

# eur dialogues

La lettre du dialogue social européen

#03  
01/2017

## SOMMAIRE

ENGIE ACCORD  
EUROPEEN ..... 2

INTERVIEW DE SYLVAIN  
LEFEBVRE ..... 3

L'ACTUALITE DES  
RESPONSABLES DE CEE  
..... 4 à 5

REVISION DE LA  
DIRECTIVE SUR LES  
CEE ..... 6

DIALOGUE SECTORIEL  
EUROPEEN & ACCORDS  
TRANSNATIONAUX  
D'ENTREPRISE ..... 7



## édito

**D. VAULOT ET J. D. DOMMERGUE**

*Animateurs de réseau « Comité d'Entreprise Européen » à l'association Dialogues*

## Les Comités d'Entreprise Européens au cœur des défis sociaux

### Vous découvrirez dans ce numéro :

- La présentation de l'accord social européen d'Engie,
- Une information sur les accords transnationaux d'entreprise et du dialogue sectoriel européen,
- Un point sur une éventuelle révision de la directive sur les CEE,
- Une présentation sur l'e-formation destinée aux acteurs du dialogue social européen,
- Une première approche sur les conséquences éventuelles du BREXIT.

**Les CEE sont au cœur des principaux défis sociaux actuels** : digitalisation, avenir de l'emploi, délocalisations et restructurations / réorganisations.

**Les décisions des grands groupes s'articulent autour de projets globalisés** qui fragilisent l'emploi, trop souvent considéré comme une variable d'ajustement sur notre continent.

**La montée des nationalismes**, particulièrement en Europe centrale et orientale, et le BREXIT, posent la question de l'avenir même de l'Union.

**Face à ces défis, les outils dont disposent les CEE sont incomplets**, notamment la directive 2009 / 38/CE, ayant instauré l'information/consultation, qui demeure trop limitée.

**Or, il est évidemment nécessaire de construire l'Europe sociale** comme pilier fondamental, au même titre que l'Europe économique

**DIALOGUES a décidé d'associer les acteurs du dialogue social européen à ces débats et à ces enjeux.**

**Nous organiserons une réunion le jeudi 9 mars 2017** pour présenter les évolutions attendues, nécessaires au bon fonctionnement des CEE. Le contenu et les participants de cette rencontre vous seront communiqués courant janvier 2017.

Retenez cette date dès à présent !

**Bonne année à tous !**

La lettre **Eurodialogues**  
est éditée par  
l'Association Dialogues  
9, rue Beaujon - 75008 Paris  
Tél. : 01.45.72.30.32  
Fax : 01.45.72.28.29  
**Direction de la publication :**  
D.Vaulot et J.D. Dommergue  
**Pour tout renseignement :**  
eurodialogues@dialogues.asso.fr  
www.dialogues.asso.fr



## DOSSIER

ENGIE : signature d'un accord européen pour garantir l'employabilité dans le contexte de transformation du groupe.

## « Permettre à chaque salarié de construire son parcours professionnel dans le groupe dans un contexte d'évolutions des organisations »



**Sylvain LEFEBVRE**  
Secrétaire Général Adjoint  
d'IndustriAll Europe

À la demande des participants, du Groupe de travail des acteurs du dialogue social transnational, Sylvain Lefebvre secrétaire général adjoint d'IndustriAll Europe, négociateur de l'accord social européen, est venu nous présenter ce texte sur les aspects dialogue social anticipatif. L'accord offre des garanties sociales lorsque les conditions de travail des salariés sont amenées à être modifiées.

Le 8 avril, l'énergéticien et les trois fédérations syndicales européennes – IndustriAll Europe, EPSU (service public) et FETBB (bois et bâtiment) – ont signé un accord européen qui vise notamment à « permettre à chaque salarié de construire son parcours professionnel dans le groupe dans un contexte d'évolutions des organisations » souligne le communiqué commun des signataires.

Cet « accord social européen » réaffirme et renforce l'accord GPEC également conclu au niveau européen en 2010 sur les aspects dialogue social anticipatif et offre des garanties sociales lorsque les conditions de travail des salariés sont amenées à être modifiées suite aux adaptations des organisations.

Il prévoit également des engagements forts et chiffrés sur la politique de formation – à laquelle sera alloué un budget annuel de 100 millions d'euros pendant trois ans – et favorise la promotion de la mobilité interne pour garantir l'employabilité à l'intérieur du groupe.

ENGIE n'en est pas à sa première négociation transnationale, et ce nouvel accord témoigne de son expérience à ce niveau.

### La formation, principal levier de l'employabilité.

Sur ce volet, l'accord contient des mesures très concrètes puisque le groupe s'engage à consacrer un budget annuel pour la formation de 100 millions d'euros (pendant trois ans) et à former, chaque année, au moins deux tiers des salariés.

**« Chaque année, chaque société identifiera les salariés n'ayant pas réalisé de formation qualifiante depuis les trois dernières années afin d'en analyser les raisons avec le salarié ».**

Par ailleurs, un fonds de soutien européen de 10 millions d'euros par an « réservé aux sociétés en difficulté financière et dédié aux actions de reconversion » sera créé. De plus, chaque société devra discuter avec les représentants du personnel du plan de formation annuel, lequel sera construit à partir de l'entretien de développement mené, à minima, tous les trois ans avec chaque salarié.

**Mobilité.** Sur le versant mobilité, l'accord prévoit des incitations (notamment financières) à la mobilité volontaire et offre des garanties (prise en charge de frais, accueil et intégration, formation, etc..) pour cette dernière,

*S'agissant d'un accord d'anticipation des changements, il renforce celui sur la GPEC signé en 2010 par le principe du Dialogue social en amont.*

**REPÈRES** L'accord affirme que : « Les réorganisations et transformations qu'ENGIE doit conduire ne sont pas motivées par la recherche d'un « moins-disant social », mais par la pérennité de l'entreprise et donc de ses emplois aux meilleures conditions sociales possibles.

Un diagnostic social, « le plus en amont possible d'un projet d'évolution d'organisation », sera effectué de manière paritaire et pluridisciplinaire.

Une négociation pour élaborer les mesures destinées à « compenser les impacts sur les garanties sociales collectives », sur la base du diagnostic social et du comparatif dégagé, devra s'ouvrir.



## INTERVIEW

**Sylvain Lefebvre, Secrétaire Général Adjoint d'IndustriAll Europe, négociateur de l'accord social européen**  
*Planet Labor*

**Q :** Comment est née l'initiative de négocier un accord européen pour accompagner les transformations du groupe ENGIE ?

**Sylvain :** le groupe a annoncé, en avril 2015, sa nouvelle organisation et sa nouvelle politique d'entreprise, avec des conséquences sur les conditions de travail des salariés et sur l'emploi, les organisations syndicales ont demandé à la direction de travailler conjointement sur l'anticipation de ces changements annoncés. La demande a donc été formulée par le CE européen d'ouvrir une négociation sur ce sujet et la direction a donné une réponse positive.

**Q :** Quels sont donc les leviers de cette employabilité prévus par l'accord ?

**Sylvain :** D'abord celui de la formation, sur lequel l'accord a un contenu fort avec un coût financier non négligeable pour l'entreprise.

L'enjeu est tout aussi fort : permettre d'adapter les compétences des salariés aux évolutions des métiers.

Sur le volet mobilité, nous avons aussi souhaité être offensifs et traiter de la mobilité choisie afin qu'elle assure aux salariés une évolution de carrière à travers la formation, la rémunération, etc.

**Q :** Comment est prévue la mise en œuvre de cet accord ?

**Sylvain :** Nous avons tenu à être au même niveau que la direction pour la mise en œuvre et ne pas nous limiter à être impliqués uniquement dans son suivi une fois par an. La première étape est la diffusion de l'accord via notamment une communication commune aux trois fédérations syndicales européennes, à destination de tous les salariés, sur ce que contient l'accord.

Nous avons également prévu de faire un séminaire de lancement le plus vite possible pour échanger entre signataires et avec un grand nombre d'acteurs, militants dans les entreprises, managers, et d'avoir un échange sur cet accord pour le faire comprendre et le faire appliquer. L'accord prévoit également de la formation pour les représentants des salariés et des managers

**Q :** Comment s'est déroulée la négociation ?

**Sylvain :** Il a fallu 18 jours de négociation, précédés à chaque fois d'une réunion préparatoire. Pour arriver à un tel accord, il faut un consensus entre les négociateurs côté salariés et des représentants ouverts à cette négociation. A la fin du processus de négociation, j'ai demandé à chaque négociateur de se positionner sur le texte final et il a été approuvé à l'unanimité y compris des trois fédérations européennes.



**Après la fusion avec Gaz de France, le groupe a signé 4 accords européens**

*Ce 5e accord européen dit « accord social » pourrait s'intituler « accord pour l'employabilité »*



## QUELQUES INFOS

# Réunion des responsables de CEE du 29 Juin 2016



Nous avons eu, outre le plaisir d'échanger avec Sylvain Lefebvre Secrétaire Général adjoint d'IndustriAll Europe (voir notre dossier spécial sur ce point), un échange sur l'actualité des entreprises ainsi qu'une présentation de Maurice Zylberberg sur le dialogue sectoriel et les accords transnationaux (voir page 7).

### La question du Brexit revient en « fil rouge » dans les discussions.

Les élus, dans un tour de table consacré à l'actualité, font part des différentes stratégies des entreprises, à l'annonce du Brexit et de ses conséquences sur la composition des CEE.

Plusieurs scénarios sont possibles, qui ne s'appliqueraient qu'en cas de confirmation formelle de la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne.

A partir de cette confirmation un délai de deux ans est prévu pour en négocier les effets.

Trois grandes tendances se dégagent : sortie pure et simple des représentants du Royaume-Uni, maintien de tout ou partie des élus en qualité d'observateurs ou maintien des élus sans changement de la situation en prenant en compte le poids du Royaume-Uni dans l'entreprise.

### BREXIT : Quelques données en chiffres

Il y a 1100 Comités européens actifs au sein de l'Union Européenne. Parmi ceux-ci 113 sont au sein de sociétés britanniques et 164 de sociétés américaines qui ont choisi le Royaume-Uni comme siège du CEE.

Sur le reste des CEE, plus de 800, nous n'avons aucune donnée sur ceux, probablement nombreux, ayant des élus britanniques.

A ce jour nous ignorons les conséquences qui peuvent être importantes pour l'avenir des CEE sachant que la directive sur les Comités européens ne prévoit pas le cas de figure du BREXIT.

Dans le cadre de nos rencontres avec les acteurs sociaux du dialogue transnational nous aborderons en 2017 ces questions en lien avec nos travaux sur la renégociation de la directive sur les CEE.

## BREXIT un défi pour les CEE

## Quel statut pour les élus britanniques dans les CEE ?



## QUELQUES INFOS

### En partenariat avec Planet Labor\*, Dialogues lance une E-Formation\*\* sur les relations sociales en Europe

Cette formation destinée aux acteurs du dialogue social européen dans les entreprises (élus, RH, experts ainsi qu'aux représentants de Fédérations syndicales ou patronales) est disponible à ce jour en français et en anglais.

Elle permet, à travers 6 modules (à la carte), d'acquérir des connaissances de base pour s'initier à l'Europe sociale, comprendre le rôle et les prérogatives du comité d'entreprise européen, se familiariser avec la diversité des relations professionnelles en Europe ou encore évoquer les problématiques de droits de l'homme au travail à l'échelle mondiale.

Cette formation à distance peut être complétée par des sessions en présentiel pour approfondir, compléter ou mettre en pratique les enseignements.

Pour plus d'information sur cette E-Formation, sa composition, son coût, vous pouvez nous contacter directement : [eurodialogues@dialogues.asso.fr](mailto:eurodialogues@dialogues.asso.fr) ou par téléphone +33 1 45 72 30 32.

\*Planet Labor a collaboré à l'ingénierie de cette formation et a assuré le dernier module sur les droits de l'homme au travail. [www.planetlabor.com](http://www.planetlabor.com)



### \*\*Le Dialogue Social Transnational dans l'Europe d'hier et d'aujourd'hui

(vidéos visibles à partir de la plateforme : [www.SDConseil-formation.fr](http://www.SDConseil-formation.fr) , votre code d'accès vous permet de les visualiser sur trois supports : un ordinateur, une tablette et un smartphone)

#### CHAPITRE 1 - La Construction Européenne :

*Présentation des institutions*

#### CHAPITRE 2 - Europe économique et politique :

*Fondation et traités, Les principales institutions européennes*

#### CHAPITRE 3 - Europe sociale :

*Convention des Droits de l'Homme et Charte sociale européenne, Le code européen de sécurité sociale, Aspects judiciaires, Le modèle social européen et ses acquis, Le modèle social européen*

#### CHAPITRE 4 - Les comités européens d'entreprise :

*Histoire, développement et localisation des CEE, Principe de fonctionnement et champ d'application, La nouvelle directive 2009/38/CE, Négociation d'un accord européen, Information et consultation*

#### CHAPITRE 5 - Le syndicalisme international :

*Présentation du syndicalisme international*

#### CHAPITRE 6 - Droit de l'Homme au travail et RSE, normes et tendances :

*Les normes internationales, Les nouvelles modalités d'action, Les accords transnationaux d'entreprise*





## QUELQUES INFOS

# Vers une éventuelle révision de la directive sur les Comités d'Entreprise Européens (CEE)...



**\*La Commission était tenue, par la directive 2009/38 sur les Comités d'Entreprises Européens (CEE), de produire un rapport pour le 5 juin 2016 sur la transposition de cette dernière, « accompagné, le cas échéant, des propositions appropriées », sous-entendu dans la perspective d'une éventuelle révision. L'Exécutif devrait rendre son rapport prochainement sur la base d'une étude qu'elle a commanditée au cabinet de consultants IFC et dont un document de synthèse a été transmis aux partenaires sociaux pour avis.**

L'étude en question a pour objectif d'évaluer la transposition et la mise en œuvre de la Directive 2009/38, ainsi que de déterminer si ses objectifs ont été atteints, à savoir, rappelle le document : encourager la création de nouveaux comités européens, améliorer l'efficacité du processus d'information et de consultation transnationale des travailleurs et renforcer la sécurité juridique.

Le projet de synthèse du rapport souligne que la nouvelle directive « a lancé une certaine dynamique pour la renégociation d'accords existants de CEE », même si, parallèlement « la proportion de CEE fonctionnant selon les réglementations subsidiaires (les prescriptions minimales qui s'appliquent en cas d'échec des négociations, ndlr) a augmenté ». Sur les procédures d'information/consultation, il relève que les accords de comités européens placés sous l'égide de la nouvelle directive prévoient des réunions plénières plus fréquentes et reconnaissent des droits à formation améliorés.

En termes de conséquences sur les procédures, le projet de rapport relève qu'en dépit de la nouvelle législation, l'impact des comités européens sur les décisions de restructuration demeure limité. « *Selon la plupart des représentants des employeurs et des travailleurs, la consultation des membres des CEE n'a pas abouti à des modifications significatives dans la prise de décision des entreprises* » souligne le rapport « *même si la consultation des membres des CEE est jugée comme positive par les différents acteurs pour développer une vision d'entreprise commune* ». De plus, la directive a « *eu un impact plus important sur l'amélioration du flux d'informations dans les CEE que sur l'amélioration du processus de consultation* ».

Sur la base de ce travail, les auteurs du rapport émettent quelques recommandations qui répondent, pour l'essentiel, aux doléances exprimées par les représentants du personnel sur les insuffisances de la législation européenne actuelle (consultation « *en vue d'aboutir à un accord* », introduction de mesures plus prescriptives sur la législation nationale applicable aux CE européens établis au sein d'entreprises non européennes, poser le principe d'assujettissement du CE européen à la loi nationale du siège européen, siège qui ne pourrait plus être déterminé « *discrétionnairement* » mais selon des règles plus précises, renforcer les dispositions de la directive sur les sanctions en cas de non-respect des droits du comité européen, élaborer un guide sur la *transnationalité* et le séquençage entre communication d'informations et phase de consultation afin de bien séparer les processus d'information et de consultation).

**Il s'agit là de sujets qui sont très souvent au cœur des échanges du groupe de travail des *Secrétaires de CEE* au sein de DIALOGUES.**

**Vous êtes membre représentant du personnel d'un CEE, vous souhaitez participer à ce groupe de travail :**

Pour plus d'information, contactez directement :  
[euromdialogues@dialogues.asso.fr](mailto:euromdialogues@dialogues.asso.fr)  
 ou par téléphone +33 1 45 72 30 32

\* Source : Article n° 9723 du 15.06.2016 Planet Labor, 15 juin 2016, n°9723 – [www.planetlabor.com](http://www.planetlabor.com)



## QUELQUES INFOS

# Dialogue sectoriel européen & Accords transnationaux



## Maurice Zylberberg nous présente le dialogue social sectoriel européen et les accords transnationaux d'entreprise :

**Le dialogue social sectoriel européen**, de même que le dialogue interprofessionnel, est institutionnalisé depuis une directive du 20 mai 1998 (98/500/CE) qui a mis en place les *Comités de dialogue sectoriel* composés de 64 membres à parité employeurs/travailleurs.

Les secteurs professionnels, au nombre de 44 aujourd'hui, répondent à trois principaux critères de reconnaissance au niveau européen : spécificité catégorielle, typologie des organisations représentatives (capacité de négocier et représentativité dans plusieurs Etats-membres) et évolution pérenne.

Les partenaires sociaux européens habilités au niveau sectoriel sont actuellement au nombre de 64 pour les employeurs et 17 pour les travailleurs, étant rappelé les 4 partenaires sociaux interprofessionnels européens : *Business Europe* (entreprises privées), *UEAPME* (PME-PMI), *CEEP* (entreprises publiques) pour les employeurs et *CES* (Confédération européenne des syndicats) pour les travailleurs.

Les 734 accords européens issus du DSS depuis l'origine sont très majoritairement « non-contraignants » ; seuls 15 accords-cadres sont d'application obligatoire et concernent 4 domaines : *temps de travail, conditions de travail, santé-sécurité et formation*. Tous les textes sont consultables sur la base de données de la commission européenne : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr>



**Les accords transnationaux d'entreprise** désignent les accords signés par une entreprise multinationale avec des représentants des travailleurs, ayant vocation à s'appliquer à tous les salariés du groupe (voire également à ceux des sous-traitants pour certains aspects) sur un périmètre qui dépasse le territoire national (mondial, européen, régional).

Ils ne s'inscrivent pas dans le cadre d'un processus institutionnel mais leur développement donne aujourd'hui à ce type de textes une importance significative, notamment comme complément reconnu par l'OIT et la commission européenne en droit du travail pour suppléer les carences des Etats et comme critère d'évaluation de la RSE : environ 300 accords signés (dont 110 applicables aux sous-traitants et/ou fournisseurs) impliquant environ 170 grands groupes internationaux.

Près de 50% des accords traitent des *droits fondamentaux* tandis que les autres principaux sujets traités visent : *développement durable, dialogue social, égalité des chances, hygiène et sécurité, anticipation/restructuration, politique RH*.

Cependant, les problématiques juridiques demeurent complexes : qui négocie et qui signe ?

Sachant que les CEE ne sont pas des instances de négociation et que la législation européenne est encore floue, la mise en œuvre et le suivi des accords reposent essentiellement sur la bonne volonté des parties...

Tous les accords sont également consultables sur la base de données de la commission européenne :

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>

Le support de présentation faite à la réunion du 29 juin 2016 est disponible [ici](#).