

**Syndex, seul cabinet d'expertise pour les CEE à être présent partout en Europe, dresse un état des lieux 10 ans après la révision de la directive sur les Comités d'Entreprise Européens.**

**Comment se portent les Comités d'Entreprises Européens ? Quelle place occupent-ils dans le dialogue social Européen ?**

*La directive sur les Comités d'Entreprise Européens a été révisée en mai 2009, il y a 10 ans. C'est à cette occasion que Syndex a organisé un colloque le mercredi 15 mai à Bruxelles en présence de représentants de travailleurs d'entreprises de plusieurs pays européens et de fédérations syndicales européennes. Colloque au cours duquel le cabinet a rendu public les résultats d'une enquête menée auprès d'une trentaine de CEE.*

**Une enquête qui pointe que le rôle des CEE ne s'est pas encore suffisamment renforcé depuis 10 ans pour infléchir sur la stratégie des entreprises**

La révision de la directive CEE en 2009 a apporté un certain nombre d'améliorations législatives favorables aux travailleurs. Malgré cela, de nombreux CEE ne sont pas consultés lors de décisions importantes de la direction, et quand ils le sont, leur avis n'est que rarement pris en considération. Pour 47% des CEE interrogés, la directive Européenne de 2009 n'a pas changé la situation des comités européens. Ils sont une grande majorité à penser que leur rôle devrait aller au-delà de l'information et de la consultation. 36% d'entre eux considèrent que leur rôle est d'anticiper les changements dans les entreprises afin d'avoir du poids dans les décisions stratégiques. Pour Geert Menten, Secrétaire du CEE, American Express Global Business Travel « Dans une organisation organisée de manière hiérarchique, malheureusement le CEE sert peu » « Je me suis senti très seul pendant les négociations. La direction a ses juristes en internes et nous dit que nous n'avons pas besoin d'expert ».

**Pour optimiser leur rôle les CEE identifient plusieurs leviers**

La priorité d'un CEE est de renforcer la législation européenne (pour 36 %)

Son rôle sera d'autant plus utile à travers une meilleure coordination (pour 23 %) entre les membres du CEE.

Il y a un besoin d'améliorer la cohérence entre les approches des différents pays.

En effet, la **quasi-totalité** des répondants souhaitent qu'une réflexion ou qu'un type d'action soit mis en place pour rendre l'interprétation de la directive européenne 2009/38 CE plus cohérente entre les différents pays.

74% pensent qu'il faut systématiser la possibilité d'avoir accès au soutien d'experts externes pour : « obtenir plus d'information et d'information/analyse indépendante de celle de la direction », « disposer d'informations et d'analyses », « évaluer les développements futurs ». « Le budget pour un expert doit encore provenir de l'entreprise et doit être négocié avec elle, ce qui limite les possibilités des comités d'entreprise européens. »

### **Le Brexit un frein pour le rayonnement des CEE**

Par ailleurs, pour 49% des répondants, le Brexit est un élément qui perturbe ou qui perturbera leur CEE. Bon nombre d'entre eux souhaitent que les travailleurs Britanniques continuent à siéger dans les CEE même après le Brexit éventuel.

### **Les membres des CEE ont des difficultés à faire respecter leur droit à l'information-consultation, particulièrement en période de crise ou de changement structurel.**

C'est le cas de la digitalisation qui transforme aussi bien les relations avec les clients et les fournisseurs que les processus internes de R&D, de production ou de fournitures de services. Son impact sur l'emploi reste débattu en termes de volumes mais la digitalisation va nécessairement en modifier le contenu et les compétences mobilisés ainsi que les conditions de travail.

Certains membres de CEE se sont emparés de la question pour anticiper ses conséquences et assurer leur employabilité. Pour Corinne Schievenne, Secrétaire du Comité d'entreprise européen de Safran « *l'information et donc l'appréciation de l'impact de la digitalisation est complètement différente d'un pays à l'autre* ». Les membres du CEE expriment leur besoin d'expertise externe pour compléter leur information et ainsi pouvoir peser sur les choix stratégiques de l'entreprise ayant un impact sur l'emploi.

### **Le devoir de vigilance, un sujet de prédilection pour les CEE**

Droits humains, respect de l'environnement, santé et sécurité des personnes, tels sont les thèmes couverts par la loi relative au « devoir de vigilance des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre » entrée en vigueur en mars 2017 en France. Pour Emmanuel Palliet, expert Syndex « *Même si c'est une loi française, elle déborde largement dans son application. Ce sont les CEE les plus en pointe sur les questions de RSE et du devoir de vigilance* ».

Certains ont déjà formellement interpellé leur direction sur ce sujet pour pouvoir intervenir dans la suite du processus de construction ou de suivi du plan de vigilance. Les acteurs du dialogue social peuvent en effet s'appuyer sur le cadre de la RSE dans le but d'influencer positivement les pratiques commerciales de leur entreprise. La cartographie des risques, l'évaluation de l'efficacité des mesures et le mode de traitement des alertes sont des points où les travailleurs sont en situation d'apporter des améliorations solides. Selon Benjamin Parton, UNI Global Union, « les analyses de Syndex sur le Devoir de Vigilance sont déterminantes pour sensibiliser les investisseurs et les agences de notation sur le principe que la RSE ne constitue pas un simple exercice de marketing des directions d'entreprise ».

### À propos de Syndex

*Syndex, est un cabinet d'expertise au service des représentants des salarié·e·s depuis près de 50 ans. Pionnier dans la défense des intérêts des salariés, sa vocation est de conseiller et d'accompagner les CE, CHSCT, CSE et CEE ainsi que les organisations syndicales. Implanté sur tout le territoire français avec 17 sites en France et 7 pays en Europe, Syndex compte aujourd'hui 400 experts engagés aux côtés des salarié·e·s. Tous les membres de Syndex participent depuis l'origine à la prise des décisions et élisent les dirigeants. En 2011, Syndex est devenue une Scop et a ainsi renforcé son appartenance à l'économie sociale et solidaire.*