



**CONFÉRENCE  
ANNUELLE  
DE LA CES  
SUR LES CEE**

**10-11 Octobre 2018**

L' Auditorium international  
La Maison syndicale internationale  
Boulevard du Roi Albert II, 5  
1210 Bruxelles

**DAVANTAGE DE DEMOCRATIE  
AU TRAVAIL !**

CONFÉDÉRATION  
**SYNDICAT  
EUROPEËN  
TRADE UNION**



Avec le soutien  
de la Commission  
Européenne

Réseau wi-fi: International Auditorium  
Mot de passe: brussels

# CONFÉRENCE ANNUELLE DE LA CES SUR LES CEE

## *Davantage de démocratie au travail !*

### INTRODUCTION

La conférence annuelle de cette année soutient la campagne de la CES pour “Plus de démocratie au travail!”. Un aspect fondamental du modèle social européen est que la démocratie ne doit pas s’arrêter à la porte du lieu de travail. Outre le dialogue social et la négociation collective, la liberté d’association, les syndicats, les travailleurs et leurs représentants peuvent exercer une influence importante sur leur lieu de travail par le biais de différents instruments de participation des travailleurs.

En 2019, le mouvement syndical européen sera confronté à deux défis majeurs : les élections européennes et la mise en place d’une nouvelle Commission européenne.

Notre campagne doit être visible car nous avons besoin de progresser pendant le nouveau mandat de la Commission et du Parlement.

La démocratie au travail ne figurait pas parmi les priorités de l’agenda politique européen précédent, malgré son potentiel de contribution à la croissance urgente d’une Europe sociale visible et tangible.

La nécessité de permettre aux travailleurs – dans les entreprises privées et en particulier dans les services publics, au sein desquels les droits de participation sont faibles ou inexistants dans certains pays – d’exprimer leurs points de vue et faire valoir leurs droits collectivement en Europe est trop souvent ignoré dans les débats européens actuels.

L'intégration européenne se renforçant dans certains domaines, les droits des travailleurs devraient également suivre la même évolution. Cependant, la démocratie au travail s'érode via par exemple par la centralisation croissante de la prise de décision dans tous les domaines, par l'influence massive sur l'interprétation des lois, par la dissimulation accrue de la valeur réelle des actifs, etc. Ce fossé grandissant peut être partiellement comblé par une législation européenne sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs, telle que proposée par la CES.

Une approche européenne de la démocratie au travail pourrait directement améliorer la vie professionnelle, les droits collectifs du travail et la participation concrète des travailleurs à la société et à l'économie. Elle contribuerait également au succès économique, à la stabilité de l'emploi et à la bonne gouvernance d'entreprise.

En ce qui concerne la démocratie au travail, la CES a été assez active ces dernières années, à l'inverse d'une Commission et d'un Parlement plutôt inactifs. Depuis 2016, la CES demande un nouveau cadre européen pour l'information, la consultation et la représentation au sein des conseils d'administration. En 2017, la CES a présenté 10 demandes de révision de la directive sur les comités d'entreprise européens. La nouvelle architecture doit assurer une information et une consultation équitables des travailleurs, ainsi que de meilleures anticipations et gestions des restructurations.

S'il vous plaît, aidez-nous à passer le mot !

La conférence ne peut être qu'une pierre angulaire, l'action devant le Parlement européen en est une autre, mais nous vous demandons d'utiliser le matériel de la campagne pour confronter les futurs membres du Parlement et de la Commission avec nos revendications pour plus de démocratie au travail !

**Peter Scherrer**, Secrétaire général adjoint  
**Wolfgang Kowalsky**, Conseiller principal

# Matériel de campagne pour mettre en œuvre la stratégie de la CES pour plus de démocratie au travail

## 1. Inviter un eurodéputé ou un candidat aux élections du PE: lettre type pour les CEE (« adopte un eurodéputé »)

### **Re: Invitation à un débat sur les élections européennes**

Cher candidat(e) au Parlement européen,

Cher future(e) membre du Parlement européen,

Les élections européennes se rapprochent et pourraient être une gigantesque bataille entre pro et anti-européens.

En tant que membres du comité d'entreprise européen de l'entreprise [*insérer le nom de la société*], nous prenons une position critique mais pro-européenne et voudrions vous inviter à une discussion le [*insérer date et lieu*] afin de sensibiliser nos collègues aux élections et en particulier aux questions que nous souhaiterions voir renforcées dans les futures Commission et Parlement européens, en particulier la Démocratie au travail.

Pendant plus d'une décennie, il y a eu un blocage total. En tant que syndicats et CEE, nous demandons une révision de la directive sur les comités d'entreprise européens ainsi qu'un nouveau cadre européen pour de meilleurs droits en matière d'information, de consultation et de représentation au sein des conseils d'administration. (<https://www.etuc.org/fr/document/resolution-de-la-ces-strategie-pour-davantage-de-democratie-au-travail-0>; <https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-orientation-pr-nouveau-cadre-europ-sur-droits-info-la-consultation-et>; <https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-pour-une-directive-moderne-sur-le-comite-dentreprise-europeen-cee-lere>).

Nous devons renforcer la démocratie à l'œuvre à l'heure de la numérisation, de la mondialisation, des restructurations, des fusions, des acquisitions, etc. La directive actuelle ne donne pas suffisamment de droits aux travailleurs pour

faire face aux défis de l'ère numérique. Davantage de démocratie au travail fait partie d'une approche plus large d'une Europe plus sociale, nécessaire en cette période de montée du populisme de droite, des mouvements anti-européens et des régimes et tendances autoritaires et anti-démocratiques. Plus de démocratie au travail est l'un des antidotes. Nous aimerions discuter de ce qui peut et doit être fait lors du prochain mandat Parlement européen.

Nous serions très heureux si vous pouviez accepter notre invitation et venir à notre débat,

Avec nos meilleures salutations,

[Insérer signature]

## 2. Pourquoi plus de démocratie au travail ? Une collection de bons arguments

- La participation des travailleurs est un droit démocratique fondamental, inscrit, par exemple, dans la Charte (contraignante) de l'UE des droits fondamentaux. (Art. 27, 28)<sup>1</sup>.
- Un ensemble de droits donnant aux travailleurs / employés la possibilité de participer activement à la définition de leur environnement de travail, y compris les droits légaux, les accords d'entreprise élaborés dans le cadre de conventions collectives et les possibilités informelles découlant de la pratique<sup>2</sup>.
- Pas de contradiction: des entreprises compétitives et socialement responsables - les entreprises très productives autant que celles disposant de moins de pouvoir peuvent utiliser les représentants des travailleurs pour augmenter la production moyenne par employé.

---

<sup>1</sup> 'Les travailleurs ou leurs représentants doivent, aux niveaux appropriés, bénéficier d'une information et d'une consultation garanties en temps utile dans les cas et selon les conditions prévues par le droit de l'Union et les lois et pratiques nationales.'

<sup>2</sup> POURQUOI LA CODETERMINATION? Un ensemble de bons arguments pour une voix forte des travailleurs; Fondation Hans-Böckler ([https://www.boeckler.de/pdf/v\\_2018\\_04\\_26\\_27\\_arg\\_co\\_determ.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/v_2018_04_26_27_arg_co_determ.pdf))

- « Citoyens au travail » : une participation démocratique non seulement à la vie politique mais également au monde du travail
- « Entreprise durable » pour la compétitivité et la responsabilité sociale - Les entreprises avec un comité d'entreprise sont généralement plus concernées par la formation de leurs employés, du moins en ce qui concerne les compétences générales.
- « Vases communicants » : la démocratie au niveau du lieu de travail / atelier : par le biais de comités d'entreprise - au niveau de l'entreprise : par le biais des conseils d'administration/ de surveillance d'entreprise - au niveau transnational : par le biais de comités d'entreprise européens - par le biais des syndicats : négociation de conventions collectives, coopération avec les comités d'entreprise. Une stratégie est nécessaire pour connecter le niveau du site local, le niveau du conseil national et le niveau européen transfrontalier.
- Les entreprises ayant des droits de codétermination en général ont : 1. des taux d'investissement plus élevés, 2. (plus fréquemment) des pratiques de durabilité, 3. des taux de formation plus élevés, 4. un degré plus élevé de sécurité d'emploi, 5. des systèmes de rémunération des cadres supérieurs à plus long terme et moins axés sur les marchés boursiers.
- 19 des 31 États membres de l'EEE reconnaissent la représentation au sein du conseil d'administration des travailleurs, le droit d'élire ou de nommer certains des membres du conseil de surveillance ou du conseil d'administration de la société.
- Les entreprises ayant mis en place une représentation au conseil d'administration et des conventions collectives ont obtenu de meilleurs résultats que celles qui ne l'ont pas fait<sup>3</sup>. Les entreprises sans représentants des employés au conseil d'administration ont dépensé beaucoup plus d'argent dans les programmes de rémunération les plus élevés que les entreprises disposant d'une représentation au conseil d'administration.

---

<sup>3</sup> Mitbestimmungsreport Nr. 31, 2017, sur les 100 plus grandes entreprises européennes (<https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-006558&chunk=2&jahr=>)

- On ne peut attendre du type de travailleurs requis par les entreprises européennes – qualifiés, mobiles, engagés, responsables et capables d'utiliser des innovations techniques et de s'identifier avec l'objectif d'accroître la compétitivité et la qualité – qu'ils obéissent simplement aux instructions des employeurs. Les travailleurs doivent être impliqués de manière permanente dans la prise de décision à tous les niveaux de l'entreprise. (Rapport final du groupe d'experts de haut niveau de l'UE sur la participation des travailleurs (Davignon group), 1997)
- Le travail d'intégration des syndicats et des comités d'entreprise implique un engagement quotidien contre le racisme, la xénophobie et l'extrémisme de droite. Les entreprises ont un impact important sur le fait de savoir si, à l'avenir, nous parlerons d'immigration au sens (exclusivement) géoéconomique ou d'une immigration socialement inclusive.
- Les pays dotés de solides droits de participation ont encore progressé dans la mise en œuvre d'objectifs européens tels que le taux d'emploi élevé, les dépenses en Recherche et Développement, la part d'énergies renouvelables etc.

### 3. Recommandations

- Insister sur l'importance des droits européens en matière d'information, de consultation et de représentation au sein des conseils, sans sous-estimer l'importance des droits nationaux
- Souligner que les droits européens ne remplacent pas mais complètent les droits nationaux acquis
- Critiquer l'approche européenne actuelle qui considère les droits nationaux plus élevés comme un obstacle ('goldplating' ou surréglementation) et accueillir les normes nationales élevées ainsi que les normes européennes élevées
- Les normes dites minimales européennes ne doivent pas être minimalistes : pas un plafond mais un socle ambitieux de droits

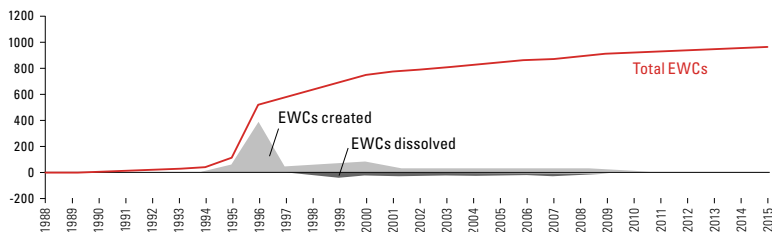


- Souligner la valeur ajoutée des outils européens d'information, de consultation et de représentation au niveau des conseils d'administration à un moment où les entreprises deviennent transnationales, européennes et mondiales
- Éviter d'exploiter les acteurs nationaux pour atteindre des objectifs européens mais plutôt montrer l'interdépendance et la complémentarité des niveaux national et européen, par exemple pour influencer la prise de décision dans des entreprises multinationales ou transnationales, insister sur le principe de subsidiarité
- Éviter les arguments défensifs et défaitistes - essayez de passer à l'offensive
- Approche sectorielle: ajouter des arguments sectoriels
- Approche nationale: ajoutez des arguments liés à votre pays

## 4. Faits et chiffres

### Croissance des CEE

Figure 1 Establishment and dissolution of EWCs



(<http://www.worker-participation.eu/About-WP/What-s-new/New-ETUI-book-European-Works-Councils-and-SE-Works-Councils-in-2015.-Facts-and-figures>)

## 5. Suggestions d'actions

- Rassemblement - comme coup d'envoi. Les participants à la conférence de la CES sur les CEE en octobre (avec les affiliés) défilent devant le Parlement européen et remettent les signatures de l'appel européen
- Organiser conjointement des réunions / événements publics et / ou internes avec les organisations membres (et / ou les CE nationaux et / ou les représentants des travailleurs dans les conseils de l'entreprise) sur les droits d'information, de consultation et de représentation - inviter la presse locale / régionale / nationale / européenne
- Organiser des réunions directes entre les CEE et les députés européens et candidats au PE dans toute l'Europe (« Adopte un Eurodéputé ») - inviter la presse locale / régionale / nationale / européenne
- Rassembler et diffuser des exemples positifs et des meilleures pratiques pour montrer les avantages de la démocratie sur le lieu de travail, éventuellement avec BusinessEurope et / ou des organisations d'employeurs nationales afin d'accroître le nombre et la qualité des comités d'entreprise européens
- Initiatives organisées / soutenues par l'ETUI, travaillant en étroite collaboration avec tous les membres de la CES pour répondre aux besoins spécifiques en matière de droits d'information, de consultation et de représentation au sein du conseil d'administration dans divers secteurs économiques.
- Jusqu'en mai 2019: Lobbying de base: les CEE envoient des lettres / courriels aux commissaires et aux députés européens ? Les représentants des travailleurs décrivent leurs difficultés à faire appliquer leurs droits.
- Appel des membres du conseil - signé par un nombre significatif de représentants au niveau du conseil
- Signer une pétition en ligne - pour cibler le nouveau PE et la nouvelle Commission
- Développez votre stratégie de communication

## 6. Contenu de la campagne

**1) Information et consultation au niveau national :** En 2013, la CES a suggéré les propositions concrètes suivantes pour une révision du **Cadre général pour l'information et la consultation** (2002/14/EC du 11 Mars 2002)<sup>4</sup>

- La CES demande à ce que la candidature soit étendue à tous les travailleurs, y compris les fonctionnaires et les gens de mer;
- La CES demande que la directive 2002/14 soit alignée sur les meilleures normes (définitions, etc.) contenues dans la refonte du CEE (2009/38) et la directive SE (2002/86/EC);
- Importance de renforcer les droits de consultation en vue de parvenir à un accord via un dialogue constructif avant que toute décision ne puisse être finalisée;
- L'information-consultation doit couvrir la chaîne de valeur : fournisseurs en amont, sous-traitants, entreprises dépendantes en aval;
- La directive devrait accorder aux représentants des travailleurs un droit à l'expertise;
- La CES appelle à une gestion anticipative de l'emploi et des compétences ...;
- Renforcer la représentation des travailleurs au niveau du conseil (le cas échéant) pour recevoir des informations complètes sur les choix stratégiques avant que les décisions ne soient prises et pour accroître le contrôle et l'influence des travailleurs sur le processus décisionnel stratégique au sein de l'entreprise ou du service public;
- Sanctions efficaces et fortes.

---

4 Position de la CES sur la proposition de consolidation des trois directives sur l'information et la consultation, les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise. Adoptée à la réunion du Comité exécutif des 3 et 4 décembre 2013 [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Final\\_Position\\_on\\_consolidation\\_of\\_directives\\_EN\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Final_Position_on_consolidation_of_directives_EN_1.pdf)

**2) Information et consultation au niveau européen :** En 2017, la CES a présenté 10 demandes pour la révision de la directive sur les **Comités d'entreprise européens**<sup>5</sup>. En 2018, la demande d'un médiateur européen des CEE<sup>6</sup> a été ajoutée.

**3) Droits de représentation au niveau du conseil d'administration :** Révision des **Statut de société européenne et de la Directive sur les fusions.**

Instruments du droit de la mobilité des entreprises: - conversion / transfert de siège, fusion et scission de sociétés

**4) Outils et niveaux en un :** Depuis 2016, la CES demande une nouvelle architecture de l'UE pour l'information, la consultation et la représentation au conseil d'administration.<sup>7</sup>

## 7. Conclusions

La démocratie au travail ne figure pas parmi les priorités de l'agenda politique européen malgré son potentiel de contribution à l'augmentation urgente d'une Europe sociale visible et tangible. Une approche européenne de la démocratie au travail peut directement améliorer la vie professionnelle, les droits collectifs du travail et la participation concrète des travailleurs à la société et à l'économie. Elle contribue également au succès économique, à la stabilité de l'emploi et à la bonne gouvernance d'entreprise. En vue des élections européennes et du Congrès de la CES (tous deux en mai 2019), la CES propose une stratégie pour passer à l'offensive en faveur d'une plus grande démocratie au travail. La CES fera clairement connaître ses positions à un public plus large. Pour réussir dans ce domaine, la condition préalable est d'obtenir le soutien actif et durable des

---

5 Document de synthèse de la CES: Pour une directive moderne sur les comités d'entreprise européens (CEE) à l'ère numérique <https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-pour-une-directive-moderne-sur-le-comite-dentreprise-europeen-cee-ler-e>

6 Résolution de la CES adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 7 et 8 mars 2018: Stratégie pour plus de démocratie au travail : <https://www.etuc.org/fr/document/resolution-de-la-ces-strategie-pour-davantage-de-democratie-au-travail-0>

7 Document de synthèse de la CES: Orientation pour un nouveau cadre européen sur les droits d'information, de consultation et de représentation au niveau des conseils <https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-orientation-pr-nouveau-cadre-europ-sur-droits-linfo-la-consultation-et>

membres de la CES. Le soutien dans les institutions européennes est actuellement limité, voire inexistant. Aucun parti politique ne met de manière proactive « plus de démocratie au travail » à son ordre du jour. Mais en générant suffisamment de pression pour renforcer le débat sur la démocratie au travail, un soutien de plus en plus efficace sera obtenu dans les domaines de l'élaboration des politiques et de la législation.

La résolution de 2016 constitue une étape importante pour le mouvement syndical européen. C'est la première fois que nous appelons à l'unanimité à l'égalité des chances des travailleurs en matière de représentation au niveau des conseils. La résolution a toutefois souligné la nécessité de préserver les traditions nationales. L'idée n'est pas d'intervenir dans des situations purement nationales, mais de proposer une vision durable du droit européen des sociétés. Lorsqu'une entreprise souhaite s'appuyer sur les opportunités offertes par le droit européen des sociétés, elle doit en même temps adhérer aux valeurs européennes communes. Le nouveau cadre deviendrait la référence unique en matière d'information, de consultation et de représentation au niveau du conseil d'administration pour toutes les formes de sociétés européennes (telles que SE, SCE). Cela s'appliquerait également aux entreprises qui souhaitent utiliser les instruments de droit des sociétés de l'Union européenne permettant leur mobilité, telles que les fusions transfrontalières, les divisions transfrontalières ou les transferts transfrontaliers de siège statutaire.

# PROGRAMME

---

## MERCREDI 10 OCTOBRE 2018

---

- 13:00 *Inscription des participants*
- 13:30 **Discours de bienvenue du président de la conférence: la campagne de la CES pour « plus de démocratie au travail »**  
‣ **Peter Scherrer**, Secrétaire général adjoint de la CES
- 13:45 **Discours d'ouverture sur plus de démocratie au travail**  
‣ **Stefan Olsson**, Directeur DG EMPL
- 14:15 Discussion et questions de la salle – *suivi de la remise des signatures de l'appel européen pour plus de démocratie au travail*
- 14:45 **La voix des travailleurs dans la gouvernance d'entreprise : impact sur plus de démocratie au travail.**  
**Présidé par Henning vom Stein**, Hans-Böckler Foundation  
‣ **Aline Conchon**, industriAll Europe  
‣ **Herman Soggeberg**, CEE Unilever  
‣ **Norbert Kluge**, Fondation Hans-Böckler de DGB
- 15:45 **Bus pour le Parlement européen**
- 16:30- **Rassemblement pour la Démocratie au Travail**
- 17:30 *Remise des signatures de l'appel européen pour plus de démocratie au travail: rassemblement devant le Parlement européen, Esplanade - rencontre de députés européens de différents groupes politiques*
- 17:15- *Réunion de délégation avec le président du PE (sous réserve)*  
17:30

---

## JEUDI 11 OCTOBRE 2018

---

- 09:00**    **Expérience de CEE - face aux défis de la numérisation [panel]**  
**Modérateur : Wolfgang Kowalsky, ETUC**
- **Robert Textoris**, CEE Engie, France
  - **Sabine Kuhlmann**, CEE Oerlikon, Allemagne
  - **Daniel Folgado Risueno**, CEE Axa insurance, Espagne
  - **Daniel Valtakari**, Coordinateur CEE pour Nokia, Ideal Standard, Perkin Elmer
  - **Gabriele Guglielmi**, Coordinateur des politiques internationales, CGIL FILCAMS
- 10:30**    **Pause-café**
- 11:00**    **Le Brexit et les CEE**
- **Gerry McCormack**, Secrétaire général adjoint, SIPTU (Ireland)
  - **Stephen Schindler**, EFBWW
  - **Barry Firth**, CEE Coca Cola UK
  - **Janet Williamson**, TUC (UK)
- 11:45**    **Vers les élections européennes: priorités de la CES pour la nouvelle Commission européenne et le nouveau Parlement 2019-24**
- **Luca Visentini**, Secrétaire général de la CES
- Questions et réponses
- 12:45**    **Remarques finales**
- **Peter Scherrer**, Secrétaire général adjoint de la CES
- 13:00**    **Déjeuner buffet**

# INTERVENANTS ET MODERATEURS

## PAR ORDRE D'APPARITION

### **PETER SCHERRER**

Secrétaire général adjoint de la CES, a été apprenti métallurgiste et suivi des études à Berlin et à Newcastle-upon-Tyne. Il a fait sa maîtrise en histoire à Bielefeld. Il a été secrétaire international du syndicat allemand de l'horticulture, de l'agriculture et de la sylviculture (GGLF) à Kassel de 1990 à 1992 et chef du département international de la fondation Hans Boeckler à Düsseldorf de 1992 à 1999. En 2005, il est devenu secrétaire général de la Fédération européenne des métallurgistes à Bruxelles. Il a travaillé pendant deux ans en tant que directeur du travail dans l'industrie de l'acier. Il a été responsable de la politique industrielle chez IG Metall à Francfort jusqu'à ce qu'il prenne ses fonctions de secrétaire général adjoint de la CES en octobre 2015, à la suite du congrès de la CES de Paris. Il a représenté les travailleurs au conseil de surveillance de plusieurs grandes entreprises allemandes.

### **STEFAN OLSSON**

Avocat suédois, il est entré à la Commission européenne en 1996 et s'occupait du commerce des organismes génétiquement modifiés, des questions relatives aux droits fondamentaux ainsi que du dialogue social. Il a été assistant du directeur général pour l'emploi et les affaires sociales (2000-2005), avant de diriger des unités chargées des lois et des politiques antidiscrimination, des affaires administratives et de l'inclusion sociale. En 2015, il a assumé les fonctions de directeur à la DG Emploi, responsable de la gestion du Fonds social européen en Roumanie, en Bulgarie, à Malte et en Espagne, ainsi que de la mise en œuvre de la stratégie pour l'emploi au moyen d'outils tels que la garantie pour la jeunesse, la recommandation sur le chômage de longue durée et le réseau. des services publics de l'emploi, ainsi que des questions législatives et politiques relatives aux conditions de travail, y compris la santé et la sécurité au travail.



### **DR ALINE CONCHON**

Aline Conchon est conseillère principale en matière de politiques chez industriAll Europe, la fédération syndicale européenne des travailleurs de l'industrie, des mines et de l'énergie. Elle coordonne les activités d'industriAll Europe dans le domaine de la politique des entreprises, c'est-à-dire des politiques visant à soutenir l'action syndicale dans les entreprises multinationales (notamment par le biais de comités d'entreprise européens ou de la coordination transnationale ad hoc des syndicats). Forte de 15 ans d'expérience dans le domaine de la recherche et du conseil politique, Aline a développé une expertise de haut niveau en matière de participation des travailleurs et est titulaire d'un doctorat en sociologie des relations industrielles.

### **HERMANN SOGGERBERG**

Formé à la boulangerie en 1987, Hermann a commencé à travailler chez Unilever en 1990 et a été élu au comité d'entreprise en 1994. Il a été élu président du conseil régional du syndicat Wahl NGG à Münster. Élu au comité d'entreprise européen d'Unilever en 2002, il est président du comité d'entreprise européen d'Unilever depuis 2010, ainsi que vice-président du comité consultatif de Unilever Holding GmbH.

### **DR NORBERT KLUGE**

Directeur académique de l'Institut de codétermination et de gouvernance d'entreprise (IMU) de la Fondation Hans Böckler de la DGB, Düsseldorf / Allemagne, le Dr Kluge a travaillé pendant sept ans en tant que chargé de recherche senior à l'ETUI (2002-2009), puis conseiller principal. aux CEE de ThyssenKrupp et d'Outokumpu Allemagne (2009-2012), membre du CESE (groupe des travailleurs) depuis 2016.

**DR WOLFGANG KOWALSKY**, est conseiller politique à la Confédération européenne des syndicats (CES) en charge de la numérisation du travail, de la participation des travailleurs et des comités d'entreprise européens Il a commencé sa carrière en tant que chargé de cours à l'école de commerce française HEC, puis à la Freie Universität de Berlin, avant de rejoindre le siège du syndicat allemand IGM à Francfort. Après une bourse à l'Institut d'études avancées en sciences humaines de Rhénanie du Nord-Westphalie, il a commencé à travailler à la CES. Il est titulaire d'un diplôme en sociologie et d'un doctorat en sciences politiques de l'Université libre de Berlin. En outre, il a publié

“Focus sur la politique sociale européenne. Contrer l’eupessimisme”, “Les syndicats pour un changement de cap en Europe”, et plusieurs articles sur l’Europe sociale : “Scénarios pour une Europe numérique”, “L’agenda numérique européen: peu ambitieux et trop étroit”.

### **ROBERT TEXTORIS**

Robert TEXTORIS est secrétaire du CEE du Groupe Engie depuis 2017 et membre depuis sa création en 2009. Avec la profonde transformation du groupe Engie décidée en 2016, le CEE d’Engie a pris l’initiative d’étudier dans ses groupes de travail les enjeux de la digitalisation, ses différentes applications dans les activités du groupe, ses répercussions sociales sur l’organisation du travail.

### **SABINE KUHLMANN**

Sabine Kuhlmann est présidente du Forum européen d’Oerlikon, groupe suisse actif dans les domaines des revêtements de surface, de la fabrication additive et des machines pour l’industrie textile. Sabine Kuhlmann est issue de la division des machines pour l’industrie textile. Elle est présidente du comité d’entreprise général en Allemagne ainsi que du comité d’entreprise sur le site de Remscheid. Avec environ 25 ans d’expérience dans la pratique opérationnelle, elle est titulaire d’un diplôme en administration des affaires et en gestion du changement.

### **DANIEL FOLGADO RISUENO**

Délégué du syndicat Comisiones Obreras à Valence depuis 1993 et au Secrétariat de CCOO AXA Espagne depuis 2011. Membre du Comité européen du Groupe AXA pour l’Espagne depuis cette date et l’un des trois sous-secrétaires en activité, avec le travail dans la Commission d’Assistance AXA Assistance et AXA Seguros, SA (Valence-Espagne).

### **DANIEL VALTAKARI**

Daniel Valtakari est conseiller principal chez TEK Academic Engineers and Architects en Finlande, qui représente des ingénieurs des secteurs privé et public. Il collabore avec Nordic IN, IndustriAll Europe, UNI Europe, la CES et Eurocadres sur des questions concernant notamment les comités d’entreprise européens, la politique des entreprises, la numérisation, la fiscalité et les droits de propriété immatériels. Il forme en permanence ses collègues et les représentants des employés aux mêmes sujets. Daniel a plus de 15

ans d'expérience et d'expertise au sein de syndicats et avant cela, il a fait carrière dans les sciences avec la recherche et le développement en chimie et en ingénierie. Daniel est titulaire d'un doctorat en technologie chimique et travaille actuellement sur un doctorat en droit.

### **GABRIELE GUGLIELMI**

Syndicaliste depuis plus de 40 ans, Gabriele a négocié des conventions collectives: pour divers groupes de travailleurs en Italie, dont PrivateSecurity, des travailleurs saisonniers de l'hôtellerie et du tourisme et des comités d'entreprise européens. Depuis 2008, il est responsable des politiques internationales de Filcams CGIL. Parmi les projets les plus récents, il a coordonné le projet Open EW financé par la CE et la mise en œuvre d'OpenCorporation, financée par le Centro Studi Filcams.

### **GERRY MCCORMACK**

Gerry McCormack est secrétaire général adjoint du SIPTU et est responsable des membres du secteur privé de l'île d'Irlande. SIPTU est le plus grand syndicat d'Irlande avec 200 000 membres.

### **JANET WILLIAMSON**

Janet Williamson est responsable politique au TUC et dirige les travaux du TUC sur la gouvernance d'entreprise et les marchés des capitaux. Elle a rédigé un grand nombre de rapports du TUC sur la gouvernance d'entreprise et d'autres domaines, dont récemment: «Tous à bord: faire de la représentation des travailleurs aux conseils d'administration une réalité». Elle est présidente des actionnaires syndicaux, qui a dirigé le travail d'engagement des actionnaires du mouvement syndical avec Sports Direct. Janet a représenté le parti travailliste dans plusieurs groupes de travail gouvernementaux sur la gouvernance et la rémunération. Avant de rejoindre le TUC, Janet a travaillé sur la politique économique chez ActionAid. Janet a fait ses études à l'Université de York, où elle a étudié l'histoire et la politique, et à l'Institute of Development Studies de l'Université de Sussex, où elle a obtenu un Master en études du développement.

### **LUCA VISENTINI**

Luca Visentini a été élu secrétaire général de la CES lors du 13e Congrès de la Confédération à Paris en 2015, après quatre ans à titre de secrétaire confédéral

de la CES à Bruxelles. En tant que secrétaire général, il est chargé de guider et de coordonner la politique de la CES. Il est actif dans le mouvement syndical depuis 1989, avec une expérience et une implication dans les négociations collectives aux niveaux de la confédération, national et sectoriel. Il participe aux activités de la CES depuis 1997. Auparavant, il avait contribué aux travaux de l'UIL en tant que secrétaire général dans l'une des 20 régions italiennes et en tant que membre du comité directeur de l'UIL.









Boulevard du roi Albert II, 5 | B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55  
[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) | [www.etuc.org](http://www.etuc.org)