



Le 4 février 2016

## Bulletin d'information n°15

# Compte rendu de la réunion du 4 février 2016 Négociation du futur Comité d'Entreprise Européen LafargeHolcim

La réunion du 4 février marquait le début de processus de négociation du futur Comité d'Entreprise Européen LafargeHolcim.

6 représentants de la Direction LafargeHolcim ont rencontré les 23 représentants des pays de l'Union Européenne dans lesquels le groupe LafargeHolcim exerce une activité. Etaient présents également les coordinateurs FETBB des Comités Européens Lafarge et Holcim.

La négociation s'est déroulée sur la base du projet élaboré par les comités restreints LafargeHolcim avant la fusion effective.

Au cours de cette réunion, la direction LafargeHolcim s'est contentée d'apporter un premier feed-back aux propositions des représentants du Personnel. La direction LafargeHolcim a reconnu que le projet était très complet. Voici ci-dessous les éléments principaux abordés au cours de cette journée.

### **Portée de l'accord. Champ d'application.**

Le projet porté par les membres indique que le champ d'application dépasse les frontières de l'Union Européenne (Conseil de l'Europe). Cette position s'explique par le fait que la Suisse ne fait pas partie de l'Union Européenne alors qu'elle abrite un des sièges du groupe. Par ailleurs, c'est le directeur Europe qui aura en charge le futur CEE et la mission de M Khöler dépasse le simple cadre de l'Union Européenne. La direction a réagi en disant qu'elle souhaitait en rester au périmètre de l'UE, mais est ouverte à trouver un système pour des pays nouveaux candidats à l'UE.

### **Composition**

La direction n'a pas d'objection significative sur les principes définissant la composition des membres (titulaires et suppléants) ni sur la durée de leur mandats (4 ans).

Elle propose toutefois de trouver un mécanisme d'adaptation lorsque le périmètre du CEE change en raison d'acquisitions ou, au contraire de désinvestissements.

### **Recours aux experts syndicaux**

La Direction accepte de reconnaître la participation des experts syndicaux (coordinateurs) au CEE. Une discussion s'engagera sur le nombre total, actuellement de 3 pendant la période de transition.

### **Présidence du CEE.**

Les 2 groupes avaient 2 principes différents pour assurer la présidence du CEE. Le projet des représentants du personnel propose que ce soit le CEO qui préside tandis que la direction propose que ce soit le Directeur Europe. Elle admet cependant que le CEO participe parfois aux séances du CEE.

### **Attributions du CEE.**

Bien que les définitions des notions d'information/Consultation et la notion de transnationalité ne soulèvent pas de débats et sont conformes aux définitions de la directive européenne, des différences d'interprétation de ces termes apparaîtront très certainement dès lors que les représentants et la direction feront face aux situations rencontrées par le groupe.

M Gonzalez affirmant : « *Il nous faut un processus efficace et non bureaucratique* ».

Il a été convenu de définir au mieux ces notions de façon à éviter les interprétations.

A titre d'exemple, la direction suggère de différencier les sujets qui relèvent exclusivement de l'information et ceux qui relèvent de la consultation (avis final).

Les représentants au CEE en restent pour l'instant aux sujets décrits dans le projet d'accord, sans distinction.

Des discussions s'ouvriront également sur le moment où est donnée l'information et le délai de consultation qui suivra.

### **Réunions**

Le projet prévoit 2 réunions plénières par an et des réunions extraordinaires en cas de nécessité.

Là aussi des différences sont apparues, à la fois sur la conception de l'information/consultation entre ces 2 types de réunions mais aussi sur le nombre de réunions annuelles. La direction propose 1 réunion par an, ce qui est insuffisant pour garantir une bonne dynamique au sein du CEE.

Les représentants des travailleurs proposent également une réunion du comité restreint par mois (5 membres) en présence du management pour assurer une continuité de l'action du CEE, établir des liens réguliers entre les membres et assurer une information régulière du CEE.

Là encore des différences sont apparues sur le rôle du Comité Restreint. La direction souhaite que le comité restreint ait un pouvoir étendu (information/consultation) alors que le projet prévoit que le comité restreint est une instance de liaison entre la direction et le CEE.

### **Recours à experts externes**

Le projet prévoit l'assistance d'experts externes sur les aspects d'ordre économiques et sociaux.

La direction LafargeHolcim n'y voit pas d'opposition mais souhaite que le recours aux experts se situe dans des cadres précis et que les experts en restent à un appui technique. En aucun cas, ils sont les interlocuteurs directs de la direction.

Les représentants estiment que le recours aux experts doit être possible dans le cadre de missions annuelles et dans le cadre de missions particulières liées à des processus d'information/consultation.

### **Comités spécifiques**

La direction n'est pas opposée à la mise en place de comités spécifiques (comité santé sécurité et RSE dans le projet) mais estime que la mission de ces comités doit être éclaircie.

Pour les membres présents, ces comités sont mis en place afin d'être associés sur les sujets particuliers portés notamment par la direction. Ces comités rendent compte de leurs travaux au CEE.

### **Ressources/Communication**

La direction est d'accord sur le fait que les délégués au CEE doivent disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Les membres présents ont précisé que ces moyens concernent leur mission au sein du CEE mais aussi leur mission envers les travailleurs des pays qu'ils représentent. En conséquence, il faut que ce soit des moyens de communication, des moyens pour rencontrer les travailleurs et des moyens en heures.

Tous les moyens nécessaires à la traduction doivent être prévus et la direction n'y voit pas d'objection.

### **Formation**

Le principe de la formation des membres du CEE ne soulève pas d'opposition. Le projet d'accord prévoit 3 jours par an et par membre sur des thèmes identifiés par les membres du CEE.

### **La loi applicable à l'accord :**

Tout accord de CEE doit prévoir une loi d'application. La directive prévoit que la loi d'application est le pays où se trouve le siège de l'entreprise. Le groupe LafargeHolcim est situé sur 2 pays mais la Suisse ne fait pas partie de l'UE. Pour les représentants du groupe spécial de négociation (GSN), la loi applicable est donc logiquement celle de la France (2<sup>ème</sup> siège du groupe). Par ailleurs, la France est le pays où réside le plus grand nombre de travailleurs LafargeHolcim.

La direction a considéré que ce sujet était ouvert, sans indiquer quelle orientation elle comptait prendre.

En conclusion, cette première séance de négociation a permis de tester les arguments de la direction comme ceux des membres du GSN. Si quelques points importants n'ont pas fait l'objet d'objections, des points de divergence sont apparus concernant notamment la conception de l'information/consultation qui est un élément central du fonctionnement d'un CEE.

**Prochaine réunion les 17 et 18 février 2016**