



ECID – EWC ALCATEL-LUCENT

Alain Hurstel – secrétaire-
1 route A. Schweitzer
67408 ILLKIRCH CEDEX – France
TEL: 33390677213
FAX: 33390677310
E-MAIL: alain.hurstel@alcatel-lucent.fr

**Commission Européenne
Vladimir Spidla**

Commissioner for Employment, Social Affairs
and Equal Opportunities
Le Berlaymont
B-1049 Brussels
Belgique

Illkirch le 26 novembre 2007

Objet : Révision de la directive
CEE(94/45/EC)

Monsieur

Notre Comité d'Entreprise Européen Alcatel-Lucent (ECID) a voté à l'unanimité lors de sa réunion plénière du 4 décembre 2006, une révision de son accord « d'anticipation » de 1996. Nous tenons à vous informer de nos motivations pour les travaux de révision de la directive CEE (94/45/EC) qui à nos yeux devient une tâche urgente.

Répétition de contentieux juridique lors des restructurations Alcatel de 2002 et d'Alcatel-Lucent de 2006.

Sous prétexte de la qualité d'anticipation de notre accord de 1996, la direction a tenté par deux fois de se soustraire à ses obligations minimales dans l'information-consultation lors de plans de restructurations et de suppressions d'emplois de très grande ampleur. La réaffirmation de ce droit, la garantie d'une qualité de l'information et de la consultation, la primauté du droit d'information du comité européen sont pour nous, des questions centrales devant permettre de réaffirmer la place et le droit des employés dans l'évolution de leur entreprise.

Nous attirons aussi votre attention sur l'importance d'intégrer au champ d'application de la nouvelle directive, les CEE soumis aux accords d'anticipation.

Nous vous signalons aussi les difficultés que nous avons rencontrées pour la fusion des deux comités d'entreprise européen lors de la fusion Alcatel et Lucent, liées à l'imprécision des dispositions juridiques.

Elargissement du domaine d'intervention des CEE

L'anticipation des évolutions professionnelles est une question clé permettant de limiter l'impact négatif des restructurations ; ce constat partagé doit permettre aux membres des comités européens d'avoir une prérogative renforcée dans la gestion prévisionnelle des emplois et de la formation. Mais les questions transnationales relatives aux conditions de travail, aux évolutions du travail (télétravail), charte sociale ou environnementale devraient clairement être intégrées au domaine d'intervention des CEE.

Droit à l'expertise

Notre accord de 1996 ne prévoyait qu'un accès à l'expertise d'une structure nationale. Il est essentiel que les comités d'entreprise européens disposent d'un droit spécifique à une expertise annuelle pour l'examen des comptes, mais aussi lors des restructurations d'entreprise.

Droit à un coordinateur FEM

L'articulation entre l'action d'un comité européen et les questions syndicales européennes est une autre question importante pour que puisse redescendre dans les équipes syndicales et auprès des employés, les débats européens et une véritable interactivité entre les acteurs syndicaux européens. Alors que les directions d'entreprise ont complètement intégré une vision européenne et mondiale, les acteurs syndicaux sont encore aujourd'hui cantonnés à un rôle national. La présence d'un coordinateur syndical européen est un élément-clé pouvant faciliter l'accès des militants syndicaux à une conscience européenne.

Budget

Le droit à un budget de fonctionnement indépendant de la direction a permis à notre CEE une plus grande liberté d'action et d'initiative (réunions de coordinations plus nombreuses, réunions de branche, traductions rendant accessible à l'ensemble des salariés des informations sur l'action syndicale dans d'autres pays, mise en place d'un site intranet).

Droit à l'information

Le droit pour un CEE d'être présent sur le site intranet de l'entreprise doit être reconnu pour tous les CEE.

Dans l'espoir que les responsables européens vont contribuer à donner un peu plus de place aux acteurs sociaux et au progrès de l'Europe sociale.

Le secrétaire CEE Alcatel-Lucent (Ecid)
Alain Hurstel