

# COMITÉS D'ENTREPRISES EUROPÉENS

## BILAN ET PERSPECTIVE

SÉMINAIRE  
*17 et 18 février 2000*  
PARIS



Avec le soutien de la Commission Européenne

# Introduction



*Les Comités d'entreprise européens sont nés d'initiatives des partenaires sociaux (Directions et/ou Fédérations européennes) au sein de grands groupes industriels tels que Volkswagen en Allemagne (1990) ou Elf Aquitaine en France (1991) pour mettre en œuvre au niveau transnational les fonctions d'information et de consultation des salariés.*

*Les partenaires sociaux européens (à l'époque UNICE-CES-CEEP) se sont réunis pour tenter de négocier l'extension de ces initiatives ; ils n'y sont pas parvenus. La Commission Européenne a donc élaboré une Directive (C.E.E. 94/45) pour traiter de la question. Après consultation de l'ensemble des partenaires sociaux (dont la CEC) cette directive a été adoptée le 22 septembre 1994.*

*Comme toute directive elle devait être transposée dans le droit national de chaque État membre. Elle prévoyait que des accords dérogatoires signés avant la prise d'effet de la loi de transposition nationale (loi française 96-985 du 12/11/1996) soient réputés valides, s'ils correspondaient à l'esprit de la Directive - promouvoir le dialogue social européen dans l'entreprise par un échange de vues entre la Direction et les représentants des salariés. La CEC, et ses fédérations européennes sont signataires d'un grand nombre de ces accords. La Directive 94/45 prévoyait aussi une possibilité de révision au terme de cinq ans (date limite de constitution d'un comité d'entreprise européen avant application des dispositions minimales obligatoires : le 22 septembre 1999).*

*C'est en préparation à une possible révision que la CFE-CGC représentative de l'encadrement a engagé un bilan sur la base de l'expérience acquise au terme des cinq années qui se sont écoulées depuis la publication de la directive.*

*Un questionnaire a donc été élaboré en transmis à plus de cent membres de C.E.E. de groupes français. Les résultats de cette enquête interne sont donnés ci-après. Un séminaire de cinquante délégués français et européens a été réalisé avec l'appui de la Commission (DG emploi, relations industrielles et affaires sociales).*

*Ce séminaire a été organisé par Claude Cambus, Vice-Président de la CFE-CGC avec le concours de Serge Lanteaume, Délégué national, Patrick Formosa, Chef du service international. Il a été ouvert à des représentants européens de l'Allemagne (ULA), de Belgique (CNC), d'Espagne (CC) et d'Italie (CIDA).*

# Enquête interne

Fin 1999, la CFE-CGC a enquêté auprès de plus de cent de ses délégués dans des comités d'entreprises ou de groupes européens. Les résultats de cette enquête ont été présentés le 17 février par Serge LANTEAUME à l'ouverture du séminaire.

## Mise en place et rôle effectif des C.E.E.

En ce qui concerne les conditions de mise en place, l'enquête révèle que :

- dans 90 % des cas, la mise en place du C.E.E. résulte d'un accord.

S'agissant de la nature et de l'étendue effectives du dialogue dans les C.E.E., il ressort de l'enquête que :

- 45 % sont simplement informatifs ;
- 34 % comportent une dimension de consultation ;
- 21 % semblent permettre un dialogue social plus effectif.

Résultats qui font regretter à la C.F.E.-CGC que pratiquement la moitié des entreprises recensées s'en tiennent au minimum légal, c'est à dire informer.

## Fréquence et durée des réunions

A la question de savoir si les entreprises font mieux que le minimum légal en matière de fréquence des réunions, il ressort que :

- 59 % des entreprises réunissent le C.E.E. une fois par an (la plénière) ;
- 28 % organisent deux réunions par an (une réunion technique et la plénière) ;
- 13 % organisent plus de deux réunions par an (dont des commissions ou groupes de travail).

On constate qu'en règle générale lorsque le C.E.E. est simplement informatif, il n'y a qu'une réunion par an. La C.F.E.-CGC pense que la mise en place de commissions ou groupes de travail doit permettre de faire véritablement vivre cette instance. En ce qui concerne la durée des réunions, l'enquête révèle que ce sont les entreprises qui organisent le plus grand nombre de réunions qui accordent également le plus de temps au déroulement des réunions.

Ainsi :

- 21 % des C.E.E. se réunissent sur une demi-journée ;
- 68 % sur une journée entière ;
- 11 % sur plus d'une journée.

## Moyens alloués au fonctionnement des C.E.E.

*S'agissant des moyens alloués au fonctionnement, il ressort que les frais minima pris en charge sont les frais de déplacement, d'hébergement et ceux d'interprétariat. Mais certaines entreprises vont plus loin. Ainsi :*

- 27 % des C.E.E. ont du matériel dédié ;
- 17 % ont des locaux dédiés ;
- 33 % font appel à des experts ;
- 7 % prennent en charge des formations ;
- 10% disposent d'un budget spécifique.

*Il ressort également que les budgets de fonctionnement des C.E.E. s'échelonnent entre 1 500 et 3 000 €. Ce n'est qu'exceptionnellement qu'ils atteignent les 20 000 € annuels.*

*Concernant les heures de délégation, l'enquête révèle que :*

- dans 30% des cas les membres n'ont aucune heure de délégation ;
- dans 50% des cas, des heures de délégation sont accordées soit aux membres du bureau, soit au secrétaire uniquement.

*Cette question étant restée sans réponse exploitable dans 20% des cas.*

*L'enquête invitait enfin les délégués à faire part de leurs suggestions pour améliorer le fonctionnement des C.E.E. Les réponses montrent différentes attentes en ce qui concerne les moyens, notamment ceux permettant de renforcer les liens entre membres et la dimension européenne des comités :*

- octroi d'heures de délégation par membre du C.E.E. et allocation d'un budget en pourcentage de la masse salariale ;
- représentation de chaque pays où un établissement existe même avec un minimum de salarié ;
- aller au-delà du simple échange d'informations et de vues (plus de compétences dans le processus décisionnel des groupes) ;
- réserver un siège « CADRE » par pays ;
- distinguer les rôles entre ÉLUS et REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ;
- réserver de droit un siège à chaque fédération européenne ;
- améliorer les moyens de communication entre les membres avec budget pour traduction ;
- création d'un statut de militant syndical européen.

# Synthèse des groupes de travail

## Groupe 1 ■ **Le bilan par Serge Lanteaume** -délégué national- et **Henri Labayle** -doyen-

*La méthodologie des groupes de travail constitués a consisté rappeler comment les comités d'entreprise étudiés avaient vu le jour et à quelle initiative, délimiter leur latitude d'action, décrire leur modalités concrètes et opérationnelles de fonctionnement.*

*La mise en perspective préalable de la directive 94/45 s'est avérée nécessaire avant de lancer les échanges, en particulier en raison de la diversité de situation des participants au regard de ce texte. L'expert invité, le doyen Henri Labayle, a rappelé quelques vérités simples relatives au thème de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs dans l'entreprise sur la scène communautaire.*

*La problématique abordée par la directive est partagée par tous ; elle correspondait à la fois à un besoin ancien de dialogue social et à des questions nouvelles en particulier au regard du projet de statut d'une société européenne à l'intérieur de laquelle la question de l'information et de la participation sera nécessairement posée. La validation unanime de cette approche de l'Union européenne fut déjà, en elle-même, un premier enseignement du terrain face aux craintes exprimées quant à l'affaiblissement des forces et de l'influence des centrales syndicales sur la scène européenne et surtout quant à l'avènement d'une société européenne dominée par la mondialisation et le libéralisme économique.*

*Des échanges, est ressorti le sentiment dominant d'une inquiétude certaine devant la dégradation de la situation actuelle. Les garanties proposées par la directive sont perçues comme défensives, permettant par exemple au moins d'être informé des risques de restructuration ou de délocalisation, bien davantage que comme étant les prémisses d'une démocratie sociale européenne, préfigurant en quelque sorte un modèle européen de relations sociales basées sur l'information et le dialogue au sein de l'entreprise de taille européenne.*

*C'est une gamme de situations très variées où l'esprit de la directive ne se retrouve pas nécessairement qui est constatée. La distinction entre les comités « article 13 » et les comités ordinaires est claire, une sous-distinction s'opérant ensuite entre les entreprises décidées à jouer le jeu de la procédure et celles qui l'avaient anticipée pour échapper à ses contraintes.*

*Est également ressorti un constat permanent au cours de la journée de travail, celui de la diversité des cultures syndicales et des pratiques nationales de dialogue au sein des entreprises. La culture nationale dominante de l'entreprise est l'élément déterminant du fonctionnement harmonieux ou non des comités d'entreprise européens.*

*Le tour de table au sein du groupe de travail a également confirmé les lignes identifiées dans le questionnaire de la CFE-CGC, c'est-à-dire la très grande majorité des comités d'entreprises ont été mis en place à la suite d'accords et non pas unilatéralement. De ce point de vue, il est apparu incontestablement que la pression opérée par la date d'entrée en vigueur de la directive 94/45 a constitué le principal facteur déclenchant de la mise en place des comités d'entreprise, afin d'anticiper les effets de la future réglementation. Manifestement, la perception des acteurs syndicaux de cette procédure est plus pragmatique et moins dominée par des considérations juridiques. Une longue discussion a été nécessaire sur le thème de la mise en place d'un comité d'entreprise en cas de restructuration ou de fusion notamment.*

*Il fut aussi souligné que les processus de regroupement d'entreprise ou de réorganisation avaient largement été utilisés de manière abusive par les employeurs pour retarder ou différer la mise en place de ces comités d'entreprise. Le thème de la représentativité fut apprécié comme une problématique majeure, prenant la priorité sur les autres critères. Il apparut que le fait d'être représenté, fut-ce de manière minoritaire, était quelque chose d'essentiel qui devait prendre le pas sur toutes les autres considérations. Ainsi la question des effectifs des entités en cause fut admise en tant que valeur de pondération éventuelle mais pas en tant que critère déterminant.*

### **1. La composition des C.E.E.**

*La composition des comités d'entreprises a été également très discutée, recoupant les différences de perception entre deux conceptions, celle où la structure est exclusivement faite de représentants du personnel et celle où coexistent de façon mixte des représentants du personnel et des représentants de la direction. Cette approche familière au monde du travail français ne choque pas mais trois points ont été particulièrement évoqués :*

- le souhait d'une représentation catégorielle, quitte à admettre qu'un certain nombre de sièges soient réservés à des personnalités extérieures telles que des experts ;*
- le caractère impératif de l'appartenance syndicale et de la qualité d'élu ;*
- la nécessité de réglementer le statut de l'élu au sein du comité d'entreprise de façon telle qu'il n'y ait pas d'obligation d'appartenance à un CCE ou même à un comité de groupe.*

## **2. Le champ d'intervention défini dans les accords**

Le bilan a porté sur le champ d'intervention défini dans les accords de mise en place des C.E.E. et a conduit à la hiérarchie suivante :

- la situation économique et financière et la politique d'investissement du groupe ;
- la stratégie du groupe ;
- l'emploi ;
- la structure et l'organisation du groupe ;
- la santé et la sécurité dans l'entreprise ;
- la formation ;
- l'égalité professionnelle ;
- les nouvelles technologies et techniques de travail ;
- les investissements et orientations vers des pays non européens ;
- l'environnement et le développement du secteur d'activité couvert.

## **3. Les fonctions reconnues**

Les fonctions reconnues au comité d'entreprise varient selon la situation vécue par les participants ; elles reflètent l'écart entre les conceptions dominantes en Europe, concernant les prérogatives reconnues aux instances représentatives du personnel.

La directive 94/45, pour une majorité de délégués, n'améliore guère l'état du droit existant et le rôle qu'elle permet de jouer aux C.E.E. est un rôle véritablement minimal, en régression par rapport au droit national français.

Les trois grandes fonctions des C.E.E. sont :

- la fonction d'information ; ce qui importe à son propos est de s'assurer du contenu de cette information des salariés et de la diffusion qui en est faite ;
- la fonction de consultation paraît aujourd'hui détournée de sa signification (rendre un avis) et se rapproche de l'information. Il faudrait, d'une part, qu'elle précède l'événement au lieu de l'accompagner ou même de le suivre, et d'autre part, que son sens ait une portée. Dans certaines hypothèses graves, il faudrait s'inspirer du droit de certains États membres qui permet d'exiger un avis conforme ;
- la fonction de négociation apparaît unanimement le parent pauvre du dispositif actuel. Il y aurait pourtant intérêt d'en faire un véritable creuset entre les organisations syndicales présentes dans les différents États membres.

#### **4. Les moyens de fonctionnement :**

*l'examen comparé des différentes solutions retenues par les C.E.E. représentés aboutit aux constats et aux critiques suivants.*

*Structures des comités d'entreprises européens : l'existence d'un bureau ou d'un comité restreint peut rendre admissible la faible fréquence des réunions du C.E.E. Pouvant être habilité à traiter les urgences, il doit aussi avoir un rôle administratif, convoquer, établir l'ordre du jour, gérer, instruire, suivre, transmettre l'information, gérer le budget, choisir les experts. Le bureau doit être représentatif des différentes catégories de salariés (siège pour les cadres).*

*La fréquence des réunions est le schéma le plus adapté à un fonctionnement correct du C.E.E. qui comporte :*

- des réunions ordinaires avec séance préparatoire et une durée d'un jour et demi, deux fois par an (la publication des comptes et les prévisions apparaissent comme des moments favorables) ;*
- des réunions extraordinaires, lorsque les circonstances l'imposent ou lorsque les parties en présence le décident.*

#### **Organisation**

*Si un règlement intérieur est mis en place il peut convenir de :*

- la présidence tournante ou conjointe ;*
- l'établissement de l'ordre du jour par le bureau ;*
- un délai fixé pour les diffusions (3 semaines) ;*
- l'obligation et l'importance des comptes-rendus (conjointes) avec un délai de restitution ;*
- des traductions qui sont évidemment importantes et liées à la composition du groupe ;*
- la diffusion de l'information est une obligation au moins aux représentants syndicaux et/ou à l'ensemble du personnel (journal d'entreprise).*

#### **Moyens**

*L'examen de cette question a fait ressortir des situation extrêmement variables selon les entreprises, les frais incombant à la direction et semblant généralement pouvoir être négociables. Ils doivent comprendre :*

- les budgets ;*
- les heures de délégations ;*
- la formation linguistique et à la connaissance technique du groupe ;*
- les expertises ;*
- l'interprétariat ou les traductions en dehors des réunions plénières.*

## Groupe 2 ■ **Les perspectives par François Vincent** *-Président de la FECCIA-*

### **1. Promotion du comité d'entreprise européen**

*Toutes les entreprises concernées par la Directive européenne ne se sont pas dotées de comité d'entreprise européen (650 accords).*

*Celles qui en ont créé un ont un avantage concurrentiel qu'elles doivent pouvoir exploiter, comme la cotation par des fonds éthiques qui récompensent les entreprises qui ont une véritable politique sociale.*

*Le dialogue social au niveau européen apparaît d'autant plus utile que le marché unique favorise l'accroissement de la vitesse d'évolution des secteurs d'activité dans un environnement concurrentiel.*

### **2. Développement du dialogue social : le bilan est positif, peut-on aller plus loin ?**

*Après quelques années de fonctionnement au mieux, le comité d'entreprise européen apparaît comme un facteur de dialogue social qui établit une base commune aux différents représentants du personnel en Europe.*

*Existe-t-il un modèle d'entreprise européen qui soit partagé par tous les membres de la Communauté Européenne ?*

*La plupart des 650 accords ont prévu un comité d'entreprise européen sous forme d'une rencontre annuelle, ce qui prouve :*

- *que c'est le mode de dialogue social le plus commun ;*
- *qu'il correspond à une pratique partagée par tous les Etats-membres de la Communauté européenne ;*
- *que ce n'est pas une pratique franco-française, mais bien européenne.*

### **Peut-on aller plus loin ?**

- *selon le principe d'autonomie des partenaires sociaux, rien n'empêche de faire plus qu'un échange de vues ;*
- *certaines comités témoignent d'une volonté de communication des résultats du dialogue ;*
- *d'autres empiètent sur les prérogatives du comité de groupe français ou du C.C.E.*

### **3. Contenu du dialogue social : amélioration des pratiques**

*Le mode de fonctionnement et la qualité de « l'échange de vues » entre la Direction et les représentants du personnel varient de façon importante d'un comité d'entreprise européen à l'autre, ce qui est la conséquence de la culture de l'entreprise, de la nationalité du siège social ou du secteur industriel concerné.*

*C'est sur cette question que les revendications syndicales sont les plus constantes.*

*La question de l'emploi et des restructurations est au centre des préoccupations des salariés et de toute la politique industrielle et sociale.*

- *Quelles garanties pour le contrat de travail dans l'avenir ?*
- *Quelle capacité pour les représentants des salariés à agir dans ce sens ?  
La fréquence des réunions ou les moyens mis à disposition des membres du bureau sont insuffisants pour faire face à des situations urgentes ou stratégiques (OPE, licenciements collectifs)*

#### **4. Importance et utilité du comité d'entreprise européen : la place des cadres**

*Dans le cadre de la construction européenne, les Groupes transnationaux ne peuvent se limiter à profiter du marché intérieur qui augmente leur compétitivité internationale : ils ont une réelle responsabilité sociale. L'information consultation des représentants du personnel dans le cadre du comité d'entreprise européen a une fonction utile. Le principe de l'effet utile fait partie de la jurisprudence Vilvoorde. Les cadres et l'encadrement en général sont le moteur de l'adaptation de leur entreprise au consommateur européen. Ils acquièrent une culture européenne dans des réunions de travail entre européens, bien avant les autres salariés. Quel potentiel pour l'entreprise pour les mettre au service de l'Europe Sociale !*

#### **La CFE-CGC demande :**

- *que les cadres dans les entreprises soient plus impliqués dans le processus de révision de la Directive et des accords existants ;*
- *que leur présence dans les C.E.E. soit mieux garantie, compte tenu de leur expérience professionnelle et de leur capacité à maîtriser les langues étrangères ;*
- *que des experts des fédérations européennes, en particulier celles de la CEC, soient associés au fonctionnement des comités européens et à la révision des accords existants, pour apporter un transfert d'expérience et une garantie de qualité.*

#### **5. Amélioration des bonnes pratiques : un réseau de correspondants**

*Les comités d'entreprise européens sont un exemple pratique du dialogue social européen au niveau de l'entreprise. Un récapitulatif des « bonnes pratiques » est indispensable pour faire progresser le dialogue social dans un sens d'une plus grande efficacité. Il ne s'agit pas d'élaborer une « pensée unique », mais de faire des transferts d'expérience entre les membres des comités d'entreprise européens dans le cadre d'une innovation permanente. Dans cette optique, le comité d'entreprise européen est un laboratoire d'expériences dans la construction du dialogue social européen.*

## **6. Amélioration de la consultation : le C.E.E. donne-t'il son avis ?**

*C'est dans la synthèse des débats des C.E.E. que se trouve la réponse à la question : qu'est-ce qui progresse ? Comment faire savoir ce qui est positif et ce qui est négatif ? Des relevés de conclusions seraient à cet égard significatifs d'un réel dialogue social européen qui débouche sur des actions concrètes.*

*Un échange de vues par courrier électronique ou des pages Web pour communiquer les résultats d'une rencontre permettraient une meilleure communication.*

## **7. Peut-on s'orienter vers une pratique de négociation à la suite de celle de la consultation ?**

*Il faudrait aussi que les DRH prennent conscience de leur rôle en Europe et prennent la responsabilité de la politique sociale dans leurs différentes filiales européennes (contrat de travail temporaire /à temps partiel /à durée déterminée, sécurité des travailleurs, formation professionnelle, description des postes de travail, travail posté, sous-traitance, embauches, départs en retraite, conditions de mutations, intéressement, participation, épargne salariale)*

*Un des problèmes rencontrés est l'absence de mandat de négociation aussi bien de la part de la Direction que de la part des représentants du personnel.*

## **8. Quel avenir de la négociation sectorielle européenne ?**

*Les secteurs d'activité (industries, services) pourraient profiter de ces « expérimentations » pour faire évoluer les pratiques sociales au niveau européen. Deux écueils :*

- *définir un mandat dans le cadre d'un accord à rechercher ;*
- *la Commission Européenne garde l'initiative de faire des Directives Européennes qui débordent ou non du cadre sectoriel.*

## **9. Quelle représentation du personnel dans la Société Anonyme européenne?**

*En France, les cadres ont, quand les Statuts l'autorisent, un représentant aux organes de décision de la Société Anonyme. Au niveau européen, la procédure de mise en place va recueillir les leçons de celle des comités d'entreprise européens.*

*La CFE-CGC demande qu'une place soit réservée aux cadres dans les organes de décision de la Société Anonyme Européenne.*

# Table ronde de clôture sur la révision de la directive



## Intervention de Fernando Vasquez -Commission Européenne-

*La consultation pour la révision de la Directive 94/45 CE devait commencer le 22 septembre 1999, soit trois ans après la date limite de transposition de celle-ci dans chaque Etat-membre (article 15).*

*La conférence du 28 au 30 avril 1999, à Bruxelles, a été destinée à connaître le retour d'application de la Directive de la part des membres des comités d'entreprise européens existants.*

*Le document qui a été soumis au forum de liaison, le 7 décembre 1999, est intitulé « rapport de la Communauté européenne concernant l'état d'application de la Directive 94/45 CE ».*

*La Commission Européenne estime prématurée la révision de la Directive pour quatre raisons :*

- *La Directive a prévu des mécanismes nouveaux de négociation, d'où un manque de pratique. En particulier, l'annexe n'a jamais été appliquée. Les mises en place se sont faites par voie d'accords collectifs dans les entreprises.*
- *Les types de problèmes d'application sont tels qu'ils résultent de la mise en place de l'accord. La directive a été plutôt bien transposée. Sur les 650 accords, les litiges sont marginaux : un recours à la Cour de Justice européenne, sept ou huit cas en France, liés à des questions de représentativité et un cas identique en Irlande.*
- *La révision a ses limites, celle de l'autonomie des partenaires sociaux. Les accords existants ne seront pas remis en cause pendant leur période d'application. C'est au moment de leur révision qu'un changement peut avoir lieu, ce qui limite la portée d'une révision de la Directive.*
- *Le contexte politique général conduit à d'autres priorités : l'information consultation au niveau national suscite des réticences dans certains Etats-membres et la Commission Européenne doit poursuivre l'action engagée ; le Statut de la Commission Européenne qui doit faire l'objet d'une Directive, repose sur le même principe de négociation que la Directive 94/45 qui est donc confortée.*

### **La consultation va se poursuivre pour :**

- *redéfinir l'objectif recherché : le dialogue social entre le Chef d'entreprise et les salariés des différentes filiales européennes, de telle manière que les décisions tiennent compte de l'avis des salariés.*
- *améliorer le fonctionnement, en précisant : le rôle des experts, les conditions de formation des membres.*

- préciser les aspects juridiques :
  - la notion de contrôle dans les joint-ventures (contrôle sans propriété du capital) ;
  - l'adaptation des C.E.E. aux changements de périmètres : définir des règles en l'absence d'accord.
- L'employeur est soumis à des contraintes extérieures ; il n'est pas libre dans ses décisions :
  - en cas d'OPA-OPE, le cours de Bourse influence ses décisions ;
  - discuter d'une information économique et stratégique confidentielle (elle ne peut être mise sur la place publique) ;
  - glissement progressif de la notion d'information-consultation vers la notion de participation.
- La consultation de la Commission Européenne (DG III - Droit de la Concurrence) en cas de fusion pourrait rentrer dans le processus d'information consultation des représentants du personnel (exemple de Total Fina Elf) :
  - rapprochement DG III – DG V ;
  - droit du travail – Droit de la Concurrence.

### **Rapport des groupes de travail**

Serge Lanteaume (Délégué national en charge des affaires européennes) et François Vincent (Président de la FECCIA) rendent compte des travaux des groupes tels qu'ils figurent respectivement dans le chapitre précédente.

## Intervention de Emmanuel Julien –MEDEF–



La tonalité générale des travaux des deux groupes paraît pessimiste par rapport à ce qu'il convient de retenir de la situation réelle. Pour le MEDEF et pour l'UNICE, le fait que 600 accords aient été conclus sur un potentiel de 1 200 à 1 500 atteste qu'il n'y a pas eu d'échec.

- La loi française de transposition de novembre 1996 concerne la consultation c'est à dire l'échange de points de vue et le dialogue. Les rapporteurs des deux groupes demandent que plus soit fait dans le champ du dialogue social mais cette loi n'est pas faite pour promouvoir le dialogue social en général.
- Pour le fonctionnement et les moyens mis à disposition des comités européens, il pense qu'il ne faut pas donner aux chiffres une importance exagérée car dans l'enquête réalisée, le fait qu'il y ait un budget ne veut pas dire que l'activité soit grande et au contraire l'absence de budget peut correspondre à une prise en charge très large des déplacements et des traductions. Donc cet élément seul n'est pas suffisamment pertinent. Il est préférable de s'attacher « à l'effet utile » d'un budget de fonctionnement plutôt qu'à son montant.

Ce n'est pas parce qu'il y a un cas particulier de C.E.E. dont les moyens sont insuffisants pour fonctionner correctement qu'il faut rechercher une mesure générale.

- La transférabilité des compétences acquises par les cadres est une question importante mais pour laquelle on constate une insuffisance de stimulation des acteurs tant patronaux que syndicaux.
- La question de l'information est importante : par qui doit-elle être assurée, par les organisations syndicales ou par la DRH ?
- En ce qui concerne la perspective de négociations sectorielles européennes dont l'un des deux groupes a fait état dans ses conclusions, le MEDEF n'y croit pas. C'est une construction « politique » que d'imaginer ce nouveau type de négociations. L'expérience actuelle ne porte pas à croire à la possibilité de négociations transnationales.
- Enfin s'agissant de la nécessité d'un règlement intérieur, c'est une approche française typique ; il faut laisser beaucoup de souplesse à ce type d'instance et ne pas commencer à rigidifier le fonctionnement par des textes et des règlements.

Plus largement, le rapport de la Commission sur l'état de la transposition de la directive ne tient pas compte de la richesse des débats de la conférence qui s'est tenue du 28 au 30 avril 1999, à Bruxelles.

Au stade actuel, la Directive ne doit pas faire l'objet d'une révision :

- l'annexe n'a jamais été appliquée : c'est la négociation dans l'entreprise qui a fonctionné pour aboutir à un accord (Note : les entreprises qui ne voulaient pas d'accord n'ont pas ouvert de négociations du tout) ;
- la jurisprudence (Renault Vilvoorde) est suffisante pour faire appliquer les accords ;
- droit à la formation : NON ;
- abaissement des seuils : NON.

**Les questions soulevées dans le débat :**

Les lois de transposition de la Directive montrent des disparités et des lacunes, ce qui risque d'entraîner des dérives d'un pays à l'autre. Une révision est souhaitable ; elle devrait porter sur les points suivants :

- éclaircir la présence d'experts (fédérations européennes plus impliquées) ;
- tous les travailleurs de l'entreprise doivent être impliqués dans le processus de révision de la Directive et des accords existants ;
- évolution d'un accord existant en cas de fusion, de restructuration ;
- abaissement du seuil d'effectif ;
- égalité des chances hommes-femmes ;
- recueil des bonnes pratiques et sélection des pays concernés ;
- représentants des pays tiers (Suisse, etc.) ;
- incidence sur le statut de la Société anonyme européenne.

La représentation des cadres n'est pas assurée par les textes actuels. Lorsqu'il y a comité européen avec un représentant par établissement, c'est rarement un cadre. Or chacun s'accorde à reconnaître l'importance de ce groupe de salariés vis à vis des stratégies complexes de fusions, de cessions, d'acquisitions.

Cette question est posée seulement par la CEC au niveau des débats européens ; celles qui précèdent sont partagées entre les cadres et les organisations syndicales générales représentées par la CES.

# Conclusion par Jean-Luc CAZETTES



*Le Président de la CFE-CGC, Jean-Luc Cazettes, développe les raisons qui l'ont conduit à organiser ce séminaire européen sur les comités d'entreprises européens :*

- *c'est une position de principe de la CFE-CGC qu'à tous niveaux de décision de l'entreprise ou du groupe existent les lieux d'échanges, les lieux d'informations et de consultations pour reprendre la terminologie habituelle du dialogue social européen ;*
- *le contexte des restructurations européennes et mondiales des entreprises dont les centres de décision ne sont plus seulement nationaux, rend notre édifice de dialogue social français insuffisant et hors d'état de répondre à lui seul au changement de dimension des entreprises ;*
- *la situation créée en France par la volonté des partenaires sociaux de discuter entre eux de la modernisation du dialogue social à tous niveaux ouvre, par là-même, la voie du dialogue dans le groupe européen ;*
- *le fait que cette instance nouvelle, le C.E.E., a maintenant quelques années de vie et qu'il est naturel de tirer un bilan de cette expérience ;*
- *l'importance de l'expérience acquise dans le fonctionnement des C.E.E. pour définir dans le statut de la société anonyme européenne le mode de représentation des salariés ;*
- *l'engagement pris avec toute son équipe dirigeante de positionner la confédération dans une perspective résolument européenne ;*
- *la constitution du réseau des européens de la CFE-CGC pour que les délégués en entreprises soient convenablement « outillés » à ce niveau d'intervention ;*
- *et enfin pour montrer à ceux qui s'intéressent à nous que le syndicalisme des cadres ou de l'encadrement n'est pas seulement une particularité française puisque ont été invités à ce séminaire des représentants allemands, belges, espagnols et italiens qui sont les plus proches voisins de la CFE-CGC.*

*Le Président s'est félicité des résultats des travaux dont la richesse est apparue dans la table ronde du matin. Il pense que l'avenir est à un renforcement du rôle de ces instances européennes. Les entreprises ne doivent pas avoir peur de la consultation des salariés sur les grandes questions qui les touchent.*

*Dans ces processus la présence de l'encadrement ou des cadres, au niveau européen, est indispensable dans la mesure où elle est à la fois enrichissante et modératrice.*

*Il faut faire en sorte que les employeurs le comprennent et qu'ainsi le modèle social européen comporte une dimension forte de dialogue social, de responsabilité réciproque des entreprises et des salariés sans laquelle les groupes européens ne réussiront pas à être à la pointe de la technologie, de l'innovation et du savoir.*

*Le Président remercie les intervenants invités, la Commission Européenne qui a pris en charge une partie de ce séminaire, les participants étrangers et l'ensemble des délégués présents. Il confirme que cette initiative sera suivie de réunions orientées vers les représentants dans les C.E.E.*