

L'atout comité d'entreprise

Une directive nouvelle

Devenus des acteurs sociaux incontournables, les comités d'entreprise européens ont besoin de droits. A force de restructurations, les élus aux comités d'entreprise européens ont en effet appris à tenir leur place, à affirmer leur rôle dans la défense de l'emploi. Une réalité qui explique la longue attitude de blocage du patronat européen, mais la donne change.

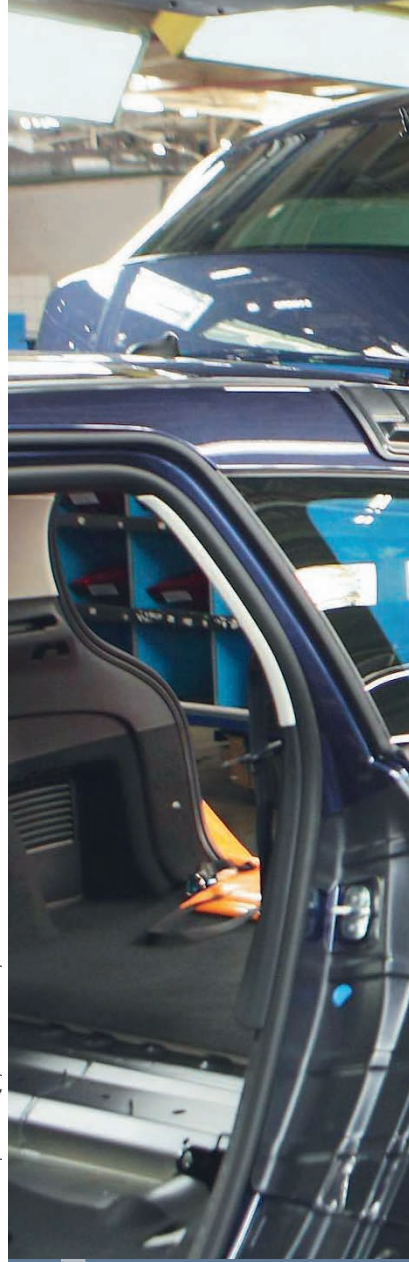
Travaux pratiques

Chez Peugeot, une rencontre-débat avec deux militants syndicaux de l'usine Psa de Kolin (République tchèque), Pavol Ondris, dirigeant du syndicat de la métallurgie slovaque, et Milan Minarech, le secrétaire du syndicat de l'usine Psa de Trnava (Slovaquie), permet de mieux s'entendre, au propre comme au figuré, pour avancer vers des solidarités dans l'ensemble des établissements du groupe.

Syndicalisme offensif

Les invités de la table ronde débattent de la façon de positionner le comité d'entreprise européen comme un outil de la démarche syndicale, un espace où il faut s'investir pour anticiper sur les projets des grands groupes et peser pour faire avancer les droits. Ils s'attachent à clarifier les enjeux et les compétences nécessaires pour s'y investir. Un débat sur les modes d'appropriation d'un outil encore trop mal cerné.

DANIEL FOURAY / PHOTOPOR / OUEST FRANCE / MAXPPP



SOMMAIRE

**RENCONTRE EUROPÉENNE
(À LA BASE)**
PAGES 17-19

REPÈRES
PAGE 20

**POINT DE VUE
DE JEAN-CLAUDE
LE DOUARON :**
**AGIR DANS UN COMITÉ
D'ENTREPRISE EUROPÉEN,
ÇA S'APPREND**
PAGE 21

**CEE : LA DIRECTIVE NOUVELLE
EST ARRIVÉE**
PAGES 22-23

TABLE RONDE
PAGES 24-27



Rencontre européenne (à la base)

Quatre militants syndicaux – deux tchèques, deux slovaques –, dialoguant avec une centaine de syndiqués français pendant une journée entière pour imaginer ensemble des actions communes pour la défense de l'emploi... Ça s'est passé en octobre dernier, à l'usine Peugeot de Sochaux, sur l'initiative d'un élu Cgt au Cee du groupe Psa.

Audincourt (Doubs), mardi 7 octobre 2008, 9 heures du matin : dans la salle des fêtes de cette commune qui jouxte la ville industrielle de Sochaux, une centaine de syndiqués Cgt de l'usine automobile Peugeot s'installent. A tous, le syndicat a envoyé une invitation pour participer à une rencontre-débat avec deux militants syndicaux de l'usine Psa de Kolin (République tchèque), Pavol Ondris, dirigeant du syndicat de la métallurgie slovaque, et Milan Minarech, le secrétaire du syndicat de l'usine Psa de Trnava (Slovaquie). Bruno Lemerle, délégué Cgt au comité d'entreprise

européen du groupe Psa, et Milan Minarech se sont rencontrés à de nombreuses reprises dans cette instance. L'un comme l'autre s'accordent à dire que le Cee qui les rassemble doit être autre chose qu'une chambre d'enregistrement, qu'il doit d'abord servir à construire des solidarités pour mieux défendre l'emploi dans l'ensemble des établissements du groupe.

Cette manière de voir a ses exigences, celle d'abord d'apprendre à se connaître. Chaque fois qu'ils le peuvent, ils échangent des informations. Mais cette relation naissante sur laquelle ils veulent fonder une stratégie syndicale commune, ils veulent la faire partager. Le 7 octobre, la Confédération syndicale internationale appelle les travailleurs du monde entier à se mobiliser pour un « *emploi décent* ». C'est décidé, ce jour-là va être, dans le groupe Psa, journée d'expérimentation : journée ...

La mondialisation, aujourd'hui, se vit en direct – et souvent dans la douleur – sur les lieux de production.

Rencontre européenne (à la base)

... de rencontre comme, de mémoire de syndicaliste, il ne s'en est jamais tenu entre élus d'un comité d'entreprise européen et salariés d'usine. En ce début de matinée, un quart des adhérents du syndicat ont déjà répondu à l'invitation. Les questions inscrites à l'ordre du jour sont simples : comment tisser des solidarités pour défendre l'emploi et quelles convergences syndicales développer contre le dumping social ? Les jours qui viennent de s'écouler ont été marqués par l'annonce faite par la direction de deux semaines de chômage technique ; une baisse de production comme l'établissement n'en a pas connu depuis plus de dix ans. La situation est tendue. Les premières questions qui viennent de la salle le reflètent : qui êtes-vous ? Quel type de syndicalisme représentez-vous réellement ? Qui syndiquez-vous ? C'est par un mélange de curiosité et de défiance que débute la réunion. « *Quel type de relations entretenez-vous avec les gouvernements de vos Etats respectifs ?* » interroge un ouvrier dans la salle. « *Etes-vous vraiment libres de votre stratégie ?* » demande un autre. Pavol Ondris et ses camarades se plient avec patience à l'exercice. Les quatre militants savent parfaitement ce qu'en filigrane les salariés présents leur reprochent. La direction du groupe Psa leur a menti. L'implantation de centres de production à Kolin et Trnava leur a été présentée comme provenant de la seule volonté de la direction de conquérir des débouchés. Or les chiffres sont là : tandis que les effectifs mondiaux du constructeur explosent sur les cinq continents, ils chutent inexorablement en Europe de l'Ouest, et tout particulièrement en France : moins 12 345 postes

La fabrication de Peugeot en République tchèque contraint les syndicats à s'opposer à la mise en concurrence des salariés entre eux. Mais comment ?



KYODO / MAXPPP

de travail dans l'Hexagone de 2006 à 2007, plus 7 135 en Europe de l'Est sur la même période, plus 3 785 en Amérique du Sud, plus 3 565 dans le reste du monde. Contrairement à ce qui a été affirmé par le groupe, la fabrication des véhicules en Tchéquie et en Slovaquie ne satisfait pas la demande d'un marché émergent ; bien au contraire, elle répond aux demandes des actionnaires d'accroître plus rapidement encore les marges financières sur la vente des véhicules dans les pays à fort pouvoir d'achats. La quasi-totalité de la production qui sort des usines de l'Est est exportée. « *Qu'en conclure ? Qu'il faut succomber au repli nationaliste, défendre nos emplois avant le reste et ne regarder que ce qui se passe chez nous ?* » demande Bruno Lemerle. « *Ou bien qu'il faut considérer que nous avons des intérêts communs et que ce n'est pas aux salariés de payer la note d'une stratégie qui ne vise qu'à les mettre en concurrence pour satisfaire des objectifs financiers ?* » ajoute-t-il. *La lutte contre les délocalisations implique, en plus d'une autre politique industrielle, une amélioration des conditions de vie et de travail dans les usines de l'Est. C'est cette stratégie qui doit être la nôtre. C'est pour l'envisager que nous avons organisé cette réunion.* »

De la théorie à la pratique, la mise en œuvre des solidarités transnationales est chose complexe. S'il le faut encore, la réunion organisée ce jour-là à quelques kilomètres de l'usine Peugeot de Sochaux le rappelle. Le débat, néanmoins, suit son cours. Il change de ton lorsque Pavol Ondris expose la situation en cours dans les usines de Kolin et de Trnava. Horaires, rémunérations : le tableau qu'il dresse surprend les salariés sochaliens. « *Vous savez, le discours que la direction du groupe vous tient n'est pas différent de celui qu'elle nous livre. Quand on veut parler des salaires ou des conditions de travail, elle nous répond : "Si vous n'êtes pas content, on retourne en France." Vous travaillez, je crois, sept heures cinquante et une minutes par jour. A Trnava, nos horaires quotidiens sont de huit heures quinze, à Kolin de dix heures quarante et une. Nos salaires tournent, selon les lieux, entre 663 et 1 000 euros par mois, montants qu'il faut bien sûr pondérer avec le coût de la vie que nous connaissons, fort différent de celui que vous connaissez en France. Cela étant, ces rémunérations ne nous permettent pas de faire face à l'augmentation des prix. Et puis il y a les conditions de travail. Nous affrontons en effet des cadences très élevées, sans que nous puissions bénéficier de véritables pauses. Les quelques minutes qui nous sont garanties ne nous sont pas rémunérées. Voilà pourquoi beaucoup de jeunes ne restent pas. Si vous, vous affrontez des taux d'accidents du travail élevés à Sochaux, nous, nous vivons un turnover qui bat des records. Il est de l'ordre de 30 %.* »



Ceux que l'assistance percevait, il y a quelques instants encore, comme des concurrents s'avèrent à présent de possibles compagnons de lutte pour la défense de l'emploi et des conditions de travail.

D'un coup, la voix des syndicalistes tchèques et slovaques semble bien mieux porter ; ceux que l'assistance percevait, il y a quelques instants encore, comme des concurrents s'avèrent à présent de possibles compagnons de lutte pour la défense de l'emploi et des conditions de travail. Le récit que les militants étrangers feront de deux débrayages récemment organisés, deux mouvements victorieux malgré le seuil fixé à 50 % de participants pour lancer une grève, suscite l'admiration. « Vous dites que, à Kolin, vous êtes trois mille cinq cents employés dont six cent cinquante syndiqués. Comment vous y prenez-vous ? » « Et comment organisez-vous les choses avec les salariés des entreprises sous-traitantes ? » « De quelle manière vous y prenez-vous pour convaincre une majorité de salariés de vous rejoindre ? » Les questions fusent alors, curieuses, intéressées...

L'histoire ne dit pas encore quelle dynamique cette réunion va permettre. Le 7 octobre à 16 heures, tous – Français, Tchèques et Slovaques – sont ensemble allés manifester dans les rues de Sochaux

pour un « *emploi décent* ». Le 10 octobre, ils sont tous allés dans les travées du Mondial de l'automobile à Paris pour exprimer leur « ras-le-bol » face à la multiplication des plans sociaux dans le secteur. Entre Bruno Lemerle et Milan Minarech, le contact a été maintenu : l'un et l'autre préparent ensemble le prochain comité d'entreprise européen au cours duquel ils exigeront des éclaircissements sur la stratégie à venir de l'entreprise, alors que les rumeurs de fusions-acquisitions à grande échelle se multiplient dans le secteur automobile mondial.

« Ce que sur quoi débouchera cette réunion ? On ne règle pas tous les problèmes en un jour », reprend Bruno Lemerle. « Ce que la journée du 7 octobre a montré, explique le secrétaire du syndicat Cgt de Peugeot Sochaux, c'est que nous nous affrontons tous aux mêmes obstacles et que, si nous ne nous battons pas ensemble, nous perdrons partout, et tous. » « Il n'existe pas de recette magique, simplement la conviction qu'il est urgent de tout faire pour éviter que les salariés ne succombent au repli nationaliste », confirme Christian Pilichowski, le responsable du secteur international à la Fédération de la métallurgie-Cgt. Un syndicaliste qui a assisté à plus d'une réunion organisée entre élus de comités d'entreprise européens et qui, chaque fois, a pu constater toute l'importance de ce type d'échanges pour la construction des convergences syndicales. « Tout l'enjeu, explique-t-il, est de faire tenir aux élus des comités d'entreprise européens un autre rôle que celui de pompiers sociaux auquel cette institution les assigne. Il est de les aider à tenir toute la place qui doit être la leur : une place qui doit échapper à l'agenda des directions pour servir les convergences syndicales et être en prise directe avec les besoins des salariés. »

Martine HASSOUN

“LA LUTTE CONTRE LES DÉLOCALISATIONS IMPLIQUE, EN PLUS D'UNE AUTRE POLITIQUE INDUSTRIELLE, UNE AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DANS LES USINES DE L'EST. C'EST CETTE STRATÉGIE QUI DOIT ÊTRE LA NÔTRE.”

biblio

ENTREPRISES MULTINATIONALES ET REPRÉSENTATION DES SALARIÉS EN EUROPE : LES CEE ENTRE LOGIQUE DE REPRÉSENTATION ET LOGIQUE D'ACTION

ELODIE BÉTHOUX, IN ABALLÉA F., LALLEMENT M. (DIR.), « RELATIONS AU TRAVAIL, RELATIONS DE TRAVAIL », TOULOUSE, OCTARÈS, 2007.

DOUZE ANS APRÈS LA DIRECTIVE, QUELLE EST L'EFFICACITÉ RÉELLE DES CEE ?

JEREMY WADDINGTON, « CHRONIQUE INTERNATIONALE DE L'IRE », N° 104, JANVIER 2007.

LES CEE EN QUÊTE DE LÉGITIMITÉ

ELODIE BÉTHOUX, REVUE « TRAVAIL ET EMPLOI », N° 98, AVRIL 2004.

L'ÉVOLUTION DES CEE, ENQUÊTE AUPRÈS DES GROUPES FRANÇAIS

GIUSTO BARISI, REVUE « TRAVAIL ET EMPLOI », N° 79, FÉVRIER 1999.

VERS UNE EUROPE

SYNDICALE ANNE-CATHERINE WAGNER, ED. DU CROQUANT, 2005.

web

- Les documents de référence et les positions de la Confédération européenne des syndicats : < <http://etuc.org/r/313> >.
- Claude Didry, « Le comité d'entreprise européen devant la justice : mobilisation du droit et travail juridique communautaire », revue *Droit et Société*, n° 49/2001. A lire sur : < www.reds.msh-paris.fr/publications/revue/html/ds049/ds049-11.htm >.
- « Le rôle des comités d'entreprise européens dans la maîtrise des mutations économiques, financières et sociales dans des groupes d'entreprises transnationales. » Une étude du cabinet Syndex réalisée pour le compte de la Ces : < www.syndex.fr/pdf/SXceeRapport.pdf >.
- Florence Lefresne, Catherine Sauviat en collaboration avec Solveig Grimault, « Modes de gouvernance, pratiques d'anticipation et régimes de restructuration : une approche comparative », rapport à la Dares, août 2007 : < [www.ires-fr.org/IMG/File/RapportDARES08-2007\(2\).pdf](http://www.ires-fr.org/IMG/File/RapportDARES08-2007(2).pdf) >

COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS
Cadrage

C'est par une directive de septembre 1994 qu'ont été institués les comités d'entreprise européens ou, à défaut, la mise en œuvre de procédures d'information et de consultation dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire. La création de telles structures peut se faire de deux manières : par initiative patronale ou par demande écrite d'au moins cent salariés d'entreprises implantées dans au moins deux Etats

membres. La directive prévoit au moins une réunion annuelle d'information et de consultation sur la base d'un rapport rédigé par la direction centrale sur l'évolution des activités de l'entreprise ou du groupe. Les compétences du Cee visent les questions concernant l'ensemble de l'entreprise ou au moins deux entreprises situées dans des Etats membres différents.

Un taux de couverture très insuffisant

Selon les termes de la directive 94/45/CE sur les comités d'entreprise européens – celle en vigueur jusqu'à ce que la dernière directive soit traduite en droit français –, toute société comptant mille salariés, dont cent cinquante employés dans deux Etats membres ou plus de l'Union européenne, doit se doter d'une telle structure. Plus de deux mille deux cents entreprises auraient donc dû s'y lancer. Dans les faits, seuls huit cent vingt-huit comités d'entreprise européens ont été mis sur pied, essentiellement

dans les multinationales, les petites entreprises souffrant d'un faible taux de pénétration syndicale. Au total, 64 % des travailleurs européens disposent d'un Cee. L'élargissement de 2004 a conduit trois cents entreprises supplémentaires à être susceptibles d'entrer dans le cadre de la directive sur les Cee. A ce jour, sur les mille deux cent quarante-deux entreprises concernées par la directive, 32 % ont des Cee, mais seulement la moitié a intégré des représentants des travailleurs de ces pays dans ses activités.

Des structures sous-utilisées

A la question « *La consultation du Cee modifie-t-elle une décision de restructuration ?* » une majorité de multinationales répond par la négative. Une enquête réalisée en 2004 auprès de trente-neuf firmes de ce type révèle que, dans la majorité des cas (vingt-quatre), les entreprises déclarent que le Cee n'a « *pas fait de recommandations spécifiques* ». Dans six autres cas seulement, la direction a « *rejeté* » les avis qui lui étaient soumis. Toutefois, selon Orc, une société américaine de conseil en management qui a réalisé cette enquête, les observations fournies de certaines des personnes sondées montrent que, à la lumière des discussions au sein des comités d'entreprise européens, des sociétés ajustent ou modifient

leur décision, voire adaptent leur mise en œuvre. Dans le même sens, révèle l'Observatoire européen des relations industrielles, une étude de février 2004 sur les expériences des Cee des entreprises membres de la Confédération des industries danoises montre qu'une très faible proportion seulement de décisions de la direction est influencée par des discussions au sein des Cee. A la question de savoir si la consultation et le dialogue au sein de ces structures conduisent les directions à étudier les propositions des salariés et à modifier celles de la direction en conséquence, plusieurs personnes interrogées répondent par la négative.



FELIX CLAY / FINANCIAL TIMES-REA

point de vue JEAN-CLAUDE LE DOUARON

RESPONSABLE DE FORMATION
À L'INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN
POUR LA RECHERCHE, LA FORMATION,
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Propos recueillis par MARTINE HASSOUN

Agir dans un comité d'entreprise européen, ça s'apprend

Depuis plus de dix ans, Jean-Claude Le Douaron organise des formations pour les élus aux comités d'entreprise européens. Des structures que ce syndicaliste, installé depuis plusieurs années en Suède, voudrait en réseaux, émancipées de l'agenda que leur fixent les employeurs. Solidarités européennes en temps de crise. Interview.

« Pourquoi l'Institut syndical européen pour la recherche, la formation, la santé et la sécurité développe-t-il des formations pour les élus et mandatés dans les comités d'entreprise européens ? Tout simplement parce que, pour bien agir en ces lieux, il faut maîtriser quelques clés. Pour commencer, il faut savoir qui l'on est et à qui l'on a affaire : ne pas reproduire dans ces structures des habitudes très françaises, consistant par exemple à vouloir d'abord et avant tout se placer par rapport à ses homologues de la Cfdt, de FO ou d'ailleurs... Il faut aussi être en mesure de cerner la spécificité de la fonction qui vous a été confiée.

» Lors des stages que nous organisons, nous soumettons régulièrement aux stagiaires un questionnaire. Nous leur demandons qui ils pensent représenter au sein des comités d'entreprise européens : tous les salariés européens employés dans l'entreprise couverte par leur comité, les seuls travailleurs employés dans leur pays, ceux exclusivement en poste dans leur établissement ? Ou, plus restrictif encore, uniquement les syndiqués affiliés à la même organisation qu'eux-mêmes travaillant sur le même site que le leur ? Un test qui révèle que trop d'élus et de mandatés continuent encore de penser qu'ils siègent dans un Cee simplement pour représenter leur organisation ou les salariés de leur site.

» Le mouvement syndical suédois a une expression que j'aime reprendre lors des stages que j'organise : "Unis, nous tenons debout. Divisés nous tombons." Qui est ce "nous" : un "nous" restrictif ou un "nous" le plus large possible ? Cette question est au cœur de la réflexion qui doit intéresser les représentants du personnel qui siègent dans les comités d'entreprise européens. Elle symbolise, je crois, toutes les difficultés qu'affronte le mouvement syndical aujourd'hui. L'expertise que

réclame l'activité syndicale a fait perdre de vue le sens même de l'engagement collectif : la solidarité, la coopération et l'entraide sans lesquelles les travailleurs sont nus face à la concurrence dans laquelle les employeurs veulent les verser. Alors que la concurrence entre sites, entre établissements et entreprises ne cesse de s'affirmer, ces notions doivent absolument être réinvesties.

» Il est une manière de le faire : imposer le temps syndical lors des réunions plénières des comités d'entreprise européens. Et, pour cela, multiplier les contacts pour bien les préparer. Les séances préparatoires sont importantes. Ce sont des moments qui permettent d'envisager les convergences syndicales possibles. Imaginons un instant que les élus qui y participent usent de ce temps pour identifier des thèmes sur lesquels ils pourraient mener des campagnes communes sur l'emploi, le niveau de sous-traitance, les conditions d'introduction des nouvelles technologies ou les efforts de formation. A condition de s'être entendus sur l'un ou l'autre de ces thèmes, ils peuvent demander aux directions de leur donner des informations à leur propos, site par site, établissement par établissement, entreprise par entreprise.

» Les élus et mandatés doivent sortir de l'agenda que leur imposent les directions. Rien n'impose que ce soit les employeurs qui mènent la danse, eux qui fixent les conditions dans lesquelles les informations seront données. Les multinationales jouent actuellement la partition qu'au début du xx^e siècle les entreprises nationales imposaient aux salariés. Elles cherchent partout à diviser pour régner. C'est d'autant plus aisé pour elles que les solidarités syndicales transnationales sont en construction. Mais tout ça n'est pas fatalité. Et le mouvement syndical doit aussi balayer devant sa porte. Sur les deux mille quatre cents entreprises qui devraient avoir des Cee, six cents n'en ont pas. Or il suffit de la signature de cent salariés employés dans deux pays pour que des négociations en vue de la création de telles instances soient ouvertes. Aussi perfectibles soient-ils encore, les comités d'entreprise européens sont un outil à la disposition du mouvement syndical. Un instrument dont rien n'impose qu'il soit utilisé de la seule manière à laquelle les employeurs aimeraient les voir se cantonner. Aux élus à prendre toute leur place. Et c'est de cette manière que, à la base, dans les entreprises, la construction syndicale européenne prendra sens. »

La directive nouvelle

Parce qu'ils sont devenus des acteurs sociaux incontournables, les comités d'entreprise européens ont besoin de droits. Sous la pression du patronat, la révision de la directive qui les régit s'est pourtant arrêtée à mi-chemin. Explication et enjeux.

Des objets sociaux non identifiés. Longtemps, les comités d'entreprise européens ont été considérés comme tels. Du passé ! A preuve, la détermination avec laquelle le patronat a bloqué, des mois durant, toute révision de la directive 94-45, document qui, depuis le 22 septembre 1994, régit ces institutions. Une résistance motivée moins par des motifs idéologiques que par un principe de réalité : à force de restructurations, les élus aux comités d'entreprise européens ont en effet appris à tenir leur place, à affirmer leur rôle dans la défense de l'emploi. Chez Renault, Alstom, Arcelor Mittal, Volkswagen, Nokia, Air France ou British Airways, ils se sont tant bien que mal emparés des prérogatives qui sont les leurs pour apprendre à poser les bases de ce qui pourrait être une forme de résistance transnationale aux restructurations... En devenant acteurs sociaux avec lesquels il va falloir compter, les comités d'entreprise européens inquiètent le patronat. Depuis des mois, Business Europe bloquait toute révision du cadre général reconnu à ces instances en Europe. Il a fallu la détermination de la Confédération européenne des syndicats, et aussi la volonté du gouvernement français de marquer sa présidence d'un bilan social pas trop désastreux, pour obtenir enfin raison de l'organisation des employeurs européens.

Accord sur les termes d'une nouvelle législation

C'est chose faite. Au début décembre 2008, les partenaires sociaux européens ont fini par s'accorder sur les termes d'une nouvelle législation. Un texte voté quelques jours plus tard à Strasbourg par le Parlement européen et qui, une fois transposé dans les droits nationaux, devrait permettre une définition plus claire du type d'informations dont peuvent se prévaloir les élus, la suppression du seuil de cinquante employés permettant la création d'organismes de négociation spéciaux dans les entreprises ou encore l'élargissement des compétences transnationales des Cee. Une bonne nouvelle. Un pas qui pourrait satisfaire l'ensemble du mouvement syndical européen, si ce n'était cet article apparu dans le document présenté aux parlementaires, ce « considérant 22 » qui introduit une limitation des conditions d'intervention des représentants des salariés dans les Cee. Le processus d'information des représentants des salariés dans ces instances,



LAURENT HAMMELS / GPA / MAXPPP

peut-on y lire, devra se faire désormais « *sans ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises* »... Qu'est-ce à dire ? Que les entreprises peuvent restructurer et, après, informer et consulter ? « *Une logique inacceptable* », a averti, le 15 octobre dernier, Bernard Thibault lors du comité exécutif de la Ces. D'autant plus, a-t-il ajouté, que la crise économique actuelle annonce « *des restructurations considérables dans chaque pays* », des restructurations qui « *nécessiteront de faire respecter la dignité et le droit d'intervention des salariés* ».

A quoi doivent servir les comités d'entreprise européens ? A faire office de chambres d'enregistrement des politiques mises en œuvre par les multinationales ou, au contraire, à doter les salariés d'une structure de contre-pouvoirs susceptible d'aider à la définition des stratégies syndicales

est arrivée



alternatives et transnationales face aux restructurations ? Partout, en Europe, les annonces de suppressions de postes se multiplient. Des dizaines d'emplois sont menacés chez Hewlett-Packard et Conforama, chez Unilever, Arcelor-Mittal, Virgin Media, Siemens ou Henkel. Dans les semaines à venir, deux mille emplois vont disparaître dans les usines européennes du groupe Renault. Le droit social communautaire est indigent pour aider les salariés à développer des solidarités face aux coupes claires qui se préparent. La législation qui guide le fonctionnement des comités d'entreprise européens est l'une des rares à les doter d'un outil de défense commun. Elle s'était enrichie, ces dernières années, en France notamment, par ce jugement rendu en 2006 dans l'affaire Laperche opposant les élus au Cee aux plus hautes instances de cette entreprise membre du groupe

Il a fallu la détermination de la Confédération européenne des syndicats, et aussi la volonté du gouvernement français de marquer sa présidence d'un bilan social pas trop désastreux, pour obtenir enfin raison de l'organisation des employeurs européens.

(1) < [www.ires-fr.org/IMG/File/RapportDARES08-2007\(2\).pdf](http://www.ires-fr.org/IMG/File/RapportDARES08-2007(2).pdf) >.

suédois Assa Abloy, société qui avait engagé une restructuration de la production en France et en Europe sans en référer au préalable au Cee. Après étude de l'affaire, les juges d'Abbeville avaient fait obligation à la direction de suspendre les projets industriels en cours jusqu'à consultation du comité d'entreprise européen. « *Quid demain du droit des représentants du personnel d'entamer de telles actions ?* » demande Denis Meynent, conseiller de l'espace international de la Cgt. « *Par cette disposition, le patronat a obtenu la possibilité de s'exonérer de procédures permettant une information et une consultation réelle des élus avant toute décision de restructuration ou de délocalisation.* »

Dans l'Union européenne, le dumping social fonctionne à plein régime

Plus que d'autres, les élus aux comités d'entreprise savent que le strict cadre juridique qui leur est donné n'est pas le seul problème auquel ils s'affrontent. Beaucoup plus grave est le manque de moyens dévolus aux salariés pour défendre une autre logique de l'emploi dans une Union européenne à vingt-sept où le dumping social fonctionne à plein régime. Dans une étude publiée il y a peu, Florence Lefresne, Catherine Sauviat et Solveig Grimault, toutes trois chercheuses à l'Ires⁽¹⁾, rappelaient toute l'importance des comités d'entreprise européens. Des structures, disaient-elles, qui représentent aujourd'hui les seules instances à disposition où les élus peuvent poser les termes « *de nouvelles formes de coordination des salariés jetant les bases d'un dialogue social transnational* », et ce dans un contexte capitaliste où l'activité productive est de plus en plus décentralisée, où les instances décisionnaires sont de plus en plus centralisées et éloignées des lieux de travail.

Mardi 3 février, sur l'invitation de la Fédération Cgt de la métallurgie, une centaine de mandatés Cgt des comités d'entreprise européens se sont réunis à Montreuil. Représentants de cette branche mais aussi des entreprises de la chimie, du textile ou de l'énergie, ils ont réfléchi aux moyens de coordonner leurs actions. Quelques jours seulement après la journée de mobilisation interprofessionnelle du 29 janvier, ils se sont interrogés également sur la manière de mieux faire connaître aux syndicats européens les revendications des salariés français. ◀

Martine HASSOUN

PARTICIPANTS

DIDIER FAUVERTE,
REPRÉSENTANT CGT
AU COMITÉ DE GROUPE
EUROPÉEN D'AIR FRANCE-KLM

DENIS MEYNENT,
RESPONSABLE DU SUIVI
DES COMITÉS D'ENTREPRISE
EUROPÉENS À L'ESPACE
« EUROPE-INTERNATIONAL »
DE LA CGT

DENIS RAYER, EX-
COORDINATEUR POUR LA
FILPAC-CGT (FÉDÉRATION
DES INDUSTRIES DU LIVRE,
DU PAPIER ET DE LA
COMMUNICATION) AU COMITÉ
D'ENTREPRISE EUROPÉEN
DU GROUPE QUEBECOR

UDO REHFELDT, CHERCHEUR
À L'IRES (INSTITUT DE
RECHERCHES ÉCONOMIQUES
ET SOCIALES)

VALÉRIE GÉRAUD, "OPTIONS"

Un outil syndical à faire vivre

« Personne ne sait comment ça marche ni à quoi ça sert » : pourtant, en France comme ailleurs, les comités d'entreprise européens deviennent un outil incontournable pour les salariés des entreprises transnationales. La preuve par les pratiques et par les perspectives.

– **Options** : La révision de la directive européenne de 1994 instaurant les comités d'entreprise européens (Cee) a été actée le 17 décembre dernier. Pour les salariés concernés, l'outil mis à leur disposition s'en trouve-t-il amélioré ?

– **Denis Meynent** : Les apports de la révision sont inégaux : certains sont positifs (formation, etc.), d'autres plus ambigus. La principale avancée concerne l'information-consultation des salariés qui devra se faire en amont et être prise en compte dans le processus de décision de l'entreprise. Il nous faudra tout de même rester vigilants, car il est spécifié qu'elle « ne doit pas ralentir le processus de décision de l'entreprise ». Et le nouveau texte ne prévoit aucune sanction particulière à l'encontre des entreprises qui dérogeraient à leurs obligations.

– **Udo Rehfeldt** : La directive, dont la révision se faisait attendre depuis 1999, affirme également la nécessité pour les représentants des salariés d'avoir des contacts préalables au processus d'information-consultation. C'est en effet la condition pour instaurer une compréhension mutuelle et des relations de confiance entre personnes issues de systèmes de relations professionnelles, de cultures et de pratiques syndicales très différents. Cela devrait leur permettre de mieux travailler ensemble à voir ce qui, malgré tout, les réunit et à définir des positions et des stratégies communes. De là à déboucher sur de véritables négociations avec les directions, la directive n'impose rien, mais elle n'empêche rien : chaque comité d'entreprise peut mettre en œuvre son activité en toute autonomie. Les syndicats auraient également souhaité qu'un nombre plus important d'entreprises puisse être concerné par les Cee. Mais cette bataille n'est pas forcément prioritaire quand on sait les difficultés qu'il y a déjà à intégrer dans le dispositif l'ensemble des salariés qui peuvent y prétendre : les deux tiers d'entre eux en sont encore exclus, notamment parce que les directions ne s'empressent pas de leur faire connaître leurs droits...

– **Denis Rayer** : Le Cee Quebecor a été mis en place en 2003, après trois années de négociations difficiles avec des représentants du groupe venus

d'outre-Atlantique. Le protocole d'accord n'était pas particulièrement favorable aux salariés, mais il prévoyait tout de même déjà cette possibilité de solliciter des experts. C'est à ce titre d'« expert » syndical de la Filpac que j'ai participé au Cee et à la coordination syndicale internationale. On a même pu aller plus loin en faisant siéger ponctuellement des représentants de l'organisation internationale Uni-Graphical et mener une action pour la reconnaissance des droits fondamentaux des travailleurs au sein du groupe à l'échelle mondiale. Même si Quebecor a supprimé sa structure de direction européenne et tenté de se débarrasser du Cee. Dès lors, notre interlocutrice a été basée à Montréal, et les entraves à l'information se sont multipliées, notamment à l'occasion de la fermeture d'une entreprise en Suède et du transfert de machines dans deux autres pays, la direction refusant de tenir une réunion extraordinaire sous prétexte qu'un seul pays était « négativement » concerné. On a dû attendre la plénière annuelle pour demander des comptes, ce qui n'a pas empêché la direction de restructurer à sa guise sans la moindre information-consultation préalable.

– **Didier Fauverte** : A Air France-Klm, notre comité fonctionne plutôt bien. Nous avons instauré un rythme de quatre sessions par an, et plus si l'actualité l'impose. La direction nous donne les moyens de nous réunir avant et après les plénières, et d'être assistés par des traducteurs. Mais ce cadre plutôt favorable peut évoluer dans les deux sens, en fonction de la pression que nous sommes en mesure d'exercer. Nos collègues hollandais y contribuent beaucoup, car leur comité d'entreprise national leur donne parfois le pouvoir de bloquer certaines décisions, comme on l'a récemment vu lors de la création de la filiale *transavia.com*, où nous avons fini par être informés malgré la mauvaise volonté de la direction, même si c'était trop tard. Compte tenu de la vitesse à laquelle les décisions peuvent être prises dans l'industrie, et du fait que les directions imposent le sceau de la confidentialité sous tous leurs documents, faire vivre une structure comme un Cee, en faire un outil de débat avec les salariés et un lieu où ils peuvent s'exprimer n'a rien d'évident !

– **Options** : Au-delà du cadre encore peu contrai-

A AIR FRANCE-KLM,
NOUS AVONS LES
MOYENS DE NOUS
RÉUNIR AVANT
ET APRÈS LES
PLÉNIÈRES,
ET D'ÊTRE ASSISTÉS
PAR DES
TRADUCTEURS.
MAIS CE CADRE
PLUTÔT FAVORABLE
PEUT ÉVOLUER
DANS LES DEUX
SENS, EN FONCTION
DE LA PRESSION
QUE NOUS SOMMES
EN MESURE
D'EXERCER.
NOS COLLÈGUES
HOLLANDAIS
Y CONTRIBUENT
BEAUCOUP.



LA DIRECTIVE NE GARANTIT PAS QUE LE CEE DEVIENNE UNE INSTANCE VIVANTE ET INTÉGRÉE À LA VIE SYNDICALE, MAIS ELLE Y CONTRIBUE. LES ÉTUDES COMPARATIVES TÉMOIGNENT PARFOIS DE MODALITÉS PLUTÔT PASSIVES, OÙ LE CEE N'EXISTE QU'AU TRAVERS D'UNE RÉUNION PLÉNIÈRE ANNUELLE ET NE PERMET PAS D'INSTAURER DE RELATION SUIVIE ENTRE SES PARTICIPANTS.

gnant institué par les Cee, peut-on dire qu'ils facilitent tout de même la construction de réseaux et qu'ils améliorent l'efficacité des représentants des salariés ?

– **Udo Rehfeldt** : Les Cee offrent un cadre complémentaire à l'action syndicale nationale. Par exemple, même si les directions peuvent toujours contourner l'obligation d'informer en ne donnant les informations qu'au dernier moment et de façon parcimonieuse, ou à l'inverse en noyant leurs interlocuteurs sous la documentation, on peut considérer que les salariés seront tout de même au final en possession d'informations en ligne directe, émanant de la maison mère, c'est-à-dire du centre décisionnel réel du groupe multinational. Cela ne fait pas beaucoup de différence pour les représentants les mieux organisés et les plus informés, comme les syndicats allemands, surtout s'il s'agit d'un groupe dont le siège est en Allemagne. Mais pour les travailleurs basés dans les centres de décision les plus éloignés du siège, c'est capital.

Par ailleurs, la directive ne garantit pas que le Cee devienne une instance vivante et intégrée à la vie syndicale, mais elle y contribue. Les études comparatives auxquelles j'ai participé témoignent parfois de modalités plutôt passives, où le Cee n'existe qu'au travers d'une réunion plénière annuelle et ne permet pas d'instaurer de relation suivie entre ses participants. Mais de nombreux Cee ont créé un véritable réseau actif de représentants, souvent animé par un comité restreint particulièrement dynamique, capable d'impulser une relation régulière avec chaque pays. C'est souvent le cas dans la métallurgie, où les syndicats ont tiré les leçons de Renault Vilvoorde. C'est, par exemple, le Cee de General Motors qui a permis d'imposer au niveau mondial un plan de restructuration alternatif sans fermeture de sites et sans licenciements. La Fédération européenne de la métallurgie (Fem) a décidé de se donner les moyens pour être présente et conseiller les représentants des travailleurs dans tous les Cee qui le

désirent, pour les former, les informer, leur donner les moyens d'anticiper sur les décisions des groupes et construire des stratégies de développement alternatives. La Fem a même institué un réseau d'alerte censé se mettre en mouvement à la moindre rumeur de restructuration. Ses affiliés s'engagent à ne pas entamer de négociations locales, qui poussent à faire jouer la concurrence, avant qu'un accord-cadre au niveau européen ne sécurise l'ensemble des sites et des salariés. Cette stratégie très exigeante peut avoir des ratés, on l'a vu récemment chez Volkswagen où les Allemands ont été soupçonnés par les Belges de ne pas avoir fait remonter des informations qui étaient sans doute en leur possession. Cela demande aussi une implication considérable, qui n'est pas à la portée de toutes les organisations ou de toutes les filières professionnelles, mais cette expérience en construction peut servir de modèle et avoir un effet d'entraînement.

– **Didier Fauverte** : A Air France-Klm, nous constatons également que, pour les pays où les syndicats sont bien structurés et reconnus en termes de représentativité, l'expérience n'est pas la même que pour les représentants des salariés d'Europe centrale, par exemple... Pour eux, les réunions s'apparentent souvent à des réunions de délégués du personnel, où ils viennent exposer leurs problèmes face à la direction et essayer de recueillir des informations. Ils ont une représentation très floue de ce qui se passe à la « maison mère », mais à force d'échanges et de recoupement d'informations, tout le monde arrive à une meilleure vue d'ensemble du groupe et de ce qui s'y prépare : comment l'entreprise redéfinit ses périmètres, les secteurs qu'elle veut faire disparaître ou développer, voire les entreprises qu'elle souhaite racheter, etc.

– **Denis Rayer** : Notre expérience chez Quebecor a dépassé l'échelle européenne, mais c'est aussi grâce aux rencontres – entre nous, et avec la direction – rendues possibles dans le cadre du Cee que nous avons pu construire un réseau, qui perdure aujourd'hui malgré le rachat de Quebecor et les multiples restructurations dans lesquelles il a été impliqué. Dans l'entreprise actuelle, Circle-Printers, l'accord-cadre renouvelé en novembre dernier et le Cee préservent un espace de dialogue social transnational, un des rares endroits où nous sommes en situation de percevoir la réalité et la stratégie d'un groupe piloté par un holding financier basé au Luxembourg, même si, chez nous aussi, la « confidentialité » facilite l'opacité. Nous essayons en tout cas de préserver notre réseau, qui n'a peut-être pas permis d'anticiper sur certaines décisions mais a souvent aidé à mieux négocier les conditions des restructurations. Il nous reste beaucoup à construire, pour que les informations de chaque site circulent, pour que nous puissions gagner en crédibilité et en visibilité auprès des salariés.

Un outil syndical à faire vivre

ON VOIT DES STRUCTURES TERRITORIALES, EN PARTICULIER LES RÉGIONS, EXPRIMER UNE FORTE DEMANDE. LE COMITÉ RÉGIONAL CGT RHÔNE-ALPES COMMENCE À METTRE EN PLACE DES FORMATIONS POUR DES MEMBRES DE CEE DES GROUPES INSTALLÉES DANS LES BASSINS D'EMPLOI DE LA RÉGION.

... – **Options** : Que répondre à certaines critiques à l'égard des comités d'entreprise européens : « *un truc à part, du syndicalisme d'expert, une atteinte aux prérogatives nationales* », entre autres ?

– **Denis Meynent** : C'est vrai que, au départ, la Cgt s'est saisie prudemment de ce nouvel outil. Avec le souci notamment de ne pas en faire une structure qui se positionnerait au-dessus et court-circuiterait le fonctionnement des instances nationales existantes. Mais on s'y est investi tout de même, avec un parti pris empirique, en se disant que cela nous permettrait de mieux connaître ce qui se passe chez les autres. Maintenant que l'on a commencé à échanger les uns les autres, à lever progressivement les barrières de langue, de culture syndicale, on commence à savoir décrypter les stratégies des entreprises et à mieux ancrer les solidarités dans nos pratiques. Et, de plus en plus, le Cee s'impose comme un moment nécessaire de la démarche syndicale. Par exemple, chez Gdf, le syndicat Cgt a considéré dès le départ que l'échelle européenne était un niveau d'investissement pertinent, ce qui lui a permis d'être un interlocuteur crédible tant face à la direction que face aux partenaires syndicaux de France et des autres pays concernés par les stratégies de fusions-acquisitions. L'exigence de démocratie sociale s'est exprimée dans ce cadre, et la direction a dû, après des mois de pression, rendre des comptes sur le bien-fondé de ses intentions. L'évolution dans les pratiques et le regard porté sur les Cee sont également perceptibles dans le fait que, avant, les suivis étaient assurés un peu par la Confédération et beaucoup par les fédérations. Aujourd'hui, on voit des structures territoriales, et en particulier les régions, exprimer une forte demande pour s'y investir. Le comité régional Cgt Rhône-Alpes, par exemple, commence à mettre en place des formations pour des membres de Cee des groupes installés dans les bassins d'emploi de la région, également ouvertes aux responsables de structures territoriales Cgt susceptibles de leur apporter un soutien. Un double maillage est en train de se constituer, ce qui devrait permettre de mieux faire circuler les informations, tant du point de vue national que transnational, sans que les prérogatives de chaque structure d'information-consultation ou de négociation s'en trouvent affectées.

– **Didier Fauverte** : Il ne faut pas donner plus d'importance aux Cee que celle qu'ils ont pour l'instant, et il faut trouver un équilibre avec les structures nationales, les comités centraux d'en-

treprise ou les CE qui, aux yeux des salariés, restent les lieux les plus légitimes. Mais depuis quinze ans que nous y travaillons, les Cee entrent dans le paysage et dans les pratiques parce qu'ils travaillent sur du concret. Même si nous nous confrontons encore à des écueils de plusieurs ordres, ce qui à mes yeux renforce encore la nécessité pour la Cgt d'impliquer un nombre croissant de militants dans ces structures. Pour résumer, la Cgt est un syndicat particulièrement revendicatif et se heurte à des formes d'un syndicalisme plus « accompagnateur », qu'il soit français ou européen, ancré dans des cultures de « cogestion » comme en Allemagne ou en Hollande. Cette confrontation aux autres s'avère en fait très enrichissante parce que, d'une part, nous constatons que souvent les représentants des petits pays se retrouvent plus volontiers sur nos positions et, d'autre part, cela nous apprend aussi à composer, à mieux argumenter pour convaincre et à trouver des compromis avec les autres, ce qui renforce au final notre crédibilité!

On a tous le même objectif : soutenir des projets qui permettent de sauver et de développer les emplois, et que chacun touche le fruit du travail qu'il fournit. On a par exemple été très fiers de se battre – avec succès – pour que tous les salariés européens – et pas seulement les français et les hollandais – touchent une prime d'intéressement, même si celle-ci était inférieure à la nôtre.

– **Denis Rayer** : On le mesure quand on siège dans ces instances et que l'on rencontre les autres, la première règle, c'est l'humilité. On n'a pas de leçons à donner, on en reçoit parfois ; en fait, chacun s'enrichit de la diversité, de la façon qu'a chacun d'appréhender l'activité syndicale. Et quand on trouve des points de convergence, ce n'est pas toujours exactement ceux souhaités par la Cgt, mais sur une position partagée par tous et qui peut permettre une avancée dans l'intérêt des salariés. L'essentiel, c'est de construire une activité syndicale efficace, de gagner des espaces de négociation et des droits pour les salariés. Le défi est suffisamment ambitieux, surtout quand le centre de décision n'est même pas en Europe, pour mériter qu'on essaie de le relever...

– **Udo Rehfeldt** : Si les Cee apparaissent encore « lointains » aux yeux de certains salariés, c'est un peu de la responsabilité des organisations syndicales, qui au départ ont eu tendance à nommer



Didier Fauverte.



Denis Meynent.

QUAND ON SIÈGE
DANS CES
INSTANCES
ET QUE L'ON
RENCONTRE LES
AUTRES, LA
PREMIÈRE RÈGLE,
C'EST L'HUMILITÉ.
ON N'A PAS
DE LEÇONS
À DONNER, ON EN
REÇOIT PARFOIS ;
EN FAIT, CHACUN
S'ENRICHIT
DE LA DIVERSITÉ,
DE LA FAÇON
QU'A CHACUN
D'APPRÉHENDER
L'ACTIVITÉ
SYNDICALE.



Denis Rayer.

leurs représentants aux Cee parmi des personnalités à part, issues de la structure nationale de chaque organisation et qui se distinguaient par des qualités particulières, un intérêt particulier pour l'Europe ou la connaissance d'une langue, par exemple. Ce qui n'en faisait pas forcément les personnes les plus qualifiées pour représenter les salariés dans une instance européenne. D'ailleurs, en Allemagne, par exemple, la tendance a plutôt été de nommer des responsables hauts placés dans les structures nationales, ce qui, malgré le reproche fait aux dirigeants de vouloir accaparer toutes les fonctions, traduit aussi à quel point la circulation des informations issues des Cee est perçue comme stratégique et central du point de vue syndical.

– **Options** : Comment faire des Cee un meilleur outil pour développer l'activité syndicale et la rendre plus utile ? Comment y impliquer plus de salariés ?

– **Denis Rayer** : A Québec, le Cee a servi de matrice à la construction d'un réseau mondial syndical, avec l'Amérique du Nord et l'Amérique du Sud, notamment. On a réussi à organiser un arrêt de travail simultané, avec diffusion d'un tact commun dans toutes les langues et port d'un badge, pour exiger le respect des droits fondamentaux. Tout cela à une époque où le groupe comptait cinquante-sept mille salariés, dont seulement six mille six cents en Europe ! On a obtenu la signature d'un accord-cadre, sans garantie juridique, certes, mais si nous sommes allés jusque-là avec un outil encore imparfait, on peut gager qu'il faut persévérer et gagner plus de pouvoirs et de moyens pour les Cee...

– **Udo Rehfeldt** : Comme en témoigne l'expérience Québec, les Cee disposent de plus de moyens pour assurer le suivi de cet accord que nombre de fédérations syndicales internationales, qui s'avèrent souvent sous-équipées. Il arrive d'ailleurs de plus en plus souvent, faute de structure internationale équivalente, que le Cee de certains groupes soit élargi de manière formelle ou informelle à des « observateurs » extra-européens. Cette tendance témoigne une fois de plus de la nécessité pour les organisations de travailleurs de multiplier les coordinations, à l'intérieur du Cee, entre le Cee et les instances nationales, avec les fédérations syndicales européennes, voire mondiales, même si, pour l'heure, il ne s'agit pas non plus de se désinvestir du niveau national car, pour sécuriser les accords-cadres européens, il reste indispensable de les doubler par des accords nationaux.

Les syndicats ont indéniablement une place à occuper dans l'ensemble de ces dispositifs, dans des formes qui restent encore pour partie à inventer. Par exemple, les fédérations européennes n'ont pas les moyens de nommer des délégués syndicaux européens dans tous les groupes transnationaux, et rien

n'est acté dans ce sens au sein des Cee, malgré les revendications de la Confédération européenne des syndicats. En tout cas, je travaille sur ces questions depuis plus de vingt ans et, il y a quelques années, j'étais encore sceptique sur la possibilité de mener des négociations transnationales. Alors, désormais, je suis confiant dans la capacité des acteurs sociaux à imposer des modes d'intervention équilibrant les rapports de forces. Et je signale que des fonds européens destinés à aider à la construction de ces réseaux ont été dégagés et sont, à ma connaissance, sous-utilisés !

– **Denis Meynent** : On est en train de comprendre que les structures syndicales dont nous disposons actuellement ne nous permettent pas de nous investir pleinement dans le travail syndical transnational, et nous nous mobilisons pour mettre en place des solutions pragmatiques. L'équation gagnante, ce serait de mieux articuler les compétences et les prérogatives des organisations syndicales et des Cee, car le partage des tâches n'est pas encore stabilisé. C'est dans l'intérêt de tous, car les directions s'adresseront toujours à l'interlocuteur le plus faible, le moins informé, celui qui sera le plus susceptible de se désolidariser du reste des salariés. Nous devons réfléchir à des propositions qui nous permettront de mieux nous organiser et de mieux communiquer entre nous, et, pour l'heure, faute de réel niveau de négociation transnational dans les entreprises – sur sa nécessité le débat reste ouvert –, le rôle du coordinateur syndical dans le Cee reste primordial, et nous pouvons nous inspirer de ce que fait la Fédération européenne de la métallurgie pour le développer.

Pour le reste, au sein de la Cgt, nous essayons de développer les formations sur le Cee avec l'idée d'« équiper pour agir ». Nous positionnons le comité d'entreprise européen comme un outil désormais incontournable de la démarche syndicale, un espace où il faut s'investir pour anticiper sur les projets des grands groupes et peser pour faire avancer les droits. Nous essayons de clarifier les enjeux et les compétences nécessaires pour s'y investir, de matérialiser cette réalité en faisant travailler les militants sur des exemples concrets. Bref, nous voulons nous approprier cet outil, l'améliorer, partager les expériences en travaillant en concertation avec les fédérations et les structures qui voudront s'engager dans cette démarche de longue haleine mais plutôt stimulante ⁽¹⁾...

(1) Un livret sur les comités d'entreprise européens sera bientôt disponible auprès de l'espace Europe-international de la Cgt.



Udo Rehfeldt.