

Infopoint est un projet de la SDA proposant une aide gratuite aux partenaires sociaux concernant l'utilisation de la ligne budgétaire 04.03.03.03, bénéficiant du soutien financier de la Commission Européenne. Convention VS/2006/0713 - SI2.452628



Pa RI PARTICIPATION & RIGHTS LETTER

LES DROITS D'INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS EN EUROPE

POURQUOI CETTE NEWSLETTER?

Cher(e)s lecteur(trice)s,

Pourquoi avons-nous décidé de nous doter d'un nouvel instrument, une "Newsletter", à mettre à la disposition des syndicalistes européens et des Comités d'entreprise européens? Il y a à cela deux raisons fondamentales. La première est la prise de conscience que les défis économiques et sociaux qui vont se poser à nous sont sans précédents. La mondialisation d'une part et la financiarisation de l'économie de l'autre ont changé de façon structurelle le mode de production des entreprises et en particulier des grandes multinationales. Le vocabulaire s'est enrichi de nouveaux termes: délocalisations,



fusions transfrontalières, OPA etc. Cela signifie que les entreprises ne connaissent plus ni limites ni frontières. Comment alors réussir à répondre à ces nouveaux phénomènes, à être informés et consultés sans se résigner à n'en gérer que les conséquences sociales? Ce n'est pas facile, notamment parce que le pouvoir contractuel des syndicats, à l'opposé de celui des entreprises, reste bloqué aux frontières nationales. Le risque de ne plus jouer que sur la défensive est grand, surtout si nous ne nous montrons pas en mesure de valoriser et de mettre en oeuvre toutes les ressources dont nous disposons. Une ressource d'une grande importance, c'est le Comité d'Entreprise Européen (CEE) . Il représente la seule cellule transnationale dont nous disposons. C'est une réalité importante, présente dans plus de 800 grandes entreprises, avec quelque 11.000 représentants qui se trouvent journallement confrontés à des problèmes et à des processus nouveaux et considérables. Nous voulons valoriser, soutenir, former et informer cette grande potentialité du syndicalisme européen. La

présente Newsletter est un instrument de plus à mettre à leur disposition. La seconde raison est la conséquence de la première. Les entreprises veulent gérer unilatéralement leurs choix. La participation est de plus en plus considérée comme un obstacle et pas comme un investissement. C'est pourquoi souvent, les CEE ne sont informés qu'après que les décisions ont été prises et ils ne sont que rarement consultés. Nous voulons réagir contre cette tendance. Nous sommes en effet convaincus que la participation est un instrument décisif pour améliorer la gouvernance des entreprises. Ce n'est pas un hasard si les entreprises où les systèmes de participation sont bien ancrés sont aussi celles qui réalisent les meilleurs résultats économiques. C'est aussi la raison pour laquelle nous voulons, avec cette Newsletter, défendre et répandre les raisons, les valeurs, les expériences qui font de la participation un instrument d'avenir, non seulement pour les CEE et pour le syndicalisme, mais aussi pour l'Europe tout entière.

Walter Cerfeda, ETUC Confederal Secretary

AU SERVICE DES CEE

PAR CLAUDIO STANZANI, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA SDA

Le fonctionnement, qu'il soit positif ou négatif, d'un Comité d'entreprise européen dépend pour une part considérable de la présence et de l'exercice des droits que nous pourrions définir comme étant des conditions d'efficacité. Quand ces droits sont présents dans la vie d'un CEE, nous pouvons avoir la quasi certitude que ce CEE fonctionne. En voici deux exemples qui ressortent de la majorité des enquêtes menées et des priorités retenues par la CES dans la perspective de la révision de la directive 94/45/CE: la formation des membres



et l'utilisation d'experts. En premier lieu, la formation de leurs membres. Le bon fonctionnement d'un CEE est en fait favorisé par la quantité et la qualité de la formation donnée à ses membres. Or, il n'y a qu'un peu plus d'un tiers des accords recensés qui prévoient effectivement la formation comme un droit et qui en régleme les contenus et les modalités d'application; en réalité, au-delà de ce qui est prévu par les accords, les pratiques sont beaucoup plus répandues et pour un nombre significatif, sans être majoritaire, de CEE, les temps de formation alternent régulièrement avec les réunions annuelles d'information et de consultation, et ces dernières sont conçues comme une stratégie d'accompagnement. Parfois, la formation dans les CEE se déroule de façon conjointe et des représentants de la direction des entreprises y participent également. Au travers de la formation de leurs membres, les CEE accroissent leurs propres capacités de

partager, de réunir, d'échanger et de confronter - également en utilisant des méthodes communes - des informations sociales, économiques et sur la production des différents pays et centres de production et de préparer les réunions annuelles avec la direction du groupe. Un autre objectif de l'activité de formation au sein des CEE consiste à améliorer les connaissances linguistiques, en enseignant, même élémentairement, les bases d'une langue commune entre représentants des travailleurs, ce qui leur permettrait de surmonter les barrières de communication entre et durant les réunions, sans que cela n'entraîne des coûts supplémentaires, mais sans non plus supprimer l'obligation pour les directions d'entreprises de fournir les traductions et l'interprétation lors des réunions officielles du

AMÉLIORER LE RÔLE DES CEE PAR LA FORMATION ET L'EXPERTISE

dans la phase de préparation, ainsi que lors des rencontres avec les représentants de la direction. La pratique plus répandue, aussi en raison des limites imposées par le texte de la directive en vigueur (et pas encore revisitée) est celle liée à la présence à titre d'experts (souvent avec la fonction de coordinateurs) de représentants syndicaux désignés par les syndicats nationaux ou par les Fédérations syndicales sectorielles européennes. Cette présence a représenté et représentera toujours une garantie fondamentale et une condition de solidarité.

CEE et de l'éventuel steering group. A ce droit et à ces pratiques de formation vient s'ajouter l'autre condition d'efficacité, celle qui concerne le recours à des experts

BRITISH AIRWAYS DOIT CONSULTER SON COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN. UN TRIBUNAL DU TRAVAIL SUSPEND LA SOUS-TRAITANCE DU DÉPARTEMENT CUSTOMER SERVICE (SERVICE À LA CLIENTÈLE)

par JUTTA SELIGER

Le tribunal du travail de Bruxelles a suspendu dans un jugement du 6 décembre 2006 la sous-traitance par British Airways de son département Service à la Clientèle à l'aéroport de Vienne à l'entreprise au sol Fraport. En vertu d'une décision en référé, la direction de l'entreprise a été contrainte d'ouvrir une procédure d'information et de consultation avec le Comité d'entreprise européen dans les 24 heures. Dix ans après l'entrée en vigueur de la directive sur les CEE, les droits des travailleurs à l'information et à la consultation transnationales se sont trouvés confirmés pour la toute première fois par un tribunal belge.

LA RÉORGANISATION EST TRANSNATIONALE ET IL FAUT UNE CONSULTATION ADÉQUATE

L'affaire a été portée devant les tribunaux de Bruxelles, parce que British Airways avait choisi d'enregistrer son premier accord de Comité d'Entreprise Européen de 1996 en Belgique, parce qu'à l'époque, le Royaume-Uni n'était pas encore couvert par la Directive.



Ayant obtenu un mandat du Comité d'Entreprise Européen, les 6 principaux délégués du CEE (le "Bureau") ont engagé une procédure, conseillés par leur expert permanent et par un juriste belge. Tandis que l'entreprise argumentait que la sous-traitance du personnel au sol à Vienne ne devait être considérée que comme une question nationale de droit autrichien, le CEE défendait, dans une lettre ouverte au Président - directeur général Willie Walsh que la réorganisation tomberait sous la coupe d'une consultation européenne et qu'elle aurait une dimension transnationale significative. Le CEE a pu prouver au tribunal que la sous-traitance des services à Vienne était de la même veine que des initiatives

semblables à Prague, Paris, Zurich et Genève, qui s'étaient toutes effectuées dans le courant d'une seule et même année. La décision du tribunal soutient sous tous les aspects pertinents l'argumentation du CEE. Il a été confirmé que la restructuration avait une dimension transnationale puisque plusieurs annonces avaient été faites dans différents pays européens durant une brève période de temps. De plus, et c'est important, le jugement confirme les droits du CEE puisque une restructuration dans un pays peut avoir un caractère transnational si la décision a été prise dans un autre Etat membre (*voir jugement du tribunal*).

British Airways a été condamné à payer une amende de 2.500 Euro pour chaque jour de retard sur l'ouverture de la consultation. Lorsque les représentants des travailleurs avaient renouvelé les statuts du CEE en 2005, ils sont arrivés à introduire une définition beaucoup plus solide de " consultation " que dans de nombreuses autres multinationales. La consultation doit s'effectuer dans la phase de planification et elle inclut la documentation adéquate. Une fois que la direction a décidé de ne pas suivre l'avis du CEE, un second round de consultation doit avoir lieu en vue d'arriver à un accord.

ACTION DISCIPLINAIRE CONTRE LA PRÉSIDENTE DU CEE ET NÉCESSITÉ DE COORDINATION



Après que la Présidente du CEE se soit rendue à Vienne pour parler aux travailleurs locaux, comme l'accord du CEE l'y autorise, elle s'est vue forcée par la direction, via SMS, de quitter immédiatement les locaux de BA. Les jours qui ont suivi l'audience au tribunal, elle a reçu deux avertissements formels qu'elle serait licenciée de BA par la direction, pour abus grossier de comportement. Cependant, les délégués du CEE, représentant au total 20 pays, avaient décidé à l'unanimité d'être fermes et de faire opposition à la décision de la direction. Comme le CEE n'a pas de ressources financières propres et que la direction refusait de payer d'éventuels honoraires d'avocats, frais de justice, voyages ou traductions de documents, le CEE a beaucoup apprécié l'aide que lui a apportée la Fédération Européenne des Transports (ETF), qui a soumis une motion à l'encontre de l'entreprise. L'ETF a également monté un

projet subventionné par l'UE pour la mise en place d'un réseau de coordinateurs et de délégués de CEE, qui avait à son ordre du jour une stratégie européenne en matière de litiges. Le cas de British Airways met particulièrement en lumière la nécessité d'aligner les activités de CEE et des syndicats nationaux avec les stratégies des comités d'entreprise, étant donné que les comités d'entreprises locaux à Vienne ne pouvaient pas résister à l'énorme pression de la direction et a finalement signé un accord de transfert quelques jours seulement avant que le jugement du tribunal ne soit prononcé.

RÉACTIONS

De récentes recherches de Jeremy Waddington, responsable de projet à l'ETUI-REHS, avaient révélé que seulement un CEE sur cinq était consulté dans le cas d'une restructuration, avant qu'une décision soit prise. Hellmut Gohde, expert en CEE, qui conseille - outre le CEE de British Airways - divers autres CEE comme celui de Deutsche Post (DHL), de TUI ou d'Oracle a eu le commentaire suivant : "Nous n'avons pas à attendre une révision nécessaire de la Directive sur les CEE, nous pouvons réclamer l'application des droits dès maintenant, si nous le voulons. Le jugement à l'encontre de BA et les cas de Gaz de France et de Beiersdorf ont constitué des précédents et sont très encourageants pour les délégués de CEE d'autres entreprises également ". Néanmoins, même certaines firmes de consultants admettent que ce genre de jugements de tribunaux pourraient être très embarrassants pour des directeurs de RH européens et elles proposent une évaluation des risques aux dirigeants d'entreprises, pour qu'ils ne soient pas "les prochaines victimes".

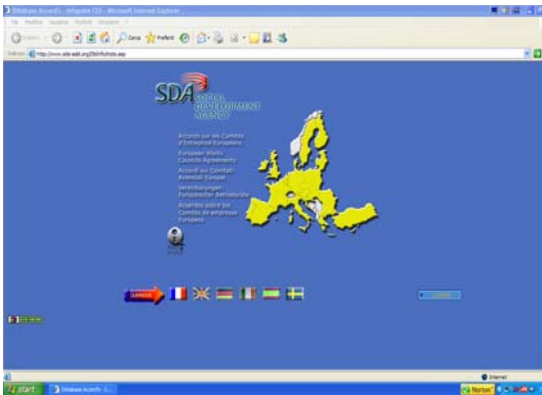
Pour plus d'information, contacter: Hellmut Gohde - Expert CEE, H.Gohde@euro-br.eu
www.euro-br.eu

NOUVEAUX ACCORDS DE LA BASE DE DONNÉES

Accords pour la constitution de nouveaux Comité d'Entreprise Européens ou révision d'accords en vigueur. Pour en savoir plus, consultez la base de données en ligne de la SDA " Accords Comités d'Entreprise Européens " sur le site www.sda-asbl.org .

EN 2006

LE 1ER MARS 2006, on enregistre la révision de l'accord de mise en œuvre d'un CEE dans le groupe ALCAN Inc (révision de l'accord du 4 septembre 1996). Alcan, qui a son siège en Canada et comprend le groupe français Pechiney, est l'un des principaux fournisseurs mondiaux de bauxite, d'alumine et d'aluminium, et un fournisseur de produits usinés et d'emballages de premier plan. Avec cet accord, conforme à la loi française, le CEE ALCAN se substitue à deux instances européennes en vigueur chez Pechiney et Alcan.



Le 9 mars 2006, un accord de mise en œuvre d'un nouveau CEE a été signé dans le groupe DOMETIC. Il s'agit d'une entreprise suédoise du secteur des équipements et de l'électroménager.

LE 22 MARS 2006, on enregistre la révision de l'accord de mise en œuvre d'un CEE dans le groupe CIBA Speciality Chemicals (révision des accords signés les 3 avril 1998 et 1er juillet 2005). Le groupe est Suisse, mais le comité est basé sur la législation belge.

LE 26 JUIN 2006, un accord de mise en œuvre d'un nouveau CEE a été signé dans le groupe

FCI. L'accord a été signé sur la base de la législation française. Le groupe FCI est actif dans le secteur des connecteurs électriques et électroniques.

LE 4 JUILLET 2006, on enregistre la révision de l'accord de mise en œuvre d'un CEE dans le groupe CARADON Plumbing Limited (révision de l'accord du 1er mai 1997). Il s'agit d'un accord basé sur la législation britannique. Le groupe CARADON est actif dans le secteur de la plomberie.

LE 11 JUILLET 2006, un accord de mise en œuvre d'un nouveau CEE a été signé dans le groupe MONTUPET, spécialisé dans la conception et la fabrication de pièces en aluminium. L'accord a été signé sur la base de la législation française.

LE 22 SEPTEMBRE 2006, un accord de mise en œuvre d'un nouveau CEE a été signé dans le groupe hollandais SIGMAKALON, leader dans le secteur de revêtement.

LE 8 NOVEMBRE 2006, un accord de mise en œuvre d'un nouveau CEE a été signé dans le groupe italien ISEO. La particularité de cet accord est que ce groupe, qui est actif dans le secteur des serrures, est de taille moyenne et compte un total de 684 employés en Europe.

EN 2007

LE 26 JANVIER 2007, un accord de mise en œuvre d'un nouveau CEE a été signé dans le groupe bancaire italien UNICREDIT. Ce groupe est présent dans 27 pays européens et, avec 146.000 travailleurs, il constitue une de plus grandes institutions bancaires

d'Europe. Cet accord, signé par le Groupe spécial de négociation (GSN) avec l'assistance de UNI-Europa Finance, présente quelques aspects innovants. En matière de responsabilité sociale des entreprises, l'accord prévoit la possibilité d'arriver à des avis communs sur la formation et les parcours professionnels, la santé et la sécurité au travail, l'égalité des chances et la lutte contre toutes les formes de discriminations, l'environnement etc. En outre, l'accord prévoit la participation, en tant que membres effectifs, de représentants des travailleurs des pays candidats à l'UE (Croatie et Turquie) mais aussi de Bosnie, de Russie, de Saint-Marin, de Serbie, de Suisse et d'Ukraine.

PROCHAINEMENT DANS NOTRE BASE DE DONNÉES CEE



DES CEE DANS DEUX BANQUES CHYPRIOTES

En février 2007, deux accords de CEE ont été signés avec la Marfin Popular Bank et la Bank of Cyprus. Ce sont les premiers CEE établis dans des établissements chypriotes et ils prévoient des dispositions qui vont au-delà des exigences légales imposées dans la Directive européenne. Ces accords recouvrent Chypre, la Grèce et le Royaume-Uni. Pour plus d'informations contacter: oliver.roethig@union-network.org

UN CEE DANS LE GROUPE D'ÉDITION BAUER

Le 1er février 2007, un nouvel accord est entré en vigueur dans le Bauer Verlagsgruppe. Cet accord suit la législation allemande. Pour plus d'information contacter: ivonne.jackelen@union-network.org

UN CEE CHEZ MEDIASET

Un nouvel accord de droit italien a été signé chez Mediaset, le 14 décembre 2006. Pour plus d'informations contacter: Johannes.studinger@union-network.org

NÉGOCIATIONS EN COURS EN VUE DE LA MISE EN PLACE D'UN CEE

BCD, Georgia-Pacific, Integra/Unilog, Johnson Newspaper, National Bank of Greece, Oracle, Rossel S.A., RR Donnelley, Schlott Gruppe, Transcom.
Pour plus d'informations, contacter : ivonne.jackelen@union-network.org

NÉGOCIATIONS EN COURS EN VUE DE LA MISE EN PLACE D'UNE SOCIÉTÉ EUROPÉENNE (SE)

BASF souhaite se convertir en une SE. Le Bureau exécutif et le Conseil de surveillance de la multinationale allemande BASF ont décidé de proposer à l'Assemblée annuelle du 26 avril 2007 la conversion de la BASF Aktiengesellschaft (AG) en une Société européenne (Societas Europea, SE). Le CEE (Euro Dialog) et le Conseil d'entreprise de BASF ont chargé Robert Oswald, haut représentant des travailleurs, d'organiser le Groupe spécial de négociation (GSN) qui commencerait ses travaux en juin 2007.

Pour plus d'informations, consulter le site:
http://www.corporate.basf.com/en/investor/se/?id=HYkzpABcebcp*2c

NOUVELLES DE L'UE

RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

En mai 2006, la Commission Européenne a publié une Communication intitulée "Implementing the partnership for growth and jobs. Making Europe a pole of excellence on corporate social responsibility" - Implémentation du partenariat pour la croissance et l'emploi - Faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises (COM (2006) 136 final, 22-3-2006) et a lancé une alliance des entreprises européennes pour la RSE, avec affiliation libre par une simple procédure de déclaration. Les parties prenantes ne sont pas investies d'un rôle formel quel qu'il soit. La Communication a mis en évidence une réaction nettement négative de la part des syndicats et d'ONG. Ainsi, la CES pense que même aujourd'hui, la RSE doit inclure des éléments tels que le multilatéralisme, la responsabilité (au sens de rendre des comptes) et la transparence ainsi qu'un cadre contraignant pour les rapports sociaux (social reporting) et, pour les entreprises et la direction des entreprises, l'obligation d'assumer les responsabilités des conséquences des abus ou des délits commis. Le Comité Economique et Social Européen et le Parlement ont à maintes reprises rappelé ces éléments



dans plusieurs positions. L'expérience de CEE qui se sont engagés dans la RSE montre que c'est là la seule bonne approche valable. La CES invite cordialement la Commission Européenne à agir en conséquence et de redonner un nouvel élan à la RSE. Le Comité Economique et Social Européen et le Parlement ont rappelé ces éléments dans certaines positions approuvées ces derniers mois. La CES invite instamment la Commission Européenne à agir dans la ligne de ces positions et de donner un nouvel élan à la RSE en Europe.

http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/index.htm

MODERNISATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ DE L'EMPLOI

La Commission Européenne a publié un nouveau Livre vert sur l'avenir de la législation du travail en Europe. La modernisation de la législation du travail signifie qu'il faut traiter de la protection des travailleurs sur les lieux de travail et sur le marché de l'emploi.

Planifiant des mesures nationales et européennes, le Livre vert semble promouvoir la "flexibilité" sans sauvegarder la "sécurité". Cette approche déséquilibrée préoccupe les syndicats au niveau européen : il y a trop de points qui restent nébuleux. En particulier les CEE, qui chaque jour ont à traiter des processus de restructurations, qui souhaitent savoir de quels instruments ils disposent pour accompagner le changement afin de protéger ceux qui font les frais des processus de restructurations quand ils perdent leur emploi ou qui doivent changer de vie pour conserver leur emploi.

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=189

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE: QUI DÉCIDE DANS LES ENTREPRISES EUROPÉENNES ?

La mobilité croissante des entreprises et l'amélioration de la transparence et de la responsabilité de la gouvernance d'entreprise, tels étaient les objectifs du plan d'Action lancé par la Commission en 2003. Après 4 ans, la CES constate qu'on a réalisé beaucoup de choses pour accroître la capacité des entreprises de tirer parti du marché intérieur (à 27 à partir de cette année !). Le résultat le plus tangible du plan d'action a été la directive sur les fusions transfrontalières et celle sur les offres de rachat. Mais on a réalisé beaucoup moins pour équilibrer la gouvernance d'entreprise qui se concentre en fait sur la relation entre actionnaire et directeur et il n'y a pas de place pour d'autres parties prenantes. Deux nouvelles directives doivent être approuvées cette année sur les droits des actionnaires et sur le transfert du siège officiel. La CES a toujours demandé (jusqu'à présent avec succès) une implication active des travailleurs et la défense des droits existants en matière de participation.
http://ec.europa.eu/internal_market/company/modern/index_en.htm

LE COMITÉ ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN SUR LA RÉVISION DE LA DIRECTIVE SUR LES CEE

Le CESE a identifié trois grands points qu'il estime devoir être pris en considération dans une rapide révision de la Directive 94/45:

- La coordination des dispositions de la Directive 94/45 en matière d'information et de consultation avec celles qui traitent des mêmes aspects que la Directive 2001/86 sur les SE et la Directive 2002/14 sur l'Information et la Consultation;
- Une adaptation du nombre des représentants des travailleurs aux Groupes spéciaux de négociation (GSN) et aux CEE pour refléter l'élargissement de l'UE et le droit des représentants de chaque pays concerné de faire partie du premier. La directive avait fixé le nombre de membres à 17 maximum, ce qui, à l'époque, était le nombre de pays membres couverts par la directive;
- La reconnaissance du droit des syndicats nationaux et européens de faire partie de GSN et de CEE et de pouvoir recourir à des experts syndicaux.

Conformément au document du CESE, la Commission Européenne devrait procéder au minimum à une remise à jour de la directive existante.

Ce n'est pas une révision à proprement parler du texte. Cela signifie seulement qu'il faut rendre la législation cohérente avec le nouveau contexte institutionnel et économique dans lequel la législation devrait s'appliquer. La CES salue l'avis du CESE et espère qu'il va permettre de franchir la barrière idéologique que les employeurs ont érigée pour éviter tout changement dans le texte existant de la directive.
http://eescopinions.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identifieur=ces\soc\oc220\ces1170-2006_ac.doc&language=EN

PUBLICATION DES APPELS À PROPOSITIONS POUR LES LIGNES BUDGÉTAIRES DIALOGUE SOCIAL

Trois appels à propositions ont été publiés pour lesquels les syndicats et les organes de représentation des travailleurs peuvent solliciter des subsides en 2007. Ces appels sont financés par trois lignes budgétaires gérées par la Direction générale Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne. Ce sont les lignes suivantes :

04.03.03.01 "Relations industrielles et dialogue social";

04.03.03.02 "Information et formation pour les organisations de travailleurs";

04.03.03.03 "Information, consultation et participation des représentants des entreprises".

Pour plus d'informations, voir les sites de la SDA: <http://www.sda-asbl.org/>

et de la DG Emploi:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_calls_en.cfm

NOUVELLES DES FSE



UNI-EUROPA

RÉUNION DE UNI-EUROPA FINANCE SUR ALLIANZ SE

Le 28 février, le réseau Allianz de UNI-Europa Finance s'est retrouvé à Munich pour y discuter de l'expérience de la création de la Société Européenne Allianz SE et de ses tâches futures dans la représentation des intérêts des travailleurs dans ce groupe. Au total, 25 collègues - responsables syndicaux, représentants nationaux et européens des travailleurs d'Allianz - se sont penchés sur la question de savoir comment le processus de restructuration s'était déroulé en Allemagne, Italie, France et au Royaume-Uni. La réunion entrait dans le cadre d'un projet, soutenu financièrement par la Commission Européenne, et intitulé " Mettre en place l'implication transnationale des travailleurs chez Allianz SE ". Pour plus d'information, contacter: oliver.roethig@union-network.org

CONFÉRENCE SUR LA MISE EN PLACE DE RÉSEAUX DE CEE

La réunion, qui s'est tenue à Bruxelles les 5 et 6 février 2007, a examiné les expériences faites par certains CEE et a donné un aperçu des bonnes pratiques. Les thèmes clés étaient la RSE, les CEE en Europe centrale et orientale et Allianz SE. Cette conférence était le suivi de trois ateliers organisés au Danemark, en Allemagne et en Autriche, dans lesquels les diverses expériences d'une sélection d'affiliés en matière de CEE ont été discutées. Pour plus d'informations, contacter: oliver.roethig@union-network.org

ATELIER CEE: ERSTE BANK, KBC, IF ET BNP PARIBAS (VIENNE, LES 15 ET 16 JANVIER 2007)

Le dernier atelier dans ce projet a réuni les quatre banques et des représentants des travailleurs d'autres multinationales autrichiennes afin d'échanger des expériences sur le travail dans les CEE. Un accent particulier a été mis sur les opérations en Europe centrale et orientale. Pour plus d'informations, contacter: oliver.roethig@union-network.org

CONFÉRENCE CEE DE UNI-EUROPA GRAPHICAL, DU 2 AU 4 AVRIL 2007

UNI-Europa Graphical tiendra sa prochaine conférence sur les CEE à Budapest, Hongrie. Elle sera concentrée sur l'anticipation des restructurations dans le secteur. Plus de 100 participants venus de 25 pays et des représentants de UNI-MEI, la FEM, l'EMCEF et la FEJ y participeront. La conférence sera suivie d'une série d'ateliers sur l'élargissement et le renforcement de la coopération syndicale dans les pays d'Europe centrale et orientale (PECO). Pour plus d'informations, contacter: ivonne.jackelen@union-network.org

MACMILLAN FORCÉ DE METTRE UN ORGANE DE CONSULTATION EN PLACE

La grande maison d'éditions d'envergure mondiale, Macmillan, a été reconnue en infraction avec la législation du travail après une plainte introduite par Amicus auprès de la Commission Centrale d'Arbitrage du Royaume-Uni. Le jugement oblige l'entreprise à mettre en place un organe d'information et de consultation élu par les travailleurs pour couvrir l'ensemble des effectifs employés par Macmillan au Royaume-Uni. Pour plus d'informations, contacter: adriana.rosenzvaig@uniglobalunion.org

FRANCE TELECOM S'ENGAGE DANS LE DIALOGUE SOCIAL PLANÉTAIRE

Le groupe France Telecom s'est engagé à ouvrir des discussions sur un Comité d'entreprise mondial. Olivier Barberot, Directeur des ressources humaines à France Telecom, a fait cette offre par lettre à la fois au Comité d'Entreprise Européen de

France Telecom et à l'Alliance UNI France Telecom. Les deux groupes enverront des délégués aux discussions, dans lesquelles UNI agira en tant qu'expert commun. La décision de poursuivre un modèle de dialogue social planétaire fait suite à la conclusion d'un accord mondial sur les normes fondamentales de travail, conclu entre l'entreprise et UNI en décembre 2006 et il est la preuve d'un engagement discontinu de France Telecom pour un dialogue social responsable et effectif.

Pour plus d'information, contacter: telecom@union-network.org

ACCÈS AUX RÉSEAUX D'UNI-EUROPA SUR LES MULTINATIONALES ET LES CEE

Secteur Gravure: www.union-network.org/unieuropagraphicalgravurevc.nsf/index?openpage
Services Propriété: www.union-network.org/unieuropapropertyewcnetwork.nsf



EMCEF - FEDERATION EUROPEENNE DES TRAVAILLEURS DES MINES, DE LA CHIMIE ET DE L'ÉNERGIE

CONFÉRENCE "POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE ET RESTRUCTURATIONS - RÔLE DE L'INFORMATION, DE LA CONSULTATION, DE LA PARTICIPATION ET DU SOCIAL DIALOGUE DANS LE SECTEUR DE L'ÉNERGIE DES NOUVEAUX ÉTATS MEMBRES ET LES PAYS CANDIDATS DE L'UE "

Prague, le 23 mars 2007 - Plus de 50 représentants des employeurs et des travailleurs de 15 pays d'Europe se sont rencontrés pour une conférence sur la politique énergétique et les restructurations. La conférence, organisée en étroite coopération avec EURELECTRIC, s'est concentrée sur les conditions dans lesquelles se trouve le dialogue social en Europe centrale et orientale et a abordé des "questions délicates" comme la politique européenne en matière d'énergie, son impact sur les processus de restructuration et ses conséquences pour l'emploi. Des scénarios alternatifs ont été présentés et l'impact social des différentes approches stratégiques a été discuté. Pour plus d'informations, voir le site Internet de l'EMCEF: <http://www.emcef.org/euproj.asp?job=epj>

MISE EN PLACE DE "GROUPES DOMINOS" DANS DES ENTREPRISES DU SECTEUR DE L'ÉNERGIE

Les changements rapides dans le secteur de l'énergie nécessitent de nouvelles méthodes du côté des syndicats. Les "Groupes Dominos" visent à transférer des connaissances et des qualifications d'une génération de représentants de CEE vers la suivante, sur la base de l'accumulation d'expériences. Des entreprises telles que GdF, EdF, Vattenfall, Endesa, E.On, ENEL et d'autres sont engagées dans cet "effet dominos". Le grand séminaire a eu lieu à Florence du 18 au 20 décembre 2006. Pour plus d'informations, contacter Peter Kerckhofs (EMCEF), e-mail: pkkerckhofs@emcef.org



EPSU - FEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS DES SERVICES PUBLICS

CONFÉRENCE ENERGIE

En mars 2007, l'EPSU a organisé une conférence sur l'énergie, avec l'aide de la SDA (Social Development Agency), afin d'examiner l'ensemble de mesures de la Commission européenne dans le secteur de l'énergie et d'en discuter les implications avec 140 représentants des syndicats et de comités d'entreprise (européens). Pour plus d'informations, voir le site Internet de l'EPSU : <http://www.epsu.org/a/2817>



ETF - EUROPEAN TRANSPORT FEDERATION

PROJET: PROMOUVOIR LES CEE DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS

L'ETF a récemment relancé ses activités en matière de CEE et de multinationales. Un projet sur la promotion des CEE dans l'industrie des transports financé sur l'une des lignes budgétaires de la Commission sur le dialogue social est actuellement en cours à l'ETF. Ce projet vise à mettre en carte les besoins des affiliés de l'ETF dans ce domaine politique, pour explorer quel pourrait être le rôle de l'ETF à cette fin, pour

accroître le rôle de coordination des syndicats en relation avec les CEE et mobiliser le débat sur une future politique de l'ETF en matière de CEE. Le projet se concentre sur deux groupes-cibles: les coordinateurs syndicaux et les syndicalistes qui assument le rôle de membres des CEE dans les comités restreints des CEE. Un séminaire pour le premier groupe-cible a déjà eu lieu à Prague, les 22 et 23 février, réunissant 45 syndicalistes de 14 pays qui représentaient des secteurs comme le transport routier, le rail, l'aviation, la logistique, les courriers express etc. Ils ont pu avoir un aperçu des développements dans le secteur des transports, et débattre sur des thèmes se rapportant aux points et objectifs susmentionnés. Du 2 au 4 mai, dans le cadre du même projet, un second séminaire se tiendra à Berlin, avec la participation de syndicalistes membres des comités restreints des CEE de 15 multinationales des secteurs des transports, tels que Air France KLM, British Airways, DP DHL, LSG Skycheffs, Dubai Ports World, TNT, UPS, et Wincanton. Notre intention est d'inviter des collègues sur le point de créer leurs nouveaux CEE pour qu'ils bénéficient du savoir de leurs homologues plus expérimentés dans des multinationales telles que Deutsche Lufthansa, DSV Group et Maersk. Nous espérons qu'à la fin de ce projet, nous serons en mesure de lancer un nouveau réseau de CEE, et d'avoir aussi un tout premier aperçu de politique et de stratégie de l'ETF concernant les multinationales.

FORMATION CEE

En parallèle avec l'initiative ci-dessus, l'ETF a lancé un programme de formation et d'éducation sur les CEE. Un premier séminaire a été organisé à Sofia avec le soutien de l'ETUI-REHS en mars 2007. Des syndicats des transports d'Autriche, de Bulgarie, de Tchèque et de Roumanie y participaient. Nous essayons de réaliser une meilleure compréhension des CEE et une plus forte participation de syndicats des Nouveaux Etats membres de l'UE à ces organes, puisque l'Europe centrale et orientale reste l'une des régions de prédilection les plus attractives pour les multinationales.



EFFAT - FEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS DE L'ALIMENTATION, DE L'AGRICULTURE ET DU TOURISME

DIX ANS DE CEE

A l'occasion de l'anniversaire de l'entrée en vigueur de la directive sur la mise en place de Comités d'Entreprise Européens (CEE) le 22 septembre 1996, il y a maintenant dix ans, le Secrétaire Général d'alors de l'EFFAT, Harald Wiedenhofer, a fait remarquer que de nombreuses organisations d'employeurs et entreprises individuelles avaient tenté par tous les moyens d'empêcher l'adoption de la directive. Entre-temps, de très nombreuses entreprises ont appris à vivre avec les CEE.

Pour plus d'informations, visitez le site:

www.effat.org/files/a55770edeb072aaf4bd8037431a0a4bc_1160566959.pdf



FEM - FEDERATION EUROPEENNE DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE

ACCORD-CADRE EUROPÉEN DE LA FEM AVEC AREVA

Cet accord novateur n'est pas une simple déclaration d'intention. Cet accord exprime un réel engagement de la part des signataires d'améliorer les normes en matière d'égalité des chances des femmes et des hommes et d'intégration professionnelle des personnes handicapées dans toutes les structures du Groupe Areva en Europe. Pour plus d'informations, voir le site Internet :

www.emf-fem.org/press/press_releases/emf_european_framework_agreement_with_areva

PROCHAINS ÉVÉNEMENTS



CES

CONFÉRENCE CEE: "EFFECTIVITÉ DES DROITS DES TRAVAILLEURS À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION ET LEUR ÉVOLUTION - UN MODÈLE D'ACTION POUR LES CEE FACE AUX DÉFIS DU CHANGEMENT" BRUXELLES, LE 20 AVRIL 2007

La SDA et la ETUC réunissent des Comités d'Entreprise Européens (CEE) pour une Conférence qui vise à analyser les points forts et les faiblesses de l'expérience des CEE et à identifier de nouveaux domaines d'activité pour l'avenir. Pour de plus amples informations, voir le site de la SDA: <http://www.sda-asbl.org/>

ONZIÈME CONGRÈS STATUTAIRE DE LA CES À SÉVILLE, DU 21 AU 24 MAI 2007

Quelque 1000 délégués représentant toutes les organisations affiliées de la CES y participeront. Cet événement majeur du calendrier syndical européen traitera des défis auxquels les syndicats européens se trouvent actuellement confrontés et définira les stratégies à adopter dans les quatre années à venir. Plus d'informations sur la page d'accueil du Congrès de la CES : <http://sevilla.etuc.org/>



UNI-EUROPA

TASK FORCE SUR LES MULTINATIONALES DE UNI-EUROPA FINANCE /CONFÉRENCE CEE, 8-9 MAI 2007

Cette conférence doit se tenir à Bruxelles. Un des grands points qui y seront traités sera la Société Européenne ALLIANZ SE, sa création, son développement. Pour plus d'informations, contacter: oliver.roethig@union-network.org

CONFÉRENCE CEE DE UNI-EUROPA GRAPHICAL, DU 2 AU 4 AVRIL 2007

UNI-Europa Graphical a tenu sa dernière conférence sur les CEE à Budapest, Hongrie. Elle s'est concentrée sur l'anticipation des restructurations dans le secteur. Plus de 100 participants venus de 25 pays et des représentants de UNI-MEI, la FEM, l'EMCEF et la FEJ y ont participé. La conférence a été suivie d'une série d'ateliers sur l'élargissement et le renforcement de la coopération syndicale dans les pays d'Europe centrale et orientale (PECO).

Pour plus d'informations, contacter : ivonne.jackelen@union-network.org

CONFÉRENCE DE CEE DU SECTEUR DE L'ENTRETIEN ET DU NETTOYAGE D'UNI-EUROPA, DU 7 AU 9 OCTOBRE 2007

La première conférence de CEE du secteur de l'entretien et du nettoyage d'UNI-Europa, se tiendra à La Roche, Belgique.

Pour plus d'informations, contacter : fabrice.warneck@union-network.org



EFJ - FEDERATION EUROPEENNE DES JOURNALISTES

COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS DANS LES MÉDIAS : LA VOIE À SUIVRE, 20-21 AVRIL 2007

Suite à un précédent séminaire sur l'information et la consultation qui s'est tenu à Tallinn en 2004, la Fédération Européenne des Journalistes a organisé un séminaire sur les CEE du secteur des médias, qui se tiendra à Sofia, avec l'aide financière de la

Commission européenne. Cette réunion comprendra des discussions sur les bonnes et les mauvaises pratiques, elle évaluera les pratiques des CEE existants dans le secteur des médias en analysant la récente reprise de Orklamedia par Mr. Montgomery (MECOM) et l'impact de cette reprise sur le CEE. Pour l'instant, les syndicats du secteur continuent à faire face à des obstacles majeurs, en partie dus à la résistance de certains employeurs. Les syndicats manquent également de pratiques et d'instruments de mise en œuvre. Ce projet va aider les organisations membres et les représentants syndicaux dans les entreprises des médias à surmonter ces obstacles. Plus d'une douzaine d'entreprises des médias seront prises en considération lors de ce séminaire. La réunion même sera localement organisée par l'organisation partenaire de la FEJ, le Syndicat Bulgare des Journalistes - Podkrepa. Pour plus d'informations, voir le site: www.ifj-europe.org e-mail: efj@ifj.org; téléphone: +32 2 235 22 00



EMCEF - FEDERATION EUROPEENNE DES TRAVAILLEURS DES MINES, DE LA CHIMIE ET DE L'ENERGIE

SÉMINAIRE DES COORDINATEURS CEE EN ÉTÉ 2007

Deux sessions de formation de deux jours sont prévues avec au total quelque 66 participants en Allemagne, Espagne et Hongrie. Les participants sont des représentants de CEE d'environ 40 entreprises des secteurs de la chimie, du verre, du papier, de la céramique de presque tous les Etats membres de l'UE. Le trait particulier de ces sessions de formation est qu'elles utilisent le jeu de rôle comme méthodologie pour simuler des procédures de négociations avec divers acteurs impliqués dans des processus de restructuration d'entreprises et d'autres types de changements dans les entreprises. Plus d'informations chez : Peter Kerckhofs (Coordinateur des CEE de l'EMCEF), e-mail: pkkerckhofs@emcef.org

DIVERS

TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE SUR LES CEE (94/45/CE) EN BULGARIE ET EN ROUMANIE

Récemment, les versions en anglais des textes de transposition de la Directive sur les CEE en Roumanie et en Bulgarie ont été rendus disponibles. Les lois de transposition sont entrées en vigueur à la date de l'accession de ces deux pays dans l'Union Européenne. Dans le cas de la Bulgarie, la loi qui introduit les CEE contient des dispositions sur la participation des travailleurs, non seulement dans le cas d'un CEE, mais aussi dans le cas de la Société Européenne (SE) et de la Société Coopérative Européenne (SCE). En même temps, les Articles 157 et 333 du Code du Travail bulgare régissent certains droits dont jouissent les membres des CEE (ainsi que des SE et des SCE) : respectivement le droit à du temps libre pour les réunions de CEE et la protection contre les licenciements. L'ancrage de certains droits fondamentaux dans la législation du travail doit être vu comme un élément positif, car il accorde aux CEE des droits dans une loi qui se positionne à un degré plus élevé dans la hiérarchie législative qu'une simple loi de transposition. La loi bulgare (Loi sur l'Information et la Consultation des Travailleurs des Entreprises, Groupes d'Entreprises et Sociétés Multinationales) publiée dans le Journal Officiel National n° 57 du 14 juillet 2006, contient aussi des définitions plus précises des concepts d'information et de consultation, ainsi que des dispositions un peu plus détaillées sur la confidentialité. En outre, la réglementation ne fixe pas de limite maximale au nombre d'experts auxquels un CEE peut recourir aux frais de la direction. Le Groupe Spécial de Négociation (GSN) devrait compter au minimum 3 membres (disposition standard), mais la loi ne fixe pas de nombre maximal de membres au GSN (Art. 6). Le droit à une réunion préparatoire avant une plénière du CEE est garanti par l'Art. 11 de la loi en question. La loi définit aussi une procédure de prolongation des accords de CEE lorsqu'ils viennent à expiration (Art. 10). Dans les GSN, un membre supplémentaire est autorisé pour la Bulgarie pour toute tranche de 25% du total de la main-d'œuvre employée en Bulgarie.

Par contre, la loi roumaine (Loi N° 217/2005 "Sur la mise en place, l'organisation et le fonctionnement des CEE") est davantage une loi de transposition standard. Elle contient une disposition sur la consultation (Art. 35) qui stipule que dans des circonstances exceptionnelles, le CEE a le droit de préparer une déclaration dans les 10 jours de l'annonce par la direction, sur les mesures planifiées qui sont de la compétence du CEE. A l'Art. 37, il y a une obligation pour le CEE de partager l'information avec les travailleurs de l'entreprise. Des dispositions transitoires en cas d'expiration d'un accord de CEE sont également définies (le GSN remplace le CEE dont le mandat vient à expiration). Les Articles 40 et 41 stipulent que la direction doit supporter le coût d'au moins un expert (standard) et, ce qui est intéressant, que la direction doit accorder un budget spécial pour leurs activités (ceci élimine la possibilité de ne pas mettre de ressources financières à la disposition des CEE). En ce qui concerne la question de la confidentialité de l'information, la direction n'est pas tenue de donner des informations classées confidentielles aux CEE et les membres du CEE ne peuvent pas divulguer ce type d'informations même après expiration de leur mandat. Mais le CEE a le droit de recourir à un appel devant les tribunaux dans les 30 jours à partir du refus de donner des informations sous prétexte de confidentialité. L'Art. 47 de la loi de transposition régit l'imposition d'amendes financières en cas de a) obstruction d'un établissement pour les CEE et blocage d'établissements; b) discrimination à l'encontre d'un membre du GSN ou d'un CEE; c) divulgation d'informations confidentielles. Pour de plus amples informations: contacter Romuald Jagodzinski (Chercheur à l'ETUI-REHS en charge de la base de données des CEE à l'ETUI-REHS et coordinateur du réseau des CEE), e-mail: rjagodzinski@etui-rehs.org. Source: EWC NETWORK.

.....

PUBLICATIONS - RAPPORTS

PATHS TO PROGRESS: ACTES ET CONTRIBUTIONS AU PROJET PATHS TO PROGRESS 2006.

Dans ce projet, un "groupe d'experts en innovation" composé d'universitaires et autres experts a été invité à générer de nouvelles idées sur les nouvelles tendances qui pourraient améliorer la gestion de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs en Europe, dans le contexte des stratégies de développement et de compétitivité dans la plupart des grands secteurs industriels, et sur la nécessité de traiter de la restructuration, des fusions, des rachats et des délocalisations d'entreprises. Ce travail collectif a été coordonné par le Prof. Brian Bercusson, du King's College de Londres. Les résumés des contributions ont été traduits dans une série de langues.

Cette publication peut être téléchargée: <http://www.sda-asbl.org/fr/default.htm>

NOUVEAU VADE-MECUM SUR LA SOUMISSION D'UN PROJET SUR LA LIGNE BUDGÉTAIRE 04030303 2007

Cette publication est un manuel qui s'adresse aux partenaires sociaux qui souhaitent soumettre un projet au titre de la ligne budgétaire 04030303 de la CE. C'est un instrument qui vise à accompagner tout promoteur éligible à travers la préparation de l'offre. Le Vade-mecum couvre différents aspects du travail de préparation d'un projet, à savoir: une explication des objectifs de l'appel à propositions 2006, des indications pratiques sur l'utilisation du formulaire SAGA, des conseils utiles sur la façon de structurer la description d'un projet et d'en calculer le budget etc. Le texte est illustré d'exemples de projets retenus qui ont obtenu un financement.

Cette publication peut être téléchargée: <http://www.sda-asbl.org/fr/default.htm>

ANALYSIS OF THE SDA INFOPOINT DATABASE "EWC AGREEMENTS", 2006

Il s'agit d'une analyse quantitative et qualitative de la base de données de la SDA sur les accords de Comités d'Entreprise Européens. L'analyse entend mettre en lumière la pertinence des différents critères en fonction desquels sont ventilés les accords

repris. Elle documente les éventuelles conséquences qu'il peut y avoir à inclure certaines clauses spécifiques dans les accords de CEE, ou à les en exclure. De plus, elle donne quelques indications sur les tendances formelles les plus récentes et sur les évolutions que l'on peut cerner dans les accords. D'une manière générale, cette étude de cas peut servir de guide pour l'interprétation de la base de données. Cette publication peut être téléchargée: <http://www.sda-asbl.org/fr/default.htm>

CASE STUDY ON BEST PRACTICES IN EWC FUNCTIONING, 2006

Cette étude de cas se concentre sur les exemples les plus typiques de fonctionnement de Comités d'Entreprise Européens. Elle commente les pratiques d'implication ou de non-implication des Comités d'Entreprise Européens dans les mesures de restructurations d'entreprises multinationales, dans l'agrandissement du Comité d'Entreprise lui-même suite à l'adhésion des nouveaux Etats membres de l'UE et dans le rôle possible des CEE dans la mise en oeuvre et le suivi de certains types de codes de conduite et / ou d'accords-cadres.

Cette publication peut être téléchargée: <http://www.sda-asbl.org/fr/default.htm>

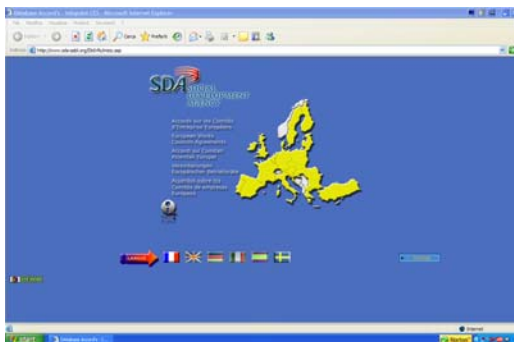
TOWARDS A EUROPEAN LABOUR IDENTITY. THE CASE OF THE EUROPEAN WORKS COUNCIL (2007), PUBLIÉ PAR MICHAEL WHITALL, HERMAN KNUDSEN ET FRED HUIJGEN.

Le caractère transnational des CEE en fait une structure microscopique idéale à travers laquelle le discours plus large sur l'identité - en particulier en association avec la mondialisation, l'eupéanisation et la mobilité - peut se faire. Cette publication examine non seulement le fonctionnement des CEE, utilisant des études de cas individuelles, mais elle analyse et établit le lien avec le débat plus large sur l'identité européenne ainsi que sur la coordination et la solidarité syndicales européennes. Cette publication peut être obtenue chez Routledge Research in Employment (Hb: 978-415-40396-2)

THE FORGOTTEN RESOURCE: CORPORATE GOVERNANCE AND EMPLOYEE BOARD-LEVEL REPRESENTATION. THE SITUATION IN FRANCE, THE NETHERLANDS, SWEDEN AND THE UK (2007), ÉDITÉ PAR LIONEL FULTON, PUBLIÉ PAR LA FONDATION HANS-BÖCKLER.

L'étude montre que les codes de gouvernance d'entreprise qui ont été introduits dans chaque pays se ressemblent fort, malgré les différences de traditions en matière de gouvernance d'entreprise dans ces quatre pays. Un résultat évident est que ces codes négligent en grande partie le rôle que les représentants des travailleurs jouent au niveau du conseil d'administration des entreprises. Les éléments probants soumis dans l'étude indiquent cependant que les représentants des travailleurs au conseil d'administration sont perçus comme très nettement positifs.

BASE DE DONNÉES CEE DE LA SDA - INFOPPOINT



La base de données sur le contenu des accords de Comités d'Entreprise Européens de la SDA a été développée et est gérée dans le cadre du projet Infopoint (soutenu financièrement par la Commission) depuis plusieurs années. Elle contient l'analyse du contenu d'accords de CEE à partir des originaux signés qui existent, et cela en 5 langues: l'anglais, le français, l'allemand, l'italien et l'espagnol. La SDA rassemble ces accords en coopération avec les Fédérations Syndicales Européennes et en synergie avec l'ETUI-REHS. La SDA analyse ces accords et

encode les informations qu'ils contiennent dans plus de soixante champs qui peuvent faire l'objet de requêtes. La base de données de la SDA couvre actuellement plus de 730 accords et elle est constamment mise à jour.

POUR INFORMATIONS CONTACTER: SLAVICA UZELAC SDA-ASBL@ETUC.ORG