

# Entretiens Louis le Grand

■ 26 et 27 octobre 2006 ■

---



Institut de  
\_\_\_\_\_  
l'entreprise

# Étude de cas

## Lafarge

---

- Anne Larrat
- Pascale Patoux-Blondiaux

# Le Comité d'Entreprise Européen, outil du dialogue social



# Plan

---

- 1 - la création du Comité Européen
- 2 - son développement
- 3 - les contraintes et limites de son fonctionnement

# La création du Comité Européen : le contexte légal

- **La directive du 22 septembre 1994 no 94/45/CE**
  - est applicable à tous les États membres de l'Union européenne ainsi qu'aux États membres de l'EEE (Islande, Liechtenstein et Norvège)
  - prévoit la création du CEE dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire (au moins 1 000 salariés dans les États membres et au moins 150 salariés dans au moins deux États).
- **Le but était de renforcer le dialogue social en permettant un échange entre travailleurs de pays européens**
- **Tout en laissant une grande liberté à la négociation dans chaque entreprise.**

# La création du CEE : le contexte Lafarge

- **Nos valeurs**

Pas de développement économique durable sans contribuer au développement social et à la protection de l'environnement

- **Une approche du dialogue ancrée dans l'histoire du Groupe**

- transcrite dans les Principes d'Action de l'entreprise en 1977 :  
« Créer un cadre de travail participatif où les relations reposent au quotidien sur la confiance, le respect, le dialogue et le travail en équipe »
- qui s'établit au niveau local : avec les partenaires sociaux mais aussi avec les communautés locales
- et global : dialogue avec les partenaires sociaux nationaux, européens, établissement de partenariats globaux.

# La création du CEE : les raisons de l'anticipation de la directive par Lafarge

- **L'importance de l'Europe dans notre stratégie de développement**
  - information globale et pertinente sur nos stratégies et politiques
  - prise de conscience sur les enjeux du groupe et sa dimension internationale.
  
- **Le besoin de créer une structure de dialogue à ce niveau pour**
  - développer des approches européennes sur l'emploi, la sécurité, les conditions de travail
  - développer une culture Groupe au delà de la diversité des métiers et des cultures nationales.

# Des conditions nécessaires pour Lafarge

- **Le CEE est une instance supranationale**
  - ne se substituant pas aux instances de représentation nationales qui restent prioritaires
  - compétente pour des questions concernant au moins deux pays en Europe
  
- **Le CEE est une instance qui se construit dans une certaine continuité**
  - Mandat de 4 ans pour les membres et secrétaires
  - « culture européenne » longue à construire

# Les particularités du CEE du Groupe Lafarge

## ■ **Sa composition**

- Attribution d'un siège par pays de l'UE au delà de 150 salariés, puis en proportion des effectifs par pays
- dans chaque pays, répartition des sièges entre les branches d'activité selon leur effectif
- Actuellement 34 titulaires et 1 siège d'observateur(Roumanie)

## ■ **Une instance représentative des salariés**

Une représentativité locale nécessaire : un mandat électif

## ■ **Une structure restreinte privilégiée**

Nombre limité de membres (+/- 30) et de réunion plénière (1) pour privilégier le travail du Comité Restreint (1 secrétaire et 3 secrétaires adjoints) ou de groupes de travail.

# Une structure qui vit au rythme des évolutions du Groupe

- **Décembre 1994** Signature de l'accord créant le CEE
- **Janvier 1998** Réunion Exceptionnelle des CEE Redland et Lafarge information sur l'OPA
- **Avril 1999** Signature de la mise à jour de l'accord  
Recomposition du CEE
- **courant 2000** « sortie » de la branche matériaux de spécialités
- **Mai et octobre 2001** Réunions exceptionnelles de Bureau suite à l'OPA sur Blue Circle
- **Fin 2001- 2002** Recomposition du CEE
- **Juin 2003** Signature de la Déclaration Commune en matière de santé et de sécurité
- **Juin 2004** Signature de la mise à jour de l'accord
- **2005** 10 ans du CEE - Enquête sur l'application de la politique sécurité Groupe en Europe

# Quand le CEE investit de nouveaux champs du dialogue social

## ■ **Le rôle croissant du CEE : l'exemple de la sécurité**

- Signature d'une Déclaration Commune en matière de santé et sécurité en 2003 avec la Direction Générale
- Enquête sécurité menée par le CEE en 2004
- Propositions d'actions à la direction
- Participation du Comité restreint à des audits sécurité

## ■ **Un rôle novateur : la participation au stakeholder panel**

- Le secrétaire du CEE est membre de droit du stakeholder panel
- Participation aux réunions et implication pour le rapport de développement durable.

# Un outil d'intégration essentiel

- **L'intégration des nouveaux entrants dans l'UE**
  - Facilitateur d'acquisition : avantage concurrentiel
  - Des pays intégrés avant leur entrée dans l'UE : dès 1995 pour la Pologne et la République Tchèque, dès 1998 pour la Roumanie, en 2003 pour la Slovénie.
  
- **L'intégration de nouvelles acquisitions : l'exemple de Blue Circle**
  - Recomposition de notre CEE pour intégrer de nouveaux représentants, de nouveaux pays (Grèce)

# Les contraintes de fonctionnement de l'instance

- **Des traditions syndicales différentes**
- **La barrière de la langue**
- **Une lourdeur administrative**
  - interprétariat, traduction des documents, coûts
  - processus de désignation des membres.

# Les limites de ce dialogue social

- **Le rôle consultatif**

- Une définition différente en droit communautaire
- Le choix du moment « en temps utile »

- **Les liens entre global et local**

- Les représentants sont plus centrés sur leur mandat local
- Vision court terme / long terme

## Conclusion

---

Depuis quelques années déjà, le CEE est confronté à deux défis :

- L'ouverture des thèmes du dialogue : du social au sociétal
- L'internationalisation du Groupe : est-ce que l'Europe est un niveau suffisant pour une instance de dialogue d'une multinationale ?
  - ✓ Instauration d'un dialogue avec les fédérations syndicales internationales depuis 2003 ; signature d'un accord sur le respect des droits sociaux fondamentaux.