

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/2010/0432 SI2.566005



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



LES DROITS D'INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS EN EUROPE

D'UNE DIRECTIVE AMÉLIORÉE À UNE MEILLEURE PRATIQUE POUR LES CEE – CONFÉRENCE EUROPÉENNE À ATHÈNES, LES 16 ET 17 MAI 2011



ON THE OFFENSIVE FOR STRONGER EUROPEAN WORKS COUNCILS

Durant les deux premiers jours du Congrès 2011 de la CES, en plus des participants d'organisations membres de la CES, 150 membres de CEE de toute l'Europe et représentant tous les secteurs de l'économie seront également présents à Athènes. En partenariat avec les Fédérations syndicales européennes et avec le soutien financier de l'Union européenne, la SDA, mandatée par la CES, organisera sa conférence

européenne sur les CEE les 16 et 17 mai 2011, permettant ainsi aux représentants des CEE d'en apprendre davantage sur les améliorations apportées par la refonte de la directive, mais aussi d'échanger leurs expériences, afin d'en apprendre les uns des autres. Puisque le congrès de la CES et la conférence sur les CEE ont lieu au même endroit aux mêmes dates, des échanges entre membres des CEE et syndicalistes concernés par des questions européennes participant au congrès constitueront un avantage supplémentaire. La conférence européenne sera consacrée à l'amélioration des pratiques des CEE une fois entrée en vigueur la directive refondue sur les CEE. Le premier jour, les nouvelles compétences attribuées aux CEE par la directive refondue seront abordées. Après la présentation par un expert des nouveaux droits et des nouvelles définitions, les CEE présenteront et débattront des bonnes pratiques déjà existantes concernant les procédures d'information et de consultation, la coopération entre les organes nationaux et européens de représentation des travailleurs ainsi que la transnationalité. Le deuxième jour, les nouveaux outils mis à la disposition des CEE afin de leur permettre d'exercer leurs droits seront présentés : le droit à la formation, l'accès à l'expertise, le feed-back vers le niveau national, les comités directeurs, etc. Enfin, le rôle crucial des CEE en cas de restructuration d'entreprises sera abordé. Les représentants des fédérations syndicales européennes seront présents et participeront aussi aux débats. La conférence cible les représentants et les coordinateurs de CEE. Les invitations sont coordonnées par les Fédérations syndicales européennes pour les secteurs qui les concernent.

Dans ce numéro

LÉGISLATION DE L'UE SUR L'IMPLICATION	
DES TRAVAILLEURS	2
NOUVELLES DES CEE	3
NOUVELLES BRÈVES DES CEE	5
NOUVELLES DES FSE	7
NOUVELLES DES SE	13
NOUVELLES DE LA SDA	14
ÉVÉNEMENTS RÉCENTS	15
PUBLICATIONS ET LIENS	16

LÉGISLATION DE L'UE SUR L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS : DÉVELOPPEMENTS ACTUELS

TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE REFONDUE SUR LES CEE – DÉVELOPPEMENTS ACTUELS

Le délai de transposition de la directive refondue sur les CEE, fixé au 5 juin 2011, se rapproche et pour les Etats membres de l'UE, c'est la dernière ligne droite pour achever le processus de transposition. Comme mentionné dans les précédentes éditions de PaRL, c'est maintenant aux syndicats nationaux d'exercer leur influence pour que les lois de transposition nationales précisent les points encore flous de la directive et garantissent une interprétation en faveur des travailleurs. À cet égard, le rapport que la Commission européenne a publié avec les résultats des groupes d'experts des représentants nationaux s'avère un instrument important, car il apporte des réponses à de nombreuses questions relatives à l'interprétation de la directive.

Une enquête de la CES réalisée en coopération avec la SDA a révélé de grandes variations dans le processus de transposition d'un Etat membre à l'autre. Alors qu'en Autriche, en Belgique, au Portugal et au Royaume-Uni, la directive est (presque) transposée, les parlements allemand, tchèque, suédois, danois, bulgare et espagnol n'en sont toujours qu'au stade des projets de lois correspondants. En Lettonie, en Pologne, à Chypre, aux Pays-Bas et en Grèce, les premiers projets ont seulement été publiés, sur lesquels les partenaires sociaux ont été / ou sont actuellement consultés.

Dans certains pays, il semblerait que le processus de transposition n'ait encore que débuté récemment, car les syndicats nationaux ne connaissent aucun détail des préparations des ministères. Il faut par conséquent s'attendre à ce que ces pays ne parviennent pas à transposer la directive dans les délais (pour le 5 juin 2011). La Hongrie, l'Irlande, le Luxembourg et la Slovaquie ne considèrent absolument pas la transposition comme une priorité. Le gouvernement français a obtenu l'autorisation du parlement de transposer la directive par décret, sans l'intervention du parlement, afin d'accélérer le processus. La Roumanie et l'Italie n'ont pris aucune initiative ; ainsi, en Italie, les partenaires sociaux sont-ils justement en train de négocier un compromis pour transposer la directive dans l'espoir qu'il soit ensuite appliqué par le gouvernement.

L'enquête a également révélé que dans de nombreux pays, les partenaires sociaux étaient surtout impliqués dans le processus via des institutions bien établies, comme des conseils et des structures tripartites du dialogue social. En outre, des consultations des partenaires sociaux ont lieu et un lobbying informel s'exerce via des contacts sur le plan administratif et politique. Seules l'Autriche, la Belgique et la Norvège ont élaboré le contenu de la loi de transposition lors de négociations avec les partenaires sociaux. En Finlande et au Danemark, les ministères ont impliqué les partenaires sociaux de façon intensive dans l'élaboration de la loi de transposition. D'autres résultats de l'enquête montrent que la plupart des Etats membres transposent la directive en copiant simplement le texte dans la législation nationale, alors que la directive n'impose que des exigences minimales et qu'une interprétation serait nécessaire pour clarifier certains points. Cette pratique du copier-coller de la directive est d'usage en Bulgarie, en République Tchèque, en Espagne, en Slovénie, au Danemark, au Portugal, en Finlande, en Grèce, en Lettonie et aux Pays-Bas. La Pologne et la Belgique ont été au delà des prescriptions minimales de la directive. Les lois allemande et suédoise ont précisé certains points. Seule la loi de transposition autrichienne a été en mesure d'apporter des éléments positifs pour les représentants des travailleurs. Il est trop tôt pour donner une analyse précise des différentes propositions de loi à l'heure actuelle mais l'Institut syndical européen (ISE) va en mener une dans le cadre d'un projet spécifique, après la transposition de la directive. Autres liens: European Works Councils: a trade union guide to directive 2009/ 38/EC, ETUI. Version française.

LA COMMISSION VÉRIFIE LA QUALITÉ DE LA LÉGISLATION EUROPÉENNE RELATIVE À L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS (DIRECTIVES 98/59/CE, 2001/23/CE ET 2002/14/CE)

Dans le cadre de son programme pour une régulation intelligente, la Commission européenne est en train de réviser la législation de l'UE dans des domaines de politiques sélectionnés par un « bilan de qualité » visant à identifier les charges excessives, débordements, écarts, incohérences excessifs et/ou les mesures obsolètes qui pourraient être apparues avec le temps. Les résultats des bilans de qualité seront des conclusions politiques qui pourraient déboucher sur des futurs amendements de la législation.

Le domaine de l'emploi et la politique sociale a été choisi pour effectuer un des quatre exercices expérimentaux. La DG emploi a décidé de réaliser un bilan qualité dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs, en révisant notamment la directive 98/59/CE sur les licenciements collectifs, la directive 2001/23/CE sur les transferts d'entreprise et la directive-cadre 2002/14/CE relative à l'information et à la consultation des travailleurs au niveau national. Cette révision se fondera sur des études existantes, la consultation avec les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux, la réalisation d'une nouvelle étude sur le fonctionnement et les réalisations de la directive, ainsi que sur des séminaires techniques et des conférences avec des experts juridiques. Les représentants des Etats membres et des partenaires sociaux sont impliqués dans le processus via un séminaire ad hoc leur permettant de débattre des différentes études et de communiquer leurs expériences nationales. Les résultats seront présentés dans une communication de la Commission en 2012. [Informations supplémentaires](#) sur les bilans de qualité réalisés par la Commission européenne.

LA PRÉSIDENTE HONGROISE RELANCE LES NÉGOCIATIONS SUR LE STATUT DE LA SPE

Plus d'un an après le rejet de la proposition de la présidence suédoise concernant le statut de la société privée européenne (SPE) en décembre 2009, la présidence hongroise remet le sujet sur la table. Les Etats membres ont repris les négociations concernant une proposition basée sur le projet suédois en janvier 2011. La présidence hongroise s'est fixé comme objectif d'arriver à un compromis d'ici à mai 2011. La proposition actuelle n'apporte pas de réponse aux critiques formulées par les syndicats en 2008 et 2009 (voir [PaRL 1-2010](#), page 9). Les questions cruciales sont le droit à / et le seuil d'implication des travailleurs, le capital minimal et les règles relatives au siège enregistré et le bureau opérationnel. La CES craint que la proposition de nouvelle loi sur les SPE ne mine les lois nationales en matière de participation des travailleurs.

Pour plus d'informations, consultez :

[communiqué de presse](#) du 16/3/2011 de la CES;

[communiqué de presse](#) du 03/11/2009 de la CES;

[résolution d'octobre 2008](#) de la CES.

NOUVELLES DES CEE

VOTRE NOUVEL ACCORD RELATIF AUX CEE - CE QU'IL CONTIENT ET NE CONTIENT PAS - VERSION ACTUALISÉE SUR LA BASE DE LA REFONTE DE LA DIRECTIVE CEE

Vous avez l'intention de planifier la (re)négociation d'un accord de CEE et vous avez besoin de quelques conseils pratiques sur le cadre légal et sur ce qui est recherché? Afin de définir ces orientations, même après l'entrée en vigueur de la refonte de la directive sur les CEE en date du 6 juin 2011, les experts de la SDA ont récemment remis à jour ce guide pratique Votre nouvel accord relatif aux CEE - ce qu'il contient et ne contient pas destiné aux représentants des travailleurs.

Cette nouvelle édition se base sur l'édition de 2005 et explique les changements que la refonte de la directive CEE aura apportés. Une fois transposé en droit national, ce qui devra être chose faite au 6 juin 2011, le nouveau cadre législatif apporte toute une série de nouveaux droits et règlements. Toutefois, il ne régira pas nécessairement tous les accords CEE, puisque les anciens accords resteront encore soumis partiellement à la directive 94/45/CE tant qu'il n'y aura pas de renégociation consécutive à des modifications importantes de la structure de l'entreprise.

La version actualisée considère en outre les expériences concrètes et les meilleures pratiques des CEE durant ces dernières années. Ainsi, ce guide pourra servir de compagnon pour préparer et mener vos négociations de CEE. Grâce à son approche pratique et son style descriptif, elle constitue aussi un bon point de départ pour comprendre ce que les CEE sont et pourquoi vous pourriez souhaiter en avoir également dans votre entreprise.

RESTRUCTURATION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES: LA LUTTE CONTRE L'IMPACT DE LA CRISE PAR UN RENFORCEMENT DE LA COORDINATION SYNDICALE TRANSNATIONALE

En plein temps de crise, ce projet vise principalement à renforcer la coordination transnationale entre les syndicats et les représentants des travailleurs à différents niveaux dans les entreprises multinationales exposés à la restructuration. L'idée était d'aider ces acteurs à concevoir des réponses communes cohérentes aux opérations de restructuration. Dans une perspective à plus long terme, il sert à établir et à consolider une méthodologie permettant aux représentants des travailleurs à prendre une part active à la prise de décisions stratégiques liées aux changements qui sont apportés.

Le rapport proposé a été rédigé par la SDA - Social Development Agency - sur la base de rapports et autres documents (communiqués de presse, déclarations conjointes, comptes rendus de réunions) produits dans le cadre des activités du projet. Tout en tenant compte de la particularité de chaque situation d'entreprise, le projet a tenté d'aborder les similitudes et les questions communes qui ont émergé au cours de cette expérience. En particulier, le projet a représenté une possibilité d'évaluer l'état de mise en œuvre des droits sociaux fondamentaux et de la législation du travail, notamment en matière d'information et de consultation, au sein des entreprises multinationales. Il a également permis d'observer les stratégies mises en œuvre et les mesures prises au cas par cas.

[Télécharger le rapport en français.](#)

UNE ÉVALUATION RÉALISTE DE LA CODÉTERMINATION A FAIT SON CHEMIN AU FORUM ÉCONOMIQUE MONDIAL DE DAVOS

Dans le modèle allemand de codétermination (Mitbestimmung), les représentants des travailleurs participent à la prise de décision des entreprises allemandes, constituant la moitié des membres des Conseils de surveillance des grandes entreprises. Ces conseils représentent une plate-forme où les stratégies communes peuvent se développer, mais où en même temps les différends peuvent être abordés et réglés sur un pied d'égalité. Puisque l'intérêt des travailleurs est la viabilité sur le long terme de leur entreprise, la codétermination contribue en outre à prévenir une vision à trop court terme de gestion d'entreprise. Il semble que cette idée soit en train de gagner du terrain au niveau international. Lors du Forum économique mondial de Davos en janvier 2011, le directeur général de Blackstone, John Studzinski, a attribué la force de l'économie allemande à la présence de représentants des salariés au conseil de surveillance des grandes entreprises. "Cela peut paraître étrange pour des dirigeants, mais cela représente tout un éventail de nouvelles perspectives", a indiqué J. Studzinski, cité par le Financial Times Deutschland.

Cette évaluation va dans la ligne des déclarations positives de politiciens conservateurs et hommes d'affaires allemands. Alors que la chancelière fédérale allemande Angela Merkel présentait la codétermination allemande comme un "élément essentiel de notre économie sociale de marché" en 2006, le P-DG de Siemens Peter Löscher déclarait pour sa part lors d'une interview d'octobre 2009: "Pour moi, la codétermination est un atout de l'Allemagne en tant que place d'affaires. "

De plus amples informations sur le modèle allemand de codétermination sur le [site Web de la Fondation Hans-Böckler](#). [Communiqué de presse](#).

NOUVELLES BRÈVES DES CEE

GEOPOST

Le CEE de Geopost CEE et le syndicat allemand Ver.di ont organisé une formation de trois jours sur la refonte de la directive et sur le secteur du courrier express en Europe. La Commission européenne a soutenu financièrement la CEE pour l'organisation de cet événement. Liaisons sociales n ° 266 (16-29/12/2010)

AXA

Au cours de la réunion du CEE du groupe Axa le 1er novembre 2010 à Paris, le président d'Axa, Henri de Castries, a rejeté la demande des représentants des travailleurs d'établir une "planification stratégique des effectifs" au niveau de l'entreprise en Europe. Selon le comité, le président a déclaré qu'il "préférerait" un traitement local de la planification stratégique des effectifs. Liaisons sociales n ° 266 (16-29/12/2010)

CRÉDIT AGRICOLE

Le CEE du groupe bancaire Crédit Agricole et le Comité de groupe français sont actuellement en train de choisir l'expert qui sera chargé de trouver les moyens de développer des filiales du groupe bancaire grec Emporiki (Crédit Agricole) en Bulgarie, à Chypre, en Roumanie et également en Pologne. Le secrétaire du comité d'entreprise européen, Pascal Fesquet (CFDT) a déclaré: « Nous souhaitons voir comment des projets de développement pourraient être mis en concurrence dans ces pays au lieu d'établir des plans de restructuration à la suite de difficultés du groupe bancaire Emporiki ». On décidera du choix de l'expert et du reste de sa mission (dont une partie a été votée par le CEE) au niveau du Comité de groupe le 19 avril. En outre, le Crédit Agricole envisage de rapprocher son CEE de celui de sa filiale Caceis.

Liaisons sociales n° 270 (10-23/02/2011)

EVERYTHING EVERYWHERE

Le syndicat de cadres de France Télécom Orange, la CGC-Unsa, a envoyé un courrier à la Commission européenne le 9 décembre 2010, afin de dénoncer le fait qu'il n'existait pas de Comité d'entreprise européen chez Everything Everywhere (le plus gros opérateur mobile britannique avec 16000 travailleurs), une filiale créée en avril par Orange (Groupe France Télécom) et T-Mobile (groupe Deutsche Telekom) en Grande-Bretagne. En septembre, la filiale britannique a annoncé la suppression de 12 000 emplois dans le but de supprimer les doubles emplois. Dans cette affaire, les représentants des professionnels sollicitent l'intervention de Bruxelles.

Liaisons sociales n°266 (16-29/12/2010)

RIO TINTO

Le CEE du groupe d'exploitation et de ressources minière Rio Tinto a marqué son désaccord lors de sa réunion de décembre, sur le projet de vendre une partie de ses activités à Apollon et au Fonds d'investissement stratégique. Néanmoins, la CFE-CGC estime positif l'engagement de la direction d'Omega (l'entité destinée à être vendue) de convoquer un groupe spécial de négociation en vue d'établir un CEE pour représenter les salariés transférés par Rio Tinto vers Omega. Liaisons sociales n ° 267

ARCELORMITTAL

Le 27 janvier, des informaticiens spécialistes belges et luxembourgeois d'ArcelorMittal se sont rendus du siège européen du groupe sidérurgique à Luxembourg pour y dénoncer l'accord conclu entre ArcelorMittal et CSC (Computer Science Corp.) sur le déplacement des services informatiques, qui a été soumis au Comité d'entreprise européen. Au total, 484 emplois sont concernés. Le projet d'avis élaboré par le Comité d'entreprise européen indique que 90 travailleurs seront maintenus dans un service interne d'ArcelorMittal, et qu'une activité locale sur le site concernant 159 spécialistes en informatique sera assurée. 50 autres seront transférés vers un autre centre de compétences de CSC et 108 seront répartis par CSC sur d'autres clients. Pour les 77 spécialistes restants, aucune solution n'a encore été trouvée pour le moment. Dans son rapport, le CEE a qualifié le projet de dommageable pour l'entreprise et pour les travailleurs. Liaisons sociales n° 270 (10-23/02/2011)

VINCI

Le nouveau mandat du CEE de Vinci (secteur de la construction) commence, suite à la signature le 17 mars 2010 d'un accord sur les CEE avec un groupe spécial de négociation. Suivant le texte, les représentants sont délégués soit par élection soit par les syndicats. L'objectif de cet accord est de renforcer l'efficacité du CEE, de manière à en faire un "intermédiaire essentiel" dans le dialogue social au niveau européen. Liaisons sociales n° 266 (16-29/12/2010)

EIFFAGE

Lors d'un séminaire de la FETBB sur les CEE (voir [PaRL 1 2011](#)), le CEE de l'entreprise de construction Eiffage a présenté l'implication du CEE lors de la gestion de crises. La présentation [en français](#) donne aussi des informations de base sur l'entreprise et sur la composition du CEE.

RECTICEL

Le groupe chimique belge Recticel (8 403 salariés) s'est mis d'accord le 1er mai 2010 avec son comité d'entreprise européen sur un code de conduite sur le travail temporaire. Ce code comprend essentiellement des engagements en matière de santé et de sécurité au travail. Le texte précise également que les travailleurs temporaires doivent bénéficier des mêmes conditions de travail essentielles que les travailleurs permanents. Liaisons sociales n° 268

SENOBLE

En Slovaquie, la FGA CFDT et les représentants des travailleurs ont demandé l'ouverture de négociations pour établir un CEE au sein du groupe, troisième producteur français de produits laitiers. Liaisons sociales n° 267

BEL

Le groupe de l'industrie alimentaire est sur le point de mettre en place un groupe spécial de négociation en vue de créer un CEE. Liaisons sociales n° 267

COCA-COLA ENTREPRISE

La Fédération européenne des travailleurs de l'alimentation et de l'agriculture (EFFAT) a obtenu de la direction de Coca-Cola Enterprise la convocation d'un CEE sur la restructuration en Europe, après le refus de plusieurs syndicats de limiter la consultation au seul niveau du comité restreint.

Liaisons sociales n° 267

In Slovakia, the FGA CFDT and the employees' representatives asked for the opening of negotiations to establish an EWC within the group, the third French dairy producer.

Liaisons sociales n°267

NEWS FROM THE EUROPEAN INDUSTRY FEDERATIONS



FEM/EMCEF/FSE-THC

STRATÉGIE COMMUNE DES SYNDICATS DE LA FABRICATION POUR UNE PLUS FORTE IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES MULTINATIONALES

La FEM, l'EMCEF et la FSE-THC ont organisé les 2 et 3 février une conférence conjointe à Elewijt (B.) avec plus de 200 représentants de CEE, coordinateurs de CEE et responsables syndicaux pour une plus grande implication des représentants des travailleurs dans les multinationales en Europe. Ils ont souligné la nécessité d'une plus forte implication des travailleurs dans les multinationales, tant dans l'intérêt des travailleurs que des entreprises. Pour le député européen Stephen Hughes, il est positif que ces travailleurs de si nombreux secteurs aient uni leurs forces, car le secteur de la fabrication est essentiel à la base économique de l'UE et qu'ils doivent être unis pour lutter contre l'érosion accrue de ce secteur. Crise et de restructurations ont augmenté les pressions sur les travailleurs. Les FSE sont opposées à la stratégie des entreprises qui montent les travailleurs les uns contre les autres et portent atteinte à leurs droits sociaux au lieu de soutenir des politiques ambitieuses pour de meilleurs emplois et pour la cohésion sociale. Les FSE se sont par conséquent engagées à promouvoir une stratégie globale vis-à-vis des multinationales, stratégie basée sur la coordination syndicale au sein des multinationales, sur l'information et la consultation dans les CEE et sur les droits de participation dans le cadre du statut de la SE. Cette stratégie comprend:

- Mener des stratégies communes et des activités conjointes des FSE au niveau européen;
- Soutenir les CEE à développer leur potentiel et s'assurer que l'information et la consultation soient exercées d'une manière plus coordonnée;
- Optimiser l'utilisation de la directive refondue sur les CEE en vue d'influencer les décisions stratégiques et industrielles et défendre l'emploi et mieux anticiper et gérer le changement;
- Reconnaître l'attrait du statut de SE;
- Souligner le rôle des coordinateurs syndicaux pour les Comités d'entreprises européens et ceux de la SE comme leviers essentiels pour une politique d'entreprise réussie coordonnée au niveau européen.

La priorité est accordée à la conclusion d'accords-cadres européens, mais sur la base d'un mandat syndical et avec comme objectif une harmonisation vers le haut des conditions de travail et des solutions équitables pour tous. La FEM, l'EMCEF et la FSE-THC demandent aux institutions européennes de mettre en place un cadre européen légalement contraignant pour l'anticipation et la gestion du changement qui garantisse une gestion socialement responsable du changement et qui permette aux travailleurs de s'adapter au changement et de développer leur employabilité par l'apprentissage tout au long de la vie et par la promotion d'un droit individuel à la formation. Informations supplémentaires.



EMF

LES SYNDICATS FRANÇAIS ET BRITANNIQUES S'ACCORDENT SUR LA RÉPARTITION DES MODÈLES CHEZ RENAULT, NISSAN, ET GENERAL MOTORS

Les représentants des travailleurs britanniques et français de Renault, Nissan et General Motors se sont réunis avec la FEM afin de discuter de la répartition des modèles entre les sites de production français, britanniques et espagnols.

Depuis que les constructeurs automobiles appliquent les politiques de spécialisation et de production de masse en collaborant entre les différentes entreprises, il faut légitimement craindre que les sites de productions ne soient mis en concurrence et que par conséquent, leurs travailleurs ne fassent l'objet de chantage.

Il est à supposer que des négociations sur l'avenir de la production au site de Sandouville sont en cours (au détriment de Luton et peut-être aussi de Barcelone), avec l'intention de concentrer également les sous-traitants autour de ce site. Si l'on se réfère à des situations passées similaires, on peut s'attendre à ce que les travailleurs de Sandouville et de Luton soient amenés à faire des sacrifices en termes de salaire, de temps et de conditions de travail, et qu'une plus faible production à Luton n'entraîne une diminution des emplois locaux et ne menace l'existence du site. C'est la raison pour laquelle les syndicats ont rappelé qu'il était très important que les représentants des travailleurs s'informent mutuellement de l'évolution de leurs situations respectives et des pratiques appliquées par les directions locales.

En s'opposant conjointement à toute remise en question des droits sociaux des travailleurs, les syndicats peuvent mettre fin à la pratique qui consiste à monter les travailleurs les uns contre les autres. Une prochaine réunion avec tous les sites concernés sera consacrée à l'approfondissement de l'échange d'information et à la promotion d'une plus étroite coordination. [Informations supplémentaires.](#)

DÉCLARATION DU GROUPE DE COORDINATION SYNDICALE DE FIAT

Le 4 février, le groupe FEM de coordination syndicale de FIAT s'est réuni à Bruxelles afin d'aborder la situation actuelle au sein du groupe FIAT. Les participants ont critiqué le manque d'enthousiasme de la part de la direction de FIAT pour établir un dialogue social constructif au niveau européen. Selon eux, en plus d'avoir un impact négatif sur les relations avec les travailleurs, cette attitude entache considérablement l'image de FIAT. En cette période de crise, de réorganisation et de repositionnement du groupe dans le monde, la priorité est de garantir l'emploi, des conditions de travail correctes ainsi que des perspectives d'avenir pour chaque usine. La mise en concurrence de sites les uns contre les autres est inacceptable. Les participants craignent que ce phénomène ne marque le début d'une campagne plus étendue dans toute l'Europe, visant à ébranler le dialogue social, à « flexibiliser » et à réduire les droits des travailleurs ainsi que leurs conditions de travail. Sur ces points, les affiliés de la FEM ont des orientations très claires et ne peuvent tolérer que l'on tente d'y porter atteinte. C'est la raison pour laquelle le groupe syndical a accepté d'échanger à l'avenir des informations sur tous les changements en cours ou proposés, relatifs à des accords, des règles ou des lois relatives au travail, et d'en discuter régulièrement.

A cet effet, il demande également :

- qu'un dialogue social européen clair, ouvert et positif soit établi ;
- que cessent les tentatives de porter atteinte aux conditions de travail et aux droits syndicaux fondamentaux;
- que les règlements et des accords nationaux et européens soient respectés.

[Informations supplémentaires.](#)



AVIS DU CEE DE GDF SUEZ SUR LES POLITIQUES ACTUELLES DES ENTREPRISES

Lors de sa réunion extraordinaire du 11 janvier 2011, le CEE de GdfSuez a rendu son avis sur la fusion des activités commerciales du groupe de différents pays afin de les ramener sous une seule direction. De nombreux travailleurs sont concernés par cette fusion. Précédemment, le CE européen avait déclaré qu'il souhaitait des garanties pour l'emploi, la reconnaissance de l'impact que peut avoir un tel changement sur les travailleurs concernés, et également que l'on prête attention aux problèmes psycho-sociaux qui pourraient survenir.

Le CEE a adopté cette position en expliquant qu'il avait examiné le dossier de façon approfondie. Il a également noté que dans certains lieux de travail, aucune délégation syndicale n'était présente et que certains conseils d'entreprise locaux avaient adopté une position avant le CEE. Celui-ci souhaitait également la mise en place d'un suivi local et la présentation de l'état des choses lors d'une de ses prochaines réunions.

Le CEE a ensuite débattu d'une divergence d'opinion avec la direction sur l'interprétation de l'accord sur les CEE. Il a décidé à l'unanimité de charger le Secrétaire du CE européen de porter l'affaire en justice si la direction ne proposait aucune solution satisfaisante. La direction a également informé le CEE des droits fondamentaux qui ont fait l'objet d'un accord avec les syndicats internationaux (voir PaRL 1-2011, p. 5). GdfSuez s'engage à faciliter l'accès des syndicats ou des représentants des travailleurs au site, dans un esprit de coopération et de transparence, favorisant les relations industrielles constructives et positives au sein de toutes ses entreprises. GdfSuez expose également un cadre pour la formation des travailleurs, pour la santé et la sécurité au travail, pour des emplois stables et durables. Le groupe s'engage également à mettre la priorité sur l'emploi direct et sur l'engagement des sous-traitants à payer la sécurité sociale et les allocations de retraite, ainsi qu'à respecter les principes de la convention 94 de l'OIT (sur les marchés publics). L'accord mondial contient un engagement portant sur la bonne intendance environnementale visant à combattre ensemble le changement climatique, à protéger les droits des travailleurs conformément aux principes de la transition juste, et soutient les efforts réalisés pour contrôler l'impact environnemental des ressources et des activités de l'entreprise. L'accord engage également Gdf Suez, les trois fédérations syndicales internationales et les syndicats à un dialogue social coopératif qui pourra déboucher sur des accords supplémentaires sur la formation, la sécurité et la santé sur le lieu de travail, les restructurations, le développement durable et le changement climatique.

Informations supplémentaires.



EFFAT

EFFAT

MISE À JOUR DU SITE INTERNET SUR BIG BEER

Afin de permettre un échange rapide et de première main entre les travailleurs syndiqués des "quatre grands" brasseurs, l'EFFAT a amélioré son site Web sur Big Beer. Le site a été mis en place dans le cadre d'un projet soutenu par l'UE financé par la ligne budgétaire 04.03.03.03. Il comprend des forums, un blog, une section photos et une section comprenant des liens vers d'autres sites intéressants. Il y a également une possibilité de marquer la section des «documents» pour partager des choses telles que des contrats, conventions collectives, décisions de justice et de discussions d'arbitrage. Si l'on veut que cela devienne un outil utile pour les syndicats et les travailleurs, une participation au site est nécessaire et est bien sûr la bienvenue.

Pour de plus amples informations. Contact: Simon COX.

AUTOGRILL

Lors de la dernière réunion du CEE d'Autogrill (entreprise de restauration italienne), la direction du siège social et les représentants des travailleurs ont accepté d'apporter les amendements nécessaires à l'accord de CEE, afin de refléter l'évolution du groupe et sa conformité à la directive refondue 2009/38/CE. L'objectif de ce nouvel accord est de souligner l'importance du CEE comme outil valable d'information et de consultation transnationale entre les entreprises du groupe et les représentants des travailleurs. L'accord devrait aussi contribuer à la mise en place d'un système de relations industrielles visant à promouvoir la croissance, la compétitivité et les possibilités d'emploi du groupe, dans l'intérêt des clients.

L'accord prévoit également que le CEE ne remplacera pas les représentants syndicaux des travailleurs dans l'exercice de leur fonction de représentation et ne limitera pas les droits des travailleurs dans les différents pays concernés. L'accord CEE révisé d'Autogrill a été signé le 18 novembre 2010. Le nombre des délégués est passé de 13 à 17 plus les suppléants. Le nouvel accord prévoit également la participation permanente du coordinateur de l'EFFAT et de deux participants supplémentaires, afin de permettre aux représentants d'autres pays où la présence d'Autogrill est importante, comme la Suisse ou les États-Unis, de prendre part aux réunions. Les syndicats affiliés de l'EFFAT sont maintenant invités à envoyer les nominations des membres et des suppléants pour le CEE d'Autogrill afin d'assurer une représentation adéquate en terme de zones géographiques de secteurs d'activité, ainsi que d'accélérer l'efficacité du CEE. L'intégralité de l'accord est disponible sur le [site de l'EFFAT](#).



FSE:THC

SECTEUR DU JEANS : PROMOUVOIR EN MATIÈRE D'INFORMATION, DE CONSULTATION ET DE PARTICIPATION (ICP) DES TRAVAILLEURS DES MESURES TRANSNATIONALES ASSOCIANT DES REPRÉSENTANTS DES NOUVEAUX ÉTATS MEMBRES ET DES PAYS CANDIDATS.

La silicose, considérée par l'OMS comme l'une des plus anciennes maladies professionnelles, tue des milliers de personnes chaque année. C'est une maladie pulmonaire incurable provoquée par l'inhalation de poussières contenant de la silice cristalline libre. Les personnes travaillant dans les mines, carrières, fonderies et sur les chantiers de maçonnerie y sont particulièrement exposées. Mais le sablage, procédé utilisé entre autres lors de la fabrication des jeans, qui est tout aussi risqué, est moins connu. Les premiers cas de silicose ont été détectés en Turquie dans le secteur de l'habillement en 2004. Depuis, 40 ouvriers sont décédés de la maladie et 650 autres cas ont été diagnostiqués (mais d'autres sources évoquent 7000 travailleurs malades). Finalement, au cours de l'année 2009, le gouvernement turc a annoncé l'interdiction pure et simple du sablage des jeans. Dans l'UE, les législations nationales sont encore très différentes, voire divergentes. Dans de très nombreux nouveaux États membres (Bulgarie, Roumanie) et dans d'autres pays candidats, la problématique du sablage n'a été que peu abordée. L'idéal serait une harmonisation par le haut. Entre-temps, en plus de la campagne en cours vis-à-vis des multinationales productrices, la FSE :THC compte introduire en 2011 un projet s'appuyant sur la Directive ICP, afin de mener une véritable campagne d'information et de consultation des travailleurs et de leurs représentants sur les dangers du sablage de jeans, qu'il soient concernés directement (production en Bulgarie, Roumanie et Turquie) ou indirectement par le problème (maisons-mères européennes en Espagne, Italie, Allemagne, Belgique, Royaume-Uni, Suède ayant recours à de la sous-traitance). Contact: [Patrick Itschert](#).

 **UNI EUROPA**

BRINK'S: CONFLIT SOCIAL

Suite à la mise en liquidation par la direction du groupe américain de transport de fonds de sa filiale belge, les membres de son CEE se sont appuyés sur leur récent accord de CEE afin d'obtenir une expertise européenne sur la situation du groupe. En octobre 2010, les travailleurs de la filiale belge se sont mis en grève car la direction locale avait demandé aux représentants du personnel d'appliquer le statut collectif "ouvrier" à l'ensemble du personnel plutôt que celui d' "employé", qui confère une rémunération plus élevée. Suite au refus des organisations syndicales de négocier ce changement de statut et à la grève du personnel, la direction de Brink's a annoncé au comité d'entreprise sa décision de saisir le tribunal de commerce de Bruxelles pour qu'il prononce la liquidation de la société. En agissant de la sorte, Brink's a ignoré le modèle belge de concertation sociale et a éludé la "loi Renault" en reportant sur la collectivité le coût d'une restructuration.

Le dossier a donc été évoqué devant le CEE, qui a dénoncé le fait qu'il n'avait pas été informé de la faillite de Brink's, alors que le règlement intérieur prévoit qu'il aurait dû l'être, s'agissant d'un "cas de circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des travailleurs". Constatant un manquement important concernant son information sur la situation et sur les décisions prises en Belgique, le CEE a décidé de désigner un expert pour évaluer la situation. Liaisons sociales n°267

LAGARDÈRE

Suite à des échanges de correspondance avec la Secrétaire du CEE Noëlle Genaivre concernant le projet de céder la branche presse magazine internationale à la société américaine Hearst Corporation, la direction du groupe Lagardère a convoqué une réunion extraordinaire du CEE le 9 mars. Le 31 janvier, Hearst avait offert 651 millions d'euros pour le rachat de la branche de Lagardère. Le groupe a indiqué que des procédures d'information et de consultation seraient mises en place, conformément aux règlements en vigueur dans certains pays, et avant la signature des documents. Avant cela (en janvier 2011), le CEE du groupe avait prévenu qu'il envisageait de saisir la justice en raison de l'absence d'information et de consultation préalable du CEE à l'annonce de la vente de sa branche presse magazine internationale (5100 employés) et de la conclusion d'un accord d'exclusivité de négociation concernant cette vente avec le groupe américain Hearst. En réponse, la direction a indiqué avoir déjà à deux reprises évoqué avec la secrétaire du CE européen, Noëlle Genaivre (CFDT), et le groupe France ses "réflexions sur l'avenir de sa presse magazine internationale". La direction, estimant avoir eu une "approche transparente et un dialogue ouvert avec les parties prenantes", a rejeté l'accusation du "caractère tardif de l'information". La secrétaire du CEE a déclaré que des rumeurs concernant la signature d'un accord d'exclusivité de négociation circulaient déjà dans la presse avant son annonce par un communiqué de presse et qu'elle avait alors déjà demandé une réunion d'urgence du CEE, en vain. Le 18 janvier, elle a adressé un courrier afin d'obtenir la tenue d'une réunion exceptionnelle, sans quoi une action judiciaire sera mise en œuvre. Liaisons sociales n° 269 and 270 (10-23/02/2011)

LES SYNDICATS ITALIENS SONT INQUIETS À PROPOS DE LA FERMETURE DE L'USINE AMCOR

Le 19 janvier, les travailleurs de l'usine Amcor de Lainate (Italie) ont fait grève suite à l'annonce de la fermeture de l'usine. UNI Europa s'inquiète du fait que le CEE d'Amcor n'a été consulté à aucun moment concernant la décision de fermer cette usine. La fédération a estimé que la direction devait respecter les droits des travailleurs à l'information et la consultation, en particulier parce que l'on s'attend à ce que d'autres décisions affectant l'ensemble de la main-d'œuvre d'Amcor soient prises. [Plus d'informations.](#)



PROMOUVOIR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS DANS LES AGENCES POUR L'EMPLOI PRIVÉES: UN DÉFI RELEVÉ PAR UNI EUROPA

Dans le secteur du travail intérimaire, il n'existe pas de CEE et les directions ne s'engagent pas volontairement dans la création de ces instances. C'est la raison pour laquelle Uni Europa a lancé en octobre 2010 un projet financé par l'UE visant à promouvoir les réseaux syndicaux et les structures transnationales d'information et de consultation dans ce secteur. Lors d'un séminaire organisé à

Bruxelles en janvier, environ 30 représentants syndicaux et membres d'agences intérim se sont réunis pour évaluer la situation du secteur et recevoir des informations sur la directive CEE refondue.

Un des problèmes-clés est qu'en Europe, les entreprises de travail intérimaire (Adecco, Manpower, Randstad, Start People and B-Bridge) sont par nature très peu syndiquées. De plus, dans ce secteur, les structures de représentation du personnel sont sous-développées. Les modalités de gestion des statuts de travailleurs intérimaires ou permanents sur le lieu de travail sont souvent peu claires.

Bien qu'aucun CEE n'existe dans ce secteur, certaines entreprises ont introduit des plateformes au niveau européen où les représentants des travailleurs sont simplement informés. Selon les syndicats, les informations ne circulent que dans un sens ; plutôt en provenance de la direction vers les représentants du personnel et la communication entre les différents représentants des travailleurs est faible. Plus d'informations sur le site d'Uni Europa (27/01/2011) et dans Planet Labor, (February 1, 2011, No. 110072)



LES MEMBRES DES CEE D'ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA DISTRIBUTION VEULENT DES RÉSULTATS MAINTENANT!

En février 2011, UNI Europa a organisé sa première réunion consacrée aux syndicalistes et aux membres de CEE d'entreprises commerciales (Ahold, Auchan, Carrefour, Decathlon, Delhaize, Leroy Merlin, ICA, IKEA, Inditex/ Zara, Metro, P.P.R. / Fnac, Rewe/ Billa, etc.). L'objectif de cette réunion était de permettre aux représentants des travailleurs d'échanger leurs opinions, d'évaluer leur travail et d'obtenir

plus de respect de leurs droits. Une étude menée auprès de membres de CEE a révélé un manque d'information et de consultation. Elle a également montré que certaines entreprises procédaient à des licenciements tout en augmentant la charge de travail, réalisant ainsi d'énormes bénéfices. D'autres résultats ont démontré que plus les membres des CEE étaient syndiqués, mieux l'instance fonctionnait. UNI Europa a également annoncé que des lignes directrices destinées aux représentants des travailleurs seraient adoptées par le comité directeur au mois de mars. UNI Europa a en outre déclaré que chaque CEE devrait disposer d'un coordinateur afin de garantir la cohésion entre les représentants des travailleurs et la coordination avec les syndicats. Une résolution relative aux CEE pourrait être adoptée lors de la conférence d'UNI Europa Commerce (les 9 et 10 juin à Madrid) afin de déterminer la stratégie à suivre lors des quatre années à venir. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site d'Uni Europa (28/02/11).

LE GROUPE METRO ÉLIT UN NOUVEAU PRÉSIDENT ET ABORDE DES QUESTIONS URGENTES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS

L'Euroforum du groupe Metro a élu un nouveau président, vice-président ainsi qu'un comité directeur lors de sa réunion de février. Le thème principal abordé lors des débats était le programme de centralisation comptable (CORA), menaçant 3 000 emplois. Une réunion « d'urgence » du comité directeur est prévue en mars afin de permettre à l'entreprise de présenter plus en détails son programme et de proposer des solutions garantissant un minimum de licenciements.

La question des violations de droits des travailleurs et des syndicats au sein du groupe Metro (Mediamarkt) en Allemagne, soulevée par ver.Di, affilié d'UNI, et celle de l'application des principes de l'entreprise ont également contribué à enflammer les discussions. Le directeur des RH au niveau mondial a assuré que le respect de ces principes s'appliquait également à Mediamarkt et Saturn. UNI Global Union a annoncé que les résultats d'une étude réalisée auprès de syndicats affiliés d'UNI, attestant la violation régulière de ces principes au sein du groupe Metro, seront présentés à l'entreprise.

La demande portant sur un accord global avec UNI, visant à garantir le respect des droits des travailleurs et des syndicats, a été renouvelée.

La Directrice de RH du Groupe a déclaré qu'elle était favorable à la création d'un groupe de travail commun afin d'aborder avec le CEE les politiques proposées par Metro et de faire des propositions afin d'inclure dans ces politiques des dispositions relatives aux droits des travailleurs et des syndicats.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le [site d'Uni Europa](#) (24/02/11).



NOUVELLES DES SE

TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE SUR LES SE : COMPARAISON DES PAYS

Les Etats membres de l'UE (en plus de la Norvège, de l'Islande et du Lichtenstein) disposaient d'une marge de manœuvre sur de nombreux points lors de la transposition de la directive sur les SE. Chaque Etat membre avait jusqu'au 8 octobre pour adopter la législation de mise en œuvre spéciale qui réglait ces points. En ce qui concerne la négociation d'accords sur l'implication des employés, cela signifie que dans certains cas, la législation relative aux SE du pays où l'entreprise a son siège social est d'application (sur les règlements relatifs au financement des GSN, par exemple). D'autres questions, par contre, sont régies par les différentes législations nationales relatives aux SE dans les pays concernés (par exemple sur la désignation des représentants nationaux au GSN). Il existe désormais un outil permettant de comparer les éléments clés des lois nationales de transposition de la directive (2001/86/CE) sur les SE dans différents pays. Pour l'essayer, visitez le site de [worker-participation](#).

Source: www.worker-participation.eu

DÉVELOPPEMENTS ACTUELS DES SE

Depuis le mois de mars 2011, la base de données de l'ISE sur les sociétés européennes (SE) contenait un total de 751 SE enregistrées : 58 nouvelles SE ont été ajoutées à la base de données depuis la dernière version de PaRL (janvier 2011). Entre-temps, cinq SE (deux coquilles vides et trois sociétés UFO) ont été supprimées de registres nationaux et deux SE (normales) ont été transformées. En plus des SE déjà enregistrées, la BDCE contient actuellement des informations sur 17 futures SE.

Par rapport aux mois précédents, les mois de janvier et février 2011 ont connu un nombre relativement élevé d'enregistrements de SE normales (huit), sur lesquelles des informations sur leurs activités et sur l'existence de personnel sont disponibles. Elles sont présentes dans cinq pays : quatre entreprises en Allemagne, une en Lettonie, une au Pays-Bas, une en France et enfin, une en Lituanie (la première SE du pays). Trois autres SE (enregistrées précédemment) ont également été déplacées dans la catégorie des SE "normales", qui compte actuellement 178 entreprises au total.

Suivant la tendance des mois précédents, le nombre d'entreprises UFO (sur lesquelles aucune information concernant les activités commerciales ou le personnel n'est disponible) a augmenté le plus, surtout en raison de la création et de l'activation de sociétés étagères en République tchèque et, dans une moindre mesure, en Allemagne. La République tchèque compte actuellement 384 SE (40 de plus qu'il y a deux mois). [Plus d'informations.](#)

Source: newsletter de SEEurope (12 mars 2011).



The aim of the SDA Infopoint is to assist project promoters in preparing, launching and monitoring their transnational co-operation projects in the fields of information, consultation and participation of workers under the 04.03.03.03 budget heading of the European Commission.

DES POSSIBILITÉS DE FINANCEMENT PAR L'UE AFIN DE RENFORCER L'INFORMATION, LA CONSULTATION ET LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS EN EUROPE – NOUVEL APPEL!

La Commission européenne a publié les appels à propositions de 2011 pour les lignes budgétaires du dialogue social. Cette année, un montant de 7,5 millions d'euros a été alloué à la ligne budgétaire 04030303 et la première date limite pour l'introduction d'une demande est déjà le 28 mars 2011. Le second délai pour introduire une demande de financement sous cette ligne budgétaire est fixé au 6 septembre 2011. Le projet INFOPOINT de la SDA a pour objectif de venir en aide aux promoteurs de projets. Vous pouvez télécharger la version mise à jour de notre Vademecum contenant des détails utiles par rapport au contenu et aux aspects techniques de votre proposition de projet. En outre, les experts du projet INFOPOINT de la SDA sont à votre disposition pour vous aider dans votre projet et vous conseiller par e-mail ou par téléphone. Pour nous contacter: sda-asbl@etuc.org

FORMATION DE REPRÉSENTANTS DE TRAVAILLEURS DANS LES NOUVEAUX ÉTATS MEMBRES ET DANS LES PAYS CANDIDATS

Suite à l'élargissement de l'Union européenne, des membres de CEE de nouveaux Etats membres sont arrivés. Ce développement a motivé la FETBB à organiser deux formations financées par la ligne budgétaire 04030303. Cette action ciblait les agents de syndicats et les représentants des travailleurs ayant peu d'expérience dans les activités d'un CEE et ayant besoin de plus d'informations pour remplir leurs tâches. Deux séminaires ont eu lieu les 8 et 9 septembre à Prague et les 14 et 15 septembre à Sofia, réunissant des participants de tous les nouveaux Etats membres. L'objectif principal de cette action était de donner aux participants un bon aperçu des structures de syndicats et des systèmes de participation des travailleurs à travers l'Europe afin de leur permettre de mieux comprendre le texte transnational dans lequel ils fonctionnent. Cette action devrait améliorer le fonctionnement des CEE grâce au renforcement de la dimension transnationale de leurs activités. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site de la FETBB.

BIEN AGIR EN CONNAISSANCE DE CAUSE

Le nouveau projet « BACH » - (Bien Agir en Connaissance de Cause), dont la CISL Lombardie est promotrice, a été approuvé et financé par la Commission européenne. Le projet BACH dure un an (de décembre 2010 à décembre 2011) et se concentre en particulier sur les questions relatives aux CEE et aux droits à l'information, à la participation et à la consultation, et sur la directive refondue CEE 2009/38/CE. Le projet est réalisé en collaboration avec six partenaires, italiens et étrangers: CGIL Lombardia, UIL Lombardia, les CC.OO. de Catalogne (Espagne), la CFDT Rhône-Alpes (France), CSDR (Roumanie) et Podkrepa (Bulgarie). Parmi les activités prévues, il y a une enquête sur la situation créée par la crise des multinationales en Lombardie, en Catalogne, en Rhône-Alpes, en Roumanie et en Bulgarie ; un séminaire de formation transnational sur la refonte de la directive sur les CEE, et la création d'un "kit de survie" (guide pratique) pour les délégués des CEE et, enfin, une conférence de clôture publique consacrée à l'illustration du projet transnational et à la présentation des résultats atteints. Informations supplémentaires.

PROJET MEDITERRANEA

Le projet de coopération transnationale « Mediterranea – la mise en place de structures d'information, de consultation et de participation dans une société coopérative

européenne du secteur des Services », présenté dans le cadre de la ligne budgétaire 03 de la Commission Européenne par Legacoop Servizi, en collaboration avec un grand nombre de partenaires internationaux, vient d'être lancé. Une première réunion s'est tenue à Milan en février. Ce projet s'inscrit dans la continuité d'expériences déjà menées sous la supervision de la CECOP et de la CES et dans le sillage de précédents projets portant sur la promotion et l'amélioration des processus d'information, de consultation et de participation de travailleurs dans les coopératives. Le projet *Mediterranea* a comme objectif principal de promouvoir des activités conçues pour préparer la mise en place de structures d'information, de consultation et de participation dans les sociétés européennes (SE), les sociétés coopératives européennes (SCE) et les sociétés de capitaux issues de fusions transfrontalières, conformément à l'article 16 de la directive 2005/56/CE. Les objectifs spécifiques concernent le travail dans le secteur des services et la mise en place de structures d'information, de consultation et de participation des travailleurs, dans l'hypothèse de la création d'une société coopérative européenne entre des entreprises de quatre pays (Italie, France, Espagne, Malte). Les discussions et les échanges transnationaux entre les participants des différentes activités porteront essentiellement sur les pratiques et les structures existantes en termes d'information, de consultation et de participation des salariés dans les coopératives de travailleurs ; sur l'analyse juridique des structures de représentation des travailleurs et des employeurs, en lien avec la possibilité de création de SCE; sur l'analyse juridique selon le statut possible; et enfin, sur le rôle du dialogue social lors de la création d'une société coopérative européenne. Pour plus d'informations, veuillez contacter Marina Monaco à la SDA.

ÉVÉNEMENTS RÉCENTS

CONFÉRENCE : DERNIER APPEL – NOW BOARDING ! EXPRIMER LES INTÉRÊTS STRATÉGIQUES DES EMPLOYÉS DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATIONS DES ENTREPRISES EUROPÉENNES ET SUR LE MARCHÉ INTÉRIEUR DE L'UE

Le Pôle européen de compétences en matière de participation des travailleurs (EWPPC), Stichting À Propos (Pays-Bas) et la FNV (confédération syndicale néerlandaise) ont organisé une conférence de deux jours à Amsterdam afin de permettre à des représentants haut placés de travailleurs de sociétés européennes (SE) et de multinationales, à des chercheurs et à des experts syndicaux de débattre ensemble des deux questions suivantes : comment utiliser les droits à la participation des travailleurs de façon stratégique dans la prise de décision au niveau des entreprises ? Et comment rendre les entreprises plus responsables socialement et les pousser vers une approche plus durable ? La crise financière et l'échec des théories sur la discipline de marché et sur le capitalisme actionnarial lié à la crise ont donné naissance à de nouveaux défis pour renforcer l'influence des employés et d'autres actionnaires dans les multinationales en transition. La conférence était interactive dans le but de mettre à la disposition des participants une plateforme où échanger leurs expériences. Lors d'une session d'ouverture, les intervenants (experts de Stichting À Propos, la Commission européenne, Stork, Corus, Tata Steel, EuropeanIssuers, et de l'Université d'Helsinki) ont été invités à donner leur opinion sur la modernisation et l'adaptation du droit des sociétés et de la gouvernance d'entreprise en vue de créer des entreprises plus durables et de nouvelles pratiques en matière de prise de décision. Ensuite, des groupes de travail ont abordé des questions importantes et des problèmes pratiques rencontrés par les représentants des travailleurs au niveau du conseil d'administration (l'influence des investisseurs activistes sur la stratégie et les opérations des entreprises et la façon de gérer ces situations; de meilleures pratiques en matière de ressources humaines, la réorientation des pratiques de rémunération du personnel exécutif pour une durabilité à long terme ; les restructurations, l'innovation, les investissements R&D ainsi que l'avenir des lieux de travail locaux de qualité). Lors d'une session plénière finale, les participants ont résumé les principaux problèmes rencontrés par les représentants des travailleurs au niveau du conseil d'administration. Ils ont également élaboré un ordre du jour des actions à mener et ont rédigé des recommandations. Source: www.worker-participation.eu

PUBLICATIONS ET LIENS

PRATIQUES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION EN EUROPE – L'IMPACT DE LA DIRECTIVE-CADRE 2002/14/CE

Introduite dans la législation de l'UE en mars 2002, la directive 2002/14/CE accorde aux travailleurs le droit à l'information et à la consultation (I & C) dans toute une série de questions relatives au commerce, à l'emploi et aux restructurations; les États membres avaient une date limite pour la mise en œuvre de la directive: mars 2005. Maintenant, la Fondation européenne vient de publier une étude sur l'application pratique de la directive dans les États membres de l'UE et la Norvège. L'étude a été établie sur la base de rapports nationaux, répondant à un questionnaire sur les tendances, les procédures d'établissement, les bases constitutionnelles de l'information et de la consultation, les principaux thèmes de l'information et de la consultation, la nature et l'étendue de l'information-consultation, le résultat pratique de la consultation, les relations avec les organes syndicaux et l'approche des partenaires sociaux en matière d'information-consultation. Disponibles en anglais, ces rapports peuvent servir de riche source actualisée pour les représentants des travailleurs dans les comités d'entreprise européens, leur permettant d'en apprendre davantage sur le système de participation des travailleurs dans un autre État membre.

L'ÉTUDE COMPARATIVE

et le résumé du rapport contiennent les principales conclusions de l'étude. Les résultats montrent que la directive a nécessité des réformes législatives approfondies dans les pays qui ne disposaient pas d'un système bien établi de représentation des travailleurs. Dans l'ensemble, l'incidence et la couverture des accords sur l'information et la consultation varient considérablement en fonction des pays, et l'on remarque que les plus grandes entreprises sont plus souvent dotées d'un système de représentation. Dans la plupart des pays, la garantie des droits des travailleurs à l'information et à la consultation sont déterminés par les efforts réalisés par les travailleurs ou par les syndicats pour arriver à des accords appropriés. L'attitude de la direction par rapport à l'information et à la consultation ainsi que le manque de promotion de ces droits par les partenaires sociaux en influencent l'impact.

LE CARACTÈRE AMBIVALENT DE LA PARTICIPATION, F. GARIBALDO & V. TELLJOHANN (EDS)

La participation est un processus social, qui fait fondamentalement partie d'une relation d'échange. Dès lors, sa signification est la plupart du temps plurielle et ambiguë. Par conséquent, la conciliation des voix nécessite des approches innovantes afin de soutenir les expériences de participation équilibrée. The ambivalent character of participation (Le caractère ambivalent de la participation) souhaite jeter un oeil sur les nouvelles initiatives relatives aux divers domaines de la participation sur le lieu de travail. Des spécialistes internationaux dans leur domaine étudient le rôle des contextes institutionnels en matière de participation, le développement de nouvelles formes de défense d'intérêts, ainsi que la relation entre la performance de l'entreprise, les pratiques de participation et la qualité de la vie professionnelle. Les contributions ne se limitent pas qu'à des récits de nouvelles expériences dans le domaine de la participation sur le lieu de travail, mais contribuent également à élaborer un nouveau programme de recherche. Des informations supplémentaires et la table des matières sont disponibles sur le site internet de la FEM.

.....

CONTRIBUTIONS DE:

Amélie Annet, Natalie Glück, Julie Marchand,
Alex Martin, Marina Monaco, Claudio Stanzani

DIRECTION: Claudio Stanzani
CONTACT: sda-asbl@etuc.org