

Infopoint est un projet de la SDA proposant une aide gratuite aux partenaires sociaux concernant l'utilisation de la ligne budgétaire 04.03.03.03, bénéficiant du soutien financier de la Commission Européenne. Convention VS/2010/0432 SI2.566005



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER

LES DROITS D'INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS EN EUROPE

«D'UNE DIRECTIVE AMÉLIORÉE À UNE PRATIQUE AMÉLIORÉE POUR LES CEE»

Un grand nombre de délégués (environ 200) se sont retrouvés lors de la conférence annuelle pour les comités d'entreprise européens, organisée par la SDA à l'occasion du 12e congrès de la CES. Cette conférence a été une occasion pour souligner encore plus le lien entre la CES, les Fédérations Syndicales Européennes, et le monde des CEE, qui aujourd'hui peuvent bénéficier d'un instrument législatif supplémentaire: la refonte de la directive sur les Comités d'entreprise européens, est l'une des réussites importantes du dernier mandat de la CES. Même si elle ne répond peut-être pas à toutes nos revendications, elle offre néanmoins d'importantes améliorations du cadre légal sur lesquelles les CEE pourront se baser pour garantir l'exercice des droits à l'information et à la consultation.

Cela représente un succès, pas seulement pour les CEE, mais aussi pour le syndicalisme européen, car les CEE sont des acteurs importants pour faire valoir l'intérêt des travailleurs d'une seule voix et donc pour l'action syndicale au sein des groupes et entreprises multinationales. Dès lors, les CEE peuvent apporter leur contribution en termes de dialogue et de cohérence dans l'application du programme syndical dans un contexte complexe pour les relations industrielles comme le contexte transnational. Il est donc essentiel d'investir pleinement dans la coordination et l'organisation en soutien des CEE qui existent déjà. Il faudra partager et capitaliser les expériences que nous avons, continuer à identifier et à diffuser les bonnes pratiques, ainsi que renforcer les synergies entre les acteurs, au niveau européen, qui soutiennent les CEE. En plus, il sera aussi important de gagner du terrain dans les multinationales où ils ne sont pas présents.

Les droits d'information et de consultation sont des droits fondamentaux, que l'on retrouve dans la charte européenne, intégrée dans le traité de Lisbonne.

La CES entend bien renforcer l'application de ces droits fondamentaux, qui ne sont pas négociables!

Nous sommes aujourd'hui attentifs et nous analyserons les contenus des transpositions de la nouvelle directive au niveau national, processus dans lequel les organisations syndicales ont été impliquées, à des degrés plus ou moins forts selon les systèmes nationaux. Mais l'important est aussi de se concentrer sur la négociation (ou la renégociation) de bons accords établissant les CEE, pour transposer ces avancées dans la loi en avancées dans la pratique, en restant conscients du fait que la directive et ses transpositions nationales nous donnent un cadre minimum, et en sachant que nous pouvons, voire même devons, aller au-delà de ce cadre minimum.

Dans ce numéro

NOUVELLES SUR LES CEE	2	NOUVELLES DES SE	9
NOUVELLES DES FSE	4	ÉVÉNEMENTS	10
NOUVELLES DE LA CES	8	PUBLICATIONS ET LIENS	10

Si à Séville, le slogan était «à l'offensive» pour des CEE plus nombreux et fonctionnant mieux, aujourd'hui, au lendemain de la refonte et du congrès d'Athènes, notre mot d'ordre est «mobilisation»: pour renforcer le fonctionnement des CEE, la coordination syndicale transnationale – ce qui est un impératif pour faire face aux défis de cette période de crise économique et de changement – et ce, dans une stratégie syndicale qui vise à contribuer aussi à une globalisation des droits des travailleurs, afin d'obtenir plus de justice sociale.

european
trade union institute

etui. NOUVELLES SUR LES CEE



RÉSUMÉ DES TRANSPOSITIONS NATIONALES DE LA DIRECTIVE SUR LES CEE

L'ensemble des 30 membres de l'Espace économique européen (EEE) n'a pas encore transposé la directive européenne 2009/38/CE relative aux comités d'entreprise européens dans leur droit national malgré son entrée en vigueur le 6 juin 2011. Les États membres suivants ont déjà achevé et publié leur loi de transposition: Pologne, Royaume-Uni, Autriche, Belgique, Danemark, Allemagne et Slovaquie.

L'Institut syndical européen (ETUI) ainsi que la Commission européenne suivent ce processus de près. Ils ont publié sur leur site internet des résumés à jour ainsi que les textes légaux déjà transposés:

[Base de données sur les CEE de l'ETUI.](#)

[Site de la Commission européenne sur la participation active des travailleurs.](#)

Comités d'entreprise européens

Selon l'Institut Syndical Européen, 938 comités d'entreprise européens étaient opérationnels au début de 2010, couvrant environ 16 millions de salariés, 40% des entreprises multinationales concernées par la directive et 60% des travailleurs de ces groupes. Suite à la période de latence qui a suivi immédiatement l'entrée en vigueur de la refonte de la directive CEE (au 6 mai 2009), il n'y a jamais aussi peu de créations de CEE depuis l'adoption de la directive en 1994: à peine plus de 10 en 2009, contre environ au moins 30 les années qui ont précédé.

Source: Liaisons Sociales n° 272.

Consultation des CEE d'AMCOR et NIPRO

Les CEE d'Amcor et Nipro vont être consultés par la direction d'Amcor sur l'achat de la division de tubes de verre du groupe verrier japonais Nipro sur un accord d'exclusivité avec ce dernier, conclu le 3 mai 2011. Source: Liaisons sociales n° 278

Commission des métiers de l'assistance chez AXA

Le CEE d'AXA a établi une commission des métiers de l'assistance dans le Groupe, chargée de traiter les questions d'emploi. Les représentants de cette branche ont présenté leurs situations respectives et leurs inquiétudes concernant la relocalisation de ces services vers des pays tiers de l'UE, comme le Maroc ou l'Argentine.

La direction a présenté un plan de développement stratégique et d'automatisation de ce secteur insuffisamment compétitif et s'est engagée à réunir les représentants des travailleurs de ce secteur une fois par an.

Source: Liaisons sociales n° 278

SNCF: Un GSN en vue d'un futur CEE

La SNCF a mis en place un GSN en vue de la future création d'un Comité d'Entreprise Européen. Son concurrent, la Deutsche Bundesbahn est dotée d'un CEE depuis 2005.
Source: Liaisons sociales n° 277

MICHELIN: renégociation de l'accord de CEE

Le CEE de Michelin, réuni en mars dernier à Almería (E) a convenu avec la direction l'ouverture d'une renégociation de l'accord de CEE, suite à la transposition de la directive refondue sur les CEE.
Source: Liaisons sociales n° 277

AVAYA: Opposabilité des accords CEE à la loi

Le tribunal du travail de Francfort a jugé que les dispositions d'un accord de CEE étaient opposables à la direction locale britannique du groupe allemand AVAYA, laquelle estimait que la loi britannique devait prévaloir en matière de relations sociales au niveau local. Cette décision contraint les groupes à respecter les termes de leur accord de CEE au niveau de l'ensemble de leurs établissements.
Source: Liaisons sociales n° 277.

IMPERIAL TOBACCO: Renouvellement de l'accord de CEE

Le groupe britannique Imperial Tobacco a renouvelé l'accord de son CEE européen après le rachat du groupe Altadis. Le nouvel accord intègre les dispositions de la directive refondue sur les CEE et une procédure de règlement de conflits notamment pour le temps de délégation des représentants des travailleurs.
Source: Liaisons sociales n° 277

NORAUTO: Représentation limitée des travailleurs dans le CEE

Après le renouvellement de l'accord de CEE, ses membres se sont réunis le 31 mars dernier. Le nouvel accord, finalisé en juin 2010 n'intègre cependant pas de représentants de Hongrie ni de Roumanie, notamment en raison de l'implantation récente de Norauto dans ces pays, de l'absence d'instance représentative du personnel et de syndicat et des faibles effectifs dans ces deux pays. Mais l'information sera garantie comme dans les autres pays ayant des représentants siégeant au CEE.
Source: Liaisons sociales n° 276

RIO TINTO

Le CEE de Rio Tinto s'est réuni en assemblée extraordinaire le 10 mars afin d'obtenir des informations sur le projet du groupe de vendre sa branche "talc" au groupe français Imerys. Le nouveau secrétaire du CEE de Rio Tinto a déclaré qu'ils ne disposaient pas de suffisamment d'information. Ils ne savent encore rien sur le nom de l'acheteur, ni sur l'intérêt stratégique, la rentabilité du projet, les synergies possibles, le plan d'affaires de 3 ans, l'organisation d'Imerys après la reprise de l'activité "talc", ni sur les mesures sociales (conditions de travail, statut, avantages, garanties, conventions collectives, représentation du personnel par pays et formation).
Après le rachat des activités de Rio Tinto de produits issus de l'ingénierie par la société d'investissements Apollo, la composition du CEE de Rio Tinto a été renouvelée jusqu'à 70%, avec Véronique Roche comme Secrétaire.

Le bureau est composé de six membres et le comité comprend actuellement 25 membres, cependant, suite à la suspension des activités d'ingénierie de produits de Rio Tinto (10 000 salariés concernés), des discussions pourraient être menées pour réduire la taille de la représentation des travailleurs. Source: Liaisons sociales n°273-274

NOUVELLES DES FSE



MISE EN PLACE D'UN CEE CHEZ TAKEDA PHARMACEUTICAL



Le président du Groupe Spécial de Négociation (GSN) de Takeda Pharmaceutical, Manfred Lock (IG BCE), a informé l'EMCEF que l'accord qui concerne les dispositions de la nouvelle Directive 2009/38/EC sur les CEE a été signé le 9 mai 2011. Les négociations se sont étirées sur deux ans et le Secrétaire général sortant de l'EMCEF, Reinhard Reibsch, était encore tout récemment impliqué dans la consultation du GSN. Pour l'instant, un "projet final" est disponible en Anglais, Français, Allemand, Italien. La version finale suivra sous peu.

PÉTITION DU CEE DE CYTEC

Les collègues du CEE de CYTEC ont informé l'EMCEF des plans de restructuration prévoyant le licenciement de 80 travailleurs en Europe afin d'augmenter la rentabilité dans l'unité de résine synthétique. Récemment, Cytec avait déjà licencié plus de 900 de ses 3000 travailleurs sur les sites européens. Ces nouveaux plans, en période de bonne performance économique, sont incompréhensibles. Plus d'informations sur la pétition, veuillez consulter le site internet de l'EMCEF.

LA FORMATION DANS LE CEE DE ENEL

En octobre 2011, une formation conjointe de trois jours a été organisée pour les délégués du CEE de ENEL et les représentants de la direction. La formation a été élaborée avec le soutien de la Commission européenne, dans le cadre d'une subvention de la ligne budgétaire 04030303. Elle a porté sur les différents systèmes de relations industrielles et les traditions des pays concernés, afin d'améliorer la connaissance mutuelle, la sensibilisation et la confiance parmi les délégués. Après l'acquisition du groupe Endesa par ENEL il y a quatre ans, le CEE a en effet vu l'intégration des nouveaux délégués. La dimension internationale du groupe s'est accrue et des pays comme la Russie, le Brésil et le Mexique sont maintenant impliqués dans l'entreprise. La formation a également permis d'améliorer une vision globale de la complexité de l'entreprise et des modèles internes de représentation des travailleurs.



LA FEM PRÉCONISE L'EMPLOI DURABLE POUR LES TRAVAILLEURS DE THYSSENKRUPP

Le 25 mai, des représentants des syndicats et des membres du CEE de ThyssenKrupp d'Allemagne, d'Italie, d'Espagne, de France et de Belgique se sont réunis à Bruxelles pour discuter du plan de restructuration prévu par la direction centrale. Les mesures envisagées, qui démantèleront le groupe et sont susceptibles d'affecter 35000 travailleurs employés, représentent une "solution" au fort endettement du groupe.

Cette solution qui consiste à faire payer cette dette - résultat d'une succession de mauvaises décisions de la direction - par les travailleurs a été unanimement perçue comme totalement inacceptable par les participants. La FEM encourage la direction à s'engager dans un dialogue avec les syndicats et les représentants des travailleurs sur le moyen d'assurer un développement industriel viable et sur le long terme, recouvrant l'ensemble des activités du groupe. Les participants ont réaffirmé leur soutien à une réponse coordonnée au groupe et ont appelé la direction à assumer pleinement ses responsabilités envers ses propres effectifs, en particulier en respectant les droits d'information et de consultation à tous les niveaux et dans tous les pays.

En ce qui concerne les mesures spécifiques prévues, les syndicats exigent que là où on a annoncé la prise de mesures, le groupe ne doit pas finaliser sa décision avant d'avoir intégralement informé et consulté les syndicats / organes de représentation des travailleurs, tant au niveau national qu'eupéen. Priorité devrait être donnée à un concept industriel qui garantisse l'avenir industriel du groupe et qui sauvegarde l'emploi. De plus, les processus de restructuration qui ont déjà été mis en œuvre soient arrêtés et que des alternatives soient explorées. La restructuration ne doit pas conduire à des licenciements.

Pour plus d'informations, veuillez contacter: Peter Scherrer, EMF General Secretary et visiter le site internet de la FEM.

JOURNÉE D'ACTION CHEZ ALSTOM: ÉNORME SUCCÈS



Le 30 mai 2011, des milliers de travailleurs d'Alstom se sont mobilisés pour une Journée d'action européenne organisée par la FEM, pour demander à la direction d'Alstom de présenter une stratégie industrielle ambitieuse en Europe et s'opposer aux suppressions d'emplois et aux licenciements secs. Le secrétaire général de la FEM, Peter Scherrer, a participé à la journée d'action à l'usine de Salzgitter en Allemagne, qui est la plus touchée par le plan de restructuration. Il a appelé à un "concept

industriel offensif pour Alstom en Europe" et a encouragé l'entreprise à prendre ses responsabilités envers ses travailleurs et à respecter l'accord-cadre européen conclu avec les syndicats. Après l'annonce de 4000 suppressions d'emplois dans le département énergie l'automne dernier, la direction a présenté un plan d'ajustement ciblant certains sites industriels du secteur transports en Allemagne, en Italie et en Espagne, menaçant quelque 1300 emplois. Pour la direction, ce plan est une réponse à un marché européen déprimé et le moyen de sauvegarder sa compétitivité. Les travailleurs d'Alstom ne partagent ni ces vues ni ces mesures, qui priveraient Alstom de l'expertise et des compétences dont l'entreprise a besoin se développer en Europe, et invitent la direction à repenser sa stratégie, au lieu de réduire ses capacités. La Journée d'action européenne a été organisée à cet effet. Dans un contexte économique toujours instable, Alstom ne doit pas nourrir des sentiments d'insécurité, mais endosser ses responsabilités envers ses travailleurs.

Davantage d'informations, reportez-vous au communiqué de presse.



ALLIANCE MONDIALE SYNDICALE SIGNÉE CHEZ IBM

Le 6 mai 2011, FIOM, FEM et UNI Global Union ont conclu avec IBM une alliance mondiale. L'objectif de cet accord est d'exprimer la détermination et l'engagement des syndicats d'IBM à travailler ensemble au niveau mondial sur la base de valeurs et d'objectifs partagés afin de renforcer la communication et la coopération et de mettre en œuvre des actions. Les partenaires de l'alliance travaillent ensemble avec pour objectif de protéger et de renforcer les intérêts des travailleurs d'IBM dans le monde.

Les partenaires entreprendront des actions concrètes afin d’élargir le réseau en améliorant les contacts avec les syndicats des pays où les travailleurs sont syndiqués et feront des efforts pour organiser les entreprises non syndiquées.

L’alliance sera coordonnée par les secrétariats mondiaux de la FIM et d’UNI et cherchera à augmenter la force d’appui des organisations membres au travers de davantage d’activités et campagnes communes. Les droits du travail, la reconnaissance des syndicats et des négociations efficaces au sein de toutes les entités d’IBM ou avec tous les partenaires d’IBM seront prioritaires. Des stratégies complémentaires seront adoptées par les syndicats mondiaux de la FIM et d’UNI. Davantage d’informations [ici](#).



FRANCE TELECOM: PREMIÈRE RÉUNION POUR UN COMITÉ D’ENTREPRISE MONDIAL (CEM)

Pour la première fois, le groupe de télécom français FT a réuni son Comité d’entreprise mondial le 12 mai à Paris : 30 représentants de 17 pays pour une journée dédiée à la stratégie du groupe. Cette structure de dialogue social, qui devrait permettre aux représentants du personnel au niveau mondial de partager l’information au niveau mondial du Groupe, est composée de représentants des entreprises de plus de 400 travailleurs dans le monde entier.

Les représentants européens dans le CEM sont davantage “orientés télécoms” que dans le CEE. D’une part, “les représentants qui siègent au CEE” ne sont pas nécessaires dans le CEM a expliqué Laurent Zylberberg, directeur des relations industrielles de France Télécom. Mais il y a plus: “l’autre grand changement-clé est que, si le CEE a de nombreux représentants de pays où France Télécom n’est pas une compagnie de téléphonie, mais a des clients par l’intermédiaire d’Orange Business Services, dans le CEM, tous les pays européens représentés sont ceux où FT est une compagnie de téléphonie, ce qui va nécessairement changer la nature des questions abordées” a souligné Zylberberg.

L’accord instituant le CEM détermine les modalités de désignation des représentants nationaux “selon les règles et pratiques en vigueur dans chaque pays”. Là où les syndicats organisent directement la représentation des salariés, ce sont eux qui nomment les représentants. Dans les pays où ce sont des Comités d’entreprise ou des forums de salariés élus qui organisent la représentation, ce sont ces structures qui vont nommer les représentants. Lorsqu’aucune forme de représentation n’existe, l’accord prévoit que les représentants sortent d’une procédure démocratique et transparente, suivant les règlements locaux convenus.

Source: Planet Labor, 11 mai, 2011, No. 110318

COMMENT POUVONS-NOUS FAIRE RESPECTER LES DROITS DES COMITÉS D’ENTREPRISE EUROPÉENS?

La coordinatrice CEE d’UNI Claudia Saller a abordé les stratégies de renforcement lors de la conférence de GPA-djp’s (Vienne).

Depuis que la nouvelle directive sur les CEE est entrée en vigueur et qu’elle donne plus de droits aux représentants des travailleurs, il importe de mettre ces droits en pratique. Après une série de séminaires destinés aux « professionnels » des CEE (représentants de CEE expérimentés), le membre autrichien d’UNI Europa, GPA-djp, a tenu une conférence finale les 16 et 17 juin 2011 qui a rassemblé des experts de différents syndicats et pays, ainsi que la parlementaire Evelyn Regner afin de discuter des stratégies qui marchent dans les CEE, de rassembler le meilleur des systèmes nationaux, d’augmenter l’influence des syndicats au sein des entreprises multinationales, d’amener plus de femmes à s’engager dans le travail des CEE et d’élaborer des visions pour le futur travail syndical dans les CEE.

Au cours de 4 ateliers spécialisés sur “la gestion des processus interculturels au sein des CEE”, “coopération et interface : syndicats et CEE”, “formation des CEE et formation continue”, et “interventions et respect des droits des CEE”, ces aspects du travail des CEE ont analysés plus en détail.

Consultez le [blog vidéo](#) (uniquement en allemand). Plus d’informations sur la politique d’UNI Europa en matière de comité d’entreprise européens, veuillez contacter claudia.saller@uniglobalunion.org.



ETF

L’ETF SIGNE UNE DÉCLARATION COMMUNE AVEC L’ACI ET IAHA SUR LA RÉVISION DE LA DIRECTIVE SUR L’ASSISTANCE EN ESCALE



La déclaration commune signée par l’ETF avec l’ACI et l’IAHA est le résultat d’une période intense et stressante de négociations qui ont début en septembre 2010. Elle se concentre sur les besoins spécifiques des services d’assistance en escale en Europe et vise à représenter le lancement d’une campagne à l’intention des législateurs européens. L’ETF estime que cette déclaration commune ouvre la voie vers un nouveau style de coopération entre les signataires et un environnement de travail où règne un esprit de confiance mutuelle. Enrique Carmona, président du GSC, a déclaré: “Ce n’est qu’une étape d’une course de longue distance. La déclaration prouve que de nombreux éléments doivent être modifiés dans l’industrie d’assistance en escale.” Il a également ajouté: “J’aimerais remercier l’équipe de négociations que je dirigeais au nom de l’ETF depuis septembre 2010. Ils ont fait du très bon travail. Le mandat sans équivoque donné par le GSC pour ces négociations a permis de parvenir à une déclaration remarquable.” François Ballestero, Secrétaire général de l’ETF a dit: “Cette déclaration est équilibrée, ouvre la porte d’une meilleure qualité des services et contient une disposition sur le transfert de personne entre tout fournisseur de service d’assistance en escale, garantissant ainsi une stabilité de l’emploi et des conditions et droits de travail similaires. Cela représente une valeur ajoutée réelle pour les travailleurs par rapport à la situation actuelle.”

Tout comme l’ETF l’a convenu avec le Commissaire Siim Kallas, l’ACI, IAHA et l’ETF organiseront une réunion pour expliquer le contenu et la signification de cette déclaration car elle donne des indications claires pour réviser la directive relative à l’assistance en escale. Pour lire la déclaration commune, visitez le site www.etf-groundhandling.org



FETBB

RENOUVELLEMENT DE L’ACCORD CEE D’ITALCEMENTI

Il a été signé le 12 octobre à Gand, à l’occasion de la réunion annuelle du CEE, par le groupe de pilotage du CEE, le coordinateur FETBB et la direction. Les innovations de la directive refondue (2009/38/CE) ont été introduites dans l’accord. Le texte de l’accord sera bientôt disponible sur le site ewcdb en 3 langues (IT - FR - ES). Pour plus d’informations: claudio.sottile@FILCA-cisl.it (coordinateur CEE de la FETBB).

ACCORD CEE DE CEMENTIR

L’accord a été signé le 28 octobre 2011 par les représentants italiens, danois et par le coordinateur national pour le compte de la FETBB.

Le texte de l'accord sera bientôt disponible sur le site ewcdb. Pour le moment, nous en disposons en italien, danois et anglais. Ensuite, il sera traduit en norvégien, turc et suédois (mais des détails doivent être davantage définis en ce qui concerne la Suède, du fait que Cementir a une joint-venture de 50% dans ce pays).

C'est un nouveau CEE, et le premier en Italie dans le secteur du ciment, selon la nouvelle directive 2009/38/CE.

Après plusieurs heures de négociations, l'accord a été conclu, et il satisfait à toutes les personnes présentes à la réunion.

L'accord entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2012.



NOUVELLES DE LA CES

CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR UNE POSSIBLE RÉVISION DE LA DIRECTIVE SUR LES SE



La Commission européenne a récemment lancé une nouvelle initiative consistant en une première phase de consultation des partenaires sociaux (sous l'article 154 de TFUE) sur "la possible révision de la directive 2001/86/CE complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs" (également appelée la "directive sur les SE"). La Commission européenne a approché la CES et BusinessEurope (pour laquelle la possibilité de réagir est limitée, car ce n'est PAS une consultation ouverte) et a approuvé un document de consultation. Le document de consultation identifie trois problématiques relatives aux règles sur l'implication des travailleurs reprises dans la directive:

- a) la complexité de la procédure pour l'implication des travailleurs;
- b) le manque de certitude juridique pour certains aspects de la procédure de négociation;
- c) la crainte que l'utilisation de la forme de la SE puisse avoir un effet sur les droits d'implication des travailleurs garantis en vertu du droit national ou européen.

Le 5 Juillet 2011, la Commission européenne a approuvé le document de consultation: «première phase de consultation des partenaires sociaux conformément à l'article 154 du TFUE sur la révision éventuelle de la directive 2001/86/CE» complétant le statut de société européenne à l'égard de l'implication des travailleurs. Le réseau SEEUROPE a rassemblé les expériences nationales en matière de règlements de SE.

Le résumé du rapport est disponible ici.

En septembre 2008, la Commission européenne a déjà présenté une communication sur la révision de la présente directive. La déclaration commune des partenaires sociaux en 2008 était que la directive ne nécessitait pas d'amendement ou de clarification. À cette époque, BusinessEurope a fait savoir qu'il pensait que les règles relatives à la participation des travailleurs et les exigences pour établir un Groupe spécial de négociation (GSN) représentaient un obstacle conséquent à l'augmentation du nombre de SE. Une plus grande flexibilité était nécessaire afin de renforcer l'autonomie de négociation des partenaires sociaux au niveau des entreprises. Pour assurer le niveau de participation, la CES a souligné qu'il ne fallait pas seulement tenir compte des droits de participation tels qu'exercés dans la pratique, mais qu'il fallait aussi prendre en compte ceux prévus par la législation nationale, mais non mis en application. En outre, les représentants des travailleurs au sein des SE devraient bénéficier d'un niveau uniforme de protection.

Lors de la consultation de 2010 sur le fonctionnement de la réglementation sur les SE, il n'a pas été demandé aux partenaires sociaux de faire une déclaration commune. Les deux camps ont remis leurs réponses à une consultation en ligne via le site internet de la CE dominée par des consultants et des universitaires.

La CES a noté que le compromis atteint sur la participation des travailleurs a été élaboré de façon minutieuse et que sans cela, la réalisation du statut des SE auraient été impensable (voir [la réponse en 2010 de la CES à la consultation de la DG marché sur les opérations et les impacts de la régulation sur le statut des SE](#)). La CES mène actuellement une consultation interne avec ses organisations affiliées, basée sur un document provisoire élaboré en coopération avec l'équipe SEEurope de l'ETUI.

RENFORCER L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS: NOUVELLE RÉOLUTION

Lors de la réunion de son Comité exécutif, la CES a adopté une résolution sur: Renforcer l'implication des travailleurs : des normes européennes a minima en matière d'information, de consultation et de participation en Europe. Vous pouvez trouver la résolution sur le [site internet de la CES](#).

NOUVELLES DES SE

LES DÉVELOPPEMENTS ACTUELS DANS LES SE



Au mois de juin 2011, un total de 817 entreprises étaient recensées dans la base de données de l'Institut Syndical Européen (ECDB - BDCE) soit 66 de plus que lors de la précédente mise à jour (mars 2011). Dans l'intervalle, une entreprise du Royaume-Uni a été radiée du registre national et deux SE allemandes (dont l'une était "normale") ont été transformées. En plus des entreprises déjà enregistrées, la BDCE fournit actuellement des informations sur 14 SE projetées. En janvier et février, on n'a enregistré un petit nombre de SE "normales", mais seulement trois nouvelles SE (2 allemandes et une hongroise) ont été ajoutées à cette catégorie après mars 2011.

Cinq autres SE tchèques – précédemment enregistrées - ont également été déplacées vers la catégorie "normale". Le nombre des sociétés "normales" est actuellement de 183 (deux entreprises qui étaient auparavant "normales" ont été déplacées vers d'autres catégories).

Le nombre d'entreprises de type UFO (OVNI) a de nouveau très fortement augmenté, en grande partie en raison de la création et de l'activation de sociétés dites "étagères" en République tchèque. Deux nouveaux producteurs d'entreprises de ce type sont apparus récemment sur le marché, et par conséquent, l'augmentation va probablement se poursuivre. Le nombre de SE de la République tchèque est actuellement de 443 (soit 59 de plus qu'il y a trois mois). Pour de plus amples informations, visitez le [site internet de Worker Participation](#), et voyez la [présentation de l'ETUI](#) et [l'article de Melinda Kelemen](#).
Source: Newsletter SEEUROPE 1er juin 2011.

MISE À JOUR DE L'AUTOMNE SUR LES SE: NOUVELLES DE LA BASE DE DONNÉES DE L'ETUI SUR LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE (SE)

L'été 2011 s'est avéré une période très dynamique en ce qui concerne la création de SE. Au 24 septembre 2011, un total de 925 SE enregistrées étaient reprises dans la base de données de sociétés européennes de l'ETUI (BDCE), soit 108 de plus que lors de la mise à jour de juin 2011. L'augmentation importante du nombre de SE enregistrées s'explique en grande partie par la création de sociétés-étagères en République tchèque. Le nombre total de SE tchèque est de 522 (79 de plus qu'en juin). Cela représente 56% du nombre total des SE en Europe. En résumé, les derniers chiffres recensent sur un total de 925 SE:

- 191 normales, -138 étagères, - 98 vides et -498 UFO.

Pour plus d'informations sur les SE: worker-participation.eu

EVÉNEMENTS

Vienne: BIENNALE DES CEE

Comme conclusion du projet européen d'une durée d'un an intitulé "Empowering and Networking of EWC Professionals", une conférence animée s'est tenue les 16/17 juin à Vienne, rassemblant quelque 80 membres et experts de CEE, la première biennale des Comités d'Entreprise Européens. Le projet et la conférence étaient organisés par le syndicat autrichien des employés du secteur privé (presse-journalisme-papier), le GPA-djp. Dans le cadre du projet, des membres du CEE ont pu devenir des "Cadres des CEE" grâce à la formation en réseau, des programmes de qualifications et des voyages d'études à Bruxelles. Des syndicats d'Italie, de République slovaque et de République tchèque ont également participé au projet et à la conférence. La Commission européenne a assuré son soutien financier.

La conférence, qui a eu lieu seulement 11 jours après la date butoir fixée pour la transposition de la directive refondue sur les CEE, était intégralement placée sous le signe de la mise en œuvre pratique et politique de cette dernière. Lors de présentations et des groupes de travail qui ont suivi, on a discuté de la façon dont on pourrait appliquer les nouvelles définitions plus précises des concepts d'information, de consultation et les questions transnationales dans la pratique quotidienne des CEE. Les engrenages plus étroits qui sont aussi prévus dans la Directive entre les niveaux local et européen de représentation des travailleurs, les scénarios de développements pour la transposition juridique, le nouveau droit à la formation et la participation croissante des femmes au travail des CEE, tout cela a aussi été débattu. Dans le "Coin des Länder" on pouvait obtenir des informations actualisées et de base provenant des différents Länder concernés d'Autriche.

Globalement, cela a été un événement très réussi - une autre étape importante pour l'autonomisation des Comités d'Entreprise Européens. Plus d'informations sur le projet, les présentations, des photos et des vidéos de la conférence sur le site <http://blog.gpa-djp.at/ewcempowerment>

PUBLICATIONS ET LIENS

europa
european
trade union institute

BENCHMARKING WORKING EUROPE 2011

etui. Est-ce que la Stratégie Europe 2020 nous mène, comme elle le promet, vers une croissance intelligente, durable et inclusive ? C'est la question principale traitée par cette publication. La CES et l'ETUI présentent une évaluation critique de la stratégie et de ses divers composants. Benchmarking Working Europe 2011 est divisé en 8 chapitres thématiques illustrés par de nombreux graphiques. Le chapitre 8 traite des questions de dialogue social et de participation des travailleurs sous-estimés et sous-représentés dans Europe 2020. L'objectif de ce chapitre est de promouvoir l'image de la dimension manquante d'Europe 2020 en démontrant les résultats positifs atteints jusqu'à présent au niveau européen par les institutions et les pratiques de dialogue social et de représentation des travailleurs, et en montrant la nécessité de ces formes d'actions pour qu'elles soient reconnues par les institutions européennes et intégrées dans la mise en œuvre dans la stratégie Europe 2020. Pour télécharger gratuitement les chapitres et/ou commander une copie gratuite, [cliquez ici](#).

THE SUSTAINABLE COMPANY: A NEW APPROACH TO CORPORATE GOVERNANCE (Sigurt Vitols et Norbert Kluge)

Lors des deux dernières décennies, la réforme de la gouvernance d'entreprise en Europe a été influencée par le modèle de la création de bénéfices pour les actionnaires. Ce modèle est maintenant considéré comme une des causes principales de la crise financière et économique. Dans cet ouvrage, une approche alternative pour la gouvernance d'entreprise est présentée par les membres du réseau GOODCORP composé de chercheurs et syndicalistes. Cette nouvelle approche, intitulée "l'entreprise durable" se base sur les modèles d'actionnaires traditionnels et sur les préoccupations plus récentes de durabilité.

Voir le [site internet de Worker Participation](#) pour plus d'informations.

TRANSFER: PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE ET DIALOGUE SOCIAL

Cette édition de Transfer fait le point sur les différentes initiatives de la Commission dans le domaine de la participation des travailleurs au niveau de l'entreprise et le dialogue social en général. Elle se concentre en particulier sur les opportunités et défis que ces initiatives représentent pour les syndicats en termes de leur capacité à influencer les développements au niveau européen. La première partie porte sur les niveaux sectoriels et intersectoriels (interprofessionnels) et analyse les développements relatifs au dialogue social. La seconde partie se concentre sur le niveau de l'entreprise et examine l'impact des trois mesures législatives principales adoptées dans le domaine de la participation des travailleurs depuis le milieu des années 1990 : la directive sur les comités d'entreprise européens, la directive sur l'implication des travailleurs dans les sociétés européennes et la directive cadre sur l'information et la consultation au niveau national. Vous pouvez consulter la table de matières et les articles en entier [ici](#).



THE AMBIVALENT CHARACTER OF PARTICIPATION GARIBALDO, FRANCESCO / TELLJOHANN, VOLKER (EDS.)

La participation est un processus social qui consiste en une relation d'échange. Elle est donc principalement pluraliste et a une signification ambiguë. Dès lors, la réconciliation des voix nécessite des approches innovantes afin de soutenir des expériences de participation équilibrées. The ambivalent character of participation entend fournir un regard sur les nouvelles initiatives dans divers domaines de la participation sur le lieu de travail. Des spécialistes internationaux examinent le rôle des contextes institutionnels dans la participation, le développement de nouvelles formes d'organisations des intérêts ainsi que la relation entre la performance organisationnelle, les pratiques de participation et la qualité de la vie professionnelle. Les contributions ne font pas seulement l'inventaire des nouvelles expériences dans le domaine de la participation sur le lieu de travail, mais contribuent également à élaborer un nouveau programme de recherche. De plus amples informations sont disponibles [ici](#).

Garibaldi, Francesco / Telljohann, Volker (eds.) *The Ambivalent Character of Participation. New Tendencies in Worker Participation in Europe.* Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien, 2010. 715 pp. *Labour, Education & Society*. Vol. 20 www.peterlang.com

ERE EMILIA ROMAGNA EUROPA

Le dernier numéro du périodique ERE publié par IRES Emilia Romagna, reprend un article sur un des développements les plus intéressants dans les relations syndicales. Ces dernières années, les accords cadres européens (ACE) sont devenus un nouvel outil de régulation dans les entreprises transnationales.

L'article se base sur un aperçu qualitatif des ACE et une analyse des stratégies adoptées par les fédérations syndicales européennes lorsqu'elles passent des ACE. Il s'intéresse à la façon dont ce nouvel outil fait progresser l'europanisation des relations syndicales. L'article conclut que toute une série de conditions spécifiques à un secteur et à une entreprise doivent être en place pour qu'un accord puisse être signé. Lorsqu'ils existent, ces accords donnent aux FSE ainsi qu'aux CEE une place reconnue dans la régulation sociale transnationale et il y a des cas où ils ont permis de résoudre avec succès des conflits locaux. Les recherches réalisées par les auteurs montrent que les restructurations et l'anticipation du changement représentent des sujets très importants dans le contexte des processus de négociation au niveau européen. En conclusion, les ACE, s'ils sont utilisés de façon stratégique, disposent du potentiel pour contribuer à un développement accru des relations syndicales européennes au niveau des entreprises.

www.er.cgil.it/ireser.nsf/ERE/ULTIMONUMERO
www.er.cgil.it/ireser.nsf/0/091B9A59EB004621412576E200557911?OpenDocument

ENQUÊTE ANNUELLE DE LA CSI SUR LES VIOLATIONS DES DROITS SYNDICAUX

La Confédération syndicale internationale (CSI) a récemment publié la publication mondiale la plus complète sur la situation des droits syndicaux dans le monde. L'enquête passe en revue les violations des droits syndicaux, l'application de ces mêmes droits dans la pratique et la façon dont ils sont protégés par la législation nationale d'environ 140 pays sur cinq continents. La période étudiée va du 1er janvier au 31 décembre de chaque année et la publication de l'enquête a lieu habituellement en juin. L'enquête est disponible en anglais, français, allemand et espagnol.

<http://survey.ituc-csi.org>

PROJET DE RECHERCHE SUR LES ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX

L'Université libre de Berlin mène actuellement un projet intitulé "Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labor Standards through International Framework Agreements?" Quelques publications ont déjà été publiées dans le cadre de ce projet. Voir: www.polsoz.fuberlin.de/polwiss/forschung/oekonomie/gewerkschaftspolitik/forschung/IFA_Publications1.html

EURONOTE.IT: PUBLICATION SUR LES CEE

Un projet sur la ligne budgétaire 04030303 mené conjointement par Cisl, CGIL et UIL Lombardia depuis 1994 prévoit la publication d'une newsletter, Euronote.it afin de diffuser des informations concernant les initiatives dans le domaine de la politique sociale et de l'emploi européenne et internationale. La newsletter, qui traite aussi d'un sujet particulier, paraît tous les deux mois. La publication d'octobre 2011 s'intéresse spécifiquement aux comités d'entreprise européens et est disponible en italien sur le site: www.euronote.it/2011/10/dialogo-sociale.

.....

CONTRIBUTIONS:

AMÉLIE ANNET, JULIE MARCHAND, ALEX MARTIN,
MARINA MONACO, CLAUDIO STANZANI.

DIRECTEUR GENERAL: CLAUDIO STANZANI

CONTACT: SDA-ASBL@ETUC.ORG