

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/2008/054 - SI2.514134



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



LES DROITS D'INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS EN EUROPE

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES : RELANCER L'ÉCONOMIE SOCIALE DE MARCHÉ



Depuis que le Forum plurilatéral européen sur la responsabilité sociale des entreprises s'est réuni en février, plusieurs initiatives ont été lancées par différentes institutions et acteurs au niveau national et européen afin de répondre à des questions cruciales, telles que : quelle serait la situation actuelle si les préoccupations environnementales et sociales avaient toujours été « une manière de faire des affaires » ?

Si les entreprises avaient toujours considéré le développement durable comme une priorité, si elles avaient toujours géré leurs affaires de façon à simultanément renforcer la croissance économique, augmenter la compétitivité et assurer la protection de l'environnement et la promotion des droits sociaux, les effets de la crise auraient-ils pu être évités? Beaucoup de personnes pensent qu'un plus grand respect des valeurs

sociales et environnementales est une des actions nécessaires pour réparer et prévenir les conséquences du « capitalisme casino ». De plus, « l'attitude socialement et environnementalement responsable » peut représenter une opportunité pour tout le monde. En ce qui concerne les intérêts des entreprises, les sociétés et les institutions financières doivent regagner la confiance perdue suite à un manque de transparence et de vision à long terme. Ensuite, l'ensemble de la société bénéficiera certainement des actions concrètes entreprises qui visent à la reconstruction d'un environnement économique et social plus juste, responsable et inspirant la confiance.

L'intégration totale des responsabilités sociales et environnementales dans toutes les activités de l'entreprise représente de nos jours un engagement énorme, si l'on tient compte du contexte économique et professionnel actuel et futur.

Dans ce numero

NOUVELLES DES SE	2
NOUVELLES DE LA CES	3
NOUVELLES DES SFE	4
NOUVELLES DE LA SDA – PROJETS INFOPOINT ..	9

ÉVÉNEMENTS RÉCENTS	9
ÉVÉNEMENTS À VENIR	11
PUBLICATIONS ET LIENS	12

En fait, les perspectives économiques des années à venir promettent un avenir plus difficile qu'aujourd'hui, notamment à cause des changements structurels, technologiques, démographiques et climatiques, ainsi que des conséquences de la crise. C'est pour cela que des évolutions sont nécessaires afin de réduire au maximum les coûts sociaux. Ces évolutions représentent la base sur laquelle les principes de responsabilité sociale doivent être mis en place et ancrés. Un comportement socialement responsable nécessite évidemment une confrontation sérieuse, engagée et collaborative des entreprises avec tous les acteurs concernés. Celle-ci doit s'effectuer dans des conditions garantissant la transparence. Un suivi des actions concrètes entreprises doit également être organisé. Le CES affirme que la première préoccupation de la RSE doit être la qualité des relations syndicales au sein d'une entreprise. L'encouragement de solides structures d'information, de consultation et de participation, particulièrement au sein des comités d'entreprise européens, représente un point essentiel et pas seulement pour la mise en place des droits fondamentaux des travailleurs. Le dialogue social mis en place grâce à des procédures de consultation a prouvé qu'il pouvait apporter des solutions responsables de qualité, durables et innovantes en période de changements. La CES et les fédérations syndicales européennes interviennent dans le débat au niveau européen, elles soutiennent et encouragent l'implication des travailleurs dans des initiatives réellement et concrètement « socialement responsables ». En tant qu'éditeurs de cette newsletter, nous tâcherons de suivre le débat en cours et de mettre en avant les événements les plus innovants que les entreprises, travailleurs, partenaires sociaux, la société civile et les institutions publiques mettront en œuvre afin de faire du « développement durable » une question centrale que l'Europe ne peut plus ignorer.

Claudio Stanzani
Directeur général de l'Agence pour le développement social (SDA)

worker-participation.eu
the gateway to information on worker participation issues in europe

etui.

NOUVELLES DES SOCIÉTÉS EUROPÉENNES (SE)

LES DERNIERS CHIFFRES

Comme précisé dans la dernière newsletter PaRL, la Société européenne (SE) est devenue au cours des dernières années une option intéressante aux yeux des entreprises pour organiser leurs affaires européennes. Cette tendance est prouvée par les derniers chiffres de la base de donnée des fiches de renseignements sur les SE, un service de l'ETUI (European Trade Union Institute). À la date du 20 juillet 2009, environ 400 SE avaient été fondées dans 19 pays, le plus souvent en République tchèque, en Allemagne, aux Pays-Bas, en France et en Slovaquie. Bien que la majorité de ces SE n'ont pas de travailleurs et/ou d'activités économiques (voir le dernier numéro de PaRL), au moins 94 SE « normales » prouvent que ce concept n'est pas que virtuel mais permet de nouvelles possibilités, mais également de nouveaux risques pour l'implication des travailleurs. De plus, 20 entreprises supplémentaires sont pour l'instant en passe de se transformer en SE. Parmi elles, on retrouve BP, qui a récemment annoncé son intention de devenir une SE.

Liens supplémentaires :

- FAQ sur la société européenne, disponible en anglais, français et allemand
- Fiches de renseignements de l'ETUI sur la société européenne (SE) : des données clés sur toutes les SE enregistrées.



NOUVELLES DE LA CES

RECOMMANDATIONS DE LA CES POUR LA PRÉSIDENTIE SUÉDOISE

Le mémorandum de la CES appelle la nouvelle présidence tournante à relever les défis importants auxquels l'UE est confrontée. Le premier et le plus grand défi consistera à guider l'Europe à travers la crise financière, économique et sociale, à préserver les emplois existants, à créer les conditions nécessaires à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité et à proposer la régulation des marchés financiers. Le deuxième défi majeur consiste à assurer l'issue heureuse du référendum irlandais et une transition sans heurts du traité de Nice au traité de Lisbonne. Le troisième défi est l'agenda du changement climatique dans la perspective de la Conférence de Copenhague. Il est temps pour l'Europe d'investir dans des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, d'encourager l'innovation, la recherche et le développement et l'emploi dans les industries clés, d'investir dans de nouvelles technologies vertes et durables, de soutenir les services publics de grande qualité, d'offrir aux travailleurs les qualifications requises par l'économie de demain, à faible teneur en carbone, dans le cadre de la technologie verte et de meilleurs emplois qualifiés. La CES regrette que la dimension sociale de l'Europe ne semble plus figurer parmi les priorités de la Présidence suédoise. Afin de regagner le soutien des travailleurs à l'égard de l'UE, il est urgent d'affirmer la primauté des droits fondamentaux sur les règles du marché unique. La CES espère que la présidence suédoise corrigera les jugements de la Cour de justice européenne (CJEU) qui ont élevé la libre circulation au-dessus du respect des conventions collectives et permis le développement des réductions et des inégalités de salaires. La CES appelle la Présidence à annexer aux traités un protocole de progrès social. Sinon, la pression exercée sur les syndicats afin qu'ils se tournent contre le marché unique s'intensifiera encore, ce ne fera que compliquer la crise actuelle. L'impression que le « laissez faire » est le principe directeur en la matière ne cesse de se répandre et la CES espère recevoir suffisamment de soutien pour corriger cette situation. Le Mémorandum syndical à la Présidence suédoise de l'Union européenne est disponible sur le [site Internet de la CES](#). Pour obtenir davantage d'informations sur la présidence suédoise, consultez leur [site Internet](#).

RENFORCEMENT DE LA COORDINATION SYNDICALE TRANSNATIONALE AU SEIN DES MULTINATIONALES EN SITUATION DE CRISE ET DE RESTRUCTURATION

Le nouveau projet « Restructuration des multinationales : minimiser l'impact de la crise grâce à une coordination syndicale transnationale plus forte » a récemment été approuvé par la Commission européenne sous la ligne budgétaire 03. Grâce à ce projet, la CES et les FSE identifieront les entreprises faisant face à une restructuration causée par la crise de façon à soutenir les représentants des travailleurs et les comités d'entreprise européens et à renforcer la coopération syndicale transnationale. Dans les faits, la crise économique actuelle a un effet majeur sur les marchés de l'emploi en Europe. Le taux de chômage augmente et la situation de l'emploi est extrêmement inquiétante pour les prochains mois. Si l'on se base sur la baisse actuelle de la production, au moins 20 % des travailleurs européens sont directement concernés. La conséquence inévitable de la crise économique est sans doute un nombre plus élevé de restructurations d'entreprises, représentant un défi important pour les représentants des travailleurs, particulièrement dans les entreprises transnationales. De plus, à cause de l'interdépendance élevée de l'économie, les industries de l'approvisionnement seront largement touchées et d'autres facteurs, tels que les changements climatiques, auront des effets sur les politiques d'entreprise. Tous les secteurs économiques devront faire face à des mesures de restructuration sous diverses formes et souvent dans des conditions difficiles : réorganisation de la production, délocalisations, fusions, reprises, sous-traitance, licenciements de grande ampleur, etc. Les effets sur l'emploi et les conditions de travail seront considérables et représenteront un défi important pour les représentants des travailleurs, les comités d'entreprise européens et leurs syndicats. Dans la pratique, ce projet prévoit de financer 32 réunions de coordination au niveau de l'entreprise et il entend renforcer la coordination syndicale lors de restructurations. Il a débuté le 20 juin 2009 et se clôturera le 19 juin 2010. Des informations supplémentaires et un rapport régulier des réunions de coordination seront disponibles sur le [site de la SDA](#) et dans PaRL, la lettre des droits de participation.

NOUVELLES DES FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES



FÉDÉRATION SYNDICALE EUROPÉENNE POUR LES SECTEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION ET DE L'HÔTELLERIE

DES TRAVAILLEURS DE COCA-COLA MÉCONTENTS LUTTENT CONTRE LES « LICENCIEMENTS DÉGUISÉS » EN ALLEMAGNE

Coca-Cola prévoit de poursuivre les réductions d'effectifs malgré l'accord conclu avec le NGG. Cet accord stipule que personne ne sera licencié avant la fin de 2009. CCEAG explique que l'entreprise proposera des postes alternatifs, mais ceux-ci peuvent se situer jusqu'à 120 kilomètres du domicile des travailleurs. Les avocats des syndicats déclarent : « il s'agit de ce que nous appelons des 'licenciements déguisés'. En effet, l'objectif est de pousser les travailleurs à partir malgré l'accord en cours ». Les conséquences sociales de ce chômage forcé des travailleurs (beaucoup travaillant chez Coca-Cola depuis des décennies) dans ces régions fortement touchées par la crise seraient très graves : particulièrement pour les travailleurs de plus de 40 ans qui trouveraient très difficilement un nouvel emploi. 1000 manifestants se sont rassemblés à la Porte Brandebourg à Berlin ce samedi 9 mai avant de se diriger vers le siège de la CCEAG, l'entreprise allemande d'embouteillage de Coca-Cola. Les travailleurs de Coca-Cola ont été rejoints par des camarades syndicalistes du NGG, ainsi que par des délégations solidaires de travailleurs d'autres entreprises dont les emplois sont également menacés. Ensemble, ils ont envoyé un message clair à la direction : cette dernière doit agir plus honorablement et la décision de fermeture des sites de production à Kaiserslautern et Münster est hypocrite et inacceptable. Le président du comité d'entreprise général et membre du groupe de coordination EFFAT de Coca-Cola, Johan Botella, a déclaré – « ici nous représentons aussi tous les autres endroits menacés de fermeture. Nous nous préparons à des négociations difficiles l'année prochaine afin de défendre la sécurité de l'emploi et nous envoyons un message fort à la direction : préparez-vous à cette lutte, car nous serons unis et solidaires ! » Les sentiments semblables des travailleurs de Coca-Cola dans d'autres pays européens laissent entendre que l'été ne sera pas très heureux chez Coca-Cola si la société ne prend pas plus au sérieux ses responsabilités sociales. Vous trouverez d'avantage d'informations sur le site [Internet de l'EFFAT](#).



FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES MÉTALLURGISTES

COORDINATION SYNDICALE TRANSNATIONALE POUR FAIRE FACE AUX RESTRUCTURATIONS : LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DE BOSCH SE SONT RENCONTRÉS À BRUXELLES AFIN D'ÉLABORER UNE STRATÉGIE COMMUNE ET DE PARLER D'UNE SEULE VOIX

Les travailleurs européens de la division Brakes du groupe Robert Bosch sont tous très inquiets à propos de l'avenir de leur emploi. Cette division subit actuellement une importante restructuration. Plusieurs suppressions d'emploi et fermetures d'usines ont déjà eu lieu. Fin juin, une réunion syndicale de coordination a été organisée dans les locaux de la FEM, dans le cadre du grand projet « Restructuration des multinationales : réduire les effets de la crise grâce à une coordination syndicale transnationale plus forte ». Des représentants des travailleurs des différents sites de Bosch en Europe (France, Espagne, Italie, Portugal et Allemagne), des coordinateurs de la FEM et d'IG Metall ainsi que le président du comité d'entreprise européen se sont rassemblés pour exprimer leur opposition à toute suppression d'emplois et à toute tentative de la direction générale de l'entreprise de mettre en compétition les différents sites européens par rapport aux salaires et aux conditions de travail. Jusqu'à présent, la direction n'a toujours pas fourni ni informations claires et équivoques sur le processus de restructuration, ni idées pour une stratégie à long terme, ni propositions proactives. Au contraire, vu le manque systématique, le retard et la non-exhaustivité des informations reçues par les représentants des travailleurs (à la fois au niveau national et européen), il semble évident que l'entreprise utilise une sorte de stratégie-salami qui ne

prévoit pas une consultation des travailleurs et un planning collectif de solutions à long terme et moins douloureuses socialement. Les représentants des travailleurs de Bosch se sont déjà rencontrés une fois en janvier 2009. À cette occasion, ils avaient discuté du développement d'une structure de communication interne pour faciliter la dissémination rapide des informations entre les sites (une condition préalable nécessaire au bon fonctionnement d'une solidarité européenne). Ils s'étaient également mis d'accord sur une déclaration conjointe, adressant ainsi à l'unanimité des exigences spécifiques au sommet de la direction. Toutefois, en juin, la situation n'avait pas évolué et les représentants des travailleurs considéraient toujours que la politique d'information sur les sites, la répartition de la production et les développements potentiels étaient non-satisfaisants et que la direction ne se montrait toujours pas encline à fournir des détails sur les futures stratégies. Dès lors, la déclaration conjointe de janvier a été reprise et intégrée lors de la dernière réunion de juin en renforçant et en rendant les exigences plus précises. Comme cela est écrit dans la déclaration, les représentants des syndicats et des travailleurs de Bosch demandent particulièrement une politique d'investissement à long terme permettant de conserver les plusieurs centaines d'emplois. De plus, ils exigent que soient appliqués aux différents niveaux les droits d'information et de consultation garantis à tous les travailleurs européens. Ils souhaitent donc être impliqués dans les discussions et dans l'élaboration de futurs plans pour la division CB (systèmes de freinage). Cela signifie que la direction doit communiquer les informations en temps et en heure, avant que les décisions ne soient prises et mises en application et suffisamment à l'avance pour permettre une contribution efficace des travailleurs. De plus, l'information doit être annoncée à l'avance (de 24 à 36 mois au moins), être régulièrement renouvelée et annoncée en même temps au niveau national et européen. Si ces exigences ne sont pas respectées et si des informations incomplètes ou inexacts continuent à circuler, tous les représentants des syndicats et des travailleurs de Bosch se sont mis d'accord pour prendre des mesures conjointes afin de rendre publics les détails concernant l'état des relations industrielles au sein de l'entreprise. Ils envisagent également de répéter la mobilisation générale de tous les travailleurs de Bosch en Europe, comme ils l'ont déjà fait pendant la journée d'action du 16 février. Suite à cette réunion, les travailleurs ont obtenu un engagement plus clair de la direction centrale qui promet de les informer à temps, avec une évaluation complète des perspectives au moins 24 mois à l'avance (dans un laps de temps changeant). Cela leur permet d'anticiper toute modification de leur situation et de préparer leur réponse. Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations, veuillez consulter la [page Internet de la FEM consacrée au cas de Bosch](#).



SIGNATURE DE L'ACCORD IDEA PAR THALES

Un accord européen a été signé par Thales le 11 juin 2009 à Paris. Appuyé par Jacques Delors, l'ancien président de la Commission européenne, cet accord a été établi en s'inspirant des bonnes pratiques identifiées au sein du groupe. Il concernera 56 000 travailleurs de Thales basés dans onze pays européens. Il entend améliorer le développement professionnel des salariés grâce à

une anticipation effective (en anglais, IDEA, Improving professional Development through Effective Anticipation) et insister sur la formation continue. Ainsi, il permettra à chaque travailleur de devenir l'acteur principal de son avenir professionnel. C'est le premier accord transnational signé par Thales dans le domaine des ressources humaines. Son côté innovateur repose dans le fait qu'il traite plusieurs sujets, prévoit des actions concrètes et un suivi paritaire (employeur/syndicats et comités d'entreprise). D'après Yves Barou, le DRH de Thales, l'accord européen IDEA « constitue une première expérience réussie. Au cours des négociations, la délégation syndicale conduite par la FEM a fait preuve d'une ouverture et d'une grande responsabilité pour la mise en place d'une

politique sociale européenne négociée. » Bart Samyn, secrétaire général adjoint de la FEM, a également affirmé : « cet accord, par sa richesse et son degré de précision, constitue un jalon dans la construction de l'Europe sociale. Cet accord européen démontre que les représentants des salariés ont un rôle important à jouer dans la gestion future des évolutions d'emplois ».

Le texte de l'accord IDEA se trouve sur le [site Internet de la FEM](#).

SOUTIEN APPORTÉ À AEES (ALCOA)

Les travailleurs de OS Kovo de l'usine AEES à Střibro (République tchèque) sont confrontés à une décision soudaine et inattendue de la direction qui souhaite fermer le site et transférer la production en Roumanie après la vente de l'affaire par Alcoa à Platinum Equity (PE). 613 travailleurs perdront leur emploi et les 120 restants connaîtront le même sort à la fin de l'année malgré le fait qu'il avait été plusieurs fois assuré oralement au CEE d'Alcoa qu'aucune fermeture n'était prévue. PE et Alcoa, la société mère ont fait preuve d'un comportement particulièrement abject. OS Kovo a demandé une suspension de la décision jusqu'à la tenue d'une véritable consultation avec le comité d'entreprise intérimaire (composé d'anciens membres d'AEES du CEE d'Alcoa). Cette procédure d'information et de consultation se fera en accord avec les provisions de l'accord CEE d'Alcoa.

La direction a confirmé qu'elle continuerait à le respecter jusqu'au moment où un CEE pour PE verra le jour. Pour ces raisons et à l'appel des travailleurs, le comité syndical de l'organisation de l'entreprise OS KOVO a décidé d'organiser le 1er juillet une rencontre de protestation en face des bâtiments de l'entreprise AEES dépendant de la branche tchèque de Platinum Equity.

Si vous désirez plus d'informations, veuillez consulter le [site Internet de la FEM](#).



FET – FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS

LE CEE DE BRITISH AIRWAYS ET LA DIRECTION SE SONT ACCORDÉS SUR UNE SÉRIE DE PRINCIPES RELATIFS À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION EN CAS DE RÉORGANISATION DES ACTIVITÉS AU NIVEAU NATIONAL

Le comité d'entreprise européen de British Airways a signé hier lors de sa réunion plénière une série de principes qui permettra au CEE d'être informé et consulté à propos des mesures de réorganisation nationale. Le comité sélectionné par le CEE sera autorisé à assister aux réunions locales avec le personnel des pays où une restructuration est en cours. Il aura un rôle de conseil afin d'alléger l'impact des licenciements prévus. La situation est plutôt difficile au [Royaume-Uni](#), où il est peu probable que la direction de BA parvienne à conclure un accord « de survie » sur les suppressions d'emploi (environ 4 000), le salaire et les avantages extra-légaux avec les 14 000 travailleurs du personnel navigant. Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations, vous pouvez consulter [ce lien](#) ou contacter [le coordinateur CEE de la FET](#).



FETBB – FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT ET DU BOIS

GROUPE DES COORDINATEURS MULTIPROJET (MCG)

La FETBB a constitué un réseau de coordinateurs CEE nationaux, le Groupe des Coordinateurs Multiprojet (MCG), qui se réunit deux fois par an pour coordonner les travaux en cours des CEE et garantir un bon échange d'informations. La préparation et le suivi des activités du MCG sont assurés par le comité de liaison des CEE de la FETBB. Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations, vous pouvez contacter le [secrétariat de la FETBB](#).

RÉSEAU EUROPÉEN D'INFORMATION SUR LA MOBILITÉ DANS LE DOMAINE DE LA CONSTRUCTION (ECMIN)

Alors que les marchés intérieurs des finances, des biens et même des services sont en passe de devenir une réalité et que l'intégration politique de l'Union européenne s'est

approfondie, la mobilité des travailleurs au sein de l'UE reste encore plutôt l'exception que la règle. L'un des facteurs les plus importants est le manque d'informations précises, et en même temps concises, au sujet des conditions de travail spécifiques en vigueur dans certains secteurs spécifiques des autres États membres, rédigées dans une langue que l'on soit à même de comprendre. La Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) est en train de coordonner un projet financé par la Commission européenne. Le principal objectif de ce projet consiste à fournir aux travailleurs migrants potentiels ou futurs dans l'Union européenne des informations précises, concises et faciles d'accès au sujet des conditions de travail spécifiques au secteur dans les principaux pays de destination («en savoir plus avant d'y aller») ainsi que les coordonnées des organisations syndicales. Le site Internet en polonais et en anglais a été publié en juin 2009 et contient des informations sur une quinzaine de pays européens. Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations, vous pouvez consulter le [site Internet d'ECMIN](#). Les contacts et les informations sont également disponibles en [anglais](#) et en [polonais](#).

900 TRAVAILLEURS GRÉVISTES LICENCIÉS À LINDSEY

Le groupe énergétique français Total a licencié près de 900 travailleurs à la raffinerie de pétrole de Lindsey à Lincolnshire, à la suite d'une grève sauvage organisée la semaine dernière. Les travailleurs affirment qu'un accord sur la non-suppression d'emplois a été enfreint. En janvier déjà, le site de Lindsey avait été touché par des actions syndicales massives. La raison invoquée en était le contournement d'une convention collective par le recours à des travailleurs étrangers détachés. La FETBB, la FEM et l'EMCEF ont émis une déclaration commune de soutien aux travailleurs en grève. Ces trois fédérations appellent la direction de Total à se comporter de manière socialement responsable et à s'asseoir avec toutes les parties à la table des négociations, en faisant appel à l'ACAS, le service d'arbitrage et de conciliation, pour résoudre ce litige. Dans la déclaration, les fédérations invitent également les acteurs politiques aux niveaux national et européen à corriger le déséquilibre créé par les récentes affaires portées devant la Cour de Justice des Communautés européennes, entre les droits fondamentaux des travailleurs et les libertés fondamentales du marché intérieur, et ce en révisant la législation communautaire relative à l'égalité de traitement entre travailleurs nationaux et travailleurs étrangers. Le texte de la déclaration commune est disponible sur le [site Internet de la FETBB](#).

 UNI- EUROPA



NOUVEAU ACCORD CEE D'AXA : VERS DES RELATIONS SYNDICALES TRANSNATIONALES

« L'accord d'Axa révisé se base sur l'excellente pratique de son comité d'entreprise européen », a déclaré Oliver Roethig, responsable d'UNI Finance, lors de la signature.

« Les nouvelles provisions et la plus grande portée de l'accord renforcent le rôle d'Axa en tant que leader des relations syndicales transnationales en Europe. Il fournit un modèle pour les autres entreprises en Europe, mais également pour le dialogue social dans une multinationale dans d'autres parties du monde. » L'accord se base sur la directive sur

les CEE révisée de 2009 et les nouveaux éléments abordent les principes du dialogue social et des droits du travail. Pour obtenir davantage d'informations: [site Internet du CEE d'AXA](#), ou la page Internet d'[UniEuropa](#). Le texte du nouveau accord du CEE, signé le 29 juin 2009 est également disponible en ligne en [anglais](#) et en [français](#).

 **FSE:THC - FÉDÉRATION SYNDICALE EUROPÉENNE : TEXTILE, HABILLEMENT ET CUIR**

DBA : PRÉ-ACCORD SUR DES RECOMMANDATIONS CONJOINTES EN MATIÈRE D'ANTICIPATION

Suite à l'annonce de nouveaux licenciements en mai 2008, le CEE de DBA avait demandé la mise en place d'un groupe de travail spécifique sur la thématique de la meilleure

anticipation/gestion des mutations (l'accord, conclu en 1996, prévoit explicitement cette possibilité). Une formation conjointe, organisée début juillet 2008, permettait un premier échange notamment sur une série de bonnes pratiques en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le secteur, mais également dans d'autres branches d'activité. Et fin de l'année dernière, il était convenu, d'une part, de créer ledit groupe, et d'autre part, d'adresser un questionnaire anonyme à l'ensemble des DRH et des représentants des travailleurs (membres du CEE) des différents sites (sept pays UE). L'analyse des réponses fut particulièrement instructive pour les 2 parties. Le 4 mars 2009, le groupe de travail remettait donc au CEE un premier ensemble de 10 recommandations sur une meilleure anticipation chez DBA, des évolutions d'emploi, de besoins en développement professionnel et de formations. Adoptées par le CEE, elles ont ensuite été transmises aux DRH, avec demande d'établir conjointement des plans d'action. Une évaluation d'ensemble devrait avoir lieu à l'automne prochain.



EMCEF – FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES TRAVAILLEURS DES MINES, DE LA CHIMIE ET DE L'ÉNERGIE

ITALIE – DÉCLARATION DU CEE D'ENI LORS DE LA GRÈVE NATIONALE EN ITALIE

Une assemblée annuelle ordinaire du comité d'entreprise européen d'ENI avec la direction a eu lieu fin juin à Lisbonne. Le CEE a pris note des inquiétudes exprimées par les représentants et syndicats italiens à propos de la situation du secteur de la chimie en Italie. ENI doit élaborer une stratégie plus efficace en matière de développement durable dans tous ses secteurs. Le CEE d'ENI a exprimé son soutien et sa solidarité envers tous les travailleurs italiens car il est convaincu que cette mobilisation permettra une évolution plus favorable de la situation d'ENI, en Italie et dans d'autres pays. Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations, vous pouvez consulter le [site Internet de l'EMCEF](#) ou contacter le [secrétariat de l'EMCEF](#).



EPSU – EMCEF

ACCORD DE CEE POUR GDF-SUEZ

Le GSN du comité d'entreprise européen de Gdf et l'instance européenne de dialogue de Suez ont conclu un nouvel accord de CEE avec la direction le 7 avril 2009 et ils ont signé en mai la version finale sous la supervision de leurs syndicats et comités d'entreprise. « Un excellent travail effectué par les négociateurs afin de s'assurer que l'accord de comité d'entreprise européen reflète l'expérience positive des CEE dans les deux entreprises », a déclaré le secrétaire général adjoint de l'EPSU, Jan Willem Goudriaan, qui participait au GSN en tant qu'expert. « L'accord représente le début d'une nouvelle époque et est une étape importante pour les droits d'information et de consultation, ainsi que pour les fonctions du CEE », a-t-il ajouté. Peter Kerckhofs, coordinateur CEE de l'EMCEF a déclaré que « la nouvelle multinationale de l'énergie résultant d'une fusion a déjà été reconnue comme un 'point de référence', pas seulement parce qu'elle applique certains changements récemment effectués à la directive sur les CEE. Il est aussi important de remarquer que la transnationalité (les questions transnationales sont celles concernant une entité non-située en France, relevant des compétences d'une décision de la société dominante ou celles qui sont une conséquence directe d'une des stratégies du groupe), la portée des entreprises et la façon dont le CEE est consulté ». L'accord comprend des provisions sur la formation des membres du CEE. Ils ont droit à 5 jours de formation par an par les fédérations syndicales européennes (EMCEF et EPSU) et par leurs affiliés. De plus, les membres du CEE recevront des cours de langue par leur entreprise. L'expérience et les aptitudes acquises lors de leur mandat au CEE pourront être reconnus dans l'évolution de leur carrière. Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations, vous pouvez consulter le [site Internet de l'EMCEF](#) qui contient une description détaillée des points innovants de l'accord et renvoie vers les versions du texte dans plusieurs langues. Vous pouvez également contacter le bureau du [secrétaire politique responsable des CEE à l'EMCEF](#). Des informations supplémentaires sont disponibles sur le [site Internet de l'EPSU](#) qui renvoie vers des sites abordant ce sujet. Vous pouvez aussi contacter le [secrétariat de l'EPSU](#).



ATELIER DE LA SDA : « MONTAGE DE PROJET SUR LA 03 »

Bruxelles, le 14 octobre 2009

Un atelier « montage de projets » aura lieu le 14 octobre 2009 à Bruxelles. Il est particulièrement destiné aux coordinateurs syndicaux de Comités d'entreprise européens (CEE), aux secrétaires de CEE voulant présenter un projet pour leur comité, ou aux instituts de formation syndicale ayant l'intention de présenter un projet sous le mandat d'un CEE. Cet atelier, dont les langues de travail seront le français, l'anglais et l'allemand, leur permettra de mettre sur pied un dossier à présenter à la Commission. La SDA sera en mesure de rembourser les frais de voyage et de séjour pour 20 participants. Si vous êtes intéressés, veuillez contacter la SDA à l'adresse suivante : sda-asbl@etuc.org avant le 30 septembre 2009. Les places seront attribuées selon la règle du « premier arrivé, premier servi ».

PROJET DE LA FET « SAISIR DES OPPORTUNITÉS POUR UN ORGANE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION CHEZ KÜHNE + NAGEL »

La FET mènera de novembre 2009 à octobre 2010 un projet financé par l'Union européenne portant le nom de « Saisir des opportunités pour un organe d'information et de consultation chez Kühne + Nagel ». L'objectif de ce projet est tout d'abord, de réunir des syndicalistes et des représentants des travailleurs syndiqués de tous les États membres où Kühne + Nagel est implanté et ensuite, de mettre en place un comité d'entreprise européen dans cette entreprise. Ce projet prévoit d'apporter aux représentants des syndicats et des travailleurs des formations, des séances d'information et des outils nécessaires à la négociation d'un accord de CEE et au futur fonctionnement du CEE. Lors de la mise en œuvre du projet, la FET travaillera en collaboration étroite avec ver.di et le comité d'entreprise allemand de Kühne + Nagel. La première étape pour la mise en place d'un CEE dans l'entreprise basée en Suisse remonte à 1996. Cette procédure a abouti à quatre recours en justice, rendant jusqu'à présent impossible la création d'un CEE chez Kühne + Nagel. Cette situation prendra fin lorsque la révision de la directive sur les CEE sera effective à la mi-2011. Les principales activités du projet consistent en deux séminaires. De cette façon et pour la première fois, le projet encouragera les échanges entre les travailleurs de K + N des différents sites en Europe et leur permettra d'établir un réseau de travailleurs de K + N syndiqués. Ainsi, une fois le projet terminé, ils pourront évaluer les circonstances et lancer la procédure pour la création d'un CEE au sein de K + N après l'entrée en vigueur de la directive sur les CEE révisée. Des informations supplémentaires pourront bientôt être trouvées à partir de novembre 2009 sur la page spécifiquement consacrée à ce projet sur le [site internet de la FET](#).

ÉVÉNEMENTS RÉCENTS



CONGRÈS INTERNATIONAL DE LA DGB SUR LE CAPITALISME: DES ALTERNATIVES AU RADICALISME DU MARCHÉ

Les choses ne peuvent pas continuer de la même façon. Un profond changement est nécessaire pour l'économie et notre société. 500 participants du monde entier étaient d'accord sur ce point et se sont réunis au congrès international sur le capitalisme organisé par la Confédération allemande des syndicats (DGB) à la mi-mai à Berlin. Ce congrès a été ouvert par un expert qui connaît parfaitement l'industrie financière basée sur la recherche du rendement à tout prix. L'ancien banquier investisseur, Sony Kapoor, gérant du laboratoire d'idées « Re-Define » qui critique les marchés financiers, fait aujourd'hui partie de ceux qui désapprouvent le plus le système. « Pendant des années, nous avons tout fait pour en arriver à la situation actuelle », explique-t-il. « Désormais, nous devons définir clairement quelle sorte de système financier et de capitalisme nous voulons. » Kapoor n'hésite pas à dévoiler quel genre de marché de financier il imagine pour l'avenir : dans tous les cas, celui-ci sera bien plus régulé.

Les syndicalistes et experts du monde entier ont discuté de façon intensive pendant deux jours des causes de la crise ainsi que des actions possibles que la société et les syndicats pourraient poser. Ils approuvaient tous ce point : le radicalisme du marché a clairement échoué. Les choses ne peuvent pas continuer de la même façon. La crise offre une opportunité pour entreprendre des réformes profondes mais celle-ci est de courte durée. Plus on attend pour changer de cap, plus les conséquences seront fatales, a expliqué le président de la DGB, Michael Sommer. Il préconise un changement du système en profondeur, « une troisième voie comme alternative au néo-libéralisme ». « Nous souhaitons une économie de marché obligatoirement sociale et contrôlée politiquement », a déclaré Sommer. La démocratie fait partie de l'État et de l'économie. « Nous avons commencé à présenter une approche différente et nous n'abandonnerons pas tant que des changements sérieux n'auront pas été introduits. »
www.kapitalismuskongress.de

CONFÉRENCE DE TRAVAIL ORGANISÉE PAR LARRGE (GUIDE SUR LE TRAVAIL, LES DROITS ET LES RESPONSABILITÉS): LABOUR – RIGHTS – RESPONSIBILITIES – GUIDE: « LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES, LE TRAVAIL DÉCENT ET LES DROITS DE L'HOMME »

Vienne 1-2 Septembre 2009

L'Institut autrichien Ludwig Boltzmann des droits de l'homme (BIM), l'Institut danois des droits de l'homme (DIHR) et le Centre pour l'étude de l'éthique globale (Université de Birmingham) sont en train de mettre en place un projet sur la responsabilité sociale des entreprises financé par EU PROGRESS. Ce projet entend fournir une analyse d'impact des instruments de la RSE et analyser leur apport réel au soutien des droits de l'homme et des conditions de travail dans les entreprises. Une conférence de travail de deux jours a récemment eu lieu à Vienne dans le cadre du travail de recherche. Elle a rassemblé des organisations proposant des instruments de RSE, des entreprises, des acteurs de la société civile et du monde académique ainsi que des personnes travaillant sur le terrain. L'objectif de cette conférence était double : tout d'abord, elle voulait promouvoir les nouvelles expériences et l'échange des meilleures pratiques entre les institutions développant des outils sur notamment l'élaboration, la mise en place et le suivi de ces instruments. Ensuite, elle a permis d'en apprendre davantage sur le monde des affaires actuel grâce à des experts internationaux et des entreprises concernées par le sujet. Les résultats du projet consisteront en un guide complet sur les instruments européens et internationaux de RSE qui décrira les caractéristiques principales de ces outils et les expériences pratiques menées par les entreprises et les autres acteurs impliqués. Ce guide sera alimenté grâce aux diverses formules de consultation. Le guide sur le travail, les droits et les responsabilités (LARRGE) sera disponible sur le [site Internet du projet](#), qui servira également de plate-forme permanente pour un échange au printemps 2010. Si vous souhaitez obtenir des informations supplémentaires, vous pouvez également contacter [Sylvia Hoellrigl](#) et [Barbara Linder](#).



The research network on worker participation in the European Company (SE)

CONFÉRENCE « LA STRATÉGIE D'ENTREPRISE ET LE SUIVI DES SOCIÉTÉS EUROPÉENNES (SE) EN TEMPS DE CRISE »

Vienne, 21-22 September 2009

La Chambre viennoise du travail, la Fondation Hans Böckler et l'Institut syndical européen (ETUI) ont organisé un séminaire de deux jours auquel ont assisté des universitaires, des conseillers juridiques, des chercheurs du réseau SEEurope, des professionnels de terrain et des représentants syndicaux de toute l'Europe. L'objectif principal de cette conférence était de renforcer et d'encourager l'échange d'expériences et d'opinions entre travailleurs et délégués syndicaux, en particulier ceux siégeant dans les conseils de surveillance ou dans les comités d'entreprise de SE « anciennes » ou plus récentes. Les représentants des entreprises

ont abordé les caractéristiques et difficultés liées au fonctionnement de la SE pour laquelle ils travaillent. Un des problèmes les plus importants est la nécessité de renforcer la culture de participation des travailleurs. Dans certains pays, elle correspond aux habitudes de relations syndicales déjà en place, mais dans d'autres cas, elle s'éloigne davantage des structures de participation en usage dans ces États membres. C'est pour cela que, une fois de plus, la dimension transnationale dans laquelle les entreprises européennes évoluent de nos jours, est un défi pour les travailleurs européens. Ces derniers sont amenés à développer de plus en plus une mentalité et une culture de participation. Pour répondre à ce défi, il faut se rendre compte que les SE offrent de nombreuses possibilités qui doivent être connues et expliquées non seulement aux représentants des travailleurs et des syndicats, mais également à l'ensemble des travailleurs. Reiner Hoffmann a souligné, que, particulièrement en période de crise, il est urgent de coordonner les différents contextes et de promouvoir la collaboration afin de progresser dans l'eupéanisation des travailleurs. Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations, veuillez contacter: nkluge@etui.org - mstollt@etui.org

ÉVÉNEMENTS À VENIR

CONFÉRENCE DE LA CES SUR LES DÉRÈGLEMENTS CLIMATIQUES, LES NOUVELLES POLITIQUES INDUSTRIELLES ET LES SORTIES DE CRISE

L'accélération du changement climatique, lié à la pénurie alimentaire et d'eau et au renchérissement de l'énergie provoquera des conflits transfrontaliers et des migrations de masse. Confrontée en outre à la crise économique et financière, l'Europe se doit donc d'inscrire ses plans de relance dans le cadre du développement d'une politique industrielle centrée sur le développement des technologies propres afin de convertir notre société en économie bas carbone. La conférence de la CES aura lieu à Londres les 5 et 6 octobre 2009 et servira de base à la contribution des syndicats quant au rôle de la politique industrielle pour la conférence internationale sur le changement climatique qui se tiendra à Copenhague en décembre 2009. Dans ce cadre, la CES, en partenariat avec la FEM et l'EMCEF, fait réaliser une étude sur les stratégies de développement durable dans les politiques industrielles aux plans européen et national et l'influence des syndicats dans la conception et la mise en œuvre de ces politiques. Le programme provisoire de la conférence est disponible sur le [site Internet de la CES](#). Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations sur la conférence, n'hésitez pas à contacter [Hélène Cipriano](#).

CONFÉRENCE « LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES – UNE RESSOURCE POUR LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES TRANSNATIONALES ? »

Francfort-sur-le-Main, 4-5 Novembre 2009

La Fondation Hans Böckler, en collaboration avec l'ETUI et la Confédération des syndicats allemands (DGB) organisent cet événement, étant donné qu'il est de plus en plus flagrant que les représentants des travailleurs sont plus que jamais concernés par la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Dès lors, la conférence entend susciter le débat sur le rôle que la RSE pourrait et devrait remplir dans les activités des organes de représentation des travailleurs. Les membres de comités d'entreprise européens et de comités d'entreprise dans les entreprises transnationales parleront de la façon dont ils s'impliquent dans des questions spécifiques relatives à la RSE et des opportunités et risques potentiels. La conférence est destinée aux membres de comités d'entreprise nationaux et européens, aux représentants de syndicats nationaux et européens ainsi qu'au monde industriel, politique et académique.

Vous pouvez télécharger le programme provisoire et le formulaire d'inscription sur le [site Internet de l'ETUI](#).

PUBLICATIONS ET LIENS

MANUEL SUR LES CEE

La confédération syndicale autrichienne (ÖGB) a publié le premier manuel en langue allemande relatif à la directive révisée sur les comités d'entreprise européens (CEE). Il présente la nouvelle situation juridique de façon détaillée. Wolfgang Greif, responsable du département européen au syndicat des employés privés à Vienne, explique les fondements juridiques et politiques des CEE, fournit des check-lists pour les rencontres de CEE ainsi que de nombreuses astuces utiles pour la mise en place et la pratique de représentations des travailleurs au niveau européen (Vienne 2009, ÖGB-Verlag, 320 pages, 28,50 euros). www.oegbverlag.at

Rapport de l'Institut syndical européen (ETUI)

L'IMPACT DES REPRÉSENTANTS POUR LA SÉCURITÉ SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL. UNE PERSPECTIVE EUROPÉENNE

María Menéndez, Joan Benach, Laurent Vogel (coordinateurs)

La présence d'une représentation syndicale dans une entreprise contribue-t-elle à améliorer concrètement la sécurité et la protection de la santé des travailleurs ? Pour répondre à cette question, trois chercheurs ont passé en revue les études menées en Europe sur ce sujet. Ils concluent que la présence d'une représentation syndicale va de pair avec un meilleur respect de la réglementation, avec de plus faibles taux d'accidents et de problèmes de santé sur le lieu de travail. Les résultats de l'étude, menée sous le projet européen EPSARE, sont publiés dans ce rapport de l'ETUI. Les auteurs décrivent la situation actuelle des représentants pour la sécurité dans l'Union européenne. Ils analysent ensuite les conditions et les facteurs liés à l'effectivité de cette représentation. Enfin, ils tentent d'identifier les principaux besoins et défis auxquels doivent faire face les organisations syndicales, les représentants pour la sécurité, les chercheurs, les responsables politiques et les administrations publiques. (ETUI 2009, 36 pages, 20 euros) <http://hesa.etui.org>

FILM DE LA FEM « MITTAL'S GAIN, WORKERS' PAIN »

Le film de la FEM « Mittal's Gain, Workers' Pain » a été présenté lors du troisième festival de Genève du court métrage sur le thème du travail. Ce festival présente des films, réalisés par, pour et au sujet des syndicats et travailleurs. Le film de la FEM fait partie d'une série d'actions syndicales entreprises par la Fédération européenne des métallurgistes et entend souligner les difficultés rencontrées par l'industrie métallurgique et montrer que les travailleurs sont plus forts ensemble. La FEM l'utilise avec ses affiliés et les membres de comités d'entreprise pour leur remonter le moral et leur prouver que la lutte ne se déroule pas que dans une implantation mais qu'elle concerne tous les travailleurs d'ArcelorMittal.

EFFAT: L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DU TOURISME SOCIAL

Le rapport final de l'étude "L'emploi dans le tourisme social en Europe", réalisée pour le compte de l'EFFAT et le BITS (Bureau international du tourisme social) et avec le soutien financier de la Commission Européenne par une équipe de recherche à l'Université Libre de Bruxelles (ULB), est maintenant disponible. Les premiers résultats de cette étude ont été présentés à la conférence EFFAT-BITS les 24-25 Novembre 2008 à Blankenberge (Belgique). Le rapport, le procès-verbal de la conférence de Blankenberge, et le communiqué de presse publié en Novembre 2008 sont maintenant disponibles sur le site Web de l'EFFAT.

.....

CONTRIBUTIONS DE:

Amelie Annet, Marco Cilento, Natalie Glück, Reiner Hoffmann, Alex Martin,
Antonello Membrini, Marina Monaco, Claudio Stanzani.

DIRECTION: Claudio Stanzani