



Réaction des CE européens à la crise de Covid-19 :

21/04/2020. En complément de [IR Notes n°138](#) nous avons de nouveau contacté des secrétaires de CE européen sur les conséquences de la pandémie. Voici un résumé de notre analyse qui est disponible en intégralité en français (elle sera complétée dans les prochains jours avec les témoignages reçus après le bouclage d'IR Notes). Nous mettons aussi une version en anglais traduite via Deepl, donc avec une qualité bien moindre qu'IR Notes, mais qui peut vous aider. N'hésitez pas à nous faire part de vos initiatives et témoignages afin d'enrichir nos analyses (frederic.t@irshare.eu).

- Un gel de toutes les réunions physiques. En pratique, les CE européens sont à l'arrêt. Les réunions physiques sont reportées, que ce soit pour les (LafargeHolcim), les comités restreints (Suez), des groupes de travail (Generali, Suez), les formations (Carrefour), les missions sur site (Suez). Il en va de même pour les renégociations d'accord. Chez **Generali**, la renégociation est suspendue. Nous étions dans « la phase finale qui est plutôt tendue, explique Carole Bourner, secrétaire du CE européen, il nous faut donc une rencontre physique à ce stade pour essayer de débloquent certains points ». Situation similaire chez **ArcelorMittal** où « une renégociation, en vue de réduire les moyens du CE européen, en termes de nombre de membres et de nombre de réunions, est gelée », souligne Jean-Luc Ruffin, représentant CGT au sein du comité restreint ».
- Une accélération des échanges. Virtuellement, les CE européens restent cependant actifs. Par exemple, le 11 avril, le secrétariat du CE européen de **BNP Paribas** ainsi que les représentants des fédérations syndicales d'UNI Finances et de la Fecec auprès du CE européen ont eu une conférence téléphonique avec les responsables des ressources humaines du groupe. « Nous avons fait le point sur les mesures prises dans les divers pays et la continuité du dialogue social européen », précise Gabriel Di Letizia, secrétaire du CE européen. Dans certains groupes, le rythme des réunions s'est clairement accéléré. Chez **LafargeHolcim**, une réunion hebdomadaire téléphonique en traduction simultanée anglais/français se tient entre la secrétaire, les coordinateurs syndicaux et le DRH Groupe ainsi que le DRH Europe. Il s'agit à chaque fois de faire un état des lieux de la situation économique du groupe dans chaque pays européen tout en abordant d'autres thèmes. Les mêmes participants ont aussi tenu une réunion téléphonique, le 7 avril, dédiée à la crise Covid-19, avec traduction simultanée, à laquelle ont aussi participé les membres du comité santé-sécurité du CE européen et des managers en charge de la santé-sécurité au niveau du groupe. Le 2 avril, la direction du groupe de construction **Eiffage** a organisé une conférence téléphonique conjointe du bureau du CE européen et du bureau du comité de groupe France pour un point de situation. Chez **Suez**, « un point est effectué chaque semaine avec la DRH, la direction de relations sociales, la direction santé-sécurité, explique Franck Reinhold, secrétaire du CE européen de Suez. Je suis présent en tant que secrétaire de l'instance et participent également les 5 coordinateurs syndicaux des syndicats français ainsi que le secrétaire et la secrétaire adjointe du Comité de groupe France ». L'objectif est de « maintenir des échanges chaque semaine », selon le compte rendu. Les réunions sont aussi régulières chez **Carrefour**. « Avec le secrétaire adjoint, Francesco Barazzetta qui travaille à

Milan, nous avons demandé et obtenu, explique Michel Enguelz, secrétaire du CE européen de Carrefour, la tenue de réunion du comité restreint (6 membres) ». Trois réunions se sont déjà tenues le 30 mars, le 10 avril et le 21 avril. Pierre Goulaieff, secrétaire du comité d'entreprise international de **Cap Gemini** (un CE européen avec des observateurs représentants des pays hors UE), évoque « un dialogue constant et permanent au niveau du bureau » avec la tenue, le 11 mars, d'un « premier bureau exceptionnel de crise ». Notre rythme de rencontre est normalement d'une réunion par mois, nous sommes convenus rapidement d'un accord de doubler ce rythme pendant la période de crise. Nous en sommes déjà à 4 réunions extraordinaires ». Chez **Generali**, un Skype call entre la secrétaire du CE européen, le secrétaire adjoint et leurs interlocuteurs RH du Groupe est organisé chaque lundi après-midi depuis mars. Le comité restreint du Comité de groupe **Renault** (11 membres) se réunit chaque semaine avec la direction depuis le 20 mars.

- Une réticence de certaines directions. Les réunions avec la direction sont plus difficiles à mettre en place dans certains groupes. « À force d'insister, souligne Cristina Filippelli, secrétaire du CE européen de **Legrand**, le bureau du comité a obtenu de la direction qu'elle organise une visioconférence, même sans interprète, pour le 21 avril, afin de faire un point le plus précis et satisfaisant de la situation ». Le bureau souhaite depuis la fin mars des informations sur l'impact de la crise sur l'activité et sur les salariés, pays par pays, ainsi que les mesures mises en place (chômage partiel, congés forcés...), mais la direction a souligné qu'elle ne pouvait faire un point de situation sur une situation en évolution constante et de plus, certains interlocuteurs étaient injoignables », indique Cristina Filippelli. De même, peu d'informations ont été communiquées au CE européen de **Bel**. Les informations que j'ai, je les tiens principalement de ma propre activité professionnelle qui est sur l'Europe, explique Martine Peyronnet, secrétaire du CE européen de Bel. Je viens d'initier une discussion avec les membres du CE européen pour échanger plus d'information « terrain » ». Ainsi, plusieurs CE européens, pour compenser le manque d'information de la direction ou bien pour se faire sa propre vision des effets de la crise de Covid-19 ont pris des initiatives pour faire remonter des informations via les membres du comité, en recourant à un questionnaire sous forme de fichier (Safran, Legrand) ou en ligne (Eiffage), un tableau Excel à remplir par les membres (Generali). « Nous essayons d'échanger les informations directement entre membres du CE européen car la seule information de la direction a été une réunion en audioconférence avec le bureau du CE européen et cela avec peu d'informations », estime Jean-Luc Ruffin, membre CGT du comité restreint du CE européen d'**ArcelorMittal**. « Nous adresserons un questionnaire en ligne avec traduction afin de mieux connaître les situations sociales et les conditions de reprises selon les pays », souligne de son côté Philippe Luppo, secrétaire du CE européen d'**Eiffage**. L'information peut aussi remonter grâce à une réunion entre les membres du CE européen. Ainsi une réunion avec interprétation simultanée est prévue entre le bureau et quelques membres du CE européen d'Eiffage. « Nous assurons au sein du Comité de groupe **Renault** (qui couvre tous les pays UE et hors UE) des échanges d'informations de tous les pays très régulièrement, explique Eric Vidal, secrétaire du Comité de groupe Renault. J'informe les 40 membres et je reçois des informations de leur part que je fais retraduire par DeepL ou Google Translation. Le meilleur des deux outils est DeepL, mais il ne possède pas toutes les langues du Comité, qui en compte 12 différentes ».
- Qualité variable des conférences virtuelles. certains CE européens ont eu recours aux outils déjà mis en place dans l'entreprise, comme [Microsoft Teams](#), Webex, [Skype](#), ce qui rend l'organisation des réunions plus facile, d'autant plus lorsque le recours à l'interprétariat n'est pas nécessaire. « Notre langue de travail est l'anglais, nous n'avons donc pas de problèmes d'organisation de traduction », souligne Pierre Goulaieff, secrétaire du CE européen de

Capgemini. « Les réunions du bureau avec la direction sont organisées avec Teams, mais sans interprétation, ce qui pose une difficulté pour le membre espagnol », prévient Philippe Luppo, secrétaire du CE européen d'**Eiffage**. Chez **Carrefour**, les réunions se déroulent en vidéoconférence, avec le système Google Meet. « Les interprètes pour l'espagnol et le néerlandais sont prévus, le reste des participants s'exprimant en français », précise Michel Engelz. « D'un point de vue pratique les réunions du comité restreint avec la direction de **Renault** se font par Teams, avec des traducteurs en simultané, explique Éric Vidal, secrétaire du comité de groupe Renault. Cela se passe très bien car depuis bien des années les échanges entre le comité et la direction sont riches et vivants et se passent dans le respect et tous les acteurs se connaissent bien. Pour Hélène Debegnac, secrétaire du CE européen de LafargeHolcim, « la réunion téléphonique avec traduction simultanée est acceptable quand il n'y a que deux langues, même si on subit parfois des coupures. On constate également quelques erreurs d'interprétation (essentiellement sur les chiffres) qui pourraient être évitées si un support écrit était donné à l'avance. En revanche, cela devient très compliqué avec plusieurs langues, il est alors indispensable de recevoir au préalable un support écrit ». Parfois le mélange virtuel avec interprétation connaît des ratés. « Nous avons fait une tentative de réunion de bureau avec Teams pour la visioconférence, qui a bien fonctionné, couplée avec le système [Interactio](#) qui retransmet l'interprétation via un smartphone, explique Martine Peyronnet, secrétaire du CE européen de **Bel**. Chaque membre doit installer une App sur son smartphone ou sa tablette, et les interprètes travaillent à distance. Chaque membre parle sur la connexion Teams et se connecte dans sa langue sur l'App et reçoit les échanges dans sa langue. Cela a fonctionné quelques minutes pour quelques pays, c'était très bien. Le souci est que cela n'a duré que quelques minutes, de ce fait on a dû abandonner la réunion lors de la préparatoire et la réunion du bureau a été annulée car certains participants ne parlent ni anglais, ni français. De nouveaux tests sont prévus. » Enfin, il n'est pas rare, surtout pour les réunions tenues sans la présence de la direction, que le système D l'emporte. « Nous avons testé via [Jitsi](#) une conf-call entre membres du comité restreint, explique Carole Bourner secrétaire du CE européen de **Generali**, mais c'est loin d'être simple car ni l'Italienne ni l'Espagnol ne parle anglais. Il a donc fallu ruser avec la famille pour certains et entre nous pour les multilingues mais c'est assez fatigant ! ».

- Les différences de traitement. Outre les discussions sur l'impact de la pandémie, deux sujets de friction animent les CE européen : le premier concerne la distribution des dividendes relative à l'année 2019, qui est contestée par la Confédération européenne des syndicats. À son avis, ces sommes devraient rester dans l'entreprise pour consolider la trésorerie et compenser le manque à gagner des salariés placés en chômage partiel ou en congé forcé. Interrogée par son CE européen, la direction d'**Eiffage** a confirmé que le conseil d'administration avait renoncé aux dividendes 2019 versés en 2020. En revanche, le CE européen de **LafargeHolcim** a adressé au PD-G du groupe, au président du board et aux membres du comité exécutif « une lettre de protestation contre la distribution d'un dividende identique à celui de 2019 », souligne Hélène Debegnac, secrétaire du CE européen. Des discussions ont aussi eu lieu chez **Generali** qui a décidé de verser la moitié des dividendes prévus tout en mettant en place un fonds de solidarité. Le second sujet concerne les inégalités de traitement entre les salariés européens. En effet, l'avalanche de mesures nationales pour faire face à la pandémie et l'absence d'harmonisation européenne en matière de chômage partiel conduit à une grande hétérogénéité des réponses apportées par les groupes, d'autant plus lorsqu'il laisse une grande latitude au management local. Chez **Carrefour**, « nous avons constaté des pratiques très différentes selon les pays, notamment concernant les horaires et les jours d'ouverture, constate Michel Engelz,

secrétaire du CE européen. Il n'a pas été possible d'obtenir partout, la fermeture des magasins dimanche ou la réduction des horaires d'ouverture, comme cela a été possible en France ». Autre différence de traitement : la direction de Carrefour a décidé d'utiliser la mesure adoptée par le gouvernement français d'attribuer une prime défiscalisée et exonérée de charges sociales aux salariés français, mais cela n'a pas été reproduit dans d'autres pays où cette prime ne fait pas partie des mesures nationales mises en œuvre. Enfin, les directions peinent à répondre sur les modalités d'application du chômage partiel dans les différents pays, avec des taux de remplacement très différents, ou de la prise de congé, forcée ou non. Là aussi, la diversité des pratiques nationales provoque des inégalités, difficilement résorbable au niveau du groupe.