au sein de cette plateforme.

Comme le précisent ses statuts, l'ETF a pour objectif de représenter les intérêts sociaux et économiques des travailleurs et travailleuses du secteur des transports, y compris de la logistique, de la pêche et du tourisme. En ce qui concerne les CEE, l'ETF agira toujours en fonction de la volonté et des intérêts de ses affiliés. En outre, en tant que Fédération européenne des syndicats et membre de la Confédération européenne des syndicats, l'ETF tirera parti de son expérience et de son vaste réseau pour soutenir efficacement les activités des CEE.

Ces directives actualisées¹ fournissent des conseils aux organisations affiliées, aux représentants syndicaux et aux membres des CEE pour les aider à naviguer dans le processus complexe de création et de fonctionnement des CEE. Étant donné que seuls des CEE efficacement coordonnés peuvent véritablement renforcer et unifier la voix des travailleurs et travailleuses dans les entreprises multinationales et renforcer la solidarité au-delà des frontières, ces lignes directrices visent également à couvrir tous les aspects de la coordination et à clarifier les rôles et responsabilités essentiels des différentes parties prenantes impliquées.

¹ Les directives précédentes ont été adoptées par le Comité exécutif en 2015.



Procédure de création d'un CEE

Conditions préalables

Tout affilié ou groupe d'affiliés de l'ETF peut exprimer son intérêt pour la création d'un CEE dans une entreprise multinationale éligible. Pour s'assurer que le CEE est véritablement une structure de représentation des travailleurs et travailleuses à l'échelle européenne, les critères clés suivants seront d'abord évalués :

- ▶ Position des syndicats dans le pays d'origine de l'entreprise ;
- ▶ Niveau de syndicalisation dans les pays clés, en particulier ceux ayant des activités importantes ou dans lesquels se trouve le siège européen de l'entreprise.
- ▶ Capacité de coordination des affiliés de l'ETF à collaborer au niveau national, en particulier dans ces pays clés.

Pour évaluer ces critères, l'ETF commencera par :

- ▶ **Réaliser une cartographie de l'entreprise** pour recueillir des informations sur ses activités et sa structure.
- ▶ **Contacteur les affiliés dans le pays d'origine de l'entreprise** afin de recueillir des informations sur les pratiques, les structures syndicales et les niveaux de coopération de l'entreprise (les affiliés dans le pays d'origine sont plus susceptibles d'avoir des contacts directs avec la direction centrale et d'avoir accès à des informations de première main).
- ▶ **Contacteur tous les affiliés de l'ETF et les sections concernées** pour vérifier la présence et la représentativité des syndicats dans les pays où l'entreprise est active.

Sur la base des informations recueillies, l'ETF évaluera la situation avec les affiliés concernés et recommandera de procéder ou non à la création du CEE.

Création d'un CEE

Demandes formelles

Conformément à la législation applicable, pour entamer la procédure, une demande écrite formelle émanant d'au moins 100 employés ou de leurs représentants, issus de sites de l'entreprise situés dans au moins deux États membres différents, doit être envoyée à la direction centrale.

- ▶ Si l'initiative est prise par des affiliés, ceux-ci doivent en informer sans délai inutile l'ETF, qui transmettra la demande ainsi que la réponse de l'entreprise à tous les affiliés et évaluera si elle peut coordonner le processus.
- ▶ Si l'initiative est prise indépendamment par les affiliés de l'ETF, ces derniers doivent en informer l'ETF et lui fournir les lettres de demande. L'ETF évaluera si elle peut coordonner le processus.
- ▶ Si l'ETF en prend l'initiative à la demande des affiliés, le secrétariat de l'ETF coordonnera le processus.

- ▶ Si l'initiative émane d'une entreprise (ce qui est très rare), les filiales du pays d'origine doivent alerter l'ETF, qui transmettra la demande à toutes les filiales et déterminera si elle peut coordonner le processus.

Création du groupe spécial de négociation

Dans les 6 mois suivant la demande formelle, l'entreprise a l'obligation d'organiser une réunion du groupe spécial de négociation (GSN). Pour ce faire, elle doit d'abord fournir toutes les informations pertinentes concernant l'entreprise, notamment en ce qui concerne la structure, les effectifs et la répartition en Europe, et organiser la nomination/élection des membres du GSN conformément à la législation nationale.

- ▶ **Si la demande est coordonnée par l'ETF**, le secrétariat de l'ETF et ses affiliés rassembleront les informations pertinentes et suivront la procédure d'élection/de sélection pour s'assurer que les personnes appropriées sont élues ou désignées pour siéger au GSN. Un.e coordinateur.rice désigné.e par ETF devrait déjà suivre le GSN.
- ▶ **Si la demande n'est pas coordonnée par l'ETF**, les affiliés doivent fournir à l'ETF des données sur l'entreprise, le calendrier des élections et les principales répartitions de mandats.
- ▶ **Dans les deux cas**, le secrétariat de l'ETF partagera les informations avec les sections concernées de l'ETF.

Négociation de l'accord concernant le CEE

- ▶ À partir de l'envoi de la demande formelle, l'entreprise et le GSN ont 3 ans pour parvenir à un accord établissant le CEE.
 - Les affiliés doivent informer l'ETF de la date de la première réunion du GSN et du calendrier complet des négociations.
 - Si l'ETF coordonne le processus, elle soutiendra les négociations en :
 - mettant en place des listes de contacts des membres du GSN (identification des membres syndiqués) ;
 - veillant à ce que le CEE soit aussi inclusif que possible, y compris en ce qui concerne la représentation des travailleurs et travailleuses atypiques et de pays non membres de l'UE et de l'Espace Economique Européen (tels que le Royaume-Uni et la Suisse) ;
 - fournissant aux membres du GSN des informations et des ressources sur leurs rôles et leurs droits ;
 - soutenant les sessions de formation ;
 - veillant à ce que le fonctionnement du GSN soit conforme aux dispositions légales (p. ex. traduction des documents, mise à disposition de l'interprétation des réunions) ;
 - veillant à ce que le GSN bénéficie de l'assistance d'un expert ;



- apportant des conseils sur le texte négocié.

Sur la base du projet d'accord final, l'ETF peut formuler des recommandations concernant la signature de l'accord. En tout état de cause, aucun accord inférieur aux exigences subsidiaires, qui représentent le minimum de base, ne devra être signé.

Si le GSN et la direction ne parviennent pas à conclure un accord, le CEE sera automatiquement créé en vertu des dispositions subsidiaires.

Des copies des accords signés doivent être envoyées (par les affiliés, les coordinateurs de CEE ou les experts) au secrétariat de l'ETF à des fins de mise à jour et d'archivage.

Renégociation d'un accord :

L'ETF peut apporter son aide et ses conseils dans ce cas. Il est vivement recommandé d'ajouter une clause de révision à chaque nouvel accord, prévoyant la possibilité d'une renégociation lorsque la nouvelle directive (révisée) sera adoptée et s'il existe des situations dans lesquelles l'accord doit être renégocié, y compris lorsque la structure de l'entreprise change.



Fonctionnement du CEE

- ▶ La participation des travailleurs, la communication d'informations et la consultation significative sont essentielles au bon fonctionnement d'un CEE. Même après la création du CEE, l'ETF restera disponible pour fournir des conseils ou un soutien à la demande des affiliés, y compris pour aider à pourvoir les sièges vacants, organiser des formations et fournir une médiation.
- ▶ L'ETF peut également aider les affiliés en cas de litiges ou pour discuter de questions nationales telles que la représentation et la répartition des sièges.
- ▶ Si nécessaire, l'ETF peut contacter et organiser une rencontre avec la direction pour résoudre les problèmes.

Rôle de l'ETF

Le rôle de l'ETF peut être varié et varier en fonction des cas individuels et des demandes des affiliés. Plusieurs niveaux sont concernés :

- ▶ **Le Comité exécutif** est responsable de l'élaboration et de la préservation du cadre politique global pour la coordination des CEE et évalue régulièrement les activités de l'ETF sur la base des rapports du Secrétariat de l'ETF.
- ▶ **Le Secrétariat** gère la coordination syndicale pour la politique des CEE. Un membre du personnel désigné supervise cette tâche.² Comme expliqué ci-dessus, la coordination comprend la communication avec les organisations affiliées, les sections de l'ETF (avec et entre elles lorsque plusieurs sont concernées), le GSN, les membres du CEE, les experts et la direction de l'entreprise.
- ▶ **Le groupe de coordination des CEE** facilite la communication directe et la consultation entre le Secrétariat de l'ETF et les organisations affiliées en ce qui concerne les questions relatives aux CEE. Ce groupe est composé de représentants syndicaux intéressés par les CEE et de coordinateurs de CEE.

Lors de son dernier congrès, l'ETF a décidé de renforcer son soutien aux CEE et son rôle de coordination. Le Secrétariat de l'ETF interviendra directement auprès des CEE et des sections et comités respectifs, et mettra en place de nouvelles approches pour mieux coordonner les capacités mutuelles, développer la recherche et consulter des experts sur des problématiques techniques.³

Dans ce sens, le Secrétariat de l'ETF organisera des réunions régulières de tous les membres impliqués dans les entreprises où il existe ou devrait exister des CEE. Les coordinateurs recevront également les ressources nécessaires, y compris des documents politiques, et seront invités à participer à des formations organisées par l'ETF ou d'autres organisations telles que l'ETUI.

En outre, dans le cadre de son travail sur la révision de la directive sur les CEE et la (re)négociation des accords, l'ETF continuera à plaider pour une reconnaissance claire du rôle des organisations syndicales et des partenaires sociaux au niveau de l'UE en tant qu'organisations représentatives des intérêts des travailleurs.

² L'organigramme actuel prévoit un responsable politique à plein temps, spécifiquement chargé des CEE et de la politique d'entreprise.

³ Motion principale du congrès de l'ETF, mai 2022.



Désignation des coordinateurs syndicaux

Des études montrent que la présence d'un coordinateur syndical améliore considérablement l'efficacité d'un CEE : ils bénéficient d'une meilleure organisation interne, se réunissent plus souvent, reçoivent plus de formation, communiquent davantage et affichent des niveaux de confiance plus élevés entre les représentants de différents pays.⁴ En outre, sa présence est essentielle pour apporter aux CEE une perspective syndicale. Chaque CEE doit donc disposer d'un coordinateur syndical qui peut :

- ▶ assister aux réunions ;
- ▶ conseiller le CEE et veiller à ce que les procédures soient respectées ;
- ▶ servir de point de contact pour l'ETF : informer régulièrement l'ETF du fonctionnement du CEE et signaler les problèmes éventuels ;
- ▶ favoriser la cohésion et la communication entre les membres du CEE ;
- ▶ promouvoir la coopération entre les syndicats présents dans l'entreprise et, idéalement, contribuer à la syndicalisation du GSN/CEE ;
- ▶ veiller à ce que tous les sièges soient pourvus et, si nécessaire, contacter l'ETF ;
- ▶ veiller à ce que les directives de l'ETF soient comprises et acceptées ;
- ▶ relier le CEE aux activités de l'ETF ;
- ▶ servir de point de contact pour les questions transnationales dans l'entreprise, en facilitant une réponse syndicale coordonnée (par exemple, en cas de restructuration).

L'ETF recommande donc que le rôle du coordinateur syndical soit toujours reconnu dans l'accord CEE et que sa participation aux réunions soit prise en charge par la direction. Cela doit constituer une priorité lors de la négociation des accords.

Selon le CEE, différents scénarios sont possibles. Un **coordinateur syndical peut être** :

- ▶ un responsable/représentant syndical ;
- ▶ le président ou un membre du CEE membre de l'ETF ;
- ▶ un membre du Secrétariat de l'ETF.

Dans les CEE où l'ETF est bien représentée, le coordinateur doit être approuvé par le CEE. Dans les CEE où la présence syndicale est faible ou où l'assistance d'un coordinateur a été formellement rejetée, un coordinateur syndical doit tout de même être désigné par les affiliés de l'ETF pour suivre et influencer le CEE de l'extérieur.

Si d'autres fédérations syndicales européennes (FSE) d'autres secteurs sont impliquées, l'ETF clarifiera le partage des responsabilités.

⁴ ETUI, Quelqu'un peut-il nous entendre ? Un aperçu général de l'enquête de 2018 auprès des représentants des CEE et des CE-SE.



Si le coordinateur syndical ne fait pas partie du Secrétariat de l'ETF, **il/elle doit** :

- ▶ être affilié.e à un syndicat ;
- ▶ représenter le CEE et non un syndicat en particulier ;
- ▶ de préférence, être originaire du pays où l'entreprise a son siège ou ses activités principales ;
- ▶ avoir un profil européen et une connaissance des différentes cultures syndicales au sein de l'ETF ;
- ▶ être capable de communiquer efficacement en anglais ;
- ▶ connaître le fonctionnement des CEE et les directives de l'ETF ;
- ▶ de préférence, avoir une expérience de l'entreprise ou du secteur en question ;
- ▶ ne pas être responsable d'un trop grand nombre de CEE pour assurer une coordination efficace.

Dans tous les cas, le coordinateur syndical doit toujours agir dans le meilleur intérêt des membres du CEE, en les consultant avant toute décision et en n'agissant jamais seul. Il/elle doit bénéficier d'une formation et d'un soutien appropriés de la part du Secrétariat de l'ETF chaque fois que cela s'avère nécessaire.



Rôle des syndicats et des affiliés

Les CEE sont une responsabilité partagée et une coordination efficace repose sur une communication solide entre le Secrétariat de l'ETF et les organisations membres affiliées. Seule une communication claire et bien menée permettra d'assurer efficacement que les syndicats, et par conséquent les intérêts des travailleurs, sont correctement représentés dans les GSN et les CEE.

En outre, le CEE constitue un outil essentiel pour les syndicats nationaux, leur fournissant une nouvelle plateforme pour recevoir des informations et un niveau supplémentaire pour le dialogue social.

Les organisations affiliées doivent donc :

- ▶ collaborer avec le Secrétariat de l'ETF ;
- ▶ garantir la transparence et partager les informations pertinentes avec l'ETF dès qu'elles sont disponibles auprès des délégués syndicaux locaux, des comités d'entreprise locaux (par exemple, sur l'éventualité d'une nouvelle (re)négociation des CEE, ou sur les évolutions des CEE existants ayant une importance pour d'autres pays) ;
- ▶ suivre la procédure d'élection/de désignation des membres du GSN/CEE au niveau national, en veillant à la légitimité et à l'adéquation des membres du GSN et du CEE ;
- ▶ veiller à ce que les membres des CEE et les coordinateurs syndicaux aient le bon profil et les ressources adéquates, y compris un temps de travail suffisant et des formations adaptées.



Assistance d'un expert

Les GSN et les CEE ont le droit d'être assistés par des experts de leur choix. Idéalement, ces experts doivent appartenir au mouvement syndical. À ce jour, les entreprises ne sont tenues de couvrir les frais que pour un seul expert, il est donc important de choisir la personne avec soin.

L'ETF a l'habitude de travailler avec différents cabinets de conseil et peut recommander des experts en fonction du profil de l'entreprise et de la législation de l'accord. La recommandation sera faite en consultation avec les affiliés.

Pour être reconnu en tant qu'experts soutenus par l'ETF, les candidats doivent :

- ▶ démontrer une culture et une attitude européennes ;
- ▶ posséder une expertise pertinente, en particulier dans le domaine des relations industrielles et des dispositions légales régissant les GSN et les CEE ;
- ▶ être originaires du pays du siège de l'entreprise ou connaître la loi de transposition nationale applicable à l'accord de CEE ;
- ▶ connaître et respecter les politiques et principes de l'ETF ;
- ▶ être capables de rédiger des accords ou de collaborer avec l'ETF et les membres du GSN/CEE pour s'aligner sur les intérêts des syndicats et du CEE lors des (re)négociations.

Responsabilités de l'expert soutenu par l'ETF :

- ▶ Assister à toutes les réunions de préparation et de négociation ;
- ▶ Conseiller et assister les membres du GSN tout au long du processus de négociation, y compris sur les projets d'accords ;
- ▶ Tenir le Secrétariat de la Fondation informé, partager les projets d'accords et signaler tout problème ;
- ▶ Assister les membres du CEE, notamment dans la préparation des réunions annuelles (par exemple, en lisant et en analysant les rapports de la direction) ;
- ▶ Contribuer à la rédaction des avis et fournir des conseils sur demande.

Les rôles des experts, coordinateurs syndicaux et du Secrétariat de l'ETF sont complémentaires. Bien que le Secrétariat de l'ETF puisse conseiller et assister le GSN/CEE, il ne joue pas le rôle d'expert. Une communication régulière entre les experts, les coordinateurs syndicaux et le Secrétariat de l'ETF est donc essentielle.