

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/2009/0437 SI2.544869



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



LES DROITS D'INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS EN EUROPE

LA DIRECTIVE RÉVISÉE SUR LES CEE – LES DERNIERS DÉVELOPPEMENTS



La période de transposition de la nouvelle directive sur les Comités d'entreprise européens dans les législations nationales tire à sa fin et s'achèvera le 5 juin 2011. Il est aujourd'hui temps de faire le point sur les développements en cours. Cet état des lieux est important puisque la directive laisse aux gouvernements nationaux la possibilité d'interpréter ses dispositions et d'intégrer le contenu de ses points qui vont plus loin dans leur législation nationale. C'est

pourquoi les syndicats européens suivent les derniers développements de très près.

Les activités de transposition

Selon les informations de la Commission européenne, les personnes au sein des ministères nationaux chargées de préparer les lois de transposition se réunissent régulièrement en groupes de travail organisés par la Commission. Ces réunions, programmées jusqu'aux vacances d'été 2010, visent à faciliter le dialogue entre les États membres et à coordonner les activités de transposition. La majorité des États membres ne prévoient pas de transposer la directive avant l'arrivée à échéance du délai de transposition. Cependant, la plupart d'entre eux ont déjà pris contact avec les organisations de leurs partenaires sociaux, comme l'ont confirmé plusieurs organisations syndicales nationales. En Autriche par exemple, des réunions tripartites ont eu lieu pour discuter de questions de transposition cruciales. En Belgique, les partenaires sociaux, activement impliqués dans le processus de transposition de la directive, se réunissent régulièrement. Deux États membres ont réagi plus rapidement que les autres. Au Portugal, le gouvernement précédent avait déjà transposé la nouvelle directive à l'été 2009 avant les élections de septembre ([télécharger la loi de transposition portugaise](#), en portugais uniquement), bien que toutes les améliorations souhaitables du point de vue des syndicats n'aient pas été prises en compte. Au Royaume-Uni, la population a été consultée sur le projet de transposition entre le 19 novembre 2009 et le 12 février 2010. Le 6 avril, un [projet de loi modifiant la loi existante sur l'information et la consultation transnationales des travailleurs](#) a été présenté au Parlement britannique. Ce projet de loi prévoit que les modifications ne seront effectives qu'après la fin de la période de transposition (le 5 juin 2011) même si la transposition doit être achevée avant les élections du 6 mai 2010. Il est à noter toutefois que le projet de loi n'a pas pris en compte certaines critiques formulées par les syndicats européens au cours de la phase de

Dans ce numéro

| | | | |
|---|---|---|----|
| NOUVELLES DES CEE | 3 | NOUVELLES DE LA SDA | 10 |
| NOUVELLES DES FSE | 4 | ÉVÉNEMENTS RÉCENTS | 11 |
| NOUVELLES DES SE | 9 | ÉVÉNEMENTS À VENIR | 12 |
| NOUVELLES DE LA CES | 9 | PUBLICATIONS ET LIENS | 13 |

consultation (les Fédérations syndicales européennes ont participé individuellement à la consultation : UniEuropa a d'ailleurs publié un [article sur sa position](#) le 12 février 2010 dans la rubrique « nouvelles » de son site).

En général, la loi de transposition britannique reste proche de la directive et laisse aux négociateurs la porte ouverte pour apporter des clarifications ultérieures. Par exemple, elle n'envisage pas de transposer explicitement le point relatif aux questions transnationales. Si l'on compare avec le premier projet, certaines parties relatives à l'interprétation de la directive ont été révisées. Il a donc fallu spécifier les moyens mis à la disposition des membres du GSN et du CEE. Il est fait mention du droit des représentants syndicaux d'assister à la réunion du GSN, mais uniquement à titre consultatif.

Accords CEE en cours de négociation tenant compte de la directive révisée

Les fédérations syndicales européennes ont attiré l'attention sur les éléments dont il faut tenir compte lors de la (re)négociation d'accords CEE durant la période de transposition (voir [PaRL 4-2009](#) et les [recommandations communes des FSE](#)). En vertu de dispositions particulières pour les accords signés ou révisés durant la période de transposition (Art. 14 (b)), les FSE conseillent de tenir compte prospectivement de la nouvelle directive dans l'accord. Ceci est très important puisque dans le cas contraire l'accord fonctionnerait selon les obligations légales découlant de la directive précédente, même après 2011. Dans ce contexte, il est utile d'analyser les accords CEE récemment signés. Ainsi, [PaRL 4-2009](#) avait déjà signalé le nouvel accord CEE de RR Donnelley signé en octobre 2009 qui tient compte du contenu de la directive révisée. En outre, l'accord CEE d'International Paper (secteur de la pulpe et du papier), de droit britannique, a été signé le 12 janvier 2010 (voir la [base de données sur les CEE d'ETUI](#) et l'article de [Planet Labour](#) du 3 février 2010). L'accord tient compte de certaines parties de la nouvelle directive mais n'applique pas toutes les recommandations des FSE. Il contient désormais les nouvelles définitions des notions d'information, de consultation et de transnationalité mais pas les points relatifs aux questions transnationales. L'accord ne régleme pas la formation des membres des CEE et ne mentionne la coordination de la formation que comme une tâche de la compétence du comité restreint. Il ne donne pas non plus d'information sur l'application future de la nouvelle directive.

Le 17 décembre 2009, Selex Galileo (secteur de l'électronique de défense) a créé un [CEE de droit italien](#) en raison de la coopération entre une entreprise italienne et britannique. Les deux entreprises sont maintenues mais elles produisent une même marque et sont détenues par un seul propriétaire. L'accord CEE respecte la nouvelle directive sur les CEE, régleme de nombreux nouveaux droits et reprend notamment les nouvelles définitions d'information, de consultation et de transnationalité (en vertu du considérant n° 12). L'accord permet la participation de deux experts nommés par la FEM (un Britannique et un Italien). Il prévoit également une série de cours de langue de 60 heures pour chaque membre du CEE. En outre, l'accord prévoit une réglementation plus détaillée et plus favorable pour les travailleurs. Ainsi, si une seule réunion ordinaire du CEE doit avoir lieu par an, à la demande de l'une des parties une deuxième réunion pourra être organisée. En matière de confidentialité, des règles spécifiques sont prévues, qui précisent que les informations de caractère confidentiel doivent être identifiées comme telles et ne peuvent figurer dans les procès-verbaux des réunions, lesquelles doivent être convoquées conjointement par la direction et le comité restreint.

Activités de la CES et de l'ETUI

Afin de soutenir le processus de transposition, la CES publiera prochainement une brochure d'information sur les modifications apportées, de son point de vue, par la directive sur les CEE (qui sera disponible sur le [site de la CES](#)). De plus, d'ici la fin du mois d'avril, l'ETUI publiera un guide syndical sur la révision de la directive à l'intention des syndicats nationaux, des membres des CEE et des fonctionnaires travaillant sur la transposition de la directive révisée (qui sera lui-aussi disponible sur le [site de l'ETUI](#)).

NOUVELLES DES CEE



WWW.EWCDB.EU

DÉVELOPPEMENT DE LA BASE DE DONNÉES SUR LES CEE

Les deux bases de données séparées sur les comités d'entreprise européens gérées respectivement par la SDA et l'ETUI ont été fusionnées fin 2009. Ces bases de données avaient des profils différents : celle de la SDA reprenait des analyses des textes des accords de CEE, tandis que celle de l'ETUI rassemblait des informations sur les entreprises multinationales couvertes par la directive sur les CEE, sur celles disposant d'un CEE, les textes des accords de CEE (versions originales signées et traductions dans différentes langues), des données sur le nombre de CEE, leurs accords et certains aspects qualitatifs de ces derniers. La nouvelle base de données, dont le nom officiel est « base de données sur les EWC de l'ETUI intégrant les données de la SDA » reprend les deux caractéristiques majeures des bases précédentes : des données chiffrées sur les CEE, les accords et les entreprises, ainsi qu'une analyse de contenu des accords. Dès lors, elle fournit l'information la plus complète sur les CEE actuellement disponible. L'intégration des résultats de l'analyse de contenu par la SDA n'a pas seulement consisté en une simple importation des données. Le cadre analytique a été complètement retravaillé en 2008 par la SDA et l'ETUI, en demandant l'avis des fédérations syndicales européennes. Il reprend plus de 80 critères, fournissant ainsi un aperçu détaillé des dispositions de divers accords de CEE. En se basant sur les nouveaux critères analytiques, l'ETUI et la SDA ont commencé à réanalyser les accords disponibles (environ 1350 actuellement). L'analyse continuera en 2010 et sera suivie d'un rapport. Des résultats intermédiaires et les avancées de l'analyse sont régulièrement présentés (depuis mars 2010) sur le site internet www.ewcdb.eu. Ce site a également fait l'objet d'une substantielle mise à jour dans d'autres domaines en mars 2010, fournissant davantage de statistiques sur les CEE, des graphiques gratuits et un inventaire des cas juridiques relatifs aux CEE.



LES RESTRUCTURATIONS DANS LES CEE

La publication 2010 de l'ETUI « Benchmarking Working Europe » attire l'attention sur la façon dont les CEE sont touchés par les questions de restructuration dans la crise actuelle. La base de données sur les CEE de l'ETUI reprend 2260 cas dans 553 entreprises ayant eu un CEE actif impliqué dans une fusion ou acquisition de 1990 à 2008. Étant donné que la nouvelle et l'ancienne directive sur les CEE abordent la compétence des CEE dans le domaine de l'anticipation et de la gestion du changement et son impact sur les travailleurs, on pourrait croire que les CEE ont pu activement influencer les restructurations. Toutefois, des recherches passées montrent que les CEE n'obtiennent souvent que des informations très rudimentaires sur les raisons et conséquences des restructurations, malgré le fait que les travailleurs soient affectés. Si l'on considère la récente crise, les preuves concrètes sur la façon dont les CEE sont impliqués dans les restructurations sont rares, mais l'article a rassemblé des informations sur plusieurs cas. Des CEE ont été impliqués dans la signature d'accords-cadres en réponse à la crise (Arcelor Mittal, GM Europe). Dans d'autres cas, les CEE ont donné leur avis sur les mesures de crise proposées par les entreprises (Fiat, HP, Dexia, Pinault-Printemps/La Redoute). À côté d'actions individuelles entreprises par des CEE dont on a eu connaissance incidemment, une approche plus coordonnée est menée par Uni Europa. La fédération syndicale européenne pour les services et la communication a demandé le 1er octobre 2008 à ses représentants de 51 comités d'entreprise européens de l'industrie financière de demander la tenue de réunions extraordinaires sans délai afin de discuter de l'impact de la crise financière. Cette proposition a été immédiatement suivie par, notamment, deux banques fortement touchées, Fortis et Dexia. Dans d'autres cas, les droits des CEE ont été ignorés, comme chez Anheuser-Busch InBev, où le 15 octobre 2009, la vente de toutes les filiales de neuf pays d'Europe orientale à un investisseur financeur a été annoncée par la direction centrale. Cette dernière a pris sa décision sans en informer le CEE.

La fédération syndicale de l'industrie alimentaire, l'EFFAT s'est donc impliquée dans l'affaire et a examiné la possibilité d'entreprendre une action en justice. Le rapport pose également la question de savoir si la directive révisée sur les CEE améliore les conditions dans lesquelles les CEE peuvent influencer les décisions de la direction en matière de restructuration. Même si la directive ne contient pas d'amendements renforçant directement ou spécifiquement les capacités des CEE à gérer les restructurations, certains changements peuvent aider les CEE à contribuer aux discussions en cas de restructurations dans les entreprises. Tout d'abord, des définitions améliorées des concepts d'information et de consultation permettent de garantir que les CEE reçoivent l'information à temps et que la consultation soit considérée comme un élément implicite du processus de prise de décisions. Ensuite, les CEE sont encouragés à constituer un comité restreint pour coordonner et diriger le travail du CEE. L'accord de CEE peut également élargir les capacités du comité à réagir rapidement et efficacement dans des situations extraordinaires, résultant par exemple d'une restructuration ou d'une crise. Enfin, la directive révisée offre la possibilité de liens renforcés entre les CEE et les organes de représentation des travailleurs au niveau national ou de l'entreprise. Toutefois, le texte souligne également que des exigences syndicales importantes visant à améliorer les capacités des CEE en cas de restructurations n'ont pas été reprises dans la directive révisée. Premièrement, la fréquence minimale de réunion de CEE (une fois par an) n'a pas été augmentée. Et deuxièmement, la définition de la transnationalité n'a pas été explicitée, ouvrant ainsi à la direction la possibilité d'empêcher une implication du CEE en cas de restructuration unilatéralement considérée comme purement nationale ou locale. Vous pouvez télécharger Benchmarking Europe 2010 sur le site internet de l'ETUI (voir le chapitre 5 pages 66-72).

NOUVELLES DES FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES

 **UNI EUROPA**



LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN DE DEUTSCHE TELEKOM AG RENFORCE LA COOPÉRATION EUROPÉENNE.

Différentes conditions de travail, différentes bases juridiques, différentes langues et différentes cultures : les travailleurs des groupes d'entreprises de dimension européenne sont loin de tirer dans le même sens lorsqu'il s'agit de prendre des décisions transfrontalières. La coopération entre membres de comités d'entreprise européens (CEE) reste difficile bien qu'elle soit plus que jamais essentielle au regard de la situation économique actuelle.

Le CEE de Deutsche Telekom AG a renforcé la coopération paneuropéenne entre les représentants de travailleurs grâce à un projet financé par l'UE. Huit domaines d'activités en rapport avec le futur travail du CEE ont été développés. Cela inclut notamment la professionnalisation de la communication externe, le renforcement des réseaux et l'amélioration des compétences propres.

Le programme a démontré que le dialogue social à l'échelle nationale et européenne ainsi que l'amélioration durable de la communication interne sont les garants de l'efficacité et de la durabilité des activités du CEE. Des informations supplémentaires sont disponibles sur le [site Internet de ver.di-Innotec](http://www.ver.di-innotec)



VERS UN NOUVEL ACCORD DE CEE POUR SAP

Suite à la demande de plusieurs représentants des travailleurs des filiales espagnole, française, belge et hollandaise de SAP, soutenues par le comité d'entreprise de groupe allemand, la direction de SAP a accepté d'entamer les négociations sur la création d'un CEE. Le processus de nomination des membres du groupe spécial de négociation (GSN) a débuté dans les différents pays en janvier 2010 selon les dispositions nationales. En vertu de la loi allemande

sur les CEE, un représentant de chaque pays membre de l'UE dans lequel SAP dispose d'une succursale et trois représentants allemands collaboreront au sein de ce GSN. Le comité d'entreprise de groupe allemand SAP et les initiateurs de la création d'un CEE ont désigné un expert de ver.di pour suivre les négociations avec les employeurs. Les négociations débiteront immédiatement après la nomination des membres du GSN. Pour plus d'informations, consultez la [EBR-Newsletter de ver.di et de GPA djp](#).

NOUVEL ACCORD CEE CHEZ IBM

Après des mois de négociations avec la direction centrale, le comité d'entreprise européen d'IBM a été en mesure de conclure un nouvel accord de CEE. Le point le plus litigieux a été de déterminer quelle législation nationale servirait de base pour la conclusion d'un



nouvel accord. L'accord précédent était basé sur le droit français, le siège social européen d'IBM se trouvant en France. Suite au transfert du siège social européen à plusieurs endroits (Zurich / Madrid / Dubaï), il n'y avait plus de hiérarchie sans équivoque. La directive sur les CEE prévoit en pareil cas que c'est la législation du pays où se trouve le plus grand nombre de travailleurs qui prévaut. Dans le cas d'IBM, il s'agit de l'Allemagne. La direction centrale d'IBM s'y est longtemps opposée. Elle a toutefois fini par se ranger sur l'avis de l'administration fédérale de ver.di après consultation de juristes. Le nouvel accord de CEE se base désormais sur le droit allemand. Il a également été possible d'obtenir des

améliorations en matière de formation et d'information. En outre, le comité d'entreprise européen d'IBM dispose maintenant de sa propre page d'accueil sur l'Intranet accessible à tous les travailleurs d'IBM en Europe. Pour plus d'informations, consultez la [EBR-Newsletter de ver.di et de GPA djp](#).



FEM

LE CEE DE CORUS CONDAMNE TATA CORUS

En décembre 2009, le métallurgiste britannique Tata Corus a annoncé qu'il suspendrait la production des produits moulés de TCP (Teeside Cast Products). Cela résultait de la décision d'un consortium international de se retirer d'un accord d'achat d'acier des TCP. Le comité d'entreprise européen de Corus a déclaré qu'il s'opposait à cette décision. Il a mené une campagne pour maintenir la production dans l'usine afin de soutenir les travailleurs menacés de chômage. Le CEE a également dénoncé les pratiques de Tata Corus qui avait ignoré les réglementations relatives à l'information et la consultation en annonçant sa décision à la presse avant que tous les représentants des travailleurs appropriés en soient informés. Plus d'informations sur le [site internet du GFTU](#).

LE CEE DU GROUPE LUCCHINI EST INQUIET À PROPOS DE SA RELATION AVEC LA DIRECTION ET DES DERNIERS DÉVELOPPEMENTS

Le CEE du Groupe Lucchini s'est réuni en séance extraordinaire, les 22 et 23 mars 2010 à Piombino avec les représentants de la direction. Cette réunion a été demandée par les délégués, dès qu'ils ont appris dans un article de presse que SeverStal avait acheté la totalité des actions de Lucchini, pour les remettre aussitôt en vente. Pour les délégués, il n'est pas ressorti de la discussion beaucoup plus que ce qu'ils ne savaient déjà par le ministère italien de l'Industrie, à part qu'il y avait des déclarations d'intérêts, tant du côté de fonds financiers que du côté des grands groupes industriels. Les représentants des salariés dans le CEE ont manifesté leurs préoccupations face à la situation. Ils ont demandé que le groupe Lucchini respecte les prescriptions de la procédure d'information et de consultation : il est inacceptable que l'on ne donne aux travailleurs qu'une « communication » sans aucune possibilité d'être préalablement informés et de pouvoir ensuite discuter. Ils ont proposé à la direction de Lucchini de développer dans les prochains mois, lesquels seront très importants, d'autres relations, plus directes, entre la direction et le CEE. Ils ont réaffirmé qu'ils n'accepteraient aucune solution prévoyant des licenciements et des fermetures de sites. Ils ont insisté sur la nécessité de sauvegarder l'intégrité du groupe Lucchini. Les délégués du CEE ont décidé de soutenir leurs revendications par l'organisation d'une journée d'action européenne, dont la date doit être décidée conjointement avec les organisations syndicales.



EFFAT/ ETF



LES CEE DANS LE SECTEUR DU TOURISME

En décembre 2009, le Comité de liaison syndical européen du tourisme (ELTC) a lancé un projet pour soutenir les CEE dans le secteur du tourisme. Il aura notamment pour mission de permettre aux CEE de faire face à l'impact de la crise économique. Toutefois, un problème majeur du secteur est le fait que de nombreux guides, organisateurs et animateurs touristiques sont employés par des entreprises relocalisées en Suisse. Dès lors, les travailleurs ne sont pas couverts par le droit du travail européen et les CEE. Le projet vise donc à examiner leurs conditions de travail et à élaborer des propositions pour les améliorer. Dans ce cadre, le site internet de l'ELTC sera mis à jour afin d'améliorer les structures d'information et de consultation dans le secteur. Le projet est relatif à la Charte syndicale européenne sur le tourisme lancée par le Forum du tourisme européen en octobre 2009. Elle met en évidence la nécessité d'un emploi de qualité, du respect des droits des travailleurs et des syndicats et du dialogue social, revendique l'égalité de traitement pour les travailleurs mobiles et migrants et demande une information et consultation correcte en cas de délocalisation, sous-traitance, restructuration et injection de capitaux d'investissement dans les entreprises de voyage, transport et tourisme. Plus d'informations sur le site de la Fédération internationale des transporteurs.



EFFAT

DÉCLARATION SUR LA RESTRUCTURATION D'AB INBev

La Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) a publié en mars une déclaration relative à la restructuration d'AB InBev. Les délégués expliquent qu'ils sont opposés au souhait de la direction de licencier 10 % de son personnel européen et font une série de recommandations. La direction d'AB InBev devrait s'engager avec l'EFFAT et les syndicats nationaux à

maintenir des emplois stables et à développer un avenir à long terme pour ses travailleurs européens si elle souhaite éviter une détérioration de la marque et de nouveaux conflits avec ses travailleurs. Elle devrait établir en collaboration avec l'EFFAT une série de normes minimales à respecter par l'entreprise lorsque la direction proposera l'avenir des projets de restructuration. Elle devrait également fournir à temps des informations et consulter le comité d'entreprise européen lors de l'étape de planification de toutes propositions futures entraînant des changements transnationaux importants. Enfin, l'EFFAT exhorte les décideurs d'AB InBev à ne pas laisser la situation se détériorer davantage et à relever ces défis. L'EFFAT a également déclaré qu'elle était prête à coordonner les actions européennes si nécessaire. Plus d'informations sur le [site internet de l'EFFAT](#).



LES SYNDICATS ABORDENT LES PLANS DE RESTRUCTURATION D'E.ON

Dans le cadre du projet sous la ligne budgétaire 03 « Restructuration des multinationales : minimiser l'impact de la crise grâce à une coordination syndicale transnationale plus forte », les syndicats représentant les travailleurs de la compagnie de gaz et d'électricité allemande E.ON se sont réunis à Bruxelles afin d'aborder les implications des projets de restructuration. Ils auront un impact significatif sur les travailleurs et leur famille car des licenciements et délocalisations sont prévus. Les syndicats sont inquiets pour leurs travailleurs de toute l'Europe, mais particulièrement après l'annonce de la fermeture d'un centre d'appel à Raleigh, Royaume-Uni, une région connaissant de graves problèmes d'emploi. De plus, des plans sociaux ne sont pas négociés dans tous les pays et des dispositions pour la protection à long terme des travailleurs délocalisés n'existent pas partout. Les syndicats ont abordé le rôle de la consultation au niveau national et européen et l'utilisation des droits d'information et de consultation du comité d'entreprise européen. Un cadre européen propre est nécessaire pour les restructurations d'entreprise. Pour obtenir davantage d'informations sur la réunion, consultez le [site internet de l'EPSU](#).

LES SYNDICATS SIGNENT DES ACCORDS TRANSNATIONAUX AVEC GDF-SUEZ

Les syndicats représentant les travailleurs de GdfSuez ont signé deux accords transnationaux avec la direction le 23 février 2010. Ces accords concernent la santé et la sécurité et une gestion innovatrice de l'emploi et des compétences (GPEC). Les deux accords représentent un pas en avant par rapport aux discussions en cours chez Gdf-Suez pour parvenir à un haut niveau de protection et d'implication des travailleurs dans l'entreprise. L'accord de santé et de sécurité sera appliqué par Gdf-Suez et ses filières situées en dehors de l'Europe. L'accord GPEC est remarquable, en raison non seulement de l'implication opportune des travailleurs et syndicats dans un planning et une adaptation de l'entreprise à long terme, mais également du renforcement du dialogue au niveau local, territorial national et européen. Les deux accords sont disponibles sur le [site internet de l'EPSU](#).

LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS ET LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES DANS LE SECTEUR EUROPÉEN DE L'ÉNERGIE

Les premiers résultats du travail de recherche de l'EPSU effectué par le groupe néerlandais SOMO sur l'impact des CEE sur la politique de RSE dans le secteur européen de l'énergie ont été publiés. La compétence des CEE en matière de RSE varie : certains accords de CEE y font explicitement référence, d'autres ne la mentionnent qu'implicitement (en se référant par exemple à des questions de RSE sans utiliser le terme « RSE ») et d'autres encore pas du tout. Néanmoins, les membres de CEE du secteur de l'énergie interrogés dans le cadre de l'étude ont indiqué quasi à l'unanimité

qu'il est important que le CEE soit impliqué dans le développement et la mise en oeuvre d'une politique de RSE par l'entreprise. En principe, cet objectif est assuré par la Commission européenne et les partenaires sociaux du secteur européen de l'électricité (notamment Eurelectric pour les employeurs). Tous deux expriment l'importance et le souhait d'un dialogue sur les questions de RSE entre les représentants des travailleurs (par ex. le CEE) et la direction d'une entreprise. Néanmoins, de nombreux représentants de CEE considèrent que le rôle actuel des CEE qui consiste à élaborer et effectuer un suivi des politiques de RSE n'est pas du tout satisfaisant. Les personnes interrogées citent le mandat insuffisant dont disposent les CEE pour discuter de ces questions et le fait que la RSE n'est pas seulement (systématiquement) à l'agenda du CEE. D'autres personnes expriment leur volonté d'examiner les rapports annuels de l'entreprise sur la RSE/durabilité plus en détail. Bien que la volonté soit présente, de nombreux délégués de CEE admettent que des ressources et expertises supplémentaires seraient nécessaires afin d'aborder correctement et constructivement la RSE, de surmonter la complexité du suivi des progrès de l'entreprise et de veiller à ce le CEE ne soit pas simplement utilisé comme un « blanchissement écologique ». À quelques exceptions près, les délégués de CEE considèrent insuffisants les efforts des entreprises du secteur de l'énergie pour traiter des questions, telles que l'incertitude des travailleurs à propos de la mondialisation et des changements climatiques. Certaines personnes sont inquiètes car des entreprises utilisent la RSE comme un projet de relations publiques et car un accent étroit est mis sur la valeur des actionnaires. Tandis que plusieurs représentants ont l'impression que les efforts des syndicats pour assister les membres de CEE sur les questions de RSE pourraient être améliorés, la déclaration commune des partenaires sociaux de secteur de l'électricité mentionnée auparavant est largement bien accueillie et appréciée. Plus d'informations sur le [site internet de l'EPSU](#).



EMCEF

ECHANGE D'EXPÉRIENCES PAR SECTEUR ENTRE LES CEE

L'EMCEF organise actuellement un projet de CEE pour ses secteurs financé par la ligne budgétaire 04.03.03.03 de la Commission européenne. Un séminaire pour chacun des cinq secteurs (papier, verre, énergie, pharmacologie et chimie) aura lieu au cours de l'année 2010 afin de renforcer la coopération entre les CEE et les syndicats et de permettre aux CEE de comparer et d'échanger leurs expériences dans la pratique. En outre, les CEE devraient élaborer une perspective à plus long terme au lieu de réagir au jour le jour aux évolutions et devraient considérer les opportunités offertes par la nouvelle directive. Le premier séminaire de ce projet s'adressait aux CEE du secteur du papier et s'est tenu en Suède du 15 au 17 mars. Des informations supplémentaires sur le projet EMCEF qui permet aux CEE d'échanger leurs expériences par secteur, ainsi que les documents des séminaires sont disponibles sur le [site internet du projet](#).



NOUVELLES DES SE

PLUS DE 500 SOCIÉTÉS EUROPÉENNES ACTIVES

Selon la base de données de l'Institut syndical européen (ETUI), le nombre de sociétés européennes (SE) actives dépassait les 500 en février dernier. Plus de 80 représentants des travailleurs d'une dizaine de pays membres sont actuellement membres de Conseils d'entreprise ou d'administration. Cependant, la majorité de ces SE n'ont pas de travailleurs (SE vides) voire sont dépourvues d'objet commercial spécifique (SE coquilles). « C'est la raison pour laquelle la Confédération européenne des syndicats (CES) demande au nouveau commissaire d'aborder la question lors de la prochaine révision de la réglementation sur les SE et d'identifier clairement des manières de combler cette faille du système », a déclaré Catelene Passchier, Secrétaire confédérale de la CES. Plus important encore selon la CES, l'implication des travailleurs dans les SE « normales » s'est révélée très positive et montre la voie à suivre : une démocratie

accrue au travail rend le marché intérieur européen plus compétitif de manière socialement responsable et des garanties solides pour la participation des travailleurs devraient donc constituer un ingrédient naturel de toute initiative future en matière de droit européen des sociétés. La première opportunité sera la prochaine révision de la réglementation sur la SE qui aura lieu plus tard dans l'année. Il est également essentiel de veiller à ce qu'aucune législation européenne future en matière de droit des sociétés ne diminue le niveau de participation des travailleurs fixé par la directive sur la SE, comme ce fut le cas avec les récentes propositions visant à établir un statut de société privée européenne. Communiqué de presse de la CES du 04 mars 2010.

APERÇU DE L'ÉTAT ACTUEL DES CRÉATIONS DE SE EN EUROPE

Au cours des trois derniers mois, 60 nouvelles SE ont été ajoutées aux fiches d'informations sur les SE. Au 1er avril 2010, 543 SE établies et 15 prévues étaient reprises. Parmi celles-ci, seules 136 entreprises sont considérées comme normales, soit 7 de plus qu'il y a trois mois. Le site internet de l'ETUI sur la participation des travailleurs fournit un aperçu de l'état actuel de créations de SE en Europe par des graphiques et des informations détaillées sur les SE.

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION SUR LES SE : RAPPORT, CONSULTATION ET CONFÉRENCE

Conformément au règlement relatif à la SE, la Commission est tenue, cinq ans après son entrée en vigueur, de présenter un rapport sur son application pratique et, le cas échéant, de proposer des modifications. (article 69). Pour donner une solide base factuelle au rapport, la Commission a lancé une étude externe en décembre 2009 publiée le 23 mars 2010 sur le site internet de la Commission (Téléchargez le rapport final, la cartographie légale (annexe 1), l'inventaire des SE (annexe 2), le questionnaire utilisé). La Commission mène actuellement une consultation publique sur les résultats de l'étude parmi les acteurs concernés afin de fournir des données à la Commission qu'elle pourra utiliser dans la préparation de son rapport sur l'application des statuts de la SE. Les réponses doivent parvenir avant le 23 mai 2010. Le 26 mai 2010, la Commission organisera finalement une conférence sur le règlement relative à la SE. (télécharger le programme). À cette occasion, les expériences, problèmes, défis actuels et les améliorations possibles pour l'avenir seront abordés dans deux tables rondes, la première portant sur la création des SE et la seconde sur les questions relatives à leur fonctionnement. Plus d'informations sur le site internet de la Commission.

LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE EN ESPAGNE

La réunion SEEurope a publié un rapport national sur les SE en Espagne rédigé par Sergio Gonzalez Bergega et Holm-Detlev Köhler. Il peut être téléchargé sur le site internet consacré à la participation des travailleurs.



NOUVELLES DE LA CES

STRATÉGIE EU 2020 : DÉCEPTION DE LA CES

La Commission européenne a publié un communiqué sur la stratégie « Europe 2020 ». La CES est déçue : John Monks, Secrétaire général de la CES, estime que le document de la Commission n'offre aucune réponse aux questions clés du débat politique européen actuel, notamment sur la manière de faire face à l'augmentation du chômage, en particulier le chômage chez les jeunes, de réglementer le système financier en évitant de refaire les mêmes erreurs et sur la façon de dépasser la vision à court terme et de relancer l'économie réelle. La stratégie EU 2020 remplace la stratégie de Lisbonne en définissant les objectifs des politiques à atteindre au cours des dix prochaines années. Pour plus d'informations, veuillez consulter le communiqué de presse de la CES (3 mars 2010) ou celui de la Commission européenne.



L'objectif d'Infopoint est d'assister les promoteurs dans la préparation, le lancement et le suivi de leurs projets de coopération transnationale dans les domaines de l'information, la consultation et la participation des travailleurs sous la ligne budgétaire 04.03.03.03 de la Commission européenne.

EVALUATION DES DERNIERS PROJETS SUR LA LIGNE 03 ET RÉFLEXION SUR DES IDÉES DE PROJETS FUTURS

En février 2010, la SDA a invité des promoteurs ayant de l'expérience avec les projets transnationaux relatifs à l'information, la consultation et la participation des travailleurs à un atelier de remue-méninges. Avant le séminaire, la SDA avait proposé une enquête en ligne aux promoteurs de projets financés ces dernières années par la ligne budgétaire 04.03.03.03 afin de recueillir des renseignements de base sur les projets et de les évaluer. Il en ressort que la ligne budgétaire a essentiellement été utilisée pour des formations sur les CEE s'adressant le plus souvent aux syndicats nationaux. Le principal objectif de ces projets était d'accroître les connaissances et l'échange d'expériences sur des questions juridiques et des systèmes de relations industrielles ainsi que d'améliorer la coordination pratique au sein des CEE. L'enquête montre également que les projets permettent justement d'atteindre ces objectifs. Enfin, les besoins des projets en cours ont fait l'objet d'une discussion dans le contexte de la crise économique actuelle et de la refonte de la nouvelle directive. Il est surtout nécessaire de discuter de questions spécifiques (à savoir les informations sur la directive révisée et sur la situation sur d'autres sites d'entreprises, la planification stratégique de mesures proactives), d'améliorer la communication interne et de développer des compétences non techniques (à savoir la capacité interculturelle, les techniques de négociation).

Pour de plus amples informations sur l'enquête et les résultats de la discussion, consultez la [présentation de la SDA](#) ou contactez la SDA sda@etuc.org.



CONFÉRENCE DU CEE DE MOL

Du 23 au 26 mars 2010, le CEE de l'entreprise MOL (secteur de l'énergie) et les représentants de la direction ont organisé une conférence dans le cadre d'un projet transnational financé par la ligne budgétaire 03 de la Commission européenne. MOL est la première entreprise ayant son siège social en Hongrie à avoir mis en place en 2004 un CEE composé de représentants de 10 pays membres et d'observateurs de Croatie et de Serbie. Selon le président du CEE, le CEE de MOL est encore un organe très jeune qui essaie d'agir comme un organe européen en coordination avec les syndicats. Durant cette conférence de trois jours, différents orateurs ont fait des présentations et des groupes

de travail ont été organisés. Un représentant du ministère hongrois du Travail et des Affaires sociales a notamment pris la parole au sujet des développements législatifs récents qui vont dans le sens d'un renforcement du dialogue social et du dialogue tripartite en matière d'emploi. En ce qui concerne les CEE, le ministre a annoncé que la transposition de la directive révisée n'était pas encore à l'ordre du jour en raison des élections au début du mois d'avril. Le projet et la conférence visaient à améliorer la communication entre les comités d'entreprise européens, nationaux et locaux ainsi qu'avec la direction, une communication qui est particulièrement importante vu le contexte de la directive révisée. Ainsi, on a pu présenter les premiers résultats d'une enquête sur la communication du CEE de MOL menée dans le cadre du projet. Ensuite, on a souligné que la communication n'était qu'une condition préalable pour garantir les droits fondamentaux d'information et de consultation. Pour de plus amples informations sur le projet et la conférence, veuillez contacter [Margit Éblné Németh](#) ou consulter le [site internet du projet](#).

RENFORCER LES MODÈLES DE SYNDICALISATION EN TURQUIE : SECTEURS BANCAIRE ET COMMERCIAL

La SDA s'est impliquée dans ce projet promu par l'Institut syndical italien de coopération au développement (ISCOS). L'objectif était de renforcer les modèles de syndicalisation dans les entreprises installées en Turquie et d'accroître la capacité d'établir des relations avec les travailleurs de ce pays. Cinq formations ont été organisées dans toute la Turquie dont vous pouvez trouver les résultats dans le [rapport d'évaluation](#).

LANCEMENT DU PROJET REDITER

Le projet européen REDITER vise à former des membres de CEE et des responsables des relations sociales aux enjeux issus de la nouvelle directive. Les partenaires se sont réunis pour le lancement le 13 janvier dernier à Paris dans les bureaux d'ASTREES qui pilote le projet. Les séminaires débiteront prochainement dans chacun des cinq pays partenaires (France, Grande-Bretagne, Allemagne, Espagne et Roumanie). Le [communiqué de presse](#) fournit de plus amples informations.

ÉVÉNEMENTS RÉCENTS

LA CONFIDENTIALITÉ À L'ORDRE DU JOUR DE LA PLATE-FORME SUR LES CEE DES MEMBRES DE CEE NÉERLANDAIS



FNV Formaat consacre un article de sa newsletter à la question de la confidentialité. Le 3 décembre, la plate-forme sur les CEE s'est réunie afin de savoir comment aborder les informations confidentielles et la façon dont la direction recourt parfois à son droit à la confidentialité. C'est un problème central pour de nombreux CEE car la direction a tendance à classer très rapidement des informations comme étant confidentielles. Les représentants des travailleurs de différents pays possèdent des conceptions divergentes sur la façon de gérer les informations confidentielles. Pendant la réunion, l'absence de législation en la matière a été soulignée. Ensuite, des exemples concrets ont été apportés afin d'illustrer qu'une personne comme un président de CEE peut se retrouver dans une situation très difficile lorsqu'il n'est pas autorisé à communiquer aux autres – aux membres de CEE ou au comité local des travailleurs – les informations qu'il a reçues. La question consistant à savoir qui doit être informé et consulté s'est transformée en un débat intéressant et à la lumière de la directive révisée, elle représente un sujet d'actualité.

Plus d'informations sur la réunion; [Newsletter de FNV Formaat](#).

EUROPE ET SOCIÉTÉ : CONFÉRENCE SUR LA DIRECTIVE SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION (2002/14/CE) DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL

Europe et Société a organisé une conférence sur le dialogue social relative à l'information et la consultation les 27 et 28 janvier. Un document de travail sur le sujet, préparé par Marie Meixner est disponible sur ce [site internet](#). L'auteur souligne l'importance de l'information et de la consultation des travailleurs pour le modèle social européen et donc, l'importance de la directive. Ce document vise à analyser l'impact de la directive sur des questions, telles que la diversité des traditions nationales et la gouvernance concrète des entreprises. Après une analyse de la contribution de la directive au renforcement de la démocratie dans les entreprises, le document envisage sa transposition comme un double processus – au niveau national et au niveau de l'entreprise. Il évalue également l'état de transposition dans les États membres, ce qui permet à l'auteur d'examiner la portée de la directive sur le modèle social européen.

FORMATION DE L'ETUI POUR LES FORMATEURS CEE

Le département Éducation de l'ETUI a organisé un atelier pour les formateurs syndicaux de neuf pays en janvier 2010 à Hambourg. Ils se sont réunis pour analyser les besoins spécifiques de formation des représentants des travailleurs dans les organes de représentations des entreprises au niveau européen, pour évaluer l'impact de la directive 2009/38/CE, pour continuer à développer des méthodes et supports de formation sur les droits des travailleurs dans les multinationales au niveau européen et pour échanger leurs expériences. Pour plus d'informations, veuillez contacter Jean-Claude Le Douaron, Chargé de formation à l'ETUI.

UNE DIMENSION EUROPÉENNE À LA FORMATION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS AU SEIN DES CONSEILS

Dans le cadre du statut de la société européenne (SE), il est devenu évident que le mandat des représentants des travailleurs au sein des conseils de l'entreprise inclut une dimension européenne transfrontalière. En effet, ces représentants sont censés tenir compte des intérêts des travailleurs non seulement de leur propre pays mais également d'autres pays européens où l'entreprise exerce son activité. Les SE ne sont bien sûr pas le seul type d'entreprises exerçant des activités transfrontalières et il y a probablement des milliers de représentants des travailleurs participant à la prise de décisions, qui affectent les intérêts de travailleurs dans d'autres pays, au sein des conseils de multinationales qui n'ont pas opté pour le statut de société européenne. Ainsi, l'ETUI a organisé un atelier visant à développer des concepts de formation pour améliorer le travail et l'implication des représentants des travailleurs au sein des conseils. Des représentants des travailleurs au sein des conseils de SE et de multinationales ainsi que des représentants d'instituts de formation liés à des syndicats se sont donc rencontrés en mars 2010 à Helsingør, Danemark. Ils sont arrivés à la conclusion que de futures formations doivent être axées sur des activités interculturelles et sur les différentes réglementations et cultures en matière de confidentialité. D'ici septembre 2010, la SDA, l'ETUI et des partenaires nationaux vont monter un projet afin de développer du matériel de formation et d'améliorer la formation des représentants des travailleurs au sein des conseils. Pour de plus amples informations, veuillez contacter Norbert Kluge et Jean-Claude Le Douaron.

ÉVÈNEMENTS À VENIR

ATELIER DE LA SDA SUR LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE RÉVISÉE SUR LES CEE

Le 27 mai 2010, la SDA organisera à Bruxelles un atelier thématique intitulé « Un an après l'adoption de la nouvelle directive CEE (2009/38/CE) – discussion sur les questions légales ». Cet atelier sera l'occasion de rassembler des experts tels que des universitaires, des syndicalistes et des gens de terrain afin de discuter des difficultés et des opportunités de la transposition. Les 27 et 28 septembre 2010, la SDA prévoit également un atelier davantage axé sur la pratique sur la mise en œuvre concrète des droits d'information et de consultation. Pour de plus amples informations, veuillez contacter Marina Monaco, experte à la SDA.

ETUI-EDUCATION : LES COURS DE FORMATION POUR LE PROGRAMME DE FORMATION 2010/2011

ETUI-Education, l'agence de formation et d'éducation de la CES, vient de sortir son nouveau programme de formation 2010-2011. La liste des cours proposés, tels que des cours de langues et des formations pour les représentants des travailleurs et les syndicalistes sur des sujets spécifiques, est disponible sur le site web de l'ETUI.

PUBLICATIONS ET LIENS

DROIT EUROPÉEN DES SOCIÉTÉS CONTRE DROITS DE PARTICIPATION – COMMENT RÉSISTER À L'EFFET ROULEAU COMPRESSEUR ?

Séverine Picard, Transfer - Revue européenne du travail et de la recherche 2010, 16 (1), pp. 101-106.

La participation des travailleurs au niveau des conseils est un aspect essentiel de l'implication des travailleurs. Puisque les droits de participation doivent être exercés au niveau de l'entreprise et que les entreprises se mondialisent, l'implication des travailleurs doit également revêtir une portée transnationale. Toutefois, les progrès réalisés au niveau européen en matière de droits de participation ont été plutôt limités. Qui plus est, les dispositions du droit européen des sociétés, telles que la proposition visant à établir un statut des sociétés privées européennes, compromettent plutôt les dispositions nationales en vigueur en matière de représentation des travailleurs au niveau des conseils (voir [PaRL 1/2010](#)). Pour lutter contre la concurrence entre les différents régimes et promouvoir des formes d'entreprises européennes socialement responsables, l'auteur estime qu'il est nécessaire d'adopter une approche horizontale en matière de droits de participation au niveau européen. Une directive horizontale fixant des normes minimales pour les droits de participation devrait comprendre les caractéristiques suivantes. Tout d'abord, elle ne doit s'appliquer qu'aux entreprises de dimension européenne pour ne pas remplacer les statuts des entreprises nationales. Ensuite, elle ne devrait établir que des normes minimales afin de permettre aux Etats membres de prévoir des dispositions plus favorables correspondant à leurs systèmes nationaux. De plus, il est nécessaire d'empêcher qu'une entreprise ayant son siège social et son siège d'activité économique dans des pays différents puisse contourner l'application des droits de participation des travailleurs. Idéalement, une approche européenne en matière de droits de participation devrait laisser le plus de liberté possible aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, leur permettant ainsi de négocier des solutions le mieux adaptées à leurs moyens. C'est pourquoi une directive devrait se limiter à fixer des objectifs tout en laissant aux partenaires sociaux la liberté d'imaginer les moyens de les concrétiser. Cependant, des dispositions standard devraient être applicables en cas d'échec. Enfin, la directive devrait définir le rôle et la fonction des représentants des travailleurs, le pourcentage de leurs sièges et la procédure de sélection ainsi que les moyens nécessaires pour être réellement efficaces. L'article peut être téléchargé [ici](#).



SYNDICATS ET PROJETS TRANSNATIONAUX – 7^E ÉDITION (2010) DISPONIBLE POUR L'INSTANT UNIQUEMENT EN ANGLAIS

Cette publication de l'ETUI aide les syndicats à mener des projets transnationaux et présente toutes les lignes budgétaires intéressantes de la Commission européenne. Ses objectifs sont d'examiner les avantages qu'il y a à tirer d'une collaboration sur des projets avec des partenaires d'autres pays européens, à présenter certaines compétences de base en vue de gérer des projets transnationaux, à démontrer la nécessité d'approches innovantes dans l'éducation et la formation, et enfin à aider à comprendre le rôle de Commission européenne dans le soutien des initiatives transnationales en matière d'éducation et de formation. Cette édition est téléchargeable et sera d'abord disponible en anglais et ensuite en français. Grâce à la collaboration avec les confédérations nationales, d'autres éditions sont également disponibles en bulgare, croate, tchèque, anglais, français, hongrois, italien, polonais, roumain, russe, espagnol et suédois (version papier seulement). Elles peuvent être téléchargées gratuitement sur le [site internet de l'ETUI](#).

LES CEE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

La négociation collective transnationale (NCT) est un phénomène relativement récent. Elle désigne l'ensemble des pratiques de négociation visant à conclure des accords aux

niveaux européen et mondial. Dans leur publication, Isabel da Costa et Udo Rehfeldt s'intéressent particulièrement à l'industrie automobile, secteur où des avancées importantes en matière de NCT ont été réalisées. En effet, les CEE peuvent désormais négocier des accords européens relatifs à la protection de l'emploi et les travailleurs peuvent être représentés au-delà des frontières européennes. Les auteurs analysent l'action des syndicats et des CEE dans cinq entreprises automobiles. Ils examinent également l'évolution des stratégies syndicales et l'importance qu'il y a de coordonner l'action transnationale menée par la FEM et la FIOM. La publication est [disponible en français](#).

BASE DE DONNÉES DES AFFAIRES DE CEE TRAITÉES EN JUSTICE

La [base de données des comités d'entreprise européens](#) rassemble des cas juridiques [d'affaires nationales](#) et de la [Cour de Justice de l'Union européenne](#) qui se réfèrent au fonctionnement ou aux droits des CEE. Cette liste n'est pas exhaustive, mais elle représente les premiers résultats d'un projet en cours sur ce thème mené par l'ETUI. Pour plus d'informations, veuillez contacter [Romuald Jagodzinski](#).

RAPPORT DU CEE DE BRITISH COUNCIL

Le British Council, qui assure l'enseignement de l'anglais dans le monde entier, a créé un CEE en 2006. Après des années de management vertical, les représentants de la direction et des travailleurs ont accepté de s'asseoir à une même table pour trouver une manière d'améliorer la situation. Après un an et demi de négociations, un nouvel accord a été signé ; il marque un tournant dans l'histoire du British Council. La direction informe désormais les travailleurs sur les décisions qu'elle prend et pourrait même à l'avenir les consulter avant de prendre des décisions. Des informations supplémentaires sont disponibles dans [FNV Formaat, Newsletter sur les CEE 2010](#), n°1.

LA CONTRIBUTION DES CADRES MOYENS À L'AMÉLIORATION DE LA PARTICIPATION, L'INFORMATION ET LA CONSULTATION TRANSNATIONALES AU SEIN DES CEE

Un projet mené par Eurocadres s'est axé sur le rôle joué par les cadres dans les CEE et sur leur contribution à un meilleur fonctionnement de ces derniers. Selon la [publication finale](#), les cadres sont essentiels pour le fonctionnement des CEE en raison de leurs responsabilités, expériences et connaissances. Ils disposent généralement de plus d'informations sur les politiques en matière d'emploi et sur les stratégies des entreprises et ils connaissent mieux les affaires. Ils peuvent encore améliorer la communication entre les travailleurs et leurs représentants et ainsi assurer la circulation des informations nécessaires à la coopération au sein et en dehors de l'entreprise. Après tout les cadres sont des travailleurs comme les autres et devraient donc être reconnus comme tels également dans les CEE. De plus amples informations sont disponibles sur le [site web du projet](#).

LE PRIX ALLEMAND DU COMITÉ D'ENTREPRISE 2010

Les comités d'entreprise peuvent se porter candidats au Prix allemand du comité d'entreprise 2010 jusqu'au 30 avril. Vous pouvez présenter des initiatives ou projets menés en 2008-2010 pour améliorer les conditions de travail, sauver ou créer des emplois ou faire face à la crise. Pour obtenir plus d'informations et le formulaire de candidature disponibles en allemand, veuillez consulter le [site consacré au prix](#).

.....

CONTRIBUTIONS BY:

Anne Allard, Amélie Annet, Natalie Glück, Romuald Jagodzinski, Norbert Kluge,
Alex Martin, Marina Monaco, Catelene Passchier, Claudio Stanzani.

MANAGING DIRECTOR: Claudio Stanzani