

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

L'EXERCICE PRATIQUE DE L'INFORMATION ET DE LA CONSULTATION : DES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS ÉCHANGENT SUR LEURS PRATIQUES

Environ 30 représentants des travailleurs de CEE provenant de CEE de toute l'Europe se sont réunis les 18 et 19 octobre pour un atelier de la SDA afin d'échanger sur leurs nombreuses expériences pratiques au sein de CEE de différents secteurs. Cet atelier était organisé dans le cadre du projet INFOPOINT financé par l'UE et était lié à un atelier de mai 2010 destiné aux syndicalistes et experts consacré aux défis de la nouvelle directive sur les CEE. L'objectif du dernier atelier était de voir comment les CEE (peuvent) exercer leurs droits actuels et comment ils peuvent mettre en place les nouvelles dispositions. L'atelier s'est concentré sur l'échange des expériences vécues par les CEE à propos de l'exercice de leurs compétences et de la coordination de l'information et de la consultation au niveau européen et national/local.

Tout d'abord, le cas d'UPS, a montré comment un CEE, anciennement dominé par la direction, est parvenu à obtenir la majorité dans cet organe grâce à la collaboration des représentants syndicaux du CEE et le soutien de la fédération syndicale FET et comment ils souhaitent améliorer leur base d'action en intégrant la directive refondue dans la renégociation en cours.

La présentation d'Avaya a expliqué comment l'utilisation professionnelle des outils informatiques et une préparation adéquate des procédures d'information et de consultation peuvent être utiles aux représentants des travailleurs au niveau européen et national. La stratégie d'Avaya consiste à optimiser au niveau européen le recours à des informations obtenues pendant des négociations au niveau local.

Les exemples de DHL et Vaillant (voir l'article à la page 3) ont clairement précisé que la coordination des activités au niveau européen et national/local, dans les entreprises de grande et moyenne taille, est un instrument important pour une représentante réussie des intérêts des travailleurs en cas de restructuration.

Enfin, le cas de Thales a montré comment les accords-cadres européens passés entre la direction et les FSE en collaboration avec le CEE peuvent aider à définir le contenu d'une politique d'entreprise européenne.

Même si les représentants de Bosch, Areva et Axa n'ont pas pu participer à l'atelier à cause d'une grève des trains, leurs présentations sont disponibles.

Les comités d'entreprise européens disposent explicitement du droit dans chaque pays de représenter collectivement les intérêts des travailleurs conformément à l'article 10 de la directive refondue.

Dans ce numéro

NOUVELLES DES CEE	2	NOUVELLES DES SE	10
NOUVELLES BRÈVES DES CEE	5	ÉVÉNEMENTS RÉCENTS	11
NOUVELLES DES FSE	5	NOUVELLES DE LA SDA	12
NOUVELLES DE LA CES	10	PUBLICATIONS ET LIENS	13

Le deuxième jour, les participants se sont demandés si cela avait un sens pour les CEE de revendiquer leurs droits en justice. Romuald Jagodzinski, ETUI, a montré dans sa présentation que, dans de nombreux pays, les sanctions n'étaient pas comme prévu proportionnées, dissuasives et efficaces. Très souvent, elles ne sont pas définies dans la législation et leur portée varie énormément. Les sanctions vont de 4 à 1100 euros en Pologne, tandis que l'amende peut atteindre les 15 000 euros en Allemagne. Toutefois, cela ne dissuadera pas une entreprise de renoncer à une restructuration lui permettant de faire des économies. Il serait plus approprié d'obliger les entreprises à recommencer une procédure de négociation depuis le début.

Il est devenu clair qu'une action coordonnée et une pression politique seront nécessaires pour que les CEE obtiennent un accès réel et complet aux tribunaux dans le processus de mise en application de la directive sur les CEE révisée. Pour savoir qui doit payer en cas de procès, il faudrait inclure l'obligation de paiement par les entreprises dans la loi de transposition et ou dans les accords individuels, mais cela sera très difficile à mettre en place dans la pratique. En résumé, la discussion a montré que le recours aux tribunaux ne se faisait qu'en dernier ressort et que cela ne peut pas être considéré comme une solution optimale. Toutefois, la simple menace de procès, qui signifie une négociation à l'ombre de la loi, reste un outil stratégiquement important pour les CEE. Enfin, il a été remarqué qu'il est essentiel d'influencer la transposition de la nouvelle directive. Les participants ont exprimé leurs inquiétudes à propos de la position de BusinessEurope, l'organisation européenne des employeurs, qui fait pression sur les gouvernements nationaux afin de limiter la portée de la Directive. Le programme et les présentations de l'atelier sont disponibles sur le site internet de la SDA.

NOUVELLES DES CEE



EUROPEAN WORKS COUNCILS AND INDUSTRIAL RELATIONS. A TRANSNATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS INSTITUTION IN THE MAKING, BY JEREMY WADDINGTON

Comités d'entreprise européens et relations industrielles. Un institut des relations industrielles transnationales en chantier
Jeremy Waddington

Jeremy Waddington examine la communication et l'échange d'informations entre les représentants des travailleurs et la direction des entreprises multinationales afin d'évaluer si les comités d'entreprise européens parviennent à réaliser leurs objectifs, et si le renforcement des institutions a constitué un second résultat de l'initiative. Le livre évalue les mérites et les limites des positions prises par la Commission européenne, les organisations patronales et les syndicats à la lumière de quinze années de développement depuis l'adoption de la directive sur les

CEE. Il comprend les résultats de la plus vaste enquête par questionnaire de représentants des CEE jamais menée. Les données de l'enquête montrent que les comités d'entreprise européens rencontrent rarement les objectifs qui ont été fixés pour eux par la Commission européenne, et qu'ils se trouvent dans un processus de développement à long terme, dont l'issue est incertaine.

Jeremy Waddington est professeur de relations industrielles à l'Université de Manchester et coordinateur de projet pour l'Institut syndical européen à Bruxelles.

Pour plus d'informations, voir www.labourline.org.



LA DIRECTIVE REFONDUE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS, FILIP DORSEMONT ET THOMAS BLANKE

A l'occasion de la refonte de la directive CEE, qui a été approuvée le 16 mai 2009 et qui est actuellement transposée dans la législation nationale, ce livre examine le contexte et certaines lacunes de l'ancienne directive sur les CEE ainsi que des aspects d'analyse spécifique de la directive de refonte. La première partie du volume étudie le contexte de la directive sur les CEE à partir d'une perspective de genèse, d'histoire, de cadre législatif et enfin de jurisprudence. Une partie substantielle est consacrée à

l'analyse d'affaires judiciaires liées à la directive sur les CEE à la Cour européenne de justice et dans les juridictions nationales. Cette recherche a été menée sur la base des rapports nationaux suite à un questionnaire ou formulaire annexé à l'ouvrage. Les rapports nationaux (Autriche, Belgique, France, Allemagne, Pays-Bas, Slovaquie, Suède et Royaume-Uni), qui sont actualisés jusqu'à la fin de 2009, ainsi qu'un rapport comparatif ou de synthèse ont été intégrés dans cette publication.

La deuxième partie du volume rassemble une sélection d'articles sur différents sujets concernant la refonte de la directive sur les CEE. Ils mettent l'accent entre autres sur les améliorations de la refonte de la directive (définition des notions d'information et de consultation, synchronisation correcte de l'information et de la consultation dans l'interaction avec les organes nationaux de représentation des travailleurs), le rôle des comités d'entreprise européens en tant qu'acteurs européens, les caractéristiques et l'historique de la refonte de la directive et son efficacité.

[Table des matières complète.](#)

Le livre peut être commandé sur le [site Internet d'Intersentia.](#)

SOUS LA LOUPE : QUEL RÔLE PEUVENT JOUER LES SYNDICATS ET LES EXPERTS EXTERNES POUR UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN EN SITUATION DE RESTRUCTURATION DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES? LE CAS DE VAILLANT

L'entreprise et les mesures de restructurations « MP3 »

Le Groupe Vaillant, qui a son siège social à Remscheid, existe depuis plus de 135 ans et travaille dans les domaines du chauffage, de la climatisation et de la ventilation et est à 100% entre les mains de la famille propriétaire. Il propose du matériel de chauffage, des chauffe-eau à gaz et électriques, des radiateurs, des climatiseurs, des installations de mini-cogénération, ainsi que des systèmes basés sur les énergies renouvelables. Grâce à la stratégie d'acquisition menée depuis 2000, la société s'est développée pour devenir une société internationale qui emploie environ 12000 salariés dans 15 usines de fabrication dans 7 pays.

Malgré une bonne rentabilité, même durant l'année de crise 2009, la société a annoncé en avril 2010 un programme de restructuration transnationale (« MP3 »). Seuls les membres du personnel qui étaient directement affectés négativement par cette mesure et les représentants des salariés en ont été préalablement informés. Mais « MP3 » a un impact de plus grande envergure et prévoit la fermeture de sites, la délocalisation des zones de production et le transfert ou le licenciement de travailleurs. Parmi ces mesures proposées, il y a, selon les plans de l'employeur, quelque 280 travailleurs dans un premier temps qui sont touchés. Dans l'ensemble, le projet prévoit la mise en marche d'une sorte de jeu de « chaises musicales » du personnel.

Toutefois, il n'est au stade actuel pas possible de déterminer clairement quels seront les sites « gagnants » et « perdants » parce qu'il y a des sites qui au total ont davantage de postes de travail mais qui doivent abandonner des productions entières, et on ne voit pas encore comment cela aura une répercussion indirecte sur les emplois restants.

Cette stratégie de la direction centrale de Vaillant en matière de production et de personnel favorise la concurrence entre les sites et rend difficile une approche coordonnée et solidaire du CEE au niveau national et européen.

Le rôle des syndicats et des experts externes au cours du processus de restructuration

Contrairement aux mesures de restructuration prises dans le passé, cette fois le CEE a été informé depuis le début par la direction, même si on reconnaît ici la recherche d'un certain „alibi“, puisque déjà très peu de temps après, on a commencé à négocier des plans sociaux dans les sites concernés pratiquant en d'autres mots la politique du fait accompli. La possibilité de développer une prise de position n'a été autorisée par la direction qu'après qu'il y ait eu menace de suites juridiques de la part du président du CEE. IG Metall a fortement soutenu le CEE en représentant la FEM durant cette phase. Le CEE a ensuite engagé des experts externes pour évaluer les plans de l'entreprise et développer une prise de position. Grâce au travail de coordination d'IG Metall, on a pu arriver à ce que le CGE / CEG allemand charge aussi les mêmes experts de suivre le processus de restructuration. Cependant, les conseils des différents organes étaient chaque fois focalisés sur autre chose. Les deux organes ont donné mandat au Consultant d'entreprises d'Essen PCG-Projekt Consult. Le fait que les deux organismes se soient décidés pour la même société de consultants s'est révélé rétrospectivement comme étant très avantageux, car grâce à cette « interface » externe, on a pu garantir une unité politique de tous les organes de représentation des travailleurs, même si les intérêts du CGE / CEG et du Comité d'entreprise européen étaient en partie contradictoires. Tandis que d'une part l'objectif d'une consultation du CEE était d'arriver à une prise de position concertée au plan européen sur le concept « MP3 » de l'employeur et qu'il fallait également aboutir à l'approfondissement d'une solidarité transnationale entre les sites de production affectés, la consultation par le CGE / CEG poursuivait quant à elle celui d'une contre-stratégie et à étudier la faisabilité du projet « MP3 ». Face à la consultation du CEE, on a mis en place un groupe d'experts pour assurer la circulation de l'information de l'employeur au niveau national, groupe composé de représentants de cadres moyens ainsi que de tous les représentants des salariés allemands des sites affectés par « MP3 » et qui s'est réuni à intervalles réguliers. Malgré les différentes approches de consultance et les différents objectifs entre le CEE et le CGE / CEG, la pratique montre que les deux niveaux pouvaient bénéficier profitablement l'un de l'autre grâce à l'équipe commune d'experts. D'abord, les documents de l'employeur qu'il a mis à disposition pour le processus de discussion du CGE / CEG ont pu être utilisés pour le CEE. Contrairement à son attitude envers le CEE, l'employeur s'est montré beaucoup plus coopératif à l'égard du CGE / CEG et plus disposé à donner des informations, de sorte que des informations complémentaires ont pu être obtenues. C'est ainsi qu'on a pu aboutir à des effets de synergie importants, du fait que les experts externes ont également assumé une fonction de médiation entre ces organes et par là on a pu éviter une stratégie contradictoire entre les niveaux européen et national. Toutefois, toutes les organisations nationales de représentation des travailleurs n'étaient pas intéressées par une dimension européenne du projet MP3, même si en définitive, on a incorporé également des aspects européens dans les aspects nationaux de la stratégie nationale des travailleurs. Globalement, on a pu montrer qu'une combinaison adéquate des droits nationaux et européens comportait des avantages importants tant pour les représentations nationales qu'européennes des travailleurs. Par contre, ce qui s'est avéré problématique, c'est l'obtention d'informations pour les experts dans les zones affectées en dehors de l'Allemagne. Ici, l'employeur s'est référé à l'échelon local, où l'information n'est distribuée qu'avec parcimonie. Mais en dépit de ces obstacles, la combinaison du niveau (européen) d'entreprise avec le niveau (national) du site s'avère avantageuse pour la consultation, en particulier pour le CEE, puisque l'information éventuellement refusée au CEE peut encore être récupérée au plan national. Comme la loi allemande sur l'organisation des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz) accorde une marge de liberté beaucoup plus large aux représentants des travailleurs qu'au niveau européen, grâce aux droits allemands en matière de participation et au développement d'un concept alternatif par le CGE / CEG on a pu faire usage de plus d'options d'action dans l'intérêt des travailleurs. Le CEE en a également profité, car la stratégie nationale n'est pas en contradiction avec l'européenne.

Le fait que la perspective européenne ait également inspiré la conception alternative de la CGE / CEG montre qu'une approche stratégique purement nationale n'est pas possible en cas de programme de restructuration à l'échelle européenne.

Le flux d'informations entre le niveau national et européen a empêché que la direction ne monte les établissements allemands contre les européens en appliquant une politique différente en matière d'information, et donc n'exacerbe encore davantage la concurrence entre sites. Dans tout ce processus, ce qui était d'une importance particulière c'était le fait que le processus de consultation, tant au niveau national qu'au niveau européen, se soit accompagné politiquement d'actions syndicales. Contacter l'auteur : [Karoline Mis](#). Plus d'informations (en allemand) sur [Internet](#).

NOUVELLES BRÈVES SUR LES CEE

Compagnie des Alpes

La direction de la Compagnie des Alpes et le Groupe Spécial de Négociation se sont réunis pour la seconde fois le 7 octobre pour négocier la mise en place d'un CEE. L'entreprise gère des domaines skiabiles et des parcs d'attractions (Parc Astérix, Walibi ...). Elle a déjà mis en place un Conseil d'entreprise de groupe pour la France en 2009. Simon Cox (EFFAT) a participé aux négociations. Source : Liaisons sociales N°259-260

Veolia

Le groupe Veolia (200 000 travailleurs en Europe) travaille à la finalisation du renouvellement de l'accord mettant en place le CEE. Le projet devrait définitivement être signé à la fin octobre ou en novembre. Le CEE recouvre 18 Etats membres et le nombre de membres devrait passer de 29 à 40. Source : Liaisons sociales N°259-260

BNP Paribas

BNP Paribas a acheté la banque Fortis en 2009. Il a pour cela été nécessaire de réviser le fonctionnement de son CEE afin d'intégrer les représentants des travailleurs de Fortis. Après plusieurs mois de négociations, la direction du groupe bancaire français a signé un accord qui accroît les pouvoirs et les ressources du CEE. En intégrant Fortis, le nombre de membres du CEE passe de 32 à 49. Désormais, le CEE se réunira deux fois par an au lieu d'une seule. L'accord prévoit aussi la mise en place d'un bureau pour assurer un échange régulier d'informations entre la direction et les membres du CEE. Toutefois, les représentants des travailleurs n'ont pas de droit de consultation. Le comité est uniquement informé. Source : Liaisons sociales N°259-260

GDF Suez

Le CEE a annoncé son soutien aux actions syndicales menées en France. Des informations supplémentaires sont disponibles sur le [site internet de l'EPSU](#).

NOUVELLES DES FÉDÉRATIONS SYNDICALES



EPSU (FSESP) : RÉUNION DU GROUPE DE COORDINATEURS DES CEE

La réunion des coordinateurs du groupe des coordinateurs CEE de la FSESP (EPSU) s'est tenue ce 21 septembre 2010 à Bruxelles et a examiné une série d'affaires judiciaires récentes qui ont impliqué des CEE, telles que la vente des réseaux de distribution de EDF au Royaume-Uni à Cheung Kong Infrastructures, le rachat par GdfSuez de IP, la préparation du procès contre GdfSuez pour le non-respect de l'accord de CEE en matière de politique de mobilité de GdfSuez.

Les représentants du CEE et les responsables syndicaux ont également examiné le rôle du fonds d'assistance juridique de la FSESP qui soutient financièrement les CEE qui engagent des poursuites judiciaires contre leurs entreprises. Il a été convenu de porter cela une fois encore à l'attention des représentants des CEE et d'encourager les collègues à être plus offensifs dans la poursuite de leurs droits.

Les coordinateurs qui travaillent dans les CEE ont insisté sur le fait que l'information et la consultation constituaient deux moments distincts l'un de l'autre et qu'ils ne devraient pas être confondus. Les définitions de ces deux droits dans la directive refondue sur les CEE constituent une base claire. Une évaluation actualisée de la transposition par les États membres de la directive sur les CEE a été présentée. En dépit des discussions et des préparatifs dans plusieurs États membres, la transposition n'a pas beaucoup progressé. Les partenaires sociaux regrettent qu'ils n'aient pas été fort impliqués dans le processus. Le groupe des coordinateurs a souligné sa première priorité : ils souhaitent s'assurer que les travailleurs dans les entreprises multinationales jouissent de droits européens d'information et de consultation. Les entreprises de tous les secteurs d'activités éligibles à la mise en place d'un comité d'entreprise européen devraient être examinées par les syndicats qui organisent les travailleurs dans les entreprises et le secrétariat de l'EPSU. Plus d'informations sur le site internet de l'EPSU.

LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN D'EDF REMET UN AVIS NÉGATIF SUR LA VENTE DES RÉSEAUX DU ROYAUME-UNI À CHEUNG KONG

Le comité d'entreprise européen de l'électricien français EDF s'est réuni le 3 septembre 2010. Il a discuté de la vente des réseaux de distribution d'EDF au Royaume-Uni à Cheung Kong Infrastructures, un conglomérat d'entreprises opérant au niveau mondial, basé à Hong-Kong. Les travailleurs du Royaume-Uni, leurs syndicats et le comité d'entreprise européen d'EDF sont préoccupés par les implications que ce rachat entraîne pour l'emploi. Il n'y a pas de garanties fermes en ce qui concerne les droits à l'information et à la consultation et les travailleurs risquent de perdre des droits et une protection si Cheung Kong se retire des accords au niveau européen, par exemple en matière de responsabilité sociale des entreprises. Le CEE a émis un avis négatif et estimé insuffisantes les garanties pour la sécurité d'emploi.

Les avis peuvent être téléchargés sur le site Web de la FSESP (EPSU).

ÊTRE UN LEADER DANS LE SECTEUR DE L'ÉNERGIE SIGNIFIE AUSSI ÊTRE LEADER EN MATIÈRE SOCIALE DIT LE CEE DE GdFSUEZ À PROPOS DU RACHAT DE IP

Le CEE de GdFSuez passé deux jours complets à débattre et à discuter de la reprise et de l'intégration d'IP par GdFSuez. Les conséquences économiques et financières pour l'entreprise, son projet industriel ainsi que les conséquences pour les travailleurs de GdFSuez et IP ont été abordées. Le CEE a finalement adopté une position commune en mettant l'accent sur un certain nombre de ses préoccupations et sur la façon dont il entend suivre la mise en place du nouvel IP. La déclaration permet à GdFSuez d'aller de l'avant avec le processus.

La position peut être téléchargée sur le site web de l'EPSU.



FETBB/EPSU

LES SYNDICATS SE RÉUNISSENT POUR EXAMINER LES CEE DES ÉTABLISSEMENTS ESPAGNOLS DE FCC, FERROVIAL ET ACS

Depuis un certain nombre d'années, les syndicats envisagent la création de comités d'entreprise européens dans des entreprises espagnoles. Malgré un nombre élevé de multinationales espagnoles, il y en a très peu qui ont un CEE.

La FSESP (EPSU) et la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) ont réuni les syndicats qui regroupent les travailleurs de plusieurs entreprises espagnoles ayant des activités dans la construction, l'eau et les déchets: c'est le cas de FCC (Aqualia), ACS et Ferrovial. Les syndicats ont exploré les possibilités et élaboré une feuille de route pour mettre en place une coordination. La réunion s'est tenue les 19 et 20 octobre 2010 à Madrid. Pour plus d'informations, veuillez contacter William van der Straeten et consulter le site web de l'EPSU.

**FEM**

LES MÉTALLURGISTES ENSEMBLE POUR UN AVENIR DURABLE DANS LE GROUPE FIAT

A l'occasion d'une réunion de coordination syndicale organisée dans le cadre du projet européen « Restructuration transnationale des entreprises multinationales et coordination syndicale », 35 responsables syndicaux et représentants des travailleurs de 12 pays ont analysé l'impact que la récente décision de FIAT de créer deux sociétés distinctes pourrait avoir sur les employés et la représentation des travailleurs européens.

Les participants ont exprimé leur mécontentement quant au dialogue social mené jusqu'ici par FIAT. Ils veulent un dialogue social sur la base des normes fixées par la législation européenne et ils feront en sorte que cela s'applique aux deux entreprises qui résulteraient de la scission des activités de FIAT. Les participants ont convenu que les informations fournies par Fiat au CEE sur la séparation de ses activités n'avaient été qu'un exercice formel jusqu'à présent. Il est remarquable qu'il n'y ait eu aucune contribution concrète et détaillée sur la stratégie industrielle du groupe, ses investissements futurs, la répartition de la production et l'impact de la scission sur les sites d'emploi et de production. Les syndicats présents à la réunion demandent donc instamment à Fiat de fournir des informations détaillées au CEE afin qu'il puisse évaluer l'impact de la stratégie développée par l'entreprise. Les syndicats ont pris la décision de poursuivre et d'intensifier leur coopération en tant que groupe de coordination syndicale défendant les intérêts des travailleurs au niveau européen. Il y aura une autre réunion de coordination syndicale après la création effective des deux nouveaux groupes, afin de décider d'éventuelles nouvelles mesures - en particulier dans le cas où les nouveaux groupes ne respecteraient pas le droit des travailleurs à un véritable dialogue social au niveau européen. Pour de plus amples informations, veuillez contacter Peter Scherrer, Secrétaire général de la FEM ou le communiqué de presse de la FEM

OPEL / VAUXHALL NE LAISSE AUCUNE CHANCE AUX INVESTISSEURS NI AUX TRAVAILLEURS D'ANVERS

Opel / Vauxhall a décidé de fermer l'usine d'Anvers d'ici la fin de l'année. L'initiative du CEE (European Employee Forum) de parler directement à l'investisseur potentiel avait amené à de nouvelles activités dans l'impasse des discussions entre la direction et l'investisseur. L'investisseur avait l'intention de reprendre les travailleurs et l'usine à la fin de 2010 et de construire jusqu'à 100.000 véhicules à Anvers d'ici 2013. La vente à l'investisseur avait également le soutien du gouvernement flamand et du gouvernement belge. Mais dès le début des discussions, la direction d'Opel / Vauxhall n'a pas jamais voulu donner une chance ni aucun soutien à l'investisseur de développer un plan d'affaires durable. La direction a préféré faire perdre leur emploi à 1.250 personnes à Anvers. C'est la raison pour laquelle le CEE et les syndicats ont posé une série de revendications à la direction pour qu'elle poursuive les pourparlers avec un investisseur potentiel. Les travailleurs européens d'Opel / Vauxhall vont conjointement et solidairement soutenir un avenir équitable et à long terme pour leurs collègues d'Anvers. Pour plus d'informations, voir le communiqué de presse de la FEM.

VISION DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS SUR L'AGENDA EUROPÉEN EN MATIÈRE DE POLITIQUE INDUSTRIELLE

Avant la publication de nouvel agenda européen en matière de politique industrielle, les fédérations syndicales européens représentant les travailleurs manufacturiers, (FEM, EMCEF et FSE:THC) se sont unies pour réclamer une politique industrielle solide capable de soutenir le tissu européen industriel. Elles ont souligné 6 principes nécessaires pour une politique européenne industrielle forte et crédible à même de s'attaquer aux défis de l'après-crise économique, des changements climatiques et à l'intensification des pressions de la mondialisation :

1. Une dimension sociale solide pour les politiques industrielles
2. Des politiques macro-économiques et salariales axées sur la croissance
3. Un programme d'investissement concret dans l'industrie
4. Une transformation équitable dans un modèle industriel économique en énergie et en ressources
5. Une politique énergétique européenne efficace
6. Un environnement concurrentiel international équitable

Les fédérations concluent leur résolution conjointe en précisant : « Ce dont l'Europe a besoin, ce n'est pas seulement de projets communs pour le futur. Elle a besoin de projets dans lesquels les individus puissent s'impliquer et s'engager et par lesquels ils puissent être inspirés. La participation des travailleurs devrait être la pierre angulaire de la politique industrielle européenne dans les prochaines années. »

Téléchargez la [résolution commune](#).



PROMOUVOIR LES CEE DANS LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES (AEP)

Le département d'UNI-Europa qui s'occupe des travailleurs temporaires et intérimaires met en œuvre le projet intitulé « Promotion des Comités d'entreprise européens dans les agences d'emploi privées », soutenu financièrement par la Commission européenne. L'objectif principal du projet est de mettre en place des réseaux de représentants des travailleurs dans les principales agences d'emploi privées. Pour atteindre cet objectif, plusieurs réunions des représentants des travailleurs seront organisées pour les différentes AEP (Adecco, Manpower et Randstad). Un atelier sur les CEE et une conférence finale sont également prévus. Le premier groupe de pilotage du projet s'est tenu à Bruxelles le 7 octobre. Des membres de ce groupe ont examiné la situation actuelle des organes d'info-consultation des travailleurs chez Adecco et Randstad et ont planifié certaines actions pour renforcer la présence syndicale au sein de ces structures. Pour plus d'informations, consulter le [site Web d'UNI-Europa](#).

FRANCE TÉLÉCOM-ORANGE SIGNE UN ACCORD CRÉANT UN COMITÉ D'ENTREPRISE MONDIAL (CEM)

Le 23 juin, France Télécom-Orange a signé un accord mettant en place créant un Comité d'Entreprise Mondial avec des représentants des travailleurs d'UNI, avec le CEE et les syndicats français. Ce nouvel organe est destiné à promouvoir le dialogue social dans tous les pays dans lesquels le Groupe est présent. Il concerne l'entièreté de la couverture internationale du groupe, qui a actuellement plus de 43% de son personnel qui travaille en dehors de la France et 12% hors d'Europe. Le CEM fournira un forum permettant aux représentants des travailleurs du monde entier de partager des informations et de discuter des défis qui se posent, ainsi quedes différentes questions internationales économiques, financières et sociales qui concernent le groupe au niveau mondial. La première réunion se tiendra au cours de la deuxième moitié de 2010. [Communiqué de presse de France Telecom-Orange](#)

RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN DE SAICA



Le CEE de Saica s'est réuni avec la direction les 4-6 octobre 2010 à Séville. Ce CEE est actuellement composé de 13 délégués: l'Espagne a sept membres (CCOO et UGT en ont respectivement 4 et 3), la France en a 3, et l'Angleterre, l'Irlande et le Portugal chacun 1. La société mère est espagnole. Le premier jour était consacré à une visite à l'usine de SAICAPACK à Séville, qui produit du carton ondulé. Les deuxième et troisième jours, le CEE a abordé plusieurs questions concernant l'entreprise, ainsi que l'adaptation de la nouvelle directive sur les CEE. La réunion a été très intéressante avec une participation active des délégués,

ce qui a permis un échange de vues et des discussions entre la direction et les travailleurs. Pour plus d'informations, voir le [site Internet des CC.OO.](#)



RESTRUCTURATION CHEZ COCA-COLA ENTREPRISE

Dans le cadre du projet soutenu par l'UE intitulé « Restructuration des multinationales : réduire l'impact de la crise par un renforcement de la coordination syndicale transnationale », un projet promu par la CES en partenariat avec les Fédérations syndicales européennes et la SDA, les syndicats affiliés à l'EFFAT ayant des membres dans le système Coca-Cola se sont réunis le 5 octobre dernier. Ils ont discuté de la réponse des syndicats européens à l'actuel projet de Coca-Cola Entreprise (CCE) sur les performances des établissements les propositions actuelles de l'usine de performance des projets et leur préoccupation pour les relations industrielles diffèrent actuellement en cours à l'usine de la CCE à Edmonton, au Royaume-Uni. Deux préoccupations communes ont été: il doit y avoir une consultation sérieuse et utile sur le projet, non seulement avec le comité d'entreprise européen, mais aussi avec tous les organes d'information et de consultation au plan national et local et avec les syndicats. En outre, les syndicats ne peuvent accepter que quiconque soit privé de son emploi en raison du projet de performance de l'établissement (PP). Les syndicats ont exprimé leurs préoccupations à propos de la gestion de la CCE et ils espèrent être en mesure d'aller dans le sens d'un dialogue social constructif. Compte tenu de la dimension européenne du projet PP, les syndicats estiment que cette question devrait être traitée au niveau européen à travers la médiation de l'EFFAT, aboutissant à un accord-cadre européen fixant ces principes et la manière dont ils peuvent être appliqués. Les syndicats affiliés à l'EFFAT et des membres de la CCE ont choisi la date du 27 octobre comme date d'action commune pour manifester leur mécontentement sur la situation actuelle et demander une solution significative aux questions sur la table des négociations. Lien vers le [communiqué de presse de l'EFFAT.](#)



L'ETLC EXIGE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES GUIDES TOURISTIQUES

Une enquête effectuée par le Comité de liaison européenne syndical sur le tourisme a révélé des problèmes majeurs concernant les conditions de travail des guides touristiques européens. Le secteur, caractérisé par des contrats de travail individuels et un fort élément transfrontalier, ne parvient pas à respecter la législation sur les contrats de travail, le temps de travail, les salaires, la sécurité sociale et la représentation des travailleurs. Un communiqué de presse et le rapport final de l'enquête sont disponibles sur le [site internet de l'ETLC.](#)



NOUVELLES DE LA CES

LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS DANS LA PRATIQUE : DISCOURS DE JOHN MONKS

John Monks, le Secrétaire général de la CES, s'adressant à la Conférence internationale «Les Comités d'entreprise européens dans la pratique» qui s'est tenue à Ljubljana le 1er septembre 2010, a déclaré : « La crise économique actuelle a renforcé la cause des Comités d'entreprise européens ». Il s'est réjoui de voir que certaines recommandations de la CES ont été prises en compte dans la refonte de la directive (2009/38/CE). Selon, la transposition de cette directive est, en plus des nouveaux droits pour les travailleurs contractuels, l'étape la plus importante pour les travailleurs depuis l'élargissement de l'UE en 2004. Voir la [version intégrale](#) de ce discours.



NOUVELLES DES SE

CONFÉRENCE : DERNIER APPEL – EMBARQUEMENT IMMINENT. EXPRIMER LES INTÉRÊTS STRATÉGIQUES DES TRAVAILLEURS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES D'EUROPE ET MARCHÉ INTÉRIEUR DE L'UNION EUROPÉENNE - LES 24 ET 25 NOVEMBRE 2010, AMSTERDAM

Le but de cette conférence de deux jours, organisée conjointement par le Centre de compétences pour la participation européenne des travailleurs (EWPC), qui fait partie de l'Institut syndical européen (ETUI), avec la Fondation néerlandaise « À Propos » et soutenue par le syndicat néerlandais FNV est de susciter un débat entre les représentants des travailleurs dans des entreprises multinationales et des sociétés européennes (SE) sur la façon d'utiliser les droits de participation des travailleurs à la prise de décisions au niveau stratégique de l'entreprise et de pousser les entreprises dans une direction qui soit plus socialement responsable et durable. La crise financière et l'échec, qui y est associé, des théories liées à la discipline de marché et à l'actionnariat capitaliste suscitent de nouveaux défis pour le renforcement de l'influence des travailleurs et des autres parties prenantes sur les sociétés transnationales en transition. C'est aussi une bonne raison d'inviter la Commission européenne, les partenaires sociaux européens et les dirigeants politiques à la session de clôture de l'après-midi (qui sera ouverte au public) à exprimer leur point de vue sur la modernisation et l'adaptation du droit des sociétés et de la gouvernance d'entreprise en vue de mettre en place des sociétés et des pratiques décisionnelles plus durables. Pour conclure la session de l'après-midi, des syndicalistes et des experts néerlandais se joindront la matinée à un débat stratégique sur la gouvernance d'entreprise et le droit des sociétés aux Pays-Bas. La conférence de deux jours est destinée aux représentants des travailleurs au plus haut niveau de décision des sociétés transfrontalières ainsi qu'aux experts syndicaux en la matière. Comme elle sera organisée dans un style communicatif et interactif, elle constituera également une plate-forme pour l'échange d'expériences. De plus amples informations sur le [site Internet participation des travailleurs](#).

LA CRISE ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE ACTUELLE: POINT DE DÉPART POUR UNE PARTICIPATION PLUS FORTE DES TRAVAILLEURS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE NATIONALE?

La crise financière et économique a montré jusqu'où l'actionnariat capitaliste non réglementé pouvait entraîner. Même si la fin du capitalisme a été ouvertement débattue au début de la crise, il est devenu clair que la transformation vers une solution de rechange ne pouvait pas se faire automatiquement. En revanche, le virage vers un capitalisme plus social, et plus orienté vers ceux qui décident des enjeux nécessite des discussions et des actions de la part des syndicats et des partis de gauche qui présentent des solutions alternatives.

En effet, la logique qui est à la base de la participation des travailleurs au niveau des conseils des entreprises a toujours consisté à inclure les intérêts des parties prenantes dans les décisions des entreprises, et on peut d'ailleurs trouver des dispositions légales régissant la présence de représentants des salariés dans les conseils d'entreprise dans 17 des 27 Etats membres de l'UE, et en Norvège (État membre de l'EEE), toutefois avec des caractéristiques et un impact très différents. C'est pourquoi, le réseau de recherche SEEurope de l'Institut syndical européen (ETUI), s'est posé la question de savoir si la participation des travailleurs a été identifiée et discutée comme pouvant être un élément de la gouvernance d'entreprise qui mérite d'être renforcé à la suite de la crise dans les différents Etats membres. C'est pourquoi des informations ont été recueillies dans tous les Etats membres de l'UE demandant s'il y a eu débat, voire éventuellement nouvelle législation sur la participation des travailleurs dans les conseils des entreprises et si les syndicats ont demandé à étendre la participation des travailleurs. Toutefois, les réponses montrent que la participation des travailleurs au niveau des différents conseils des entreprises semble être une « ressource oubliée » qui n'est pas facile à retrouver. Tandis qu'à Luxembourg, les syndicats intègrent ce point dans l'actuel discours sur l'avenir du modèle social luxembourgeois et que les syndicats et les sociaux-démocrates allemands demandent le renforcement de la Mitbestimmung, en Espagne, on dissout la participation des travailleurs dans les caisses d'épargne régionales et en Pologne, on l'affaiblit. Il saute aux yeux que les décideurs politiques sous-estiment grandement le potentiel de participation des travailleurs et de confiance mutuelle au sein des entreprises qui devraient permettre d'apporter les changements nécessaires. Toutefois, l'enquête a également montré qu'il y avait un potentiel de développement dans les pays où la participation des travailleurs obligatoire jouait un rôle important. Ainsi, des politiciens allemands et même des chefs d'entreprise, tels que le P-DG de Siemens Peter Löscher, ont montré publiquement qu'ils appréciaient le système de la codétermination. En Allemagne, l'impact des représentants au niveau du conseil d'administration et de surveillance s'est accru à travers une nouvelle loi, puisque désormais les décisions relatives à la rémunération des dirigeants seront prises par l'ensemble du conseil de surveillance, y compris les représentants des travailleurs. Les réponses à l'enquête et un rapport de synthèse par Norbert Kluge et Sigurt Vitols peuvent être téléchargés du [site Internet sur la participation destravailleurs](#).

EVÉNEMENTS RÉCENTS

L'EXERCICE DES DROITS DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ DANS LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE *Conférence européenne, Rome, 16-17 Septembre 2010*

Cette conférence constituait l'événement de clôture d'un projet d'un an mené par la fédération syndicale italienne DirCredito représentant les cadres moyens et spécialistes de haut niveau dans le secteur bancaire en partenariat avec entre autres plusieurs syndicats et UNI-Europa. La conférence a comparé les pratiques des droits de l'actionnariat salarié dans toute l'UE et entendait déterminer au niveau européen un modèle de droits des actionnaires salariés, le plus possible efficace et partagé. Selon M. Paiardi, Secrétaire général de DirCredito, l'actionnariat salarié peut être utilisé comme outil stratégique pour améliorer la compétitivité des entreprises, puisque les travailleurs partageant les résultats financiers d'une entreprise sont motivés à contribuer au développement positif. En outre, les salariés bénéficient d'un canal supplémentaire de participation au travers de leurs droits de vote et d'une réelle participation aux processus de prise de décision. Les partenaires sociaux et les gouvernements nationaux devraient donc promouvoir la participation financière également au niveau transnational. Un effort particulier devrait être consacré aux entreprises «transfrontalières» à travers un engagement concret des comités d'entreprise européens. De plus amples informations peuvent être trouvées sur [le site du projet](#).

CONFÉRENCE FINALE DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE POUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE (AIPF)

Bruxelles, les 14 et 15 octobre 2010

Les 14 et 15 octobre, l'Association Internationale pour la Participation Financière (AIPF) a tenu la conférence finale du projet « Un outil pour un meilleur dialogue social et une meilleure gouvernance d'entreprise ». La conférence a présenté les principales conclusions des quatre séminaires consacrés aux thèmes suivants: la communication et la transparence ; le rôle de la participation financière dans les dispositions de pensions ; la participation financière dans les PME ; et le rôle de la participation financière dans la restructuration des entreprises.



NOUVELLES DE LA SDA - INFOPOINT: PROJETS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS SDA



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 04.03.03.03 de la Commission européenne.

ACCORD-CADRE INTERNATIONAL POUR PFLIEDERER AG

Sous l'acronyme de PASOC, une initiative du CEE a été réalisée pour une durée d'un an, consistant à mettre en place une « Charte sociale de Pfeleiderer AG ». Le projet est financé par la ligne budgétaire 04.03.03.03 de la Commission européenne et par Arbeit und Leben Bielefeld qui est responsable du projet. Le résultat est un accord-cadre international avec des règles d'une vaste portée portant sur la sauvegarde et le développement d'activités sociales, de normes de travail et d'emploi au sein du Groupe. « Nous avons établi des lignes directrices claires régissant les obligations sociales et d'emploi, également dans la perspective du développement futur du groupe Pfeleiderer », a déclaré le président du CEE Frank Bergmann « et nous avons créé un système de contrôle très efficace pour la surveillance du respect de ces obligations. » En raison des effets de la crise économique sur l'industrie forestière, l'accord contient des dispositions qui vont très loin, qui incluent notamment la priorité accordée à l'emploi ordinaire (plutôt qu'au travail temporaire), le travail, la santé et la protection de l'environnement ou encore l'orientation future de l'entreprise (« Le développement durable de la société a en principe priorité sur les objectifs des profits à court terme »).

Une particularité de cette initiative est que PASOC est fondé sur l'information, l'implication et la participation. Les représentants nationaux des travailleurs et les travailleurs eux-mêmes ont été activement impliqués dans le processus de discussion et d'implication. Une communication régulière avec le CEE, une enquête par écrit auprès des travailleurs de tous les sites européens, une audience européenne de Pfeleiderer et le site internet du projet PASOC, tels sont les ingrédients d'un travail actif d'information et de publication. Un niveau élevé de participation et de transparence a été atteint. Pour les syndicats (par exemple, IG Metall, la FETBB et BHI), ce projet représente une « très bonne pratique » pour une politique de lobbying européen en réseau. L'accord-cadre international (PASOC) de Pfeleiderer AG sera officiellement signé le 30 novembre 2010 au siège d'IG Metall à Francfort.

Pour plus d'informations : www.innepas.eu

Personnes de contact : [Gisbert Brennecke](#) (Arbeit und Leben Bielefeld);
[Frank Bergmann](#) (Président du CEE de Pfeleiderer AG).

PUBLICATIONS ET LIENS

WORKER PARTICIPATION 2030 - FOUR SCENARIOS

(La participation des travailleurs 2030 - Quatre scénarios)



Cette nouvelle publication, éditée conjointement par Michael Stollt, chercheur à l'Institut syndical européen (ETUI) et par Sascha Meinert, de l'Institut pour l'analyse prospective (IPA), basé à Berlin, s'est fixé une tâche audacieuse: jeter un regard prospectif à long terme vers l'avenir, horizon 2030. Quatre scénarios alternatifs explorent les perspectives à long terme et l'évolution du contexte changeant de la participation des travailleurs, sous ses diverses formes, en Europe. Les histoires intègrent les grandes évolutions dans la société ainsi que les stratégies et les actions des personnes et des organisations, d'abord et avant tout les acteurs impliqués dans la participation des travailleurs.

Quatre scénarios possibles sont décrits, dans lequel les syndicats, entre autres, vont : soit: servir de prestataires de services pour leurs membres; participer activement à l'élaboration des changements nécessaires pour un avenir viable; se retrouver marginalisés dans une société caractérisée par l'individualisation, ou alors être confrontés à un système économique qui est en train de s'effondrer et à une pauvreté qui va affecter ce qui était jadis une classe moyenne protégée. Les scénarios ne sont pas destinés à prédire l'avenir, mais à servir de point de départ aux représentants des travailleurs et des syndicats pour adopter une vision prospective, une perspective à long terme et être conscients de la façon dont la participation des travailleurs pourrait changer au cours des 20 prochaines années. Ils n'ont pas pour but de dire aux syndicalistes et aux représentants des travailleurs ce qu'ils devraient ou ne devraient pas faire. Au lieu de cela, les scénarios doivent plutôt aider à concevoir des solutions de rechange et d'être prêts pour plusieurs futurs différents et à composer avec les risques et les opportunités qui nous attendent. Cette publication peut certainement être le début d'une discussion fructueuse dans votre organisation et une préparation précieuse pour relever les défis qui pourraient surgir à l'avenir. Elle peut être commandée à [l'Institut syndical européen](#).

[Télécharger ici](#) la table des matières, l'introduction et le résumé du premier scénario.

L'EPSU PUBLIE UN NOUVEAU RAPPORT SUR LES SOINS DE SANTÉ EUROPÉENS, LES MULTINATIONALES ET UN MARCHÉ DES SOINS DE SANTÉ EUROPÉEN

L'EPSU a publié un nouveau rapport effectué par l'unité de recherche de Public Services International (PSIRU) qui présente toutes les entreprises possédant ou ayant droit à un CEE dans le secteur de la santé. Ces entreprises appartiennent principalement aux trois groupes suivants : (1) des entreprises de services qui s'occupent de la gestion des installations dans le secteur des soins de santé ; (2) des entreprises qui possèdent ou gèrent des installations de haute technologie dans le secteur des soins de santé et (3) des entreprises qui fournissent directement des soins de santé dans plusieurs pays. Environ la moitié des entreprises susceptibles d'avoir un CEE en ont déjà un. L'étude est disponible sur le [site internet de l'EPSU](#).

FICHES D'INFORMATIONS SUR LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN SECTORIEL

Le site Internet consacré à la participation des travailleurs propose désormais un nouvel outil fournissant des informations sur le contenu, les participants et les résultats

du dialogue social européen dans différents secteurs. Le dialogue social sectoriel au niveau européen est un processus bien établi depuis que ces structures informelles et formelles vieilles de 30 ans ont été réformées sur la base de la décision de la Commission européenne de mai 1998. Cette décision représente la base des comités du dialogue social sectoriel qui encouragent le dialogue entre les partenaires sociaux dans les secteurs au niveau européen.

Il existe actuellement une quarantaine de comités du dialogue social sectoriel ayant produit de nombreux textes communs et accords. Une des caractéristiques du dialogue social sectoriel au niveau européen est la diversité des outils utilisés pour formaliser les engagements pris par les partenaires sociaux. Cette liste comprend des options et positions communes, des déclarations, des lignes directrices et codes de conduites, des chartes et également des accords-cadres. Les fiches d'informations ont été rassemblées dans le cadre d'un projet coordonné par Christophe Degryse. Elles sont accessibles sur le site internet de la participation des travailleurs ([worker-participation](#)).

En juillet 2010, la Commission européenne a publié un document de travail sur les réalisations et le fonctionnement du dialogue social sectoriel européen. Il a été analysé par Andrea Broughton de l'Institute of Employment studies, et le résultat est accessible sur le [site internet de la Fondation européenne de Dublin](#).

DROIT DES SOCIÉTÉS ET DROIT DE CODÉTERMINATION (MITBESTIMMUNG) DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE, ANNELIESE BÜGGEL

La « Mitbestimmung » (ou codétermination) des travailleurs au niveau des conseils de surveillance représente en Allemagne un pilier important de la représentation des travailleurs dans les entreprises. Mais il existe des dispositions partiellement similaires dans d'autres pays et grâce à la législation sur les SE, la participation au sein des conseils de surveillance est également pertinente pour le droit européen. La Fondation Hans Böckler (HBS) vient de publier un aperçu actualisé des dispositions légales en matière de droit des sociétés et de codétermination dans les États membres de l'UE. La publication en allemand peut être téléchargée sur le [site internet de la HBS](#).

.....

CONTRIBUTIONS DE:

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

DIRECTION: Claudio Stanzani

