



**CONSTRUCTION
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AGIR dans le CEE

**COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN :
DE LA CRÉATION À LA RÉALITÉ**



Objectifs:

- **faire vivre le CEE**
- **connaître ses prérogatives**
- **mettre en pratique**

SOMMAIRE

	Pages
• Un CEE c'est quoi.....	4-5
• Les bases juridiques.....	6
• Conditions de mise en place d'un CEE.....	7
• Mise en place de négociation entre la direction et le GSN	8
• En cas d'absence d'accord.....	9
• Protection – sanction.....	9
• Accord CEE – principes clés de la directive Vs préconi- sations FNCB.....	10-12
• Information et Consultation.....	13-14
• Rôle d'un membre de CEE.....	15
• Soutien européen des membres dans leur mandat.....	16-17
• Soutien mondiale.....	18
• Les différences syndicales en Europe.....	19-21
• Liens utiles.....	22
• Point de contacts FNCB.....	23

EDITO

La dimension européenne du dialogue social est aujourd'hui incontournable pour défendre efficacement les droits des salarié-es dans un monde du travail de plus en plus mondialisé. Face à des groupes industriels et économiques qui organisent leur stratégie à l'échelle européenne, voire mondiale, les réponses syndicales ne peuvent plus se limiter au cadre national.

À la FNCB CFDT, l'engagement européen est une conviction profonde. C'est par la coopération, la négociation et la construction d'un socle social commun que nous ferons progresser les droits des travailleurs en Europe.

Les Comités d'Entreprise Européens (CEE) sont un outil essentiel de cette ambition : ils permettent d'anticiper les décisions stratégiques, de renforcer la transparence, et de faire entendre la voix des salarié-es sur les enjeux transnationaux.

Dans la branche Construction et Bois, ces enjeux sont particulièrement visibles : les fusions d'entreprises, les rachats d'entreprise, les sous-traitances en chaîne et la mobilité des salarié-es dans l'Union européenne rendent indispensable une vigilance syndicale coordonnée au niveau européen.

La FNCB s'engage activement dans cette dynamique, pour porter un syndicalisme de transformation sociale, ancré dans le réel et tourné vers l'avenir.

Ce guide a pour objectif de fournir aux militant-es et représentant-es syndicaux les repères essentiels pour comprendre, mettre en place et faire vivre un Comité d'Entreprise Européen. Il vise aussi à accompagner au mieux les représentant-es désigné-es dans ces instances, afin qu'ils et elles puissent exercer leur mandat avec efficacité et confiance.

Rui PORTAL, Secrétaire Général de la FNCB-CFDT

UN CEE C'EST QUOI?



Un CEE est une Instance représentative du personnel mise en place au niveau transnational dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire qui vise à permettre l'information et la consultation des salariés sur les questions importantes affectant plusieurs pays européens

Un peu d'histoire



Dès les années 1960, face à l'essor des multinationales, notamment américaines, les syndicats réalisent la nécessité d'une représentation des salarié-es à l'échelle internationale. L'idée d'instaurer des **Conseils d'entreprise mondiaux** émerge : des espaces de dialogue réunissant des représentant-es de différents pays pour échanger face à des directions de groupe souvent éloignées des réalités nationales. Mais si les syndicats initient des rencontres transnationales, les entreprises, elles, refusent d'en reconnaître la légitimité.

Le patronat reste cependant méfiant, craignant une perte de contrôle sur l'information stratégique.

Aujourd'hui, la qualité du dialogue social dans les CEE varie fortement. Certains fonctionnent comme de vrais espaces d'échange structuré ; d'autres se contentent de consultations tardives ou formelles, comme l'ont montré les crises récentes (Covid, transition numérique, décarbonation).

Depuis 2023, des discussions sont en cours à Bruxelles pour réviser la directive. Les syndicats réclament des droits renforcés, des délais contraignants et de vraies sanctions en cas de non-respect. Une partie du patronat s'y oppose.

Le combat pour des CEE réellement utiles, informés et influents reste plus que jamais d'actualité. Il exige une vigilance syndicale, une coordination européenne efficace et des élu-es bien formés

Un rôle de solidarité qui dépasse les frontières nationales et européennes

Dans un groupe international, le **Comité d'Entreprise Européen (CEE)** est un levier essentiel pour garantir une information et une consultation transnationales des salariés.

Il dépasse les limites des instances locales en offrant une vision claire de la stratégie globale du groupe et en facilitant un dialogue direct avec la direction centrale.

Pour de nombreux pays européens dépourvus de comité de groupe national, le CEE est la seule instance permettant d'appréhender les enjeux à l'échelle du groupe. Son rôle est donc irremplaçable. En articulant les voix syndicales de plusieurs pays, il peut peser sur les décisions, préserver les intérêts collectifs et influencer l'image publique de l'entreprise. Fusionner le CEE avec un comité national reviendrait à affaiblir sa portée européenne, au détriment d'une représentation équilibrée et efficace des salariés à l'échelle du continent.



Le CEE est une instance de représentation syndicale qu'envient les collègues d'Amérique du Sud ou d'Asie.

De plus en plus, ces derniers utilisent le CEE et attirent l'attention de leurs membres sur les politiques menées par certains groupes dans les pays en développement. Ce développement des réseaux syndicaux mondiaux renforce la capacité d'action des représentants des salariés et leur poids.

Au-delà des grandes lignes de la directive, la FNCB et la FETBB soutiennent les actions revendicatives qui peuvent être portées par les CEE :

- Une protection sociale minimale dans tous les pays
- Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau européen
- Un socle minimal des conditions de mobilité intragroupe au niveau européen
- Les questions de RSE, entre autres sous-traitance responsable)
- Etc. ...

LES BASES JURIDIQUES

La directive
2009/38/CE du 06
mai 2009

La loi nationale de
transposition de la
directive

L'accord CEE

Les membres du
CEE

“

*Désignation ou
élus conformément à
la législation natio-
nale de leurs pays res-
pectifs*

”



LES DIRECTIVES EUROPÉENNES :

- **La directive 94/45/CE du 22 septembre 1994** publiée au Journal officiel des communautés européennes, le 30 septembre 1994: Elle a jeté les fondements, instituant les Comités d'Entreprise Européens.
- **La directive 2002/14/CE** a apporté des précisions sur le cadre général relatif l'information et la consultation des travailleurs en Europe
- **La directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen:** Elle a refondu a totalement la directive 94/45/CE en apportant des précisions importantes sur des points tels que les procédures d'information et de consultation, la notion de transnationalité, la formation des membres des CEE et l'information en direction des travailleurs



TRANSPOSITION FRANÇAISE

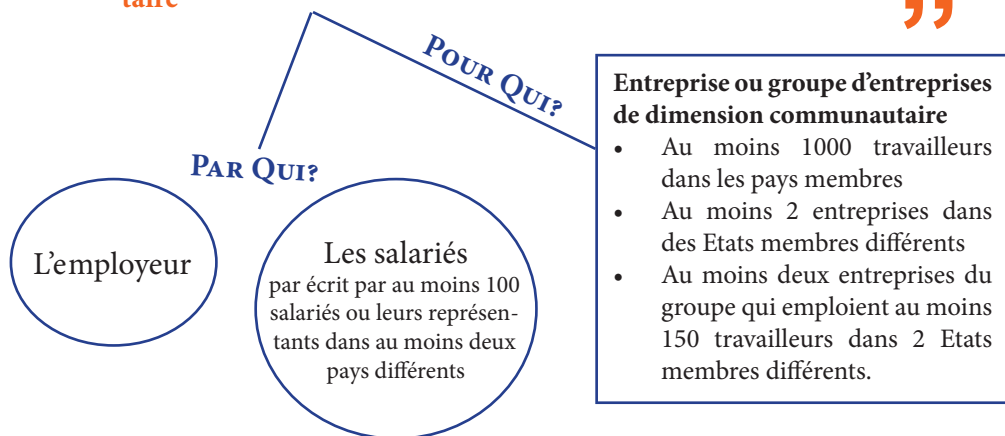
Le texte de la loi française (articles L.2341-1 et suivants du Code du travail) est très fidèle aux termes de la directive européenne : la voie conventionnelle pour mettre en place cette nouvelle structure d'information et de consultation à l'échelon européen et définir ses attributions est privilégiée.

La loi fixe un cadre général qui précise notamment

- Les entreprises ou les groupes concernés
- Le déroulement du processus de négociation et son contenu
- Les dispositions relatives au groupe de négociation et aux membres des comités d'entreprise européen
- Les dispositions applicables en l'absence ou de refus d'ouvrir des négociations?

LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE D'UN CEE

- “
- Pays de l'Espace économique européen, soit 27 Etats membres + Norvège, Liechtenstein et Islande
 - Entreprise ou groupe d'entreprises de dimension communautaire
- ”



Le calcul des effectifs se fait selon les règles nationales (en France, sur la moyenne des 2 dernières années, comme pour l'élection du CSE)



Qui est concerné par la loi française sur les CEE ?

Sont soumis à la loi française de transposition de la directive européenne :

- Les groupes ou entreprises dont le siège social ou la société dominante est en France,
- Ceux dont le siège est à l'étranger mais ayant désigné un représentant légal en France,
- Ou encore ceux dont l'entité française est la plus importante en nombre de salariés dans l'UE, en l'absence de représentant désigné.



L'article L.2331-1 du Code du travail harmonise les définitions de groupe et de société dominante pour assurer la cohérence entre les comités de groupe français et européens. Un groupe est composé d'une entreprise dominante et de ses filiales contrôlées.

MISE EN PLACE DE NÉGOCIATION ENTRE LA DIRECTION ET LE GSN



GSN: Groupe Spécial de Négociation

composé de représentants des travailleurs de tous les pays concernés, spécialement désignés pour l'occasion en fonction de leur législation propre (France, art. L2344-2 du Code du travail).



CE QUE PRÉVOIT LA DIRECTIVE :

- Le GSN est une instance temporaire chargé de négocier l'accord de mise en place du CEE
- Il est composé de représentants de salariés de chaque pays concerné
- La direction centrale peut choisir de négocier ou d'appliquer un accord de type subsidiaire
- Concernant la durée des négociations : règle de la non-conclusion après 3 ans de l'ouverture des négociations pour application des prescriptions subsidiaires
- Pas de règles strictes sur la composition au delà de la représentation proportionnelle

Vision de la FNCB

- Une représentation équitable des pays
- Une représentation équilibrée homme/femme
- Une négociation d'accord ambitieux (des droits clairs, des moyens suffisants et des obligations fortes de la direction)
- Une structuration du dialogue social y compris dans la phase de création. Le GSN doit être un espace de négociation syndicale et non purement formel
- Un accord renouvelable, avec une clause de révision périodique
- Une information régulière avec les affiliés nationaux, ce qui suppose un GSN transparent et connecté aux réalités locales
- Une assistance d'experts, payés par l'entreprise ¹
- Une définition de moyens pour le GSN (formation, temps etc..)

Objectifs :

Accord écrit entre la direction centrale et le GSN signé à la majorité des membres.

¹ - La qualité de l'expert n'étant pas définie (il peut s'agir d'un expert social ou économique) nous essayons de désigner systématiquement un expert ou coordinateur du CEE par la FETBB afin de garantir une expression syndicale cohérente à l'échelle européenne. Il s'agit généralement d'un expert syndical du pays du siège, issu de la fédération la plus représentative.

EN CAS D'ABSENCE D'ACCORD !

“

En cas de refus dans un délai de 6 mois après la demande d'ouverture des négociations ou en cas d'échec de la négociation dans un délai de 3 ans après la demande ou si les parties le décident, des prescriptions subsidiaires prévues par la directive, qui sont des dispositions minimales, sont mises en lieu et place de l'accord.

”

PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES (annexe 1 de la Directive 2009/38)

Mise en place automatique du CEE

Si après 3 ans aucune négociation n'a été ouverte ou conclue :

- Un **CEE est automatiquement institué**.
- Il doit être réuni **dans les 6 mois** suivant la demande ou l'échec des négociations.
- Des **règles minimales s'appliquent** en l'absence d'accord.

Le CEE agit sur les sujets concernant **au moins deux pays** du groupe, avec **au moins 150 salariés dans chacun**.

PROTECTION - SANCTION

Les membres du groupe spécial de négociation Les membres du comité d'entreprise européen

Sont assurés de la **protection** accordée aux représentants du personnel (cf. conditions de licenciement des salariés protégés). Ils sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion (cf. art. L 2342-10 du Code du travail).

De même, **un salarié** qui prendrait l'initiative de demander par écrit (avec d'autres) l'ouverture d'une négociation sur la mise en place d'un CE Européen ne peut être sanctionné ou licencié.

La loi prévoit des **sanctions pénales en cas d'entrave** au groupe spécial de négociation ou au comité d'entreprise européen.

ACCORD CEE: principes clés de la



Nombres de membres, répartition par pays, critères et désignation

COMPOSITION ET PÉRIMÈTRE DU CEE :

- Représentation équilibrée dans les pays
- Seuil d'effectif minimal par pays le plus bas possible
- Possibilité d'inclure ou conserver le Royaume Uni, la Suisse

ÉGALITÉ ET DIALOGUE SOCIAL :

- Equilibrer la représentation des femmes et des hommes.
- Marquer l'importance du dialogue social inter-entreprise local, nationale et européenne.
- Sièges non strictement proportionnels aux effectifs pour éviter une majorité de siège pour un même pays
- Parité femme/homme



Thème à portée transnationale, sans liste détaillées

COMPÉTENCES DU CEE :

Le CEE est compétent sur toutes les questions économiques et sociales ayant un impact transnational. Il faut étendre ses compétences aux enjeux sociaux, environnementaux, RSE, transition juste etc. ...



Consultation non contraignante, sans lien formel avec les processus de décision

INFORMATION ET CONSULTATION :

- Définition d'une procédure claire sur le sujet,
- Plus de détails dans le focus sur les pages suivantes sur l'information/consultation

Nb : Selon la directive européenne et la loi française, informer au plan national les représentants du personnel des établissements ou entreprises du groupe sur la teneur et les résultats des procédures d'information et de consultation



Pas de définition précise. La jurisprudence a tenté de combler le vide

TRANSNATIONALITÉ :

- Définir qu'une question devient transnationale dès quelle touche au moins 2 pays dans l'U.E,
- Imaginer comment une décision locale peut impacter l'ensemble du groupe

directive vs Préconisations FNCB



1 réunion par an avec la direction centrale. Réunions exceptionnelles prévues en cas de circonstances transnationales exceptionnelles

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS :

- 2 réunions plénières/an
- Incluant 1 réunion préparatoire la veille
- Incluant 1 réunion de débriefing
- Réunions plus fréquentes du comité restreint



Maximum 5 membres issus du CEE, représentant différents Etats membres

COMITÉ RESTREINT :

Comité actif, impliqué en continu, mobilisable en cas de besoin avec un rôle renforcé

- A minima 1 réunion par trimestre (incluant 1 préparatoire)
- Une répartition des postes entre les différents pays



Rien de prévu dans la directive

GROUPE DE TRAVAIL :

Mise en place de groupe de travail permanent ou temporaire sur divers sujets transnationaux : R.S.E, Santé, sécurité, etc. ...



*Définition des règles différentes selon les accords :
Droit à un secrétaire
Droit à l'expertise
Droit à la formation
Moyens en temps
Etc. ...*

FONCTIONNEMENT, MOYENS MATÉRIELS ET HUMAINS :

- Droit à la formation (économique/sociale/linguistique etc...)
- Interprétariat
- Frais de fonctionnement
- Le temps nécessaire à sa fonction à défaut un crédit d'heure
- Budget propre (assure une autonomie)
- Recours aux experts économiques et syndicaux de leur choix (à la charge de l'employeur)



RECOURS AUX EXPERTS :

- Mettre en évidence que le CEE et le comité restreint peuvent être assister d'expert de leur choix (économiques ou syndicaux)
- Mentionner la prise en charge par la direction



Information des représentants nationaux sur les procédures européennes

LIENS AVEC LES INSTANCES NATIONALES :

Insistance sur la circulation de l'information entre le niveau européen et national



Possibilité si mention de la direction

CONFIDENTIALITÉ :

Ne doit concerner que des infos expressément justifiées.
Refus de la confidentialité abusive



Protection contre le licenciement ou les discriminations

PROTECTION DES MEMBRES



Pas de durée ou de renouvellement imposée par la directive

DURÉE :

La durée d'un accord ne devrait pas excéder 4 ans et/ou avoir la possibilité de procéder à des ajustements nécessaires (révision de directive, amélioration du fonctionnement etc. ...)



Le vrai enjeu :

*Ne pas seulement être informé
mais comprendre et agir.*



Quelles informations sont réellement utiles pour comprendre la stratégie du groupe ?



Que nous disent ces données sur les risques, les opportunités et les impacts sur les salariés



Informier n'est pas consulter !

Être consulté, c'est pouvoir analyser, questionner et peser sur les décisions. Pour cela, il faut du temps, des moyens et des infos lisibles

Information et consultation

Article 2 de la directive du 2009

«INFORMATION» :

Transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de **prendre connaissance** du sujet traité et de l'examiner; l'information s'effectue à **un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés**, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire

«CONSULTATION» :

Etablissement d'un **dialogue** et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, **d'une façon et avec un contenu** qui permettent aux représentants des travailleurs **d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis** concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire,



INFORMATION – CONSULTATION : ÉLÉMENTS « TRANSNATIONAUX »

- Circonstances à définir dans l'accord
- Effet utile

Prescriptions subsidiaires :

- Information sur la structure du groupe, sa situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes
- Info/consult sur l'emploi, l'investissement, changement d'organisation, nouvelles méthodes de travail ou procédés de production, fusions, réduction de la taille de l'entreprise ou fermetures, licenciements collectifs



INFORMATION, oui mais par qui et comment?

- Transmission des données au CEE par l'employeur
- Pertinence du contenu
- D'une manière qui permette d'exploiter ces données

CONSULTATION, oui mais par qui et comment?

- Niveau pertinent de la direction
- Permettre de donner un avis à un moment utile
- Produire un avis qui pourra être pris en compte dans le processus de décision

RÔLE D'UN MEMBRE DU CEE



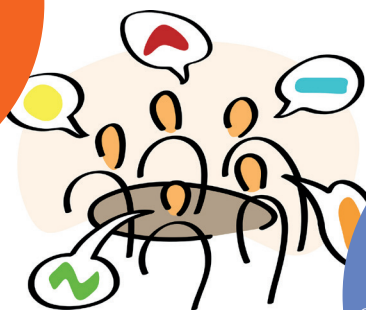
- *Faire remonter les questions d'ordre transnational*
- *Obligation / devoir d'information*
- *Devoir de confidentialité*
- *Formation*
- *Liens avec la FNCB et les travailleurs de son pays*



La FNCB

Accompagne
Informe
Forme
Désigne

les membres du CEE



Le CEE informe sur:

Ses actualités
Ses informations/consultations
Ses négociations d'accords

Ce que vous offre la FNCB

- Rencontre ou échange avec la FNCB après la désignation
- Information régulière
- Réseau des membres FNCB de CEE
- Réunion du réseau 2 fois par an
- Newsletter dans Vie Fédérale
- Echange avec la FNCB lors des négociations / renégociations d'accords

SOUTIEN EUROPÉEN DES MEMBRES DANS LEUR MANDAT

Avec le temps, les membres des CEE ont vu leurs missions s'élargir, à la fois par l'évolution des textes législatifs et par la richesse des pratiques syndicales développées sur le terrain. Ils interviennent désormais sur des enjeux sociaux, économiques, mais aussi environnementaux.

La FNCB renforce cette cohérence, en plus de son réseau interne, en étant en lien avec la FETBB qui propose un accompagnement concret : outils, formations, réseau, expertise...

L'objectif ? Faire des CEE de véritables leviers pour porter, ensemble, une stratégie syndicale forte à l'échelle européenne dans les secteurs du bâtiment et du bois.

Comité
Construction

Comité Bois

Santé sécurité

Coordinateur CEE

Les structures de travail développent des actions pour défendre et promouvoir les intérêts des travailleurs de la construction et du bois via :

1. Des actions de lobbying sur les pouvoirs publics et les élus européens
2. Des actions dans des entreprises via les membres affiliés dans les CEE
3. Le dialogue social européen avec les fédérations européennes d'employeurs
4. Des campagnes de l'ensemble des organisations affiliées partout en Europe



LES OBJECTIFS PRIORITAIRES FETBB POUR LES SALARIÉS DES SECTEURS DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS

Les actions menées au sein des CEE s'inscrivent naturellement dans les priorités définies lors des Assemblées Générales de la FETBB.

La plupart de ces objectifs sont connus des militants car déjà bien souvent mis en œuvre en France.

La dimension européenne nécessite cependant d'approcher les thématiques sous un angle quelquefois différent en raison des multiples cultures existantes en Europe. Un certain nombre d'objectifs sont eux, propres au CEE.

La dernière assemblée générale de la FETBB a défini son plan stratégique pour 2024/2027 en 7 priorités :

- **Egalité de traitement et mobilité équitable**
- **Future reconstruction de l'Ukraine**
- **Egalité des genres**
- **L'avenir du travail – double transition et investissements**
- **Emplois de qualité et amélioration de la formation professionnelle**
- **Des lieux de travail sains pour tous**
- **Des syndicats plus forts**

La **FNCB- Cfdt** fait partie du comité exécutif de la FETBB mais elle fait aussi participer les membres des CEE en les conviant régulièrement à des réunions ou des séminaires.

Ces rencontres sont l'occasion de traiter de sujets d'actualité ou de thématiques liées au fonctionnement et à l'action revendicative.

Ces moments sont aussi mis à profit pour échanger sur les pratiques propres et augmenter la capacité d'intervention des membres au sein de leur CEE. La FNCB-Cfdt coordonne aussi 3 CEE et participe à différentes manifestations.

Exemple de différents groupes de travail :

- Step-Up : Négociation collective
- Carte d'identité social
- Vivier des salariés
- Détachement
- Amiante
- Dialogue social dans la construction
- Etc.

SOUTIEN MONDIAL



AGIR AVEC LE CEE AU-DELÀ DE L'EUROPE

Le CEE a juridiquement compétence pour traiter des questions qui touchent l'ensemble des pays de l'Union Européenne.

Or, beaucoup de grands groupes situés en Europe ont aussi des implantations en dehors de l'Union européenne et au-delà des frontières de l'Europe.

Prendre en compte les probléma-

tiques qui se pensent au-delà de l'Europe relève donc en l'absence de ce cadre juridique précis, des stratégies de développement syndical mondial du groupe.

C'est ainsi que grâce à l'action d'un grand nombre de CEE, en association avec la FETBB et l'IBB, on voit se développer des pratiques permettant de peser sur les grands groupes au niveau mondial



L'IBB (INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT ET DU BOIS)

L'IBB (Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois), connue en anglais sous le nom de BWI (Building and Wood Workers' International), est une fédération syndicale mondiale qui regroupe des syndicats du bâtiment, du bois, des matériaux de construction et des secteurs connexes.

Elle défend les droits des travailleurs à travers le monde, en promouvant le travail décent, la sécurité sur les chantiers, la liberté syndicale et des conditions de travail équitables.

L'IBB soutient également la négociation collective et la solidarité internationale entre les syndicats de ses secteurs.

Présents dans 111 pays à travers 365 Syndicats, l'IBB défend :

- La justice climatique
- Des syndicats inclusifs
- La santé sécurité aux travail
- Droits mondialisés
- Un avenir égalitaire

LES DIFFÉRENCES SYNDICALES EN EUROPE

En Europe, les systèmes de représentation des travailleurs sont très différents d'un pays à l'autre.

Ces différences s'expliquent par l'histoire, la culture sociale, et le rôle attribué aux syndicats dans chaque État.

Quatre grands modèles se distinguent :

- **Le modèle germanique** (Allemagne, Autriche) : il repose sur la cogestion, c'est-à-dire une véritable participation des représentants des salariés aux conseils d'administration des entreprises, en plus des conseils d'entreprise très puissants.
- **Le modèle latin** (France, Espagne, Italie, Belgique) : les syndicats jouent un rôle important dans la négociation collective et les comités d'entreprise, mais la présence des salariés dans les instances de gouvernance reste limitée.
- **Le modèle nordique** (Suède, Danemark, Finlande) : caractérisé par un taux de syndicalisation très élevé et une forte négociation collective centralisée, avec parfois des représentants des salariés dans les conseils d'administration.
- **Le modèle anglo-saxon** (Royaume-Uni, Irlande) : beaucoup plus libéral, où la représentation des salariés dépend principalement de la présence syndicale, sans structures obligatoires et sans cogestion.

Ainsi, la France se distingue par un faible taux de syndicalisation mais une représentation obligatoire via les comités sociaux et économiques, tandis que l'Allemagne illustre un modèle de cogestion avancée où les salariés participent directement aux décisions stratégiques des entreprises.

Différences importantes entre les pays en matière de densité syndicales



TABLEAU COMPARATIF DES SYSTÈMES SYNDICAUX

Pays	Particularités syndicales	Représentation dans l'entreprise	Place dans la gouvernance (cogestion, etc.)
France	Syndicalisme fragmenté, faible taux de syndicalisation	Délégués syndicaux désignés par les syndicats + CSE (Comité Social et Économique) élus par tous les salariés	Pas de cogestion formelle. Quelques administrateurs salariés dans grandes entreprises (> 1 000 salariés en France ou > 5 000 monde)
Allemagne	Syndicats forts, organisés par branche,	Conseil d'Entreprise (Betriebsrat) élu par salariés, obligatoire à partir de 5 salariés	Cogestion (Mitbestimmung) : 1/3 ou 1/2 des sièges au conseil de surveillance occupés par représentants des salariés dans grandes entreprises
Autriche	Très haut taux de syndicalisation indirecte (adhésion automatique via Chambre du Travail)	Conseil d'Entreprise (Betriebsrat) obligatoire	Cogestion proche de l'Allemagne : forte présence des représentants du personnel
Pays-Bas	Syndicats plutôt modérés, négociation sectorielle importante	Conseil d'Entreprise (Ondernemingsraad) obligatoire dès 50 salariés	Droit d'avis conforme sur certaines décisions, mais pas de cogestion stricte
Belgique	Syndicats puissants et liés aux piliers sociaux (catholique, socialiste, libéral), taux >50%	Délégués syndicaux + Conseil d'Entreprise (dès 100 salariés) + Comité pour la Prévention et la Protection	Pas de cogestion, mais forte codétermination sociale via concertation structurelle
Luxembourg	Syndicats forts, dialogue social très institutionnalisé	Délégation du personnel (obligatoire dès 15 salariés)	Conseil d'Entreprise (dès 150 salariés), mais pas de cogestion stricte
Espagne	Syndicats représentatifs,	Comités d'Entreprise élus par salariés dès 50 salariés	Pas de cogestion, mais fort rôle dans négociation collective
Italie	Syndicats divisés,	RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) élues par les salariés	Pas de cogestion, mais droit de veto sur certains licenciements collectifs
Pays nordiques (Suède, Danemark, Finlande)	Taux de syndicalisation très élevé (60–70%), modèle de négociation collective centralisée	Représentation syndicale très forte en entreprise	Parfois cogestion partielle (ex. Suède : représentants salariés dans CA des grandes entreprises)
Royaume-Uni	Taux de syndicalisation en baisse	Pas de conseil d'entreprise obligatoire, représentation via syndicats là où ils sont implantés	Pas de cogestion, modèle plus libéral

SYNDICATS EUROPÉENS PROCHES DE LA CFDT DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Pays	Syndicat Construction proche de la CFDT	Orientation
France	CFDT-Construction & Bois	Réformiste, membre de la FETBB
Allemagne	IG BAU (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt)	Membre du DGB, puissant, réformiste et partenaire CFDT au sein de la FETBB
Belgique	CSC-Bâtiment et Industrie	Branche de la CSC, très proche historiquement de la CFDT
Luxembourg	LCGB – Construction	Orientation chrétienne et réformiste
Pays-Bas	FNV Bouw (aujourd'hui intégré dans FNV)	Syndicat de la construction, réformiste
Italie	FILCA-CISL (Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini)	Branche construction de la CISL, proche de la CFDT
Espagne	UGT-FICA (Federación de Industria, Construcción y Agro)	Branche construction de l'UGT, orientation sociale-démocrate et réformiste
Portugal	FETESE / UGT (construction incluse)	Syndicat affilié à la centrale UGT, réformiste
Pays nordiques	Byggnads (Suède), 3F Byggegruppen (Danemark)	Syndicats construction affiliés aux confédérations LO, favorables au dialogue social
Irlande	BATU / Unite Construction (dans ICTU)	Membre de la fédération européenne, orientation réformiste

LIENS UTILES

sur le WEB

- FNCB-CFDT : www.construction-bois.cfdt.fr
- Confédération CFDT : www.cfdt.fr
- Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) www.efbww.org
- CES (Confédération Européenne des Syndicats) www.etuc.org/fr
- IBB (Internationale des travailleurs du Bâtiment et du Bois) www.bwint.org
- Site comparatif sur les salariés et les conditions de travail des travailleurs du bâtiment en Europe www.constructionworkers.eu/fr
- Européen Trade Union Institute (ETUI) (formation syndicale européenne) www.etui.org/fr
- Union Européenne www.touteurope.eu
- Commission européenne, direction emploi, affaires sociales et inclusion : www.ec.europa.eu/social/main
- Agence de Développement Social www.sda-asbl.org/fr
- Organisation Internationale du Travail (OIT) www.ilo.org
- Comparatif des conditions d'emploi BTP en Europe <http://ecmin.efbww.org>
- Base de données des accords CEE et des transpositions nationales, en Anglais <http://www.ewcdb.eu/index.php>

CONTACT FNCB

FNCB CFDT

47-49 Avenue Simon Bolivar

75019 PARIS Cedex

01.56.41.55.60

fncb@cfdt.fr

Service Europe International FNCB :

Rui PORTAL – Secrétaire général

rui.portal@construction-bois.cfdt.fr

Jean-Marc CANDILLE – Secrétaire National Fédéral

jeanmarc.candille@construction-bois.cfdt.fr

Alexandra CHARTON – Chargée de mission – réseau CEE et mission Afrique de l'Ouest

alexandra.charton@construction-bois.cfdt.fr

