

**INTERVENTION lors de la conférence EPSU du 2 mars 07 de
Martine FEUILLERAT – France- FNME CGT – Secrétaire du CEE de Gaz de France**

A l'intérieur d'un même groupe industriel multinational, des salariés sont confrontés aux mêmes politiques qui conduisent à des réorganisations, des processus de fusion, acquisition, vente, toujours sources destructrices de l'emploi et des garanties collectives.

Cela nécessite, aujourd'hui plus que jamais, que les organisations syndicales nationales dépassent leur territoire d'intervention et jouent un rôle fédérateur dans la convergence des revendications et des initiatives, en s'appuyant sur les cultures des peuples et les concepts syndicaux propres à chaque organisation.

Sans enlever nullement leur rôle aux fédérations européennes dans leur capacité à relier l'entreprise aux enjeux sectoriels et contribuant ainsi aux solidarités, le syndicalisme européen possède des outils à l'intérieur des entreprises transnationales : les Comités d'Entreprise Européens.

La directive européenne N°94/45 CE relative aux Comités d'Entreprise Européens et sa transposition dans les différentes législations des pays de l'Union permet de créer ceux-ci à l'issue d'une négociation transnationale dans les entreprises.

Le Comité d'Entreprise Européen est un outil d'information, de consultation et d'expression des salariés concernés sur ses domaines de compétences.

Outil donc pour le mouvement syndical et les salariés qu'il représente, pour que les représentants des salariés se connaissent, s'approprient mutuellement les différents fonctionnements de l'entreprises et des garanties collectives, travaillent sur des objectifs communs. Outil qui permette d'obtenir des informations de nature à nourrir l'activité revendicative des syndicats. Mais aussi outil comme niveau d'expertise sur les questions économiques et sociales qui pourront ensuite être portées dans le cadre des politiques d'entreprise. Mais aussi point d'appui pour obtenir des engagements des directions à décliner ensuite dans une négociation au sein des filiales avec les organisations syndicales.

Comment le CEE peut-il être un outil efficace lors d'un processus de fusion de grands groupes ? Comment utiliser la procédure d'information voire information/consultation ? Comment à la fois faire respecter les droits des salariés et faire reculer les échéances d'un tel projet ?

Un exemple avec la procédure en justice engagée par le CEE de Gaz de France pour faire valoir ses prérogatives, notamment le droit à l'information et à réaliser une expertise avant d'être consulté sur le projet de fusion Suez-Gaz de France.

Le 21 novembre 2006, la justice française a donné raison par 2 fois au CEE.

Gaz de France a été pris en faute car la procédure d'information-consultation du CEE n'a pas été conduite en respectant les droits du CEE, du fait de la tardiveté et le caractère incomplet de l'information qu'il lui a fournie, notamment en ne prenant pas suffisamment en compte la dimension européenne du projet.

Gaz de France a refusé de tenir compte que cette instance avait des droits propres et complémentaires au Comité Central d'Entreprise, et que ses 32 représentants sur 8 pays étaient capables de les faire respecter, avec la force de leurs inquiétudes sur ce projet.

Il appartenait à Gaz de France, à l'origine du processus et qui en maîtrisait les étapes, de prévoir un calendrier intégrant les exigences légales d'information-consultation.

De fait, le CEE a obtenu le report du Conseil d'Administration de Gaz de France fixé au lendemain, tant que le CEE n'aura pas donné d'avis.

Ainsi cette décision de justice a eu un retentissement médiatique énorme.

D'une part car cela conduisait à ce que la fusion ne puisse plus être effectuée au 31 décembre 06, renvoyant un nouveau débat sur les enjeux de cette fusion-privatisation de Gaz de France en 2007, année des élections présidentielles en France.

D'autre part car pour la première fois ou une des premières fois, une telle décision était obtenue par un CEE, faisant respecter ses prérogatives et les droits des salariés.

Mais comment cela a t'il été possible ? Cela apparaît à la fois si simpliste quand la décision tombe mais en même temps si irréaliste, voire utopique !

Nous nous sommes appuyés sur l'accord de mise en place du CEE de Gaz de France de 2001. *Ainsi, la consultation de l'instance implique tout d'abord que le CEE dispose d'informations précises, écrites et pertinentes. Dans le cas d'événements exceptionnels –comme ce projet de fusion- ayant des implications susceptibles d'affecter gravement l'intérêt des salariés du groupe, le CEE doit en outre être consulté dans un délai suffisant pour que les éléments du débat ou l'avis du CEE puissent être intégrés au processus de décision.*

Nous avons aussi utilisé notre droit à décider, à notre seule initiative, de faire procéder à une expertise, sur des questions relevant des domaines de consultation du CEE, soit dans le cas présent sur les conséquences sociales en terme d'emplois (de doublons), faute d'informations données par les directions.

Obtenir les prérogatives que nous avons utilisées avait fait l'objet d'une bataille importante lors de la négociation.

Il ne suffit pas d'avoir un bon accord sur le papier, il faut le faire respecter et l'utiliser.

Mais pour le faire respecter, il faut d'abord que ces droits pour les salariés y soient inscrits.

Or la directive européenne et combien d'accords ne prévoient pas la consultation préalable à la décision. Celui de Gaz de France d'ailleurs, ne la prévoit qu'en cas d'événements exceptionnels. La décision de justice favorable à ce CEE doit donner une dynamique pour porter la consultation dans les négociations d'accords et dans l'exigence de renégociation de la directive européenne.

Au delà des aspects techniques légaux de l'accord, du droit et des règlementations dans le cadre des projets de fusion, et donc de la nécessité de s'entourer de conseils juridiques et d'experts, en amont d'une procédure juridique et tout au long d'un processus de fusion, c'est aussi tout un contexte de démarche syndicale qui a contribué à cette décision de justice.

Ainsi sans notre démarche de rassemblement et de recherche de construction au sein du CEE pour avoir des positions unanimes,

Sans la coordination avec le Comité Central d'Entreprise tout au long du processus, les échanges entre représentants des salariés sur le processus de fusion et les enjeux à partir des travaux du cabinet Sécafi pour le Comité Central d'Entreprise,

Sans notre volonté tenace sur ce dossier qui reflète celle des salariés avec leurs organisations syndicales unies,

Sans un contexte où aujourd'hui les enjeux énergétiques traversent la société grâce notamment au débat porté par les organisations syndicales,

la victoire ne serait peut-être pas là !

Compte tenu de tous les aspects qui ont conduit à cette victoire : contexte, démarche, utilisation des différents éléments techniques tout au long de la procédure, je tiens à terminer cette intervention en indiquant que cet exemple disséqué ici n'est pas de nature à être un modèle unique à reproduire tel quel. Mais cela nous montre Oui que le CEE peut être un outil efficace dans les processus de réorganisations/fusions et que la bataille de l'information/consultation est vraiment une lutte pour les droits des salariés.