

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/2006/0713 - SI2.452628



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



LES DROITS D'INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS EN EUROPE

DROITS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION : LES PROGRÈS. L'OFFENSIVE CONTINUE

2008 a été une année importante pour les droits sociaux en Europe, avec des faits nouveaux qui vont dans la bonne direction. Mais en même temps l'Europe sociale semble subir de constantes agressions, de plusieurs points de vue. Par exemple, on ne peut pas passer sous silence les plus récentes décisions de la Cour de justice des Communautés européennes



qui s'attaquent à la liberté d'entreprendre des actions collectives et aux principes d'égalité de traitement établis dans la directive Détachement de travailleurs. D'importants défis doivent encore être relevés également en ce qui concerne les droits d'information et de consultation des travailleurs. L'année 2008 a connu des développements positifs, surtout si l'on considère le débat essentiel que nous avons pu susciter sur la nécessité de renforcer ces droits, mais on ne peut s'arrêter aux réalisations. D'ultérieurs pas en avant doivent être faits pour assurer aux travailleurs européens la jouissance pleine et effective de ces droits fondamentaux. Une évaluation sur l'application de la Directive 2002/14/CE (information et consultation) établissant un cadre général pour l'information et la consultation des salariés dans l'Union européenne, affirme que, malgré les délais plus ou moins longs, les États membres semblent avoir réagi assez positivement face à la Directive, mais que celle-ci doit encore être transposée dans certains pays, qui profitent des délais supplémentaires accordés. Toutefois, en ce

qui concerne la mise en œuvre des contenus de la réglementation, des problèmes généraux doivent être mis en avant : les États membres pour la plupart ne fournissent aucune définition de ce qu'on devrait entendre par « information adéquate ». Dans beaucoup de pays, ce sont les travailleurs qui doivent mettre sur pied un organe de représentation dans l'entreprise ou l'établissement, et là où cela n'est pas fait, ceux-ci ne pourront pas jouir des droits d'information et de consultation. En raison du flou des définitions de « entreprise », « établissement », et « travailleur » et de la « circularité » du raisonnement, le champ d'application de la Directive peut se voir limité par les États membres. Dans beaucoup de cas spécifiques de législations nationales, les conditions et limites dans lesquelles l'information et la consultation pourraient être refusées ne sont pas encore clairement déterminées. Certains pays n'ont prévu aucune disposition sur des types spécifiques de « procédures de recours administratives ou judiciaires pour le cas où l'employeur exige la confidentialité ou ne donne pas l'information ».

Dans ce numero

<u>LA REFONTE DE LA DIRECTIVE SUR LES CEE :</u>	
<u>ÉTAT DE LA SITUATION</u>	3
<u>COURAGE !!!</u>	4
<u>NOUVELLES DU MONDE SYNDICAL</u>	5
<u>NOUVELLES DES FSE</u>	6

<u>NOUVELLES DE LA SDA - INFOPOINT</u>	9
<u>PROCHAINS ÉVÉNEMENTS</u>	10
<u>ÉVÉNEMENTS RÉCENTS</u>	11
<u>PUBLICATIONS</u>	12

D'autres même ne fournissent aucune procédure spécifique pour préserver la confidentialité, comme cela est permis dans la Directive. La proposition de la Commission d'un Règlement du Conseil relatif au statut de la société privée européenne (SPE), pour faciliter les activités commerciales transfrontalières des petites et moyennes entreprises en les dotant d'une forme juridique européenne, pose des problèmes majeurs également quant aux droits d'information et de consultation. Il est vrai que d'un côté ce nouveau règlement pourrait ouvrir des scénarios pour la protection des droits de participation des travailleurs dans les PME. Néanmoins, en l'état actuel des choses, il constitue un pas en arrière par rapport à ce qui avait été obtenu pour la société européenne et pour la société coopérative européenne. Le statut proposé pour la SPE ne crée pas de droits de participation spécifiques: la participation des salariés n'est prévue que du point de vue du droit applicable. Un grand risque est par conséquent à prévoir, à savoir que les entreprises utiliseront le statut de la SPE pour tourner les législations plus protectrices, et qu'elles pourront porter atteinte aux droits de participation existants. Les Sociétés européennes (SE) également vont se multiplier : même si ceci peut être considéré comme une bonne chose, il est indispensable de contrôler de près la récente création d'un grand nombre de SE, qui s'avèrent être des «coquilles vides». En cas de fusion ou d'acquisition par ces «sociétés écrans» de sociétés dans lesquelles les procédures pour l'information et la consultation sont déjà établies, il faudra veiller à préserver les droits des travailleurs. La Commission européenne a publié en juillet l'Agenda social renouvelé, qui promet de soutenir «les opportunités, l'accès et la solidarité» dans l'Europe du XXIe siècle. La Commission a également invité les Partenaires sociaux à utiliser pleinement les possibilités offertes par le dialogue social, y compris dans sa déclinaison sectorielle et d'entreprise, car avec leurs connaissances et leur expertise ils sont les mieux placés pour identifier les réalités sociales en mutation, et peuvent jouer un rôle spécifique dans la recherche des réponses à apporter. Dans cet esprit, nous avons surveillé et suivi plusieurs activités intéressantes et innovantes dans le domaine de la participation des travailleurs, sous ses différentes formes. Grâce entre autres à des fonds spécifiques, ces dernières années les Partenaires sociaux ont entrepris des initiatives aux niveaux communautaire et national, autant d'actions susceptibles de représenter un tournant positif sur la voie de l'Europe sociale, et qui en tant que telles doivent être soutenues et consolidées. En outre, la Commission affirme que la législation existante aura besoin d'être mise à jour et simplifiée, en collaboration avec les Partenaires sociaux, à la lumière des nouveaux enjeux qui se présenteront, des nouvelles formes d'organisation du travail comme par exemple les Comités d'entreprise européens (CEE), et de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes. Par ailleurs, le processus de refonte de la directive 2006/109/CE semble aller dans la ligne de ces intentions, ayant pu tirer profit de l'intervention tant de la Commission que des Partenaires sociaux, qui ont signé un avis conjoint sur les points principaux qui doivent être revus. Ce document examine des questions de toute première importance pour améliorer le fonctionnement des CEE et rendre effectifs les droits d'information et de consultation. Parmi ceux-ci : une définition claire de l'information et de la consultation; l'inclusion de représentants d'organisations syndicales compétentes reconnues au niveau communautaire ; l'attribution aux membres des CEE des moyens nécessaires pour appliquer les droits résultant de la directive et représenter collectivement les intérêts des salariés ; la clause prévoyant la conduite de processus d'information et de consultation au sein du CEE ainsi que dans les instances nationales. Le document a été soumis à la Présidence française, à la Commission européenne et au Parlement européen, et le processus suit son cours. Quoi qu'il en soit, la CES considère cet ensemble de propositions comme une amélioration, et demande au Parlement de mettre tout en œuvre afin de faire en sorte qu'il soit adopté dès que possible. Il reste donc plus d'un défi à relever, et cela ne sera pas facile, mais la CES continue la lutte. Elle ne perd pas de vue l'offensive pour arriver à une pleine jouissance des droits des travailleurs où que ce soit dans l'Union européenne, pour l'égalité de traitement et pour une Europe sociale forte et réelle.

John Monks
Secrétaire général de la CES

LA REFONTE DE LA DIRECTIVE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS : ÉTAT DE LA SITUATION

La première audition de la Commission Emploi et Affaires Sociales du PE s'est tenue le lundi 6 octobre. Le Parlementaire britannique, Philip Bushill-Matthews (PPE-DE) était rapporteur pour cette phase de processus de refonte institutionnelle. Il a souligné l'importance des propositions sur les questions abordées dans l'avis commun au Parlement européen et au Conseil des ministres soumis par la CES et BusinessEurope en août 2008. En fait, les partenaires sociaux européens eux-mêmes ont demandé au Parlement et au Conseil de prendre leurs vues communes en compte lors de l'examen de la question. Le Groupe socialiste a manifesté des réserves en ce qui concerne l'adoption, comme base de la révision, de la proposition révisée (refonte) de la Directive à la lumière de l'avis commun des partenaires sociaux. D'autre part, le Vice-président du



Parlement Européen, le député européen Luigi Cocilovo, (ALDE-IT), ALDE, shadow rapporteur du dossier CEE à la Commission Emploi, a souligné que c'était le souhait clairement exprimé du Parlement Européen, de la Commission Européenne, de la Présidence française, de la CES et des organisations européennes d'employeurs, qui ont cosigné l'avis commun, que de voir adopter le plus rapidement possible une révision de la directive existante. Pour réaliser cet objectif en 2008 ou au début de 2009, le Parlement devra sérieusement considérer l'avis susmentionné, prenant en compte le facteur temps juste

WITH THE DARK CLOUDS OF ECONOMIC RECESSION LOOMING, WE NEED STRONGER EUROPEAN WORKS COUNCILS AS SOON AS POSSIBLE

avant l'interruption du travail institutionnel, dans la perspective des prochaines élections européennes de juin 2009. Le comité exécutif d'octobre 2008 de la CES a apporté un large soutien aux résultats des entretiens menés par le Secrétaire général et le Secrétaire général adjoint avec BusinessEurope, et décidé sur cette base de demander au Parlement européen de s'efforcer de finaliser ses considérations d'ici la fin de l'année. Sinon, il y a un vrai risque que la question échoue par manque de temps. John Monks, Secrétaire général de la CES, a déclaré : « Avec les menaces actuelles de récession économique, nous avons besoin dès que possible de conseils d'entreprise européens plus forts et j'espère que cette considération pourra guider le Parlement européen dans son travail. » Le 21 octobre 2008, le groupe des coordinateurs s'est une nouvelle fois réuni pour adopter une procédure permettant en principe l'approbation du rapport par la session plénière de décembre 2008. Le 30 octobre a été fixé comme date-butoir pour la soumission s'amendements par les groupes du PE. Les Verts et la GUE ont déjà soumis les leurs et d'autres sont attendus du PSE. Des amendements seront discutés et votés à la commission de l'Emploi et des Affaires sociales le 17 novembre. Le rapport devrait être discuté et voté lors de l'assemblée plénière de décembre 2008, à temps pour que le Conseil puisse l'approuver encore sous la présidence française.

Avec les lourds nuages de récession économique qui menacent, nous avons besoin le plus rapidement possible de Comités d'Entreprise Européens plus forts.

COURAGE !!!



Antje Orentat, Présidente du Comité d'Entreprise Européen / Contrôleur de British Airways, partage son expérience en tant que représentante des travailleurs: ce n'est pas une tâche facile dans le contexte actuel!

„Tu veux bien nous écrire un article sur ton travail et sur ta situation dans le Comité d'Entreprise Européen ?“ . C'est comme ça qu'on m'a abordée. Est-ce que j'ai vraiment envie de le faire? Me ressasser une fois encore les souvenirs des deux dernières années? Non, certainement pas ça! Et cela a encore duré tout un temps avant que je me décide si, et dans quel but, j'écrirais tout de même ... pour donner du courage aux autres qui luttent avec moi!

Depuis 1999, au sein du Comité d'Entreprise Européen de British Airways, certainement comme nombre de mes collègues au sein du CEE d'autres entreprises, j'ai vécu des moments forts et des périodes déprimantes. Et lorsqu'en 2005 je suis devenue Présidente du CEE, c'est surtout avec les dernières que j'ai expérimentées de façon intensive, et rien que cela déjà m'a permis d'en tirer des enseignements. Le problème central était (et reste toujours aujourd'hui) que l'information et la consultation soient données en temps opportun, et qu'elles soient complètes. Or, trop souvent, on n'a impliqué le CEE que trop tardivement, insuffisamment, et pas avec le sérieux voulu dans les affaires les plus diverses. Et pour aggraver la situation, le caractère transnational de différents projets a constamment été mis en question, voire dénié. Comme un clou chasse l'autre, un projet de sous-traitance en matière de gestion des passagers dans les aéroports en chasse un autre. Chaque fois une „affaire nationale“ ? Nous avons osé en douter. A un moment donné, ça a dépassé les bornes et nous avons décidé de faire valoir notre droit à la participation. A Bruxelles (notre accord de CEE est basé sur le droit belge), le tribunal du travail nous a donné raison et a condamné British Airways à discuter avec nous du projet de sous-traitance „Outsourcing Wien Airport“ avant sa mise en place. Tout serait donc bien qui finit bien? Au contraire: c'est par là que beaucoup de choses n'ont fait que commencer! Les deux années qui ont suivi, nous avons pu expérimenter comment on a constamment essayé, par des attaques dirigées personnellement contre moi en tant que Présidente, d'affaiblir, de diviser et d'amollir les organes que sont le CEE et le Comité Général d'Entreprise pour l'Allemagne, ainsi : Licenciements, suppression de ma secrétaire, interdictions, retrait de salaire, jusqu'à la mise en question complète de la nécessité de mon activité, toutes ces manoeuvres ont émaillé mon quotidien entre novembre 2006 et juin 2008. Combien de fois ne nous sommes-nous pas demandé secrètement s'il ne serait pas plus facile de renoncer, d'abandonner ... et de choisir la voie la plus confortable. Mais nous avons résolu de persévérer et de continuer à lutter pour nos droits ! Seuls, nous n'y serions pas parvenus. Ce n'est qu'avec l'aide et le soutien concret – financier, juridique, mais aussi politique et moral - en particulier des syndicats Ver.Di et ETF, mais aussi de nombreux autres, que nous avons pu tenir. Cette aide a été multiple et surtout constante. Et notre politique intelligente d'information au sein de l'entreprise a contribué de façon déterminante à notre succès. En juin 2008, nous, c'est-à-dire le Comité Général d'Entreprise, sommes parvenus à conclure un accord sur une collaboration future raisonnable avec la direction à tous les niveaux, et nous avons enfin pu à nouveau nous consacrer davantage à nos activités en tant que représentants des travailleurs. L'information et la consultation restent toujours une thématique de notre CEE. Mais, comme vous le savez, nous ne voulons pas nous reposer sur nos lauriers et je pense que rien que cela nous confère déjà une part de respectabilité! Résultat? : La persévérance dans l'action, combinée à une multitude d'activités de soutien, constitue un guide indispensable, avec lequel on a de bonnes chances d'arriver à ses objectifs dans de telles situations et à faire appliquer ses droits. Mais il est certain que la route est caillouteuse, cela ne fait aucun doute, mais elle en vaut la peine.

D'où notre recommandation : Courage, donc!

NOUVELLES DU MONDE SYNDICAL

JOURNÉE MONDIALE DU TRAVAIL DÉCENT: MOBILISATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS PARTOUT DANS LE MONDE

Le 7 octobre 2008 a été un jour important pour les syndicats européens et internationaux: des centaines de manifestations se sont déroulées dans plus de cent pays, tant en Europe que dans les autres continents, sous la coordination générale de la CSI et de la CES - pour promouvoir le travail décent pour tous et un changement de direction substantiel dans la gouvernance de l'économie mondiale. Durant le sit-in qui a eu lieu à Bruxelles, le Secrétaire Général de la CSI, Guy Ryder, a souligné que les travailleurs en avaient assez des politiques qui enrichissaient considérablement la petite minorité de ceux qui ont profité d'une réglementation laxiste, voire inexistante, des marchés financiers, alors que ceux qui travaillent pour produire les biens et services de l'économie réelle ont vu leurs salaires stagner, sinon, chuter. John Monks, le Secrétaire Général de la CES, a souligné l'importance européenne de cette journée, faisant remarquer que les droits des travailleurs font l'objet d'attaques, même dans « l'Europe sociale », comme on peut le voir clairement dans les plus récentes décisions de la Cour de Justice Européenne et dans certaines propositions de directives, en particulier celle sur le temps de travail (voir la vidéo <http://www.etuc.org/a/5411>). La manifestation a eu son apogée à Paris: elle a été organisée par les syndicats français dans le contexte de la présidence semestrielle française de l'Union européenne, mais des délégations d'organisations syndicales nationales venues de toute l'Europe y ont aussi participé – soulignant le caractère transnational de l'initiative et des revendications. Des craintes ont été exprimées concernant la crise économique et le futur de l'emploi. Les responsabilités de la dramatique situation financière sont claires, et on ne peut pas toujours faire payer ses conséquences par les travailleurs. Le projet européen « Europe Sociale » doit être renforcé, développé, et aller de pair avec des services publics de qualité. Face à la crise économique et financière et aux défis découlant de l'économie planétaire, les syndicalistes ont souligné l'importance de la solidarité syndicale partout dans le monde: les processus de décentralisations et de restructurations, qui sont de plus en plus fréquents de nos jours, ne peuvent pas conduire à des divisions, mais doivent être affrontés comme autant d'occasions de combiner les intérêts et de relancer l'unité parmi les travailleurs. www.globalunions.org/IMG/pdf/WDDW_brochure.en.pdf
Pour visionner les vidéos <http://www.youtube.com/ITUCCSI>

LES DROITS DE L'HOMME ET LA DÉMOCRATIE DANS LE VOISINAGE EUROPÉEN: MÊMES OBJECTIFS, ENVIRONNEMENTS DIFFÉRENTS

La principale priorité de la politique étrangère de l'UE ce sont ses relations avec ses voisins. Par la « politique européenne de voisinage » (PEV), l'UE vise à développer relations économiques et sociales plus approfondies avec ses voisins de l'Est et du Sud, en soutenant leurs processus de réformes. L'UE offre à ces partenaires une occasion de développer une relation toujours plus étroite fondée sur un engagement mutuel pour des valeurs communes. C'est ce qui a été discuté le 15 octobre 2008 lors du séminaire organisé par le PSE dans le but de trouver une place pour la dimension des droits de l'homme dans la PEV, en termes tant de développement, que d'acquis démocratiques et historiques. Le séminaire a été divisé en deux volets, le premier consacré aux relations de l'Est et le second aux relations avec la région méditerranéenne. La PEV Est peut en principe être divisée en deux catégories. La première comprend l'Ukraine, la Moldavie et la Géorgie. Ces États ont clairement indiqué qu'ils voulaient adhérer à l'UE, mais ils devront être en mesure de remplir les critères de Copenhague. La deuxième catégorie est formée par les États où les libertés individuelles ne sont pas toujours garanties (l'Azerbaïdjan et l'Arménie). La situation dans le Sud est quelque peu différente. Nombreux sont ceux qui sont mal cotés en raison de violations des droits de l'homme qui se poursuivent. La plupart des partenaires PEV n'ont pas été en mesure de résoudre les problèmes de pauvreté et ont une tradition de répression des mouvements islamiques. Quel rôle pour l'Union européenne? La promotion de la démocratie et des droits de l'homme en utilisant une approche différente dans chaque région par la force douce, qui consiste en un dialogue ouvert, des processus démocratiques, et la création de sociétés transparentes avec une législation adéquate contre la corruption.

NOUVELLES DES FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES



FEM - FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE

RÉCENTE RENÉGOCIATION DE L'ACCORD ARTICLE 13 DU GROUPE SIEMENS

Suite à la structure organisationnelle régionale de l'entreprise en groupements et secteurs, l'innovation de ce nouvel accord implique la représentation de ces groupements régionaux à l'unique assemblée plénière annuelle du Comité Europe de Siemens (le « SEC », comme on appelle le Comité d'Entreprise Européen de Siemens) ; outre les membres du SEC et représentants de la direction du groupe, des représentants d'entreprises appartenant au groupe et d'entreprises régionales sélectionnées ainsi que de groupes d'exploitation participeront à l'assemblée annuelle. De plus, des réunions de groupements des entreprises du Nord-ouest, du Sud-ouest, du Centre et de l'Est de l'Europe auront lieu une fois par an à des intervalles d'environ 6 mois en plus des réunions du SEC. Cette disposition constitue la fixation d'une seconde assemblée annuelle, comme le demandent les syndicats depuis longtemps. Un comité exécutif (restreint) a été créé, avec des tâches de coordination, et il se compose de la présidence et de la vice-présidence du SEC et de trois autres membres qui représentent les groupements européens du Nord-ouest de l'Europe, du Sud-ouest de l'Europe et de l'Europe centrale et de l'Est.

PROCESSUS DE RESTRUCTURATION EN COURS

La direction de Siemens a annoncé au cours du mois de juin dernier un programme de restructuration affectant quelque 17.000 emplois dans le monde, dont 38% en Allemagne, 25% dans d'autres pays d'Europe et les 37% restants dans des pays non membres de l'UE. L'assemblée extraordinaire du SEC était prévue pour le 1er août seulement. La FEM a organisé une réunion de coordination syndicale, avec la participation de la FIOM, le 17 juillet, réunion à laquelle des informations sur la situation dans les différents pays ont été échangées. Une campagne commune de lettres de protestation a été décidée lors de cette réunion. Les syndicats interprètent cela comme le désir de la direction de Siemens de contrebalancer les recettes engendrées par la vente de VDO par les coûts entraînés par un programme de restructuration. C'est la raison pour laquelle le programme intitulé « SG&A » doit être finalisé d'ici le 30 septembre 2008. Au moment de la réunion, IG Metall en Allemagne était déjà impliqué dans des discussions bilatérales avec la direction allemande de Siemens, et le 21 juillet, un préaccord était conclu pour les sites de production allemands pour une période de trois ans, déterminant le cadre de discussions futures pour l'Allemagne. Mais plus controversée a été la suppression de la manifestation européenne qui était prévue à Erlangen le 23 juillet par IG Metall. Dans les jours qui ont suivi, le plan de fermeture de l'usine de Prague a été communiqué aux représentants des travailleurs. Une seconde réunion de coordination syndicale de la FEM s'est alors tenue à Prague le 19 août. Les syndicats qui y ont participé se sont mis d'accord sur un échange fréquent d'informations de base sur leur situation locale, et ont considéré que le préaccord conclu en Allemagne devait être considéré comme une norme pour toutes les autres négociations qui auront lieu sur d'autres sites de Siemens en Europe. Une manifestation de protestation européenne avec des participants de tous les coins du continent a eu lieu à Prague le 20 août, avec une importante mobilisation des travailleurs locaux de Siemens et aussi des collègues allemands de IG Metall. Suite à cela, un accord acceptable a pu être atteint avec la direction tchèque de Siemens sur l'avenir de l'usine menacée de Prague. Un nouvel acquéreur est recherché prioritairement et une garantie pour les travailleurs concernés a été signée par le syndicat OS KOVO et la direction de Siemens. Au stade actuel, le processus du programme global SG&A est toujours en cours.



FSE : THC FÉDÉRATION SYNDICALE EUROPÉENNE DU TEXTILE, DE L'HABILLEMENT ET DU CUIR

BIG (BEAULIEU INTERNATIONAL GROUP) SOUFFLE LE CHAUD ET LE FROID

Après plusieurs mois de négociations, un consensus intervenait finalement, le 28 février 2008, entre FSE:THC et FETBB, ainsi que leurs membres respectifs, d'une part, et la direction du Groupe BIG de l'autre, sur la révision de l'accord CEE de Beaulieu International Group. La multinationale, leader européen dans la production de revêtements de sol (tapis, parquet,...) et de tissus d'ameublement est également l'un des principaux acteurs mondiaux dans son secteur (Chine, Etats-Unis, Norvège,...). Le nouveau texte comprend une série d'avancées par rapport à la première version. Une formation syndicale, en partie conjointe, était même prévue pour les 1-2 octobre. Las, fin septembre, la direction informait les syndicats belges de son intention de fermer Berry Yarns à Ninove et de supprimer plus de 200 postes de travail à Wielsbeke. La FSE :THC exprime sa solidarité à l'égard des travailleurs, dans leur lutte contre les mesures prises par la direction.



EPSU – FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS DES SERVICES PUBLICS

GAZ DE FRANCE: LE COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE DE GDF D'ACCORD SUR LES GRANDS PRINCIPES DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET FINALISE UN ACCORD SUR LA RSE

Le 14 mai 2008 à Paris, le Comité Central d'Entreprise de Gaz de France, l'une des plus grandes multinationales du secteur des services, a tenu sa seconde réunion de négociations sur la rédaction d'une convention de groupe sur la RSE. C'était une réunion positive et constructive. La plupart des revendications syndicales à la proposition d'accord ont été intégrées par la direction, comme par exemple une plus grande portée d'application, une large couverture de toutes les conditions de travail y compris les salaires, le volet social des marchés publics, la mise en place d'un comité de suivi comprenant des représentants des syndicats. Certaines questions nécessiteront des discussions plus poussées, notamment la référence au cadre juridique de l'UE, incluant des conventions collectives, la protection et l'égalité de traitement des représentants syndicaux, les compétences du comité de suivi etc. La direction, qui devait faire de nouvelles propositions sur ce qui précède, a fixé une autre réunion à Paris en juin à Paris, commençant par une réunion préparatoire des syndicats durant la matinée, et qui devait être suivie par une plénière avec la direction dans l'après-midi. Didier Baur, Président du comité du dialogue social « gaz » de l'EPSU et Nadja Salson, également de l'EPSU, y ont participé. La version finale de l'accord a été signée le 2 juillet 2008 et elle est disponible en plusieurs langues sur la page <http://www.epsu.org/a/3941>. Pour plus d'information, voir <http://www.epsu.org/a/3806>

PREMIÈRE RÉUNION DES SECRÉTARIATS DES CEE DE SUEZ ET DE GAZ DE FRANCE

Pour la première fois depuis la fusion en juillet, les secrétariats de Gaz de France et de Suez se sont rencontrés le 4 septembre 2008 à Paris. Les secrétariats se sont présentés mutuellement et ont expliqué le travail qui a été entrepris dans l'un et l'autre des Comités d'Entreprise Européens. Ils ont aussi comparé les accords de CEE et le fonctionnement et la pratique au sein de chacun d'eux.

Les membres des secrétariats ont en outre examiné les grandes lignes du travail à effectuer sur les accords de CEE existants. Ils ont échangé des idées sur la délégation de négociateurs qui doit venir à l'un des CEE et ont préparé un séminaire conjoint pour les 17-19 septembre. Pour plus d'informations, veuillez consulter la page Suez- Gdf de l'EPSU:<http://www.epsu.org/r/260>

DÉCLARATION CONJOINTE DANS LE SECTEUR DES AGENCES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

UNI-Europa et Eurociett – partenaires sociaux dans le secteur des agences de travail temporaire – se sont mis d'accord sur une déclaration commune relative à un projet de directive sur les conditions de travail des travailleurs intérimaires. Une clause-clé de cette déclaration garantirait aux travailleurs placés par des agences d'intérim le droit, et cela dès le premier jour, de bénéficier les conditions de base dont jouissent les travailleurs de l'entreprise avec lesquels ils travaillent. Dix jours plus tard, les Ministres de l'UE se sont mis d'accord pour faire avancer la directive.

Les syndicats se sont félicités de cette avancée mais ils poursuivront la lutte au Parlement avec des actions simultanées pour relâcher les restrictions en matière d'heures supplémentaires. (bernadette.segol@uniglobalunion.org)

LES SYNDICATS PLUS PROACTIFS EN EUROPE

Les syndicats devraient être plus proactifs lorsqu'ils traitent avec l'Union Européenne où la proportion de la richesse nationale qui va aux travailleurs est à la baisse, où les inégalités vont croissant et où les juges rédigent la jurisprudence découlant des conflits transfrontaliers. « Il ne suffit pas de réagir, il est urgent que nous ayons un agenda et que nous réagissions au coup par coup à ce que fait la Commission », a déclaré le Président d'UNI-Europa, Frank Bsirske, aux exécutifs régionaux à Istanbul. Il y a eu des appels pour que l'on arrête cette concurrence pour faire baisser la fiscalité d'entreprise entre les Etats membres de l'UE. (bernadette.segol@uniglobalunion.org)

RUDE TOURNÉE DE NÉGOCIATIONS AUTOUR DU COMMERCE EN ALLEMAGNE

Les associations d'employeurs du commerce d'Allemagne ont mené ce qui semble être une campagne de dénigrement à l'encontre de la négociation collective avec des exigences de fortes concessions de la part de Ver.di. Malgré une économie allemande résistante, les employeurs demandent que l'on supprime la rémunération des heures de travail asociales. Ces exigences affecteraient les revenus de nombreux travailleurs et viendraient s'inscrire dans le sillage d'une prolongation des heures d'ouverture. (jan.furstenborg@uniglobalunion.org)

NÉGOCIATIONS POUR DES CEE CHEZ UNI-EUROPA

La société de call centres TRANSCOM a signé un accord de CEE le 2 juillet 2008 à Barcelone (Espagne). Un GSN a été mis en place dans une autre entreprise de call centres, SITEL. Le 6 mai 2008, 12 représentants de 11 pays ont rencontré la direction à Watford, UK. UNI-Europa conseillera les représentants des travailleurs tout au long des négociations. (ivonne.jackelen@uniglobalunion.org)

**EFFAT- FÉDÉRATION SYNDICALE EUROPÉENNE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION ET DE L'HÔTELLERIE****DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DES CEE DU SECTEUR DU TABAC EN FAVEUR D'UNE RÉVISION RAPIDE DE LA DIRECTIVE SUR LES CEE**

Des représentants des travailleurs de l'industrie du tabac, comprenant les Comités d'Entreprise Européens de BAT (British American Tobacco), de JTI (Japan Tobacco International), de Philip Morris International, de Scandinavian Tobacco, Swedish Match, Altadis et d'Imperial Tobacco, se basant sur l'expérience pratique de leurs CEE respectifs dans ce secteur, soutiennent l'avis commun des partenaires sociaux européens comme moyen de procéder à une révision rapide et ciblée de la directive existante sur les Comités d'Entreprise Européens. Pour plus d'information:

http://www.effat.org/files/f5bbc926587da8a874f4d25911265c2f_1222766739.pdf

**LIGNE BUDGÉTAIRE 04.03.03.03 DE LA COMMISSION EUROPÉENNE**

L'appel à propositions VP/2009/003, concernant la ligne budgétaire 04.03.03.03 sur l'information, la consultation et la participation des représentants des travailleurs dans les entreprises devrait être officiellement publié dans les semaines à venir.

Cet instrument financier met à la disposition des partenaires sociaux d'importantes ressources qui peuvent être utilisés pour financer des activités visant à renforcer des processus d'information et de consultation au niveau des entreprises (nationales ou multinationales). Ces actions doivent être des projets de coordination transnationale et peuvent adopter diverses formes: activités de formation, des échanges de bonnes pratiques, études, séminaires, conférences, le développement d'outils de communication etc. Comme les années précédentes, les délais pour le dépôt des candidatures devrait être fixés autour de ces dates:

- la mi-mars 2009 pour des actions commençant au plus tôt à la fin de mai 2009;
- début septembre 2009 pour des actions commençant au plus tôt début novembre 2009 et au plus tard à la mi-décembre 2009.

Tous les organismes potentiellement intéressés à participer à de tels projets sont toutefois encouragés à commencer à travailler dès maintenant sur leurs propositions de projets et à contacter d'ores et déjà leurs partenaires, en vue de soumettre une demande en mars 2009. Vous êtes également encouragés à faire appel à l'assistance gratuite des experts d'INFOPOINT, par l'envoi de drafts de vos projets, et de leur demander des éclaircissements, si nécessaire, à l'adresse suivante: sda-asbl@etuc.org. Sinon, vous êtes invités à consulter le vade-mecum sur l'usage de cette ligne budgétaire (processus de demande), que vous trouverez à la page: www.sda-asbl.org/testiPdf/VademecumEN.pdf.

SÉMINAIRE CONJOINT DE FORMATION POUR LES MEMBRES DU CEE DE FERRERO: LE RÔLE DES CEE POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La formation annuelle commune de Ferrero est devenue un rendez-vous obligé. Celle de 2008 s'est tenue sur le thème du développement durable et du rôle que peuvent jouer les CEE face à un défi aujourd'hui reconnu comme une urgence planétaire. Les stratégies de développement durable, mises en œuvre par la voie authentique et efficace de la Responsabilité sociale des entreprises (RSE), représentent en fait le choix le seul possible pour que le modèle de développement global puisse être productif et non-destructif. Dans cette optique, l'information et la consultation des travailleurs est l'outil indispensable permettant de lénifier les changements stratégiques et organisationnels dans les entreprises. La formation s'est concentrée sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs et la mise en œuvre des codes de développement durable de la RSE dans le cadre des stratégies de globalisation. Les CEE sont reconnus comme forums naturels de discussion de thèmes tels que la RSE : ce sont eux qui ont souvent signé, avec les Fédérations Syndicales Européennes, des accords-cadres en la matière. Ils représentent la seule forme de représentation des travailleurs dans les entreprises au niveau européen, et c'est la raison pour laquelle ils ont en charge des thématiques telles que la RSE et le développement durable comme thèmes fondamentaux de la culture et des stratégies de l'entreprise. L'entreprise Ferrero a toujours été orientée vers la production plutôt que vers les investissements financiers.

Sa croissance et son processus d'internationalisation se sont basés sur l'acquisition de nouvelles entreprises, sur le lancement de nouveaux produits et sur l'élargissement de ses marchés. Ferrero a aussi consacré beaucoup d'attention à l'innovation et à la recherche, en les structurant aussi dans l'entreprise, et en définissant des stratégies spécifiques en ce sens. L'engagement de l'entreprise en termes de durabilité environnementale est évident dans ses nouvelles stratégies vers une réduction de sa dépendance énergétique, via l'auto- et la coproduction. uliano.stendardi@cisl.it

SESSIONS DE FORMATION POUR LES MEMBRES DU CEE D'AXA

Les membres et les suppléants du CEE d'AXA, soit plus de 60 collègues, ont discuté avec la direction du développement de l'entreprise en Europe centrale et de l'objectif d'AXA de devenir l'employeur préféré.

Oliver Roethig, de UNI-Finance, a déclaré: "Le caractère toujours plus international de l'industrie de la finance – ainsi qu'AXA lui-même - nécessite un cadre transnational de relations industrielles. Nous avons besoin d'un réseau mondial de syndicats et de représentants des travailleurs dans le groupe. Le CEE et l'engagement de la direction en faveur du dialogue social constituent une base solide à un tel développement. C'est aussi une condition préalable pour Axa s'il veut devenir l'employeur préféré." La réunion a eu lieu à Varsovie, du 7 au 9 mai 2008. (oliver.roethig@uniglobalunion.org)

PROCHAINS ÉVÉNEMENTS

"LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS: CLÉ DE LA RÉUS-SITE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES"

Conférence internationale les 26 et 27 janvier 2009, Auditorium ITUH, 5 Bld. du Roi Albert II, 1210 Bruxelles

L'évaluation des risques est une étape essentielle dans l'organisation de la prévention en matière de santé et de sécurité. Omettre d'évaluer de manière proactive les impacts potentiels des conditions de travail, c'est garantir qu'il n'y a pas de place pour la prévention, ou se contenter de réagir systématiquement à des risques qui se sont manifestés par la mort ou par un handicap de travailleurs. Dans les débats sur la stratégie communautaire, la CES a toujours plaidé en faveur d'une évaluation approfondie des risques qui aboutisse à des plans pratiques de prévention. La CES s'oppose aux appels à une déréglementation (ou une soi-disant "meilleure réglementation") qui visent à réduire le champ d'application de cette obligation de l'employeur. La CES a aussi toujours fait pression pour une participation des travailleurs et de leurs représentants, afin de ne pas en arriver à une évaluation des risques du genre « check-list » ou « à prendre ou à laisser » par des experts extérieurs qui procèdent à l'évaluation des risques comme une entreprise commerciale. Les Semaines européennes 2008 et 2009 de l'Agence de Bilbao portent sur l'évaluation des risques. Il ne peut pas y avoir d'évaluation des risques de qualité sans un apport des travailleurs. Nous entendons en faire le fil rouge faire de toutes les activités prévues pour la Semaine européenne. C'est également une priorité du département HESA (santé et sécurité) de l'Institut Syndical Européen (ETUI dans le cadre de ce programme de recherche. La conférence, qui est organisée avec le soutien financier de la Commission européenne, vise deux objectifs principaux: d'abord, pour les syndicats européens, échanger des expériences en matière de programmes d'évaluation des risques qui ont permis la participation effective des travailleurs et de leurs représentants; et ensuite poser des questions bien ciblées sur la campagne de prétendue « Meilleure réglementation » dont le but est de réduire les droits des travailleurs à l'information et à la consultation, et à leur mot à dire dans les politiques de prévention. Interprétation assurée en anglais, français, néerlandais, polonais, espagnol et italien. Veuillez vérifier le [formulaire d'invitation](#) pour les inscriptions et pour plus d'information.

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS À LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Cycle d'ateliers tous les premiers lundis de décembre, de 12h45 à 14h00, Salle Vives (Chaire Hoover, Collège Dupriez, 3e étage U.C.L., 3 Place Montesquieu, B-1348 Louvain-la-Neuve).

Les pratiques participatives dans l'entreprise ont-elles une influence sur le bien-être des salariés ? Les politiques de participation dans l'entreprise, principalement adoptées à des fins de performance économique, ont-elle d'autres effets induits sur les salariés ?

Les ateliers en question, organisés et présidés par Patrick GUIOL, Politologue et expert en histoire de la participation en France, Président de l'Association pour la Promotion de la Société à Gestion Partagée (APL-SAGP) se tiendront tous les premiers lundis de décembre, de 12h45 à 14h00, Salle Vives (Chaire Hoover, Collège Dupriez, 3e étage U.C.L., 3 Place Montesquieu, B-1348 Louvain-la-Neuve) et tenteront d'y apporter une réponse. Cette interrogation est abordée à travers deux dimensions : l'une relative aux opinions et comportements des salariés, l'autre à la souffrance psychique au travail et à son impact sur la santé. Deux enquêtes réalisées à des intervalles différents ont retenu le critère de la gouvernance de préférence au statut juridique de l'entreprise. Elles comparent des échantillons de sociétés opposées par leur management des ressources humaines (« participatives » par opposition à « autoritaire »). Des contrastes significatifs apparaissent entre les deux groupes. En termes d'optimisme devant l'avenir, de choix politiques, de tolérance, de satisfaction dans les relations sociales, d'activités de loisir ou de consommations culturelles, les différences sont presque systématiquement en faveur des salariés des entreprises participatives. La seconde enquête révèle dans quelle mesure une gestion autoritaire fermée au dialogue et un mauvais climat social ont un impact sur la santé des travailleurs. Là, comme dans les pratiques socioculturelles, une différence nette émerge. Avec elle, la question de la « reconnaissance » apparaît, une fois de plus, déterminante. Un distinguo Homme/Femme s'annonce, aussi, hautement significatif. Les langues de travail utilisées seront l'anglais ou le français, en fonction de la langue des orateurs. Pour plus d'informations, veuillez contacter les organisateurs : [Isabelle Ferreras](#) ou [Axel Gosseries](#) ou encore [Grégory Ponthière](#).

ÉVÉNEMENTS RÉCENTS



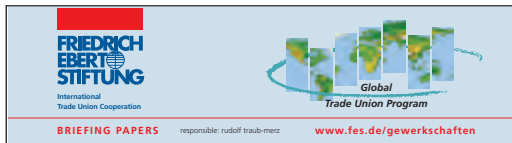
FORMATION POUR LE COMITÉ D'ENTREPRISE DE LA SE ALLIANZ

La compagnie d'assurances allemande ALLIANZ a adopté la forme juridique de Société européenne. C'est l'une de plus grandes sociétés cotées en Bourse qui est en course pour la fusion transfrontalière avec le groupe italien RAS Holding S.p.A. En adoptant le statut de Société européenne, ALLIANZ SE s'est également engagée pour un "dialogue intensif entre la direction et les représentants des travailleurs et leurs syndicats." Pour s'acquitter de leur mandats, 37 représentants des travailleurs de 24 pays, qui ont acquis le droit

d'être membres du Comité d'entreprise de la SE avec le droit "d'être informés et consultés sur les questions transfrontalières", ont participé à une session de formation organisée par le Département Education de l'Institut Syndical Européen avec l'assistance de Ver.di, les 16-17 juillet 2008. Le séminaire est parti du fait que les représentants au sein des Comités d'entreprise de la SE et du CEE doivent pouvoir comprendre tant les informations fournies par la direction centrale que les vues et les attentes d'autres représentants, en particulier de ceux qui expectations proviennent de systèmes de représentation très différents. Bien que la plupart des pays d'Europe partagent des objectifs communs en ce qui concerne ce que l'on appelle la « Dimension sociale », les moyens de pratiquer le dialogue social varient très fort d'un pays à l'autre. C'est pourquoi l'accent a été mis sur l'échange d'informations et sur la communication interculturelle: les participants ont été invités à présenter de quelle manière les problèmes liés à la sous-traitance, à la formation continue, à la répartition du temps de travail etc. étaient traités dans leurs pays respectifs, et d'arriver à des points de vue communs sur plusieurs cas illustrant les questions de communication interculturelle dans le contexte de la représentation.

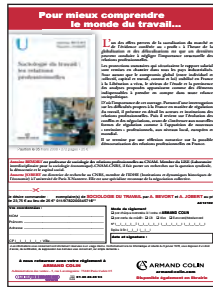
[www.conf.etude.org/~jean-claude le douaron/allianz/](http://www.conf.etude.org/~jean-claude_le_douaron/allianz/) ou jclédoua@etui.org

PUBLICATIONS



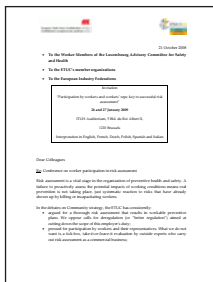
COMPETITION OR COOPERATION? THE FUTURE OF RELATIONS BETWEEN UNIONS IN EUROPE AND THE UNITED STATES

The new Friedrich-Ebert-Stiftung Briefing Paper No. 7 on international trade union cooperation. Interesting reading for EWC coordinators and others... Available in English and other languages from the web site of FES.



SOCIOLOGIE DU TRAVAIL: LES RELATIONS PROFESSIONNELLES, A. BEVORT AND A. JOBERT, EDITORS. ARMAND COLIN, 2008

The extension of globalisation and the delocation processes triggered by both market and profit rationale could have an adverse effect by negating the structural importance of industrial relations. This study adopts an innovative approach towards a possible democratisation of industrial relations in France. www.armand-colin.com/livre/270965/sociologie-du-travail-les-relations-professionnelles.php www.armand-colin.com



MEMORANDUM EUROPEAN WORKS COUNCILS: RECOMMENDATIONS FOR POLICY MAKING BASED ON CURRENT EXPERIENCES

The ETUI unveiled its last publication on EWCs during an event on the revision of the EWC Directive (94/45/EC) which took place in Brussels on 8th September. The meeting was attended by the eighteen academics from across Europe who contributed to the Memorandum, representatives of the social partners (Reiner Hoffmann for the ETUC; Jørgen Ronnest for BUSINESSEUROPE) and MEP Philip Bushill-Matthews who will act as rapporteur for the issue during the passage of the revised legislation through the European Parliament. The Memorandum outlines a series of recommendations for policy making regarding EWCs based on fifteen years of research on how they function in practice. Its aim is to promote better functioning EWCs via a stronger and clearer legal base at a time when the social partners and European legislators are aiming to make progress on this important piece of legislation. For more information contact Norbert Kluge (nkluge@etui.org) or Romuald Jagodzinski (rjagodzinski@etui.org). German and French versions will be available soon. You can also download the Memorandum from www.etui-rehs.org.

.....

CONTRIBUTIONS DE:

Andrea Albertazzi, Federica Maria Ciacci, Reiner Hoffmann, Wolf Jäcklein, Romuald Jagodzinski, Norbert Kluge, Alex Martin, Marina Monaco, Antje Orentat, Claudio Stanzani, Michael Stollt.

DIRECTION: Claudio Stanzani