

Infopoint est un projet de la SDA proposant une aide gratuite aux partenaires sociaux concernant l'utilisation de la ligne budgétaire 04.03.03.03, bénéficiant du soutien financier de la Commission Européenne. Convention VS/2009/0437 SI2.544869



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



LES DROITS D'INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS EN EUROPE

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS LA SE: UN CHAUD DÉBAT EN COURS!

En 2004, la Société Européenne (Societas Europaea, SE) a ajouté des facettes supplémentaires de la participation des travailleurs dans les conseils d'administration des sociétés au niveau européen complétant le système de représentation des intérêts des travailleurs au niveau transnational. En ce qui concerne l'information et la consultation, la directive SE prévoit une sorte de « comité d'entreprise SE » plus des droits améliorés par rapport à la CEE et, éventuellement, la participation au niveau du conseil d'administration. En plus des droits à l'information et à la consultation déjà garantis, par exemple dans la directive CEE, elle inclut des droits de participation au niveau du conseil d'administration de la société. Comme indiqué dans le dernier numéro de PaRL, la Commission européenne, en vertu de la clause de révision du projet, étudie actuellement l'application du statut de société européenne (SE) (CE 2157/2001). Même si elle ne met pas également l'accent sur la directive SE (2001/86/CE) qui régit la question de la représentation des intérêts des travailleurs, une étude d'Ernst & Young réalisée pour le compte de la Commission européenne a identifié « l'implication des travailleurs » comme principal moteur négatif qui empêche des entreprises d'adopter la forme juridique de SE. C'est la raison pour laquelle le débat qui a suivi mérite l'attention des syndicats. Dans un premier temps, les syndicats et les chercheurs ont rencontré un premier succès avec la consultation publique sur l'étude de Ernst & Young. ([Télécharger toutes les contributions à la consultation publique](#)). Dans le [rapport de synthèse](#) sur ses résultats publiés en juillet 2010, la Commission était parvenue à la conclusion qu'il n'y avait pas d'optique générale homogène sur le rôle de la représentation des intérêts dans le processus de création d'une SE: entre autres, la Commission dit en substance que : « Les organisations de travailleurs et de chercheurs travaillant dans le domaine du droit du travail font valoir que ce n'est qu'une impression, et non une réelle preuve, que l'information et la consultation agissent comme des agents négatifs, puisque la participation des travailleurs est très répandue au sein de l'UE, notamment dans les CEE. Elles affirment en outre que ceux qui détiennent les enjeux ne disposent que d'une connaissance insuffisante des dispositions régissant la participation des travailleurs. Dans ce contexte, elles font référence en particulier au principe d'« avant et après », selon lequel les travailleurs n'auraient des droits de participation au sein du conseil d'administration d'une SE que si ces droits existent dans les entreprises participant à la constitution d'une SE. En outre, l'expertise des travailleurs qui siègent au conseil d'administration devrait être considérée comme un atout. Enfin, elles soulignent que la négociation avec les travailleurs n'est pas aussi lourde dans la pratique en comparaison avec toutes les procédures SE, qu'elle implique des avantages pour les deux parties et que sa durée est souvent limitée dans le temps. Selon quelques répondants de cette catégorie, l'absence de succès de la SE dans certains pays est plutôt due à l'évolution du droit national et européen (par exemple

Dans ce numéro

NOUVELLES DES CEE	3	NOUVELLES DES SE	12
NOUVELLES BRÈVES DES CEE	5	ÉVÈNEMENTS À VENIR	12
NOUVELLES DES FSE	5	NOUVELLES DE LA SDA	13

l'adoption de la directive sur les fusions transfrontalières, les réformes du droit des sociétés dans les États membres) ainsi qu'à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne. "(Rapport de synthèse de la COM). En temps voulu, les premiers résultats d'une deuxième étude commanditée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin apportent un éclairage complémentaire à l'application pratique de la directive SE. L'étude, réalisée par un consortium de Wilke, Maack & Partners d'Hambourg et l'IRES à Paris, en collaboration avec des chercheurs de Belgique, d'Italie, du Royaume-Uni et de Hongrie, est basée sur dix études de cas sur les SE qui ont conclu des accords sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs dans la SE. Ils sont de différentes tailles, secteurs et origines. L'étude a été complétée par une enquête auprès des partenaires sociaux européens sur leur expérience en matière de représentation des intérêts des travailleurs dans la SE. Si l'on compare ses conclusions avec celles de l'étude d'Ernst & Young, l'étude d'Eurofound montre que les représentants de la direction et des travailleurs des entreprises qui souhaitent renforcer leurs prérogatives transfrontalières en choisissant de se convertir en SE et qui se soumettent à la procédure relative à leur implication énoncée dans les accords de SE correspondants, se déclarent généralement très satisfaits du statut de SE. Cette reconnaissance positive a été confirmée par les représentants des travailleurs dans les conseils de surveillance de la SE qui ont participé à un atelier de l'ETUI / EWPC, le Centre européen de compétences sur la participation des travailleurs en juin 2010, lorsque les conclusions de l'étude ont été présentées. Selon celles-ci, la SE peut compter sur le ferme soutien des représentants transnationaux de leurs travailleurs, y compris au sein des organes de surveillance, dans le cas où des changements devraient être apportés dans l'entreprise ou même si d'autres changements devaient être effectués dans la structure de l'entreprise. "Plus fréquentes sont les consultations entre direction et représentants des travailleurs, et plus sensibles seront les avantages." Cela a été signalé, par exemple, dans le cas de la SE de BASF, où un beaucoup plus grand nombre de réunions du Conseil d'entreprise de la «BASF Europa » a lieu que ce qui est prévu dans l'accord. La raison en est qu'il y a toujours plus de sujets, tels que la centralisation d'unités de services ou de services de technologies de l'information au niveau transnational, mais aussi le développement de structures de paiement de salaires à l'échelle européenne, préalablement traités au niveau national, et qui sont maintenant de plus en plus traités au niveau européen de la représentation des intérêts. En outre, des développements importants, tels que l'intégration de Ciba, après son acquisition, ont également dû être traités du côté des travailleurs. Les représentants des travailleurs concernés ont été inclus dans le processus de consultation en temps utile. Ainsi, les déclarations des représentants des travailleurs de la SE ont pu préciser que les partenaires de négociation des deux côtés étaient sur un pied d'égalité au niveau transnational. Ils confirment également que l'implication et la participation des travailleurs sont effectivement pratiquées avec succès au niveau européen. Il semble donc que la possibilité offerte aux travailleurs d'être représentés et de participer aux Conseils d'administration des sociétés européennes ait été saisie avec succès dans de nombreux cas. Nous sommes donc curieux de connaître le contenu complet de l'étude d'Eurofound, qui est actuellement en cours d'évaluation par un comité de la Fondation européenne, évaluation qui devrait être publiée dans quelques mois. En effet, les conclusions de l'étude d'Eurofound et l'atelier mentionné devraient être pris en considération par la Commission européenne lors de la préparation des prochaines étapes dans le cadre du débat sur le statut de Société européenne. Il est prévu que la Commission publie une note sur l'application du règlement SE, et nous espérons bien que la DG Marché intérieur en charge de ce rapport traitera soigneusement de la question de la participation après le débat qui a eu lieu à l'occasion de la présentation de l'étude d'Ernst & Young. Il peut arriver que des points concernant la représentation des intérêts des travailleurs puissent faire l'objet d'une consultation officielle des partenaires sociaux organisée par la DG Emploi. La CES a déjà réclamé une telle procédure plus d'une fois. Un aperçu plus détaillé de ces questions et opinions présentées et discutées lors de l'atelier de l'ETUI sur la question se trouve dans le rapport du séminaire par Norbert Kluge sur le site web worker-participation

NOUVELLES DES CEE

VERONIKA DEHNEN: « L'INTÉGRATION DES ÉTABLISSEMENTS D'EUROPE CENTRALE ET DE L'EST DANS LE TRAVAIL DES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS » DÉFENSE ÉQUILBRÉE DES INTÉRÊTS DES CEE : LE CAS DE GENERAL MOTORS

Dans cet article, paru dans le magazine allemand « Industrielle Beziehungen » sur les relations industrielles, l'auteure décrit le développement d'une stratégie européenne des représentants des sites locaux dans le CEE de General Motors, avant le débat imminent sur les restructurations. Le principal défi pour le comité d'entreprise européen est pour l'auteure la défense équilibrée des intérêts entre les différents sites de production. À cet égard, en effet, à côté des différences nationales qui existent généralement dans les relations industrielles, il y a surtout une zone de tension entre les membres originaires des nouveaux et des anciens États membres de l'Union : les sites de production d'Europe occidentale essaient le plus possible de maintenir les niveaux de production voire d'empêcher une réduction, tandis que ceux d'Europe centrale et orientale veulent non seulement maintenir les niveaux de production mais même les augmenter autant que possible. En raison de la surcapacité dans l'industrie automobile, un accroissement du volume de production dans les nouveaux États membres est toutefois lié généralement à une réduction dans les anciens États membres. Dans l'article, l'auteure montre comment le Forum européen des travailleurs de General Motors est parvenu à établir un équilibre des intérêts entre les différents sites. La condition préalable a été en premier lieu une coopération de longue date et l'établissement d'une confiance mutuelle. Sur cette base, on a pu poursuivre une stratégie européenne commune, dans laquelle les différences entre les sites de production ont été intégrées dans l'action commune. Mais il y avait un prérequis à cela, à savoir que tous les membres du CEE poursuivent un intérêt commun qui ne pouvait être réalisé qu'au niveau européen : chez General Motors, c'était la résistance à la politique d'implantation des sites du groupe.

Pour l'auteure, il y a en outre d'autres conditions à la réussite de la stratégie du CEE : il faut que tous les sites soient intégrés dans la stratégie, sans préférences individuelles. Cela suppose que les intérêts de tous les sites soient représentés dans le comité d'entreprise européen et que les membres du CEE connaissent bien les systèmes et les cultures de chaque pays. En raison de la diversité des situations nationales, il faut uniquement des cadres de négociation au niveau européen, pour la négociation et la mise en œuvre desquels on doit disposer de suffisamment de ressources matérielles. Il faut en plus réduire les problèmes de communication et les préjugés qui entravent la coopération au sein du CEE. Mais l'exemple de GM montre également que les stratégies négociées avant la crise ne peuvent pas être mises en œuvre avec succès actuellement. En effet, suite aux changements intervenus dans la direction et aux plans d'assainissement, les capacités de production de GM, les sites de production et les emplois sont à nouveau mis en cause. Il reste à espérer que les développements stratégiques avancés permettront d'empêcher que seuls des intérêts nationaux liés aux sites de production ne soient défendus au niveau du CEE. L'article est paru dans la revue Industrielle Beziehungen, 17e année, Numéro 2, 2010, pp. 147-169 et peut être [consulté en ligne](#). [Contacter l'auteure](#).

SYLVAIN LAULOM : « L'ÉCHEC DE LA VERSION REFONDUE DE LA DIRECTIVE SUR LES CEE »

Sylvain Laulom soutient dans son article que la directive CEE 2009/38/CE refondue ne semble pas résoudre les problèmes majeurs que les CEE ont rencontrés dans leur pratique par le passé. Cela est dû au fait qu'on n'a pas pu trouver des compromis entre partenaires sociaux européens. Par conséquent, la directive contient « au mieux des dispositions ambiguës et au pire, contradictoires » et qu'elle n'est pas en mesure de clarifier les points suivants:

- la limitation de la compétence du CEE des questions transnationales et la définition de la notion de transnationalité ;
- que l'information et la consultation doivent avoir lieu avant ou après que les décisions sont prises ;
- la façon d'organiser le suivi des procédures d'information, de consultation et de participation nationales et européennes ;

De plus, elle doute que la refonte de la directive soit suffisante, tant pour contribuer à la création de nouveaux comités d'entreprise européens que pour créer une nouvelle dynamique au sein des CEE existants pour faire des CEE des acteurs indispensables dans des exercices de restructuration transnationale, au cas où cela devrait s'avérer nécessaire. Néanmoins, elle identifie plusieurs améliorations qui ont pu être apportées dans la refonte de la directive:

- Un renforcement de l'accès à l'information est nécessaire pour entamer des négociations ;
- Les travailleurs sont mieux représentés dans le groupe spécial de négociation ;
- Les représentants des travailleurs ont obtenu le droit à la formation sans perte de salaire ;
- Le rôle des fédérations syndicales au niveau de l'UE a été reconnu, car elles ont été reconnues comme experts et sont informés de l'ouverture des négociations de CEE ;
- Des dispositions sont nécessaires pour lier l'information et la consultation sur niveau national et européen.

L'article complet a été publié dans le *Industrial Law Journal*, tome 39, n° 2, Juin 2010, pp. 202-208 et peut être consulté [en ligne](#). [Contacter l'auteure](#).

DIRECTIVE CEE REFONDUE : UN GUIDE SUR LA LOI DE TRANSPOSITION BRITANNIQUE

Puisqu'il est un des premiers États membres européens à avoir transposé la directive CEE refondue, le gouvernement britannique (Département des affaires, de l'innovation et des compétences) a publié un guide sur la loi de transposition britannique en avril 2010. La publication explique le contenu et les changements de la nouvelle loi de transposition. Étant donné que la loi britannique ne prend pas en compte la majorité des recommandations et positions syndicales, il est conseillé de se référer aux publications des syndicats sur la directive révisée. Téléchargez les publications :

[Guidance, The transnational Information and Consultation of Employees \(Amendment\) Regulations 2010](#), British Department for Business, Innovation and Skills;

[Comités d'entreprise européens : guide syndical à la directive 2009/38/CE](#), guide de la Confédération européenne des syndicats;

[La nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens \(refonte\)](#), dépliant d'informations par la Confédération européenne des syndicats, disponible uniquement en anglais pour l'instant;

[La nouvelle directive CEE 2009/38/CE refondue : recommandations concernant les négociations pendant la période de transposition \(5 juin 2009 au 5 juin 2011\)](#) Information commune des fédérations syndicales européennes.

IMPACT DE LA DIRECTIVE SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ÉTATS MEMBRES : BILAN ET PERSPECTIVES

Cette publication trimestrielle d'Europe et Société regroupe des présentations faites par des experts lors d'une conférence sur l'impact de la directive sur l'information et la consultation sur le dialogue social dans les États membres. Quatre questions différentes y sont abordées : l'émergence et la construction de l'information et de la consultation dans l'UE, la réalité de l'information-consultation dans les entreprises au niveau national, la transposition de la Directive 2002/14/CE et un modèle européen de relations industrielles. C'est surtout le deuxième chapitre qui pourrait être intéressant pour les représentants des travailleurs en Europe.

Il présente les procédures d'information et de consultation au niveau national et au niveau européen (tant dans les comités d'entreprise européens que dans les Sociétés européennes) au sein de plusieurs grandes entreprises (GdF, Suez, L'Oréal, Solvay, PME, AXA, SCOR SE). [Télécharger la publication ici.](#)

NOUVELLES BRÈVES DES CEE

Du 28 juin au 2 juillet, le **CEE d'AXA** s'est réuni à Lisbonne pour son assemblée plénière et une session de formation de deux jours. Les documents et rapports de ces deux événements peuvent être téléchargés sur le [site du CEE d'AXA](#).

Le **CEE d'IBM** a publié en ligne un avis sur la politique actuelle de l'entreprise et sur ses développements, via le site du syndicat italien de la [CGIL Lombardie](#).

Les travailleurs de **Vaillant Saunier Duval** se battent, depuis qu'une restructuration a été annoncée par le Groupe Vaillant en avril 2010. Plusieurs sites en Allemagne, en Espagne, France et Italie devraient être partiellement ou totalement fermés. Le CEE et le comité d'entreprise du groupe allemand sont en train de préparer un rapport et des contre-propositions aux plans de l'entreprise. De plus amples informations sur le site internet du réseau des CEE de [IG Metall](#) (en langue allemande) et des [syndicats espagnols](#) (en espagnol).

La société britannique de tabac **Imperial Tobacco** a réuni un GSN le 8 juin à Paris pour lancer le processus de fusion de son comité d'entreprise européen avec celui d'Altadis, acquis en 2008. Source: [Liaisons sociales Europe N°255](#).

Une déclaration commune adoptée par le **CEE de Kraft et Cadbury** organise la fusion des deux organes après l'acquisition de Cadbury par Kraft. Les travailleurs de Cadbury sont représentés à un moindre degré dans le CEE que les travailleurs de Kraft, mais l'accord de CEE sera renégocié au cours de la période 2011-2012.

Source: [Liaisons sociales Europe N°255](#).

Communiqué de presse du [syndicat français CFTD](#) .

ArcelorMittal a organisé 3 jours de formation pour les 108 membres de son comité d'entreprise européen à Luxembourg en juin. La direction a appliqué la convention de 2007 qui prévoyait que 12 jours de formation seraient organisés par mandat de 4 ans. Or, depuis la fusion d'Arcelor et de Mittal en 2006, l'intégration de représentants de pays de l'Europe de l'Est est chose faite. Source: [Liaisons sociales Europe N°255](#).

NOUVELLES DES FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES



MISE EN PLACE D'UN CEE CHEZ STATKRAFT – FAIRE CORRESPONDRE LES AMBITIONS INDUSTRIELLES AVEC NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE

La plus grande entreprise d'énergie renouvelable d'Europe, l'entreprise norvégienne Statkraft, a accepté la création d'un comité d'entreprise européen. Basée à Oslo, l'entreprise emploie 3.400 personnes dans 20 pays. En Europe, elle est présente en Suède, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en France, en Bulgarie, en Serbie, en Albanie et en Turquie.

Pour Jan Willem Goudriaan, Secrétaire général adjoint de l'EPSU (services publics),
« Le paysage énergétique de l'Europe est en profonde mutation sur la voie de la production d'électricité durable. Les comités d'entreprise européens vont aider les travailleurs et les entreprises à comprendre les implications pour l'emploi et les qualifications. Nous nous félicitons de ce que Statkraft, l'un des principaux producteurs d'énergie verte, intègre sa politique sociale et industrielle d'une manière qui puisse servir d'exemple pour la politique énergétique de l'Europe. »

Selon Christian Rynning-Tønnesen, Directeur général de Statkraft, le CEE est une conséquence naturelle de leur vision et de leur stratégie. Statkraft a une position de leader européen dans les énergies renouvelables basée sur la compétence, la pensée innovatrice et le sens de la responsabilité. Une attitude positive et responsable envers leurs travailleurs et les représentants syndicaux en fait partie. Ils sont convaincus que, avec nos effectifs, nous pouvons développer Statkraft pour en faire un producteur d'énergie flexible en Europe et dans le monde entier et un fournisseur d'énergie verte. L'accord de CEE de Statkraft reconnaît la nouvelle directive révisée sur les CEE de juin 2009 comme base. L'accord souligne également que Statkraft respectera les normes pertinentes de l'OIT. Un élément novateur de l'accord est l'accent mis sur la prise en considération des politiques en matière de RSE de Statkraft.

Le directeur général de Statkraft co-présidera les réunions du comité d'entreprise européen qui réunira 12 représentants de quatre pays. Le CEE se réunira deux fois par an. Le Comité de pilotage sera composé de quatre personnes qui vont gérer les travaux entre les réunions et envisager également les possibilités de formation des membres du CEE. Un représentant de l'EPSU fera partie du CEE. L'accord est flexible et permet aux autres représentants d'être intégrés lorsque Statkraft s'étendra. L'accord peut également être renégocié si nécessaire.

La directive européenne sera transposée dans la législation norvégienne et cela constituera un premier moment d'évaluation.

Pour plus d'informations, voir [le communiqué de presse](#).

CONFRONTER LES EMPLOYEURS À LEUR RESPONSABILITÉ D'INFORMER ET DE CONSULTER

30 représentants des plus grandes compagnies européennes d'énergie telles que RWE, EON, Veolia, GdF-Suez, EDF, CEZ, Fortum et Vattenfall se sont rencontrés en juin à Bruxelles pour discuter de la RSE et de la responsabilité des employeurs d'informer et de consulter les CEE sur la politique des entreprises. [Jean Claude LeDouaron](#) de l'Institut syndical européen a déclaré : « Si un PDG annonce des décisions majeures et que vous apprenez cela via les médias, alors qu'au moment de la réunion du CEE quelques semaines auparavant, rien n'en avait été dit, c'est aux représentants du CEE de le dénoncer et de mettre l'employeur devant ses obligations d'informer et de consulter. » Il a recommandé que les CEE travaillent sur :

- la définition d'une mission : ce que les CEE doivent atteindre et ce à quoi ils doivent contribuer;
- un programme de travail: les sujets que les membres du CEE souhaitent eux-mêmes aborder, en dehors des différentes questions liées à l'entreprise, et qu'ils sont obligés de prendre en considération.

La refonte de la directive CEE (2009/38/CE) renforce la position du CEE. Non seulement les droits à l'information et à la consultation sont-ils mieux définis, mais le Comité d'entreprise européen représente aussi collectivement les intérêts des travailleurs, les membres du CEE doivent informer sur ce qui se décide au niveau national et en plus, ils doivent pouvoir disposer des ressources nécessaires pour faire leur travail. Tous ces éléments contribuent à développer le travail des CEE et à mettre en place une stratégie de communication, a souligné l'EPSU par la voix de [Jan Willem Goudriaan](#).

Les représentants des CEE de plusieurs sociétés d'énergie ont rendu compte des pratiques courantes suivantes:

- Certains comités d'entreprise européens ont droit à / disposent des ressources pour aller voir comment opère leur entreprise dans d'autres pays. Ils ont fait valoir que cela devait être géré par le comité de pilotage du CEE pour assurer une utilisation et un impact efficaces ;
- Les secrétaires des CEE (ou Présidents du côté des travailleurs) visitent d'autres lieux de travail en particulier dans le cas de conflits. Ceci est très souvent couronné de succès. En participant à une action dans d'autres pays, les représentants des CEE soulignent leur soutien mutuel ;
- Les CEE qui ont un site Web ou de l'espace sur l'intranet d'une entreprise ne sont pas nombreux. On a jugé utile de le faire pour avoir une place disponible pour les accords, les comptes rendus de réunions, les documents et autres informations pertinentes ainsi que pour les coordonnées des membres des CEE.
- Des règles de fonctionnement interne sont importantes si l'on veut développer la communication.

Pour plus d'information, voir le [site internet de l'EPSU](#).



UNI EUROPA

CONFÉRENCE DU CEE : PERSPECTIVES D'AVENIR POUR UNI-EUROPA FINANCE

NFU et UNI-Europa Finance ont organisé une conférence sur les CEE à Bruxelles le 25 mai 2010. La conférence a réuni des affiliés d'UNI-Europa Finance et des experts de différentes organisations. Les débats ont commencé avec une présentation de la nouvelle directive sur les CEE, qui entrera en vigueur en 2011. Elle a été suivie par une présentation de la nouvelle convention AXA par Daniel Vaultot, Président du Secrétariat du CEE d'AXA. Il a déclaré que la nouvelle convention était un bon accord « permettant un bon dialogue et un dialogue équitable avec la direction, et qu'il générerait un sentiment de confiance au sein du CEE ». Selon lui, la nouvelle directive devrait être considérée comme une opportunité plutôt que comme une menace. Le débat a s'est ensuite concentré sur les perspectives d'avenir pour les accords d'entreprise transnationaux au travers d'une présentation préparée par Auriane Lamine et Filip Dorssemont (Université Catholique de Louvain). Des questions ont été soulevées qui ont ensuite été discutées au cours d'une table ronde qui réunissait des représentants des CEE de quatre entreprises. Le lendemain, un autre débat avec la tribune a eu lieu avec les coordinateurs, les animateurs et les experts sur ce que devrait être le travail du CEE d'UNI-Europa Finance dans le futur. Le rôle d'UNI-Europa Finance a été débattu, ainsi que ses priorités et ses défis pour les comités d'entreprise européens. Claudia Saller, coordinatrice du CEE d'UNI-Europa, a souligné la nouvelle stratégie du CEE d'UNI-Europa pour l'avenir. Cette stratégie devrait mettre l'accent sur la coordination et la coopération. Enfin, Sebastian Sick (de la Fondation Hans Böckler) a présenté les défis potentiels pour les droits des travailleurs en ce qui concerne la directive sur la SE et celle sur les fusions transfrontalières. De plus amples informations sur [le site d'UNI-Europa](#) (17/6/2010)

LE CEE DE DEXIA SOUTIENT LES DROITS DES TRAVAILLEURS EN TURQUIE

Le côté « travailleurs » du CEE a présenté une motion sur la liberté d'association et la promotion de la mise en place d'une représentation des travailleurs de la filiale turque de Dexia, la DenizBank. La motion traduit les constantes difficultés de l'affilié d'UNI-Finance, Basisen, pour avoir accès à la Denizbank. Le message des représentants des travailleurs est clair: « Adhérer à un syndicat de son choix est l'un des droits fondamentaux universels ». Les syndicats du CEE, en collaboration avec UNI-Finance, réitèrent également leur soutien à Basisen en tant qu'interlocuteur pour le côté des travailleurs en Turquie. Plus d'informations sur [le site Web de Uni Europa](#) (06/07/2010).

SIGNATURE D'UN ACCORD SOCIAL NOVATEUR AVEC ALSTOM ET SCHNEIDER ELECTRIC

Le 5 juillet, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) ainsi que Alstom et Schneider Electric ont signé un accord européen sur les engagements sociaux pris dans le cadre de l'acquisition conjointe d'Areva T & D. Cet accord reflète les engagements fermes des deux groupes industriels sur l'intégration des travailleurs d'Areva Transmission et Distribution (T & D), de leur assurer un avenir professionnel et de meilleures perspectives de développer leur potentiel à long terme. L'accord s'applique également aux salariés dans les secteurs directement touchés par cette acquisition. Les trois parties ont l'intention de déployer et de mettre en œuvre l'accord au cours du temps grâce à des dispositifs de suivi tant au niveau européen que national. Le caractère novateur de l'accord est illustré à la fois par sa dimension européenne et par son contenu, qui couvre la gestion de l'emploi dans le cadre d'une acquisition. L'accord peut être consulté sur [le site internet de la FEM](#). Pour plus d'informations, prière de contacter [Linda Rackham](#), Responsable Presse de la FEM.

PHILIPS NE PREND PAS LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AU SÉRIEUX

Telle est la conclusion tirée par la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) et FNV Bondgenoten. Philips réduit au minimum l'influence des comités d'entreprise et des syndicats à tous les niveaux de participation en Europe. Les représentants n'ont presque jamais l'occasion d'avoir un dialogue à un niveau stratégique. Une partie du comité d'entreprise européen de Philips est nommée par la direction de Philips et n'est pas élue par les salariés. En outre, Philips influence les élections et a licencié des représentants syndicaux. Après des réunions avec les représentants des syndicats et des comités d'entreprise de tous les établissements de Philips en Europe, la FEM a conclu que la société ne prenait pas ses engagements au sérieux. Cette conclusion est corroborée par une étude-pilote réalisée par la SOMO (Centre néerlandais pour la recherche sur les sociétés multinationales). La FEM dispose de plusieurs cas bien documentés où Philips a tenté de limiter l'influence des syndicats. Des représentants syndicaux en Hongrie et en Suède ont été licenciés et des élections ont été organisées et influencées par la direction. La direction a influencé les résultats des élections internes du CEE. On a également signalé un cas de lock-out en France, où, pour forcer les travailleurs à accepter une prime de départ, les travailleurs se sont tout simplement trouvés exclus de l'entreprise. Plusieurs tentatives de la FNV et de la FEM pour améliorer la situation se sont retrouvées dans l'impasse. La position de refus de la direction et les craintes des travailleurs semblent en être la principale cause. « Il faut être très fort pour faire ce qui est nécessaire, en sachant que d'autres ont perdu leur emploi pour cela », a déclaré Peter Scherrer, le Secrétaire général de la FEM. « Aussi longtemps que Philips ne se montrera pas disposé à ouvrir un dialogue, nous allons continuer à surveiller et à dénoncer les politiques sociales de Philips ». Pour plus d'informations, veuillez contacter [Peter Scherrer](#), Secrétaire Général de la FEM. Voir aussi le [Communiqué de presse de la FEM](#).

« RAID » TRANSFRONTALIER À VÉLO POUR SAUVER L'EMPLOI CHEZ BOSCH

Après l'action de solidarité des travailleurs de Bosch de sept pays européens pour sauver l'usine de Cardiff (voir PaRL 3-2010) qui a permis une négociation d'un des meilleurs plans sociaux de l'histoire du Royaume-Uni, le personnel de l'usine française de Vénissieux recourt désormais à la force de frappe du CEE et de tous les travailleurs européens pour se battre pour l'avenir de leur implantation.



Le conseil d'administration de la division Diesel de Bosch doit largement diminuer le nombre de sites de fabrication pour une nouvelle génération de pompes. Le site de Vénissieux devrait donc fermer ses portes à la fin de l'année 2011. La fabrication d'un nouveau produit n'est pas au programme. Le comité de direction du comité européen de Bosch a assuré son soutien indéfectible au personnel de Vénissieux et a déplacé directement sa séance à Vénissieux afin de se trouver au départ de l'originale action à vélo et de donner un signal visible à l'extérieur. Un groupe de travailleurs de l'entreprise française a pédalé pendant 9 jours

pour se rendre au siège du groupe à Stuttgart où ils sont arrivés le 4 juin. Ils ont visité plusieurs implantations sur la route en France et en Allemagne, où des collègues les ont accompagnés. À Stuttgart, ils ont mené des discussions avec la direction. Actuellement, les représentants des travailleurs et la direction examinent la possibilité de produits alternatifs qui pourraient compenser la fabrication des pompes dans l'usine. Par cette action, les Français ont prouvé leur volonté et leur grande motivation pour sauver l'usine. Dans un même temps, il a été précisé à la direction que les perspectives de fermetures ne passeraient pas inaperçues et qu'il fallait s'attendre à une grande résistance du personnel français, mais également de tout le CEE.

Communiqué du CEE de Bosch (en allemand). Informations disponibles sur le site de la FEM. Contact : Jörg Schäfer, Président du Comité européen.

AMÉLIORATION DE L'ACCORD EUROPÉEN SUR LE FORUM EUROPÉEN DE EATON (EEF) INTÉGRANT DEUX CEE PRÉCÉDENTS ET PRENANT EN COMPTE LA REFORME DE LA DIRECTIVE SUR LES CEE

Le 23 Juin 2010, l'accord sur la création du Forum européen de EATON (EEF) a été révisé avec les conseils de la FEM. L'accord précédent, signé en 2006, touchait à sa fin et la révision était l'occasion d'intégrer les travailleurs de la Moeller Holding GmbH & Co. KG, qui a été rachetée par Eaton Corporation en 2008.

Eaton est une entreprise diversifiée de gestion d'énergie, basée aux Etats-Unis, fondée en 1911, et comprenant les départements électricité, aérospatiale, hydraulique, camions et automobiles. Eaton a une clientèle dans 150 pays et 70.000 collaborateurs dans le monde entier et compte plus de 18.000 salariés en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique. Puisque l'accord a été signé durant la période de transposition de la directive refondue sur les CEE et qu'il n'est donc pas tenu d'appliquer les nouvelles dispositions, il faut souligner que cet accord vise à anticiper les changements législatifs. Comme la loi applicable aux CEE a été changée à partir du néerlandais vers l'allemand, si des questions de fond se posent au niveau de la législation de transposition allemande, qui ne sont pas prévues dans l'accord, les parties engageront des discussions pour réexaminer les changements et adapter l'accord à la nouvelle législation. Ainsi, l'accord comporte les nouvelles définitions d'information et de consultation et permet une information et une consultation extraordinaire du comité restreint et des membres concernés du CEE en cas de circonstances exceptionnelles et de décisions à caractère transnational. Afin d'entamer avec succès un nouveau mandat, une session de formation de fond est organisée pour le CEE peu de temps après la fin des élections des membres du CEE. Ainsi, le CEE et la direction de l'entreprise travaillent actuellement à un concept de formation pour assurer une compréhension commune de l'accord révisé du EEF et la poursuite des activités du CEE, malgré la fusion de deux comités d'entreprise européens.

Le Forum européen nouvellement élu tiendra sa première réunion annuelle, au printemps 2011. On trouve plus d'informations sur l'accord révisé dans [la base de données CEE](#). Pour des informations complémentaires, veuillez contacter [Henk Vosmeijer](#), Président du CEE.



FET/FEM

DEKRA DEVIENT UNE SE

L'entreprise d'inspection et de certification active dans le domaine de l'automobile, du transport et de l'industrie est depuis fin juin une société européenne. Le conseil de surveillance conserve sa structure égale, mais est désormais ouvert aux représentants des travailleurs non-allemands. Dans le cas présent, cela sera des représentants français. En outre, la SE se dote d'un comité d'entreprise où « les travailleurs européens de DEKRA peuvent avoir un dialogue structuré avec la direction sur des questions vitales. Cet accord montre la volonté des représentants du personnel et du gouvernement à coopérer en matière de politique sociale européenne. » Il est compétent pour les questions européennes, c'est-à-dire, « les questions concernant une des implantations, un des entreprises dans un autre État membre ayant un impact sur au moins une entreprise ou implantation dans un autre État membre. » L'accord signé décrit les sujets devant l'objet d'information annuel (structure de l'entreprise, évolution de l'emploi...) et ceux pour lesquels des informations seront fournies en cas de demande du comité d'entreprise. L'accord garantit également le droit au comité d'entreprise de demander une consultation sur des sujets, tels que la formation et la qualification professionnelle, la non-discrimination des travailleurs, l'équilibre vie privée – vie professionnelle et le déplacement de travailleurs dans des entités européennes, etc. En cas de circonstances exceptionnelles « affectant considérablement les intérêts des travailleurs » – l'accord se réfère particulièrement à la relocalisation ou cessation d'activité ou aux licenciements concernant plus de 100 travailleurs – la direction de la SE doit en informer le comité de direction à temps en présentant les documents nécessaires, et le comité de direction devrait être consulté « s'il le demande ».

Source : Planet Labor, 12 juillet 2010, N° 100554 – www.planetlabor.com

[Communiqué de presse](#) de l'entreprise en allemand.



FETBB

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS ET SYSTÈMES DE GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ - LA POLITIQUE DE LA FETBB ADOPTÉE PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF

Un article de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) décrit clairement le rôle et l'importance de la participation individuelle tant du travailleur que celle de leurs représentants dans tous les aspects de la santé et de la sécurité des activités d'une entreprise. Il souligne qu'une évaluation appropriée du risque, dans toutes ses phases, dépend fortement de la participation active des travailleurs. Le document fait la distinction entre la santé et la sécurité au niveau de l'entreprise - sur la base des exigences légales - et le système de gestion de la santé et de la sécurité de l'entreprise. Il formule en outre des exigences minimales pour l'acceptation de la mise en œuvre de ces systèmes. Selon la FETBB, la participation des travailleurs est essentielle et ne pourrait être remplacée par des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité.

Le document peut être téléchargé sur [le site internet de la FETBB](#) en EN, FR, DE, NL, IT, SP et DAN.

CHARTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ DANS LE GROUPE ETEX

Le 15 juin le Comité d'entreprise européen du groupe ETEX a adopté une charte sur la santé et la sécurité. Les représentants des travailleurs et la direction du groupe ont signé un accord qui recouvre à la fois les exigences concernant l'organisation de la santé et de la sécurité et la représentation et la participation des travailleurs d'une part et les exigences spécifiques en matière de risques divers de l'autre. Inclure des exigences fortes en ce qui concerne la participation des travailleurs et leurs droits individuels, c'était une question centrale pour les représentants des travailleurs. L'objectif était non seulement de mettre en œuvre des droits formels et d'intégrer l'esprit de la participation dans un document écrit, mais aussi d'intégrer une pratique correspondante et une culture dans ce sens dans tous les établissements de l'entreprise. Les discussions et négociations sur la charte ont été entamées par les représentants des travailleurs et étaient accompagnés d'activités pratiques tout au long des négociations. Le caractère novateur de l'accord réside dans ses dispositions détaillées concernant l'organisation de la santé et de la sécurité dans l'entreprise et dans la reconnaissance claire du principe que l'amélioration de la santé et de la sécurité ne peut pas être réalisable via la seule procédure hiérarchique, mais seulement par une participation active de tous les travailleurs. Davantage d'informations sur [le site Web de la FETBB](#). [Télécharger la Charte](#).



EMCEF

ADOPTION DU DOCUMENT DE L'EMCEF SUR LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE MULTINATIONALES LORS DE SA 8E ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le 30 juin et 1er juillet, quelque 130 participants de toute l'Europe se sont réunis à Paris pour la 8e Assemblée générale de l'EMCEF. Les principaux sujets de discussion ont porté sur la création d'une nouvelle Fédération Syndicale Européenne et sur les motions soumises par les comités statutaires de l'EMCEF. En ce qui concerne les CEE une motion a été adoptée sur la «Politique en matière de multinationales». La nouvelle stratégie de l'EMCEF envisage tout d'abord le renforcement de la coordination syndicale dans les CEE en améliorant la coopération et la mise en réseau des différents coordinateurs CEE de l'EMCEF. Un cadre de politique va définir le rôle des coordinateurs CEE de l'EMCEF, qui seront regroupés par secteur, le secrétariat offrant des formations et un soutien, tandis que le benchmarking par secteur des CEE sera développé. En ce qui concerne la transposition de la directive refondue, les coordinateurs et affiliés de l'EMCEF vont suivre de près les négociations de CEE qui se dérouleront pendant la période de transposition afin de s'assurer que les recommandations formulées par toutes les FSE soient suivies et que ces accords bénéficient des avancées de la directive refondue, même s'il n'y a aucune obligation juridique à cet égard. L'objectif global est en outre de mettre en œuvre la nouvelle directive dans toutes les entreprises multinationales. L'EMCEF aidera par là ses affiliés impliqués dans un processus de mise en place d'un CEE. Afin de jouer un rôle actif dans l'anticipation du changement et de minimiser les coûts sociaux par une meilleure information et des procédures de consultation et la mise en œuvre des mesures de reconversion et de recyclage, les CEE doivent pouvoir anticiper les évolutions futures et renforcer la coopération transnationale avant qu'une restructuration transnationale ne soit annoncée. Par conséquent l'EMCEF souhaite mettre en place une plate-forme pour la coordination syndicale transnationale entre les membres de CEE. C'est nécessaire si l'on veut surmonter le risque inévitable que les travailleurs de différents pays ne soient montés les uns contre les autres. Enfin l'EMCEF se concentrera également sur la participation des travailleurs dans les SE dans leur secteur. Ainsi, un projet spécifique a été établi pour l'année 2011, lorsque le comité EMCEF des CEE analysera les bonnes pratiques et les défis restant liés à la SE. La motion sur la «Politique en matière de multinationales» ainsi que le contenu des autres discussions qui ont eu lieu au cours de l'Assemblée générale de l'EMCEF peuvent être consultés sur [le site Web de l'EMCEF](#).



5E CONGRÈS DE LA FSE THC : PROGRAMME D'ACTION POUR LES CEE

Le 5ème congrès de la Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement, du cuir et des chaussures (FSE THC) s'est tenu à Florence du 27 au 29 mai, pour y approuver le Programme d'action de la fédération pour la période 2010-2015. Entre autres choses, il a été question de la future stratégie en matière de comités d'entreprise européens à la lumière des nouvelles possibilités ouvertes par la refonte de la directive CEE (2009/38/CE). Ainsi, le réseau de coordinateurs CEE de la Fédération THC, créé en 2004, doit être renforcé, en particulier à la lumière de l'adoption des mesures nécessaires à la mise en place de GSN (Groupes spéciaux de négociation) dans les entreprises transnationales qui doivent encore être couvertes, ainsi que de la renégociation des accords les plus anciens en développant les bonnes pratiques. Le renforcement du réseau des coordinateurs devrait conduire à l'adoption d'une première série de lignes directrices au sein des CEE. Sur la base de récentes expériences positives, ces revendications communes pourraient se rapporter à la RSE et aux droits fondamentaux, à la santé et à la sécurité, à la formation, à l'anticipation des restructurations / des mutations industrielles et à la gestion prévisionnelle de l'emploi. Puisqu'une première conférence commune de la FEM-EMCEF-FSE:THC sur ce sujet aura lieu en février 2011, cette collaboration avec d'autres fédérations syndicales européennes devra être développée, étant donné que les frontières entre les secteurs sont de plus en plus floues, et elle devra s'étendre à UNI-Europa dans le cas des négociations avec les groupes THC qui ont évolué davantage vers les activités de distribution d'achat. Enfin, il a été souligné que les CEE devraient renforcer le syndicalisme au niveau européen et contribuer à l'eupéanisation des relations industrielles. Le programme d'action peut être téléchargé sur [le site Web de la FSE:TH](#).



NOUVELLES DES SE

LE COMITÉ CEE DE L'EMCEF ABORDE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS LES SE

Le comité CEE de l'EMCEF aborde et analyse actuellement l'implication des travailleurs dans les SE établies. Il a donc invité des représentants de l'ETUI à ses réunions afin qu'ils présentent les recherches faites sur les développements des SE. Le comité s'est particulièrement engagé dans l'analyse des principaux leviers nécessaires à l'institution d'une SE dans les secteurs de l'EMCEF et à faire le point sur les pratiques dans l'industrie. Des recommandations pour les représentants des travailleurs dans les SE concernant les négociations, le fonctionnement et la coordination générale du comité d'entreprise de la SE sont particulièrement nécessaires.

Dès lors, le comité envisage de lancer un projet sur ce sujet.

ÉVÉNEMENTS À VENIR

ALLEMAGNE, ITALIE, EUROPE : LA RÉPONSE À LA CRISE. COMPARAISON DE LA STRATÉGIE DES INSTITUTIONS, POLITIQUES ET SYNDICATS

Les 21 et 22 octobre, l'Institut de recherche italien IRES d'Emilie-Romagne organise cette conférence en collaboration avec la Fondation Friedrich-Ebert et l'Université de Bologne, Italie. Les langues de la conférence sont l'italien et allemand.

[Téléchargez le programme final.](#)

Pour plus d'informations, veuillez contacter [Volker Telljohann](#).



L'objectif du projet Infopoint de la SDA est d'aider les promoteurs de projets à préparer, lancer et suivre leurs projets de coopération transnationale en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs dans le cadre de la ligne budgétaire 04.03.03 de la Commission Européenne.

ATELIER SDA: «L'EXERCICE PRATIQUE DES DROITS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION»

Les 18 et 19 octobre, la SDA invitera des experts en CEE, des membres, des coordinateurs de CEE, et des syndicalistes à Bruxelles pour un atelier organisé dans le cadre du projet Infopoint. Ces experts échangeront leurs expériences dans l'application de leurs droits de consultation au niveau européen et expliqueront les défis auxquels ils font face. Les discussions permettront entre autres de clarifier le débat relatif à l'interprétation pratique de la transnationalité (et ainsi le champ de compétence des CEE) et aborderont la question de l'articulation entre le niveau européen et local d'information et de consultation. Pour plus d'informations, veuillez contacter la SDA: sda-asbl@etuc.org.

CRÉATION ET RENFORCEMENT DE CEE DANS LES ENTREPRISES AVEC LEUR SIÈGE DANS LE TYROL, LE TYROL DU SUD ET LE TARENTIN



Sous le titre EWC-Networking (Mise en réseau de CEE), un projet a été lancé il y a environ un an, sous l'égide de la Fédération autrichienne des syndicats (ÖGB) et la Chambre des travailleurs et employés (KAAT) du Tyrol, financé par la ligne budgétaire 04.03.03 de la Commission européenne. L'objectif de ce projet est de mettre en place et de renforcer le cas échéant des CEE dans des entreprises internationales qui ont leur siège dans le Tyrol du Nord et de l'Est (Autriche), dans le Tyrol du Sud/Alto Adige et le Trentin (Italie), et par la suite également en Slovénie et en Allemagne. Une représentation des intérêts fixée au niveau mondial requiert des informations précises sur les structures réelles de l'économie et des entreprises. Le portail bilingue créé dans le cadre de ce projet (italien, allemand) - www.ewc-networking.eu - offre donc des informations entre autres par le biais d'un aperçu sur les structures de groupes européens par des membres de CEE, aperçu qui peut toutefois être étendu à toutes les régions européennes. On y trouve aussi les interlocuteurs syndicaux pour les contacts, ainsi que les représentants des travailleurs dans les entreprises aux

différents établissements. Il y a en outre des conseils relatifs à la mise en place de CEE, des études, des dispositions-clés, etc., de même qu'un forum de discussions pour les utilisateurs enregistrés. La brochure d'information sur le CEE „Der europäische Betriebsrat: Ein Leitfaden“ (Le comité d'entreprise européen: un guide) - donne un bon aperçu des tâches, de la création et de la pratique des comités d'entreprise européens en allemand, italien, anglais et slovène et mentionne les contacts syndicaux dans la région. Au cours du projet, une enquête sous la forme d'entretiens individuels et par questionnaire a été également réalisée, dont es résultats ont été présentés lors de la réunion de présentation le 1er septembre 2010 à Ljubljana, en Slovénie. On a d'abord interrogé des CEE existants. Leurs attentes les plus importantes de la création d'un CEE, ce sont les échanges transfrontaliers plus intensifs et les contacts réguliers avec la direction centrale. En réalité, ce qui fait le plus entrave à leur travail du point de vue des membres des CEE interrogés, ce sont en particulier les différences juridiques dans chaque pays, les problèmes de langue et les divergences d'intérêts entre les CEE et les instances représentatives locales.

Ils mentionnent comme défis pour les activités futures du CEE principalement la concurrence sur le site de production et la perpétuation du savoir-faire en cas de changement de la représentation des travailleurs. Tout comme d'autres études, l'enquête, réalisée dans le cadre de la mise en réseau de CEE, a elle aussi souligné qu'un travail fructueux dans le CEE dépendait d'une communication immédiate efficace, qu'il pouvait avoir une utilité pour les représentants des travailleurs et pour la direction, et qu'il devrait s'intégrer dans une perspective de planification à moyen jusqu'à long terme. Des représentations de travailleurs dans les entreprises qui n'ont pas de CEE ont justifié le renoncement à la création de Comités d'entreprise européens surtout par l'argument qu'actuellement, la mise en place de CEE n'était pas la priorité première, et qu'il y avait des problèmes de langues, et qu'il existait d'autres formes de coopération. Mais ce qui inciterait à leur mise en place, c'est qu'ainsi on obtiendrait des informations sur l'ensemble de l'entreprise, sur la concurrence au niveau du site, et que l'on exercerait une solidarité au-delà des limites du site. Comme conditions à l'établissement d'un CEE, on cite notamment l'existence déjà bien ancrée d'une culture de participation, et l'initiative d'un acteur renommé comme par exemple le Président du Comité central d'entreprise du siège principal. Les résultats de l'étude sont résumés dans les présentations suivantes: version allemande, italienne, version anglaise, slovène. Contact : Dr. Domenico Rief, AK Tirol, domenico.rief@ak-tirol.com



**PROJET INFORMIA: AMÉLIORATION DU PROCESSUS
D'INFORMATION ET DE CONSULTATION SUR LE LIEU DE
TRAVAIL POUR UNE MEILLEURE REPRÉSENTATION DES
EMPLOYÉS ET OUVRIERS EN EUROPE**

L'objectif du projet INFORMIA, dont le promoteur est la CITUB, Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, est d'analyser le système d'information et de consultation sur les lieux de travail (en ce compris les Comités d'entreprise européens), en Irlande, Italie, Bulgarie, France et Croatie, en se concentrant sur les nouveaux États membres et pays candidats, et à proposer des échanges transnationaux d'expériences et des exemples de bonnes pratiques entre les pays partenaires afin de promouvoir et d'améliorer l'établissement et le fonctionnement de meilleures structures de représentation sur les lieux de travail et d'avoir un impact positif sur les relations industrielles en général dans les pays partenaires. Depuis le début du projet en décembre 2009, tous les partenaires ont réalisé une étude sur le processus d'établissement et le fonctionnement des systèmes d'information et de consultation dans leur pays et sur les élections et les activités des CEE. Les résultats sont présentés dans des rapports nationaux et seront résumés dans une publication transnationale à télécharger du site Web du projet www.informiaproject.org dès la fin du mois de septembre.

En outre, quatre séminaires nationaux ont été organisés pour sensibiliser et diffuser les connaissances sur l'information et de consultation en milieu de travail. Les 28 et 29 octobre, une conférence finale aura lieu à Sofia, en Bulgarie avec comme thème « L'information et la consultation sur le lieu de travail dans le contexte des nouvelles perspectives pour l'Europe ».

Pour plus d'informations, veuillez contacter Ina Atanasova.

.....

CONTRIBUTIONS DE:

Amélie Annet, Natalie Glück, Norbert Kluge,
Alex Martin, Marina Monaco, Claudio Stanzani.

DIRECTION: Claudio Stanzani