

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 VP/2012/003/0179 SI2. 636146



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



LES DROITS D'INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS EN EUROPE

UNE NOUVELLE VOIE POUR L'EUROPE: LE PLAN DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS EN FAVEUR DE L'INVESTISSEMENT, DE LA CROISSANCE ET DE L'EMPLOI DURABLES ET DE QUALITÉ



En Novembre, le Comité exécutif de la CES a approuvé une résolution cruciale pour les travailleurs et les citoyens européens (disponible en plusieurs langues de l'UE sur le [site de la CES](#)). Au lieu de s'en tenir à des politiques ayant échoué, la CES affirme une fois encore que les dirigeants européens doivent se battre pour une nouvelle voie, un plan basé sur les investissements dans la croissance durable et les emplois de qualité. Sinon, nous allons continuer à voir le chômage augmenter. L'Europe sociale ne doit pas être détruite. Cinq ans après le début de la crise, les citoyens européens continuent de souffrir de l'incertitude économique et sociale. Le taux de chômage, le travail précaire, les inégalités et la pauvreté ruinent la vie de beaucoup. Vaincre la récession et la stagnation de nos économies, rendre l'espoir et la confiance au aux peuples est la tâche la plus urgente des dirigeants de l'UE. L'UE a le potentiel pour lutter contre la crise. Il est urgent de prendre une nouvelle direction, de stabiliser la situation économique et de créer des emplois de qualité dans une Europe sociale. L'UE doit utiliser ses forces pour forger un avenir plus prospère, égalitaire et démocratique. Il est nécessaire d'avoir une perspective à long terme. Des investissements massifs sont nécessaires pour donner à nos économies un nouveau départ, basé sur une croissance durable. Nous vous proposons un objectif d'investissement de 2 % du PIB de l'UE chaque année sur une période de dix ans. Cela aura pour effet supplémentaire de renforcer l'investissement privé, et de promouvoir des projets privés de modernisation à grande échelle. Ces investissements permettraient la construction d'une base industrielle solide, de bons services publics, un bon fonctionnement des systèmes de l'État, avec des systèmes de protection sociale inclusifs, et des établissements de recherche et d'enseignement innovateurs. 1.000 milliards € ont été dépensés pour sauver le secteur financier. 1.000 milliards € sont perdus chaque année en évasion et fraude fiscales. Il est maintenant temps de dépenser 250 Md € pour des emplois de qualité et un bon avenir pour les Citoyens de l'UE. Un plan d'investissement audacieux pourrait produire jusqu'à 11 millions de nouveaux emplois de qualité. Le plan est ouvert à tous les pays de l'UE, avec des projets à l'échelle européenne en cours d'élaboration en collaboration avec des projets d'investissement nationaux. Les investissements qui ont le plus d'impact sur l'activité économique nationale devraient être prioritaires.

LA CES DEMANDE Des investissements massifs pour une croissance durable et des emplois de qualité, des services publics et du secteur privé de qualité, des systèmes étatiques performants, avec des systèmes de protection sociale inclusifs et des établissements de recherche et d'enseignement innovants. La fin de la fraude fiscale et de l'évasion fiscale, une fiscalité équitable pour financer un plan d'investissement. Plus de souplesse dans l'application des règles de déficit public, si les investissements sont réalisés.

UNE NOUVELLE VOIE POUR L'EUROPE: PLAN DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS POUR L'INVESTISSEMENT, UNE CROISSANCE DURABLE ET DES EMPLOIS DE QUALITÉ

Cinq ans après le début de la crise, les citoyens européens souffrent encore du fait des incertitudes économiques et sociales. Chômage, travail précaire, inégalités et pauvreté ruinent la vie de nombreuses personnes. Vaincre la récession et la stagnation de nos économies, redonner espoir et confiance aux gens sont les tâches les plus urgentes auxquelles les dirigeants de l'UE sont confrontés.

L'UE a le potentiel pour combattre la crise. Il est urgent de prendre une nouvelle direction afin de stabiliser la situation économique et de créer des emplois de qualité dans une Europe sociale. L'UE doit utiliser ses atouts pour construire un avenir plus prospère, plus égalitaire et plus démocratique.

Il faut penser à plus long terme. Des investissements massifs sont indispensables pour donner à nos économies un nouveau départ reposant sur une croissance durable. Nous proposons un objectif d'investissement annuel de 2% du PIB européen pendant dix ans. Cela aura pour effet supplémentaire de stimuler de nouveaux investissements privés et de favoriser une modernisation de grande ampleur du secteur privé.

De tels investissements contribueront à constituer une base industrielle solide, de bons services publics, un modèle social inclusif et des systèmes étatiques bien organisés ainsi que des institutions de recherche et d'éducation innovantes.

1.000 milliards € ont été dépensés pour sauver le secteur financier. 1.000 milliards € sont perdus chaque année du fait de l'évasion et de la fraude fiscales. Il est temps maintenant de dépenser 250 milliards € pour l'emploi et un avenir meilleur pour les citoyens européens. Un plan d'investissement audacieux pourrait générer jusqu'à 11 millions de nouveaux emplois de qualité.

Le plan est ouvert à tous les pays de l'UE. Il prévoit le développement conjoint de projets à l'échelle européenne ainsi que des projets d'investissement nationaux. La priorité devra être donnée aux investissements ayant l'impact le plus important sur l'activité économique.

LA CES EST CONTRE

- » Des politiques basées sur l'austérité ;
- » Une décennie perdue de chômage de masse, de travail précaire et d'injustice fiscale ;
- » Des politiques économiques visant à rassurer les marchés plutôt qu'à garantir le progrès social.

LA CES EST POUR

- » Des investissements massifs pour une croissance durable et des emplois de qualité ;
- » De bons services publics, un modèle social inclusif et des systèmes étatiques bien organisés ainsi que des institutions de recherche et d'éducation innovantes ;
- » La fin de la fraude et de l'évasion fiscales ainsi qu'une fiscalité juste pour financer un plan d'investissement ;
- » La flexibilité dans l'application des règles en matière de déficits publics si des investissements sont consentis.



REJOIGNEZ-NOUS: [#newpath4europe](https://twitter.com/newpath4europe)

CONFÉDÉRATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

European Trade Union Confederation
Boulevard Roi Albert II, 5 | B-1210 Brussels | Belgium
www.etuc.org

NOUVELLES DE L'UE

RENFORCER LE PLAN D'INVESTISSEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE POUR STIMULER LA CROISSANCE ET LA CRÉATION D'EMPLOIS



À la veille du Conseil européen du 25 Octobre 2013, les organisations européennes de partenaires sociaux BUSINESS EUROPE, l'UEAPME, le CEEP et bien sûr la CES ont adressé une lettre aux présidents Van Rompuy, Barroso et Grybauskaitė, sur la nécessité de "renforcer le plan d'investissement de l'UE pour stimuler la croissance et la création d'emplois". Une condition préalable à la croissance à long terme, à une reprise de l'emploi et à un niveau de vie élevé est que les entreprises à travers le continent aient suffisamment confiance à long terme pour faire les investissements nécessaires pour accroître la création d'emplois et la production. Cette confiance, à son tour, dépend d'une demande robuste et stable, de réseaux de soutien, d'infrastructures et de services publics de qualité élevée, ainsi que d'un climat de paix et de cohésion sociale. Dans un certain nombre de domaines, le financement n'est pas encore alloué aux projets d'investissement où il est le plus nécessaire. Un seul projet a reçu un financement par

euro-obligations de projet. En outre, le Conseil, la Commission et la BEI doivent préciser sans délai les paramètres pour la conception de ce nouvel instrument de partage des risques pour lui permettre de commencer à fonctionner en Janvier 2014. L'Europe doit faire tout son possible pour soutenir les investissements à long terme nécessaires pour soutenir la croissance et la création d'emplois. Par conséquent, les partenaires sociaux européens exhortent les gouvernements à se concentrer sur la façon dont ils peuvent assurer de meilleurs investissements publics qui contribuent à la croissance à long terme et à la création d'emplois. Nous exhortons également le Conseil et la Commission, dans le cadre d'un plan d'investissement plus large, de se mettre d'accord rapidement sur les instruments de la BEI, de sorte à ce que le financement puisse être mis en oeuvre sans délai.



LA CES DIT: RETHINK REFIT!

Au début d'Octobre 2013, dans une communication sur la condition et la performance réglementaire, la Commission européenne a présenté les domaines d'action visant à simplifier les règles de l'UE et à les rendre moins lourdes. L'un de ces domaines sera la santé et la sécurité. Le document prévoyait également quelles nouvelles mesures seront prises, par exemple en considérant le retrait de propositions en attente, ou encore la réévaluation ou l'abrogation de lois existantes.

Les initiatives législatives à venir en vue de simplifier et d'alléger le fardeau pourraient concerner des domaines clés tels que la consolidation de trois directives dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs en fonction des résultats d'une consultation des partenaires sociaux - un défi majeur pour les syndicats dans l'UE. La CES a immédiatement publié un communiqué de presse en réponse à la communication de la Commission.

Bernadette Ségol a déclaré: "Le marché intérieur n'est acceptable que s'il est soumis à des règles sociales fortes. Le programme de refonte de la Commission bloque tout progrès dans ce sens. Nous avons besoin de droits sociaux à tous les niveaux pour tous les travailleurs de l'UE. La dimension sociale de l'UE avec ses indicateurs ne répond pas à cet objectif".

Lisez la résolution de la CES pour le **RENFORCEMENT DES DROITS D'INFORMATION, DE CONSULTATION ET DE PARTICIPATION POUR TOUS LES TRAVAILLEURS**, disponible en [anglais](#) et en [français](#).



CONSEIL DE L'UE: DES MOTS VIDES POUR UNE EUROPE SOCIALE ET FORT SOUTIEN À LA DÉRÉGLEMENTATION. LA CES DIT RETHINK REFIT!

Le Conseil de l'UE de Décembre 2013 a interprété l'expression "Dimension Sociale de l'Union Economique et Monétaire" comme une vaste catégorie de déséquilibres et d'inégalités qui affectent l'Europe. Mais cette vision est très loin de la vision de la CES. Les conclusions du Conseil de l'UE n'offrent aucune perspective sérieuse de réorienter la politique économique vers une réduction des inégalités et de la pauvreté, ni à des investissements à long terme pour une croissance durable et des emplois de qualité.

Au lieu de porter atteinte aux droits des travailleurs, la Commission européenne devrait augmenter ses efforts pour obtenir le respect effectif de la législation existante par tous les Etats membres, et s'attaquer aux manquements éventuels.

Bernadette Ségol, Secrétaire Générale de la CES a déclaré: "Ils essaient de nous convaincre que le noir

est blanc, ils ne vont pas nous tromper. La dimension sociale est réduite à un tableau de bord, à une information statistique, aucune action pour une croissance durable et des emplois décents; aucune initiative pour plus de justice sociale. Par contre on peut s'attendre à voir le programme de déréglementation de l'UE avancer à grands pas. Aujourd'hui les travailleurs se sentent en colère et profondément déçus." La CES a vivement réagi aux conclusions du Conseil. En mettant en œuvre rapidement le programme de refonte (dit "REFIT"), le Conseil est se fait la chambre d'enregistrement des intentions de M. Barroso d'abandonner l'accord des partenaires sociaux sur la protection de la santé et la sécurité au travail dans le secteur de la coiffure. Au lieu d'attaquer les droits des travailleurs, la Commission devrait concentrer ses efforts à ce que la législation communautaire soit correctement appliquée dans toute l'Europe et à identifier les lacunes de la réglementation.

Sur le site de la CES, vous pouvez lire la résolution de la CES **ARRÊTEZ LA DÉRÉGLEMENTATION DE L'EUROPE, RETHINK REFIT!** disponible en [anglais](#) et en [français](#).

LA DDIRECTIVE DE L'UNION EUROPÉENNE SUR LES RESTRUCTURATIONS SOCIALEMENT RESPONSABLES À L'ARRÊT ?

Le 15 janvier 2013, le Parlement européen de Strasbourg a adopté avec une écrasante majorité de 503 députés (contre 107 voix contre et 72 abstentions) une initiative législative sur la mise en place des restructurations d'entreprises. Cette résolution est

appelé le “rapport Cercas”, en référence au député socialiste Alejandro Cercas. Elle représente l'une des initiatives législatives les plus importantes pour l'implication des travailleurs dans l'anticipation du changement au niveau européen depuis 2008, lorsque la directive CEE a été révisée.

Le 19 Novembre 2012, la Commission emploi et affaires sociales du Parlement européen avait déjà voté en faveur de ce rapport du socialiste espagnol, qui décrit en détail le projet de loi.

Selon le Parlement européen, le projet de loi devrait comporter 14 points servant de normes minimales pour les entreprises dans tous les pays de l'UE.

Les plus importantes sont:

- La planification stratégique à long terme des effectifs
- La reconnaissance précoce des besoins en main-d'œuvre et en compétences
- Un soutien à la formation par l'employeur
- L'anticipation de restructurations concrètes
- Des règles pour la mise en place de plans sociaux avec la participation des élus et syndicats
- Minimiser les coûts externes, qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux.



Étant donné qu'on retrouve déjà des lois en ce qui concerne la planification des effectifs en prospective, les plans sociaux et l'équilibre des intérêts dans de nombreux pays européens, l'impact de la proposition de directive aurait du varier d'un de pays à l'autre. En Europe orientale, dans les pays méditerranéens et au Royaume-Uni, il faudrait s'attendre à des améliorations importantes pour les salariés, alors qu'en Allemagne, en Autriche et en Scandinavie il existe déjà un cadre de qualité. Mais même dans les pays avec des normes nationales élevées, on aurait pu s'attendre à des ajustements (par exemple, en Allemagne, de la Loi constitutionnelle de l'entreprise).

Sur cette base, la Commission européenne sera obligée de présenter une proposition de directive de l'Union européenne dans les trois mois, ou de lancer une consultation formelle avec les partenaires sociaux. Les confédérations d'employeurs, cependant, ont déjà refusé toute initiative législative.

La Commission avait jusqu'à mi-Avril 2013 pour présenter un projet de directive. La CES a appelé à une action urgente dans une lettre ouverte adressée à José Manuel Barroso, président de la Commission européenne, le 8 Mars 2013.

Bien que la grande majorité qui a conduit à l'approbation par les représentants des citoyens européens dans le Parlement de l'Union, la Commission européenne a uniquement annoncé une déclaration sur le “rapport” avant la fin de 2013, contenant des exemples de bonnes pratiques dans la gestion socialement responsable des restructurations d'entreprises, mais ne contenant pas de recommandations politiques: pour la Commission Européenne, d'ailleurs, toutes initiatives législatives n'auraient aucune chance d'être acceptées par les employeurs, et n'obtiendraient pas un large soutien au sein du Conseil.

Les syndicats et le Parlement européens considèrent ce manque d'action comme une violation contre du Traité de Lisbonne, qui définit le fonctionnement de l'Union européenne depuis 2009. Le 2 Septembre 2013, la CES a déposé une plainte formelle à l' "Ombudsman" (Médiateur) de l'Union européenne, pour l'absence d'action de la part de la Commission sur le "Rapport Cercas". Le Médiateur est chargé d'enquêter sur les plaintes concernant les irrégularités dans la gestion des institutions de l'UE et de présenter des suggestions pour des solutions au conflit. Il ne peut toutefois forcer à une initiative législative.

Le communiqué de presse de la CES ainsi que la plainte au Médiateur européen sont disponibles sur le site de la CES, en [anglais](#) et aussi en [français](#).

PROGRÈS DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRANSNATIONALE

Au cours des dernières années, les accords collectifs transnationaux (TCA) sont devenus une pratique de plus en plus courante dans les entreprises transnationales. Cela est le résultat de l'internationalisation des relations industrielles ce qui représente pour les syndicats européens et internationaux ont trouvé un nouveau champ d'action. Le 18 Octobre 2012, le Comité exécutif de la CES avait approuvé une position sur la consultation de la Commission européenne sur les TCA.

Sur la base de cette position, le secrétariat de la CES a donc développé engagé de nouvelles discussions avec la Commission européenne et le Parlement européen, qui a conduit au rapport d'initiative, "[La négociation collective transfrontalière et le dialogue social transnational](#)", approuvé par le Parlement le 15 Juillet 2013, rapporteur Thomas Händel (GUE). Le rapport est basé principalement sur la position de la CES et ainsi que sur les procédures que les fédérations syndicales européennes de l'industrie ont développés pour les dans le cadre des négociations transnationales.

In the meanwhile Pendant ce temps, afin d'élaborer une proposition syndicale d'un pour un cadre juridique optionnel, la CES a commencé le développement d'un projet co-financé par l'Union européenne, impliquant des experts juridiques et les affiliées, en particulier as well as ainsi que les fédérations syndicales européennes elles-mêmes. Le projet consiste en une phase initiale de recherche pour le développement d'une étude, afin de:

- Discuter des opportunités pour le développement d'un cadre juridique optionnel pour le TCA
- Définir la base juridique et le contenu d'un tel cadre
- Proposer des mesures qui peuvent conduire à son adoption.

GARANTIE POUR LA JEUNESSE : LES ÉTATS MEMBRES DE L'UE SUR LA VOIE DE LA MISE EN ŒUVRE

Les 17 et 18 Octobre, la [Commission européenne](#) et les [Etats membres de l'UE](#) se sont réunis pour discuter des aspects pratiques de la [mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse](#), lors d'un séminaire organisé par la Commission européenne à La Hulpe, en Belgique. Cette manifestation faisait partie d'un programme plus vaste, prévu par la CE, visant à soutenir les États membres de l'UE à concevoir et à développer des programmes viables pour leurs garanties nationales pour la jeunesse. Le programme lui-même fournit une série de contenus de haut niveau, et une série d'outils pour l'assistance technique et financière. [L'objectif des garanties de la Jeunesse](#) est en fait de s'attaquer au grave problème du [chômage élevé des jeunes en Europe](#). L'objectif est d'accorder à chaque citoyen de moins de 25 un travail décent, ainsi que des



programmes d'apprentissage et de formation tout au long de la vie ayant éventuellement une finalité directe à l'emploi. Chaque pays de l'UE a été largement formé sur l'importance de ces garanties pour les jeunes abordant le marché du travail, et chaque État membre a désormais la tâche d'élaborer un plan pour mettre en œuvre les objectifs et de concevoir toutes les mesures pratiques nécessaires et en particulier de fournir des ressources financières viables pour de telles mesures.

Les garanties nationales de jeunes devront:

- Indiquer le rôle des établissements d'enseignement publics et le rôle de toutes les autorités consacrées à l'inclusion dans le marché du travail, tels que les organisations de jeunesse ou les représentants des travailleurs et des employeurs;
- Indiquer les réformes structurelles qui doivent être appliquées au système, afin que les mesures prévues et d'autres initiatives dans la même ligne puissent être efficaces dès que possible, de manière à assurer des garanties réelles aux jeunes victimes des effets dévastateurs de la crise économique;
- Indiquer clairement les moyens financiers impliqués dans la mise en œuvre de ce programme, en particulier grâce à l'appui des initiatives liées au Fonds pour l'Emploi des Jeunes et au Fonds social européen (FSE).
- Fixer un calendrier précis pour la mise en œuvre et le suivi de l'évolution du programme au niveau national .

Le Fonds social Européen, qui allouera plus de 10 millions d'euros chaque année de 2014 à 2020, soutiendra les États membres de l'UE dans la définition des programmes de ces garanties pour la jeunesse.

Les États membres ayant identifié des régions internes avec un taux de chômage des jeunes au-delà de 25%, bénéficieront potentiellement de fonds européens supplémentaire pour concevoir et mettre en œuvre des projets plus spécifiques.

Ces États membres, afin d'être admissibles à ces fonds supplémentaires, ont dû présenter une demande spécifique pour les plans de mise en œuvre de garantie de la jeunesse à la fin de 2013, tandis que d'autres pays auront jusqu'à la mi 2014 pour présenter leurs plans pour leurs garanties nationales de la jeunesse. La République tchèque, la Croatie et la Pologne ont déjà déposé leurs plans nationaux.

(Cet article est extrait et traduit de la newsletter internationale "I.C.A.R.U.S. Information and Consultation: Approaches of Research coordinating good Union Standard", régulièrement publiée par le Département international de la CGIL Lombardie.

Le site du projet I.C.A.R.U.S. est www.icaruspartecipazione.eu, alors que tous les numéros du bulletin d'information sont disponibles sur la page web.)

Lire les communiqués de presse de la CES sur les initiatives visant à lutter contre le chômage des jeunes en Europe sur le site de la CES.

NOUVELLES DES FEDERATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES



FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS DES SERVICES PUBLICS



L'AUSTÉRITÉ A ÉCHOUÉ - UN REGARD SUR LES PREUVES

Alors que l'économie européenne montre des signes de croissance molle, les partisans de l'austérité tels que le commissaire européen Olli Rehn et le président Barroso pourraient être tentés de revendiquer que leurs politiques ont fonctionné. Ce briefing de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) est un rappel opportun non seulement que l'austérité a échoué et causé la douleur sociale pour les travailleurs et les citoyens, mais qu'un changement urgent de politique est nécessaire pour créer les conditions d'une reprise durable.

La FSESP a demandé à Ronald Janssen (conseiller économique à la Confédération européenne des syndicats) d'examiner l'impact de l'austérité et d'expliquer comment et pourquoi elle a échoué. Dans ce premier des cinq briefings, il observe l'ampleur des coupes imposées sur les dépenses publiques

à travers l'Europe et leur impact économique et social. Il souligne que, même dans ses propres termes - la réduction de la dette en pourcentage du PIB - l'austérité a échoué dans plusieurs pays. Le texte comprend également un avertissement sur l'impact à long terme de ces mesures. Les promoteurs de l'austérité revendiquent qu'elle est nécessaire à court terme pour créer les conditions d'une croissance économique, R. Janssen défend qu'il ya un risque réel de compromettre les perspectives de reprise à long terme, puisque les travailleurs sont enfermés dans le chômage de longue durée et que l'investissement public est sabré.

Le Secrétaire Général Adjoint de la FSESP **Jan Willem Goudriaan** a déclaré: "*Nous avons défendu ces arguments depuis des années mais les responsables politiques européens ont aveuglément poursuivi leurs politiques qui ont échoué. Malheureusement, l'expérience des dernières consultations avec la Commission Européenne et la Banque Centrale Européenne sur la situation économique actuelle et de la prochaine Enquête Annuelle sur la Croissance indiquent que nous devons nous préparer à voir encore plus de la même chose alors même que le prochain Semestre Européen se met en route*".

Il a ajouté: "*Il est crucial que nous continuions de fournir aux gens les faits et les arguments prouvant que l'austérité a échoué, en montrant les conséquences et détaillant quelles mesures de remplacement sont nécessaires. Nous croyons que cette série de briefings sera une contribution importante au débat et aidera la FSESP, ses membres et d'autres dans la campagne pour un changement de cap*".

Pour plus d'informations, contacter Pablo Sanchez:

+32 (0) 474 62 66 33 psanchez@epsu.org

CONFÉRENCE ANNUELLE DE LA CES SUR LES CEE QUELS NOUVEAUX RÔLES POUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS?



Nous sommes actuellement confrontés à une quadruple crise, à savoir: une crise financière, une crise écologique, des inégalités croissantes et une crise de confiance dans les institutions de gouvernance. Ces problèmes sont intrinsèquement liés et exacerbés par l'orientation à court-terme vers la valeur actionnariale qui domine notre économie. Les entreprises et les grands patrons sont plus concernés par la hausse du cours des actions que par les différents acteurs. La Société durable est une alternative à la valeur actionnariale qui met en avant la participation à l'entreprise des différents acteurs et, plus particulièrement, celle des salariés. Les Comités d'entreprise européens (CEE) et la représentation des travailleurs aux conseils d'administration (WBLR) sont des composantes essentielles d'une Société durable puisque les entreprises possédant un CEE sont plus durables que celles qui n'en possèdent pas. Toutefois, les entreprises devront connaître

des transformations profondes avant que nous ne puissions sortir de cette quadruple crise. Les CEE et la WBLR devront être bien plus actifs pour être en mesure de pousser les entreprises à changer.

La brochure de la conférence est disponible en plusieurs langues sur le [site de la CES](#) et aussi le matériel présenté et distribué lors des différentes sessions.

LE POINT DE VUE DE L'EFFAT SUR LA DURABILITÉ

A l'occasion de la conférence annuelle de la CES sur les CEE, la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) est intervenue de manière assez significative. Au cours des dernières années l'EFFAT a mis en place des comités d'entreprise européens dans plus de 100 groupes transnationaux et est engagée dans un dialogue social fructueux dans les secteurs de l'agriculture, de l'hôtellerie et restauration, de la restauration collective, de l'alimentation, du sucre et du tabac. Selon EFFAT, une entreprise durable fonctionne selon des interactions équitables entre les dimensions écologiques, économiques et sociales. Nous croyons qu'une société durable est une société qui a des objectifs de développement durable et une stratégie détaillée pour les atteindre.

EFFAT considère le développement durable comme un principe vital fondé sur les droits du travail, la démocratie, l'égalité des sexes, l'équité sociale, la primauté du droit et le respect des droits fondamentaux. Dans les secteurs de l'EFFAT, la durabilité signifie le respect des droits des travailleurs, un prix équitable aux petits agriculteurs et l'exercice de la responsabilité environnementale. Malheureusement, ces considérations restent abstraites pour de nombreuses multinationales.

Dans ses activités quotidiennes l'EFFAT travaille à créer un système alimentaire plus équitable qui promeut l'équité sociale et économique tout au long de la chaîne d'approvisionnement. À cet égard, l'EFFAT considère la transparence des entreprises comme un outil fondamental. Pour être "durable", une entreprise doit avoir un système de vérifiable de l'extérieur permettant de rendre compte des données et performances financières et non-financières et de mesurer les progrès de la réalisation des objectifs de développement durable (environnemental, social, etc).

La durabilité pour les entreprises multinationales, c'est aussi la création d'emplois de qualité et une main-d'œuvre compétente, qualifiée et motivée. Par conséquent,

l'EFFAT déplore la compétitivité basée sur la réduction des coûts et une course vers le bas en termes de salaires et de conditions de travail. Pour les entreprises multinationales, il est essentiel d'élaborer des politiques durables, non seulement pour des raisons éthiques, mais aussi parce que ceux qui sont les plus inventifs aujourd'hui sont susceptibles d'être demain plus rentable. C'est pourquoi, au sein de l'EFFAT nous croyons fermement que le développement du capital humain ainsi que la mise en œuvre des politiques de responsabilité sociale des entreprises doivent être considérés comme des tremplins pour la compétitivité et la croissance. Ainsi, les gouvernements, mais aussi les entreprises, ont besoin d'investir dans la recherche et l'innovation pour stimuler la croissance économique et renforcer la compétitivité.

Dans la vision de l'EFFAT, un autre élément crucial de la durabilité consiste en la participation des parties prenantes, notamment les salariés, dans les processus de prise de décision. Cela peut se produire à travers un certain nombre de mécanismes, y compris la négociation collective, la représentation des travailleurs au niveau du conseil d'administration ou les comités d'entreprise européens (CEE). Les CEE sont très importants en termes de relations industrielles européennes, car ils reflètent une prise de conscience croissante de la nécessité de répondre à "l'eupéanisation" des affaires en complétant les canaux d'information et de consultation des travailleurs nationaux existants. Les CEE sont donc un élément essentiel de la démocratie et de la bonne gouvernance d'entreprise. S'ils sont correctement informés et consultés, les CEE peuvent limiter les mauvaises conséquences des décisions de gestion, en particulier dans le cas des processus de restructuration au niveau pan-européen. Surtout, le point de vue de l'EFFAT sur la durabilité est celle d'un défi social, d'un appel à l'action, d'une tâche en cours et, par conséquent, d'un processus politique.

LA DURABILITÉ SELON LA FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES TRAVAILLEURS DU BOIS ET BÂTIMENT

Le concept de l'entreprise durable comprend, selon la FETBB, tout ce qui concerne la durabilité à long terme de l'entreprise, en termes d'impact écologique, d'opportunités économiques et de développement social et humain. Comme la réalité dans le secteur européen de la construction au cours de la dernière décennie a été la recherche d'une main-d'œuvre bon marché, le développement a, dans la plupart des cas, été "anti-durable". Le travail à bas prix signifie des travailleurs exploités avec de mauvaises conditions de travail, sans formation professionnelle pertinente et sans protection sociale adéquate. Selon la FETBB, la croissance durable doit également comprendre le respect des droits fondamentaux visant à une main-d'œuvre en bonne santé, qualifiés et motivés.

LETTRES DES CEE: PENSÉES APRÈS LA CONFÉRENCE

Bonjour à tous,

Dans la foulée de la conférence sur les CEE qui a eu lieu à Bruxelles, je tiens à partager certaines de mes pensées avec vous tous.

Le titre de la conférence cette année, "Quels nouveaux rôles pour les CEE?" semblait être très ambitieux. Elle a porté sur différents aspects et a touché des thèmes tels que la crise financière, les questions écologiques et environnementales, l'accroissement des inégalités, la crise de légitimité du système politique...

Un grand nombre de questions cruciales ont été débattues par des intervenants importants - des syndicalistes et des représentants d'entreprises, ainsi que les membres du CEE de toute l'Europe - avec un large public de participants experts.

Un sujet très intéressant débattu lors de la conférence était la représentation des travailleurs au niveau du conseil d'administration, permettant aux représentants du personnel de siéger dans les conseils d'administration ou de surveillance. La question a été longuement exposée et profondément discutée, en particulier par des collègues allemands qui ont mûri une longue expérience sur ce terrain.

Mon sentiment est que, en Italie aussi, nous pourrions bénéficier de formes de participation des travailleurs diversifiées et mises à jour. Dans certains cas, nous aurons à les "inventer" à les concevoir à partir de zéro, mais certaines dispositions existent déjà, comme c'est le cas dans la convention collective nationale pour le secteur de la chimie. De toute évidence, une telle idée devra être développée. Des obstacles juridiques, idéologiques et éthiques devront être tenus en compte. Néanmoins, je pense que cette considération mérite toute notre attention, et d'être sérieusement envisagée. Une autre intervention a été particulièrement appréciée par le public et a obtenu un large consensus : celle de Jonathan Hayward, responsable du département international de Unite the Union. Il a offert un raisonnement solide sur la nécessité de redéfinir les règles actuelles qui, en l'état, limitent le fonctionnement et l'impact potentiel des CEE. En ce sens, il a appelé les syndicats à une approche plus progressiste et dynamique, et la CES à fournir un soutien concret pour une plus grande efficacité des CEE.

En tant que président du CEE d'Air Liquide, société multinationale active dans le secteur de la chimie, j'aurais aimé intervenir aussi, mais le temps était court en raison de la participation intense au débat. Dans la droite ligne des problèmes mis en évidence par Jonathan, j'aurais aimé raconter notre histoire, à propos de l'accord de CEE au sein d'Air Liquide que nous essayons de renégocier et d'adapter à la "nouvelle" directive 2009/38 depuis 2012.

Nous nous occupons principalement d'un problème concret, avec des conséquences doubles, en ce qui concerne la portée des procédures de consultation du CEE.

D'une part, il y a l'obstacle posé par la direction de l'entreprise: clairement, Air Liquide n'aime pas nous voir "interférer" dans ses décisions.

D'autre part, nous éprouvons une difficulté dans la coordination et l'alignement des actions possibles du CEE avec les actions possibles menées par d'autres structures syndicales nationales. Ces difficultés ne peuvent être surmontées que si il y a une réelle volonté concrète de collaborer, même sur la base de différentes législations, règles de mise en œuvre, et/ou conventions collectives nationales.

Notre CEE a connu directement cette difficulté, et est toujours aux prises avec de nouvelles méthodes, afin d'être en mesure de gérer efficacement les processus de restructuration et de délocalisation transnationaux.

Dans certains cas, ce manque de "syntonie" était à l'origine de problèmes opérationnels concrets. Dans certains pays, il y avait la nécessité de conclure des accords au niveau national prévus par la loi avant une certaine date. Cependant, ces contraintes de temps étaient ouvertement en contraste avec la nécessité au niveau transnational d'attendre que le CEE soit consultés et émette son avis motivé sur le processus de réorganisation.

En conclusion, je voudrais citer un des orateurs de la conférence: "La route de la Société durable est encore longue, mais doit être utilisée pour générer un monde durable et pour le bien des générations futures".

Je tiens à remercier la CES pour la possibilité de prendre part à cette conférence, qui est une expérience exceptionnelle qui doit définitivement être réitérée.

Toutes mes salutations les plus chaleureuses,

Sonia Cattaneo

Air Liquide Italia, présidente du CEE

CONSEIL DE SURVEILLANCE DE BASF-SE L'EXPÉRIENCE DE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Une interview de Geneviève Laforêt



En 2008, BASF, l'un des plus grands groupes chimiques du monde, dont le siège se situe à Ludwigshafen en Allemagne, se transformait en société européenne (SE). Cette nouvelle société BASF-SE devait dès lors conclure un accord visant à garantir l'implication des travailleurs au niveau communautaire, à travers des droits d'information, de consultation, mais également de participation au conseil de surveillance de la SE, dans la mesure où la participation existait dans le groupe allemand avant sa transformation en SE.

Selon la directive européenne 2001/86/CE, la transformation d'une société en SE ne peut en effet entraîner la disparition ou l'affaiblissement des droits existants. Denise Schellemans, déléguée LBC-NVK (CSC) chez BASF Anvers SA, siège depuis près de six ans au conseil de surveillance de la SE. Elle est par ailleurs toujours vice-présidente du comité d'entreprise européen (CEE). Elle nous fait part de son expérience de la participation sur la base du modèle allemand de "codétermination".

Quelles sont les modalités de la participation des travailleurs chez BASF-SE?

Chez BASF-SE, le système de gouvernance est dualiste: il comprend l'organe de direction ou «Vorstand» dont font partie les CEO du groupe, c'est-à-dire les membres du plus haut niveau de direction, et un conseil de surveillance dans lequel siègent à parité des représentants des actionnaires et des représentants des travailleurs. Ce conseil assure la surveillance des décisions que la direction a l'intention de prendre. La direction est présente aux réunions pour y présenter sa stratégie. Les voix

BASF-SE est l'un des plus grands groupes chimiques au monde. 75% des travailleurs sont occupés en Allemagne. La Belgique est le 2ème pays comptant le plus grand nombre de travailleurs, soit 6%. Trois sites belges ont un conseil d'entreprise: Anvers, Gand et Waterloo.

des actionnaires sont prépondérantes au sein de ce conseil étant donné que le président, qui est un actionnaire, dispose de eux voix. En outre, le conseil de

surveillance nomme les membres du "Vorstand". Les modalités de participation pour les représentants des travailleurs ont été fixées dans un accord négocié entre la direction RH centrale et un groupe spécial de négociation composé de représentants des travailleurs de tous les États membres où BASF est implanté. Pour mener à bien les négociations, les travailleurs ont bénéficié de l'aide précieuse d'un expert syndical. L'accord fixe les modalités de désignation des représentants des travailleurs au comité d'entreprise européen (CEE), la durée du mandat pour les membres du CEE et les membres du conseil de surveillance, etc. Le conseil se réunit cinq fois par an.

La législation allemande oblige aussi les conseils de surveillance à organiser une réunion supplémentaire par an pour évaluer le fonctionnement et les modalités de la

prise de décision (la préparation des décisions, la mise à disposition des documents appropriés, le temps nécessaire, etc.). L'objectif est de s'assurer que les décisions soient fondées et que chaque membre du conseil de surveillance soit conscient du rôle qui lui est imparti.

Au sein du conseil, des commissions fixes sont créées sur des sujets spécifiques tels que l'information économique et financière et les questions de personnel. Les résultats de ces travaux sont ensuite présentés en réunion plénière. Ces modalités de fonctionnement sont complétées par les statuts internes du conseil de surveillance pour ce qui concerne la responsabilité des membres, les règles de confidentialité, le fonctionnement des différentes commissions.

Le mandat belge est soumis au vote par et parmi les représentants des travailleurs des conseils d'entreprise de BASF en Belgique, et ce pour un délai de cinq ans. BASF compte actuellement trois sites belges avec un conseil d'entreprise (Anvers, Gand et Waterloo). Le CEE entérine ensuite la candidature pour le conseil de surveillance. Étant donné que la grande majorité des travailleurs du groupe sont occupés en Allemagne (75%), il n'y a malheureusement qu'un seul mandat disponible pour les représentants non allemands. Celui-ci a été attribué à la Belgique, le 2ème pays comptant le plus grand nombre de travailleurs après l'Allemagne (6%).

En quoi consiste la participation dans la pratique?

Lors des réunions du conseil de surveillance, la direction centrale communique des informations sur la stratégie du groupe, la politique d'investissement, la recherche et développement, l'évolution des produits, les projets de rachat, de vente, de réduction ou d'augmentation des participations, de joint-venture, etc. Ces informations donnent un aperçu général des perspectives économiques et financières de la SE, mais ne portent pas sur les situations spécifiques des

Denise Schellemans, déléguée CSC chez BASF Anvers SA, siège depuis près de six ans au conseil de surveillance de la société européenne: «Ce mandat au conseil n'affecte en rien mes qualités de militante syndicale et mes capacités d'interpellation de la direction au niveau global, européen ou local, que du contraire!»

entreprises dans les différents pays, ni sur des licenciements collectifs. Théoriquement, certaines décisions peuvent être freinées mais, dans la pratique, ce sont la

direction et les représentants des actionnaires qui décident. Il est néanmoins possible d'en reporter la mise en oeuvre, d'orienter les modalités d'une restructuration et de faire des propositions alternatives susceptibles d'être suivies. Ce fût le cas lors de la communication d'un désinvestissement dans une division: les représentants des travailleurs ont présenté une argumentation convaincante en faveur d'une proposition alternative de joint-venture qui a entraîné la suspension de la décision en vue d'un examen approfondi de la proposition.

La direction a finalement suivi la proposition des représentants des travailleurs. L'information est donc communiquée à un moment où l'on peut encore influencer la décision, ce qui est plus difficile au niveau national. La quantité d'information va aussi bien au-delà de ce que l'on pourrait obtenir au niveau d'un CE local en Belgique. L'impact sur le processus décisionnel n'est pas toujours mesurable mais, au moins, vous pouvez apporter votre vision et parfois vous arrivez à ralentir le processus et à convaincre la direction de modifier sa décision.

En plus, le mandat au conseil de surveillance m'assure la liberté d'accès aux différents établissements européens du groupe et m'offre la possibilité d'aborder directement certains sujets au niveau de la direction centrale.

Est-il possible de prendre sa place comme représentante non allemande au sein du conseil de surveillance de la SE?

Évidemment, ce n'est pas facile. Non seulement, parce que le système allemand est différent de celui que nous connaissons en Belgique, mais aussi parce que je suis la seule représentante non allemande au sein du conseil et ne suis pas représentée dans les commissions thématiques. Suite à l'immatriculation de la société en SE, le nombre de mandats au conseil est passé de 20 à 12 (6 représentants des actionnaires et 6 représentants des travailleurs) et cette diminution s'est d'abord faite au détriment des Allemands qui perdaient des mandats.

Dans cette situation, et compte tenu du volume de l'emploi en dehors de l'Allemagne, il n'y a vait qu'un seul mandat disponible pour les représentants non allemands. Les réunions préparatoires entre représentants des travailleurs sont donc essentielles.

Elles permettent aux représentants des travailleurs de rassembler les informations en provenance des commissions et de préparer ainsi les réunions plénières du conseil. Si j'arrive à m'imposer et à me faire entendre, c'est certainement parce que j'ai misé sur l'établissement de relations de confiance. Je siège déjà depuis de nombreuses années au CEE et j'ai eu l'occasion d'y tisser des liens avec les collègues allemands. Ceux-ci ont donc pris l'habitude de me briefer en permanence sur les informations dont ils disposent de par leur présence dans les commissions du conseil ou dans

Les modalités de participation pour les représentants des travailleurs ont été fixées dans un accord négocié entre la direction RH centrale et un groupe spécial de négociation composé de représentants des travailleurs de tous les États membres où BASF est implanté.

les "betriebsraten" (CE) allemands (CE). Il s'agit pour moi de faire partie intégrante du groupe des travailleurs et non pas de me positionner "à côté". Je dois "jouer le jeu".

Chez BASF, une grande place est laissée aux relations informelles. Cela vaut tant pour les relations avec les collègues syndicalistes allemands, que dans les contacts avec les autres membres du CEE.

Comment s'articule la participation des travailleurs au conseil de surveillance avec les autres niveaux de représentation des travailleurs?

La participation n'est pas isolée de l'ensemble du système de représentation des travailleurs. Elle vient compléter les dispositifs existants d'information-consultation, voire de négociation, aux niveaux européen et national. Ces différents niveaux de concertation doivent s'articuler, tout en respectant les prérogatives et les compétences respectives de chacun d'entre eux. Le conseil de surveillance est un lieu d'approbation des décisions stratégiques. Il a pour mission de contrôler régulièrement la direction dans la gestion de l'entreprise. Ce n'est certainement pas une tribune syndicale où l'on dépose un cahier de revendications et où l'on tape du poing sur la table comme on pourrait le faire dans un CE local ou en délégation syndicale. L'information communiquée au conseil de surveillance permet de mieux comprendre en quoi les orientations stratégiques sont susceptibles d'avoir des conséquences en termes d'emploi, de formation, de compétences, etc. Cela permet donc d'orienter l'agenda et les discussions du CEE, lieu d'informationconsultation des travailleurs et d'échange entre la direction et les travailleurs européens. L'articulation entre les niveaux doit permettre que les bonnes questions soient posées au bon moment au bon endroit et que l'on puisse mieux anticiper les évolutions et les mesures à prendre, notamment en matière de formation et de politique du personnel. Au CEE, on pourra aussi mettre davantage l'accent sur la situation dans les différents pays.

Dans un contexte idéal, des informations locales peuvent aussi être utiles pour la concertation européenne. Ainsi, les «betriebsraten» (CE) allemands, qui disposent de droits d'informationconsultation et de codécision conséquents, pourront faire bénéficier

les autres membres du CEE d'informations qui ne sont pas disponibles dans tous les pays. Si les collègues espagnols font état d'une situation de crise au niveau local, l'information pourra être abordée en CEE et des questions pourront remonter jusqu'à l'organe de surveillance. Au niveau belge, grâce aux informations dont je dispose, je peux mieux préparer les CE locaux et poser des questions pertinentes au bon moment.

L'ensemble des représentants des travailleurs des différents syndicats des trois sites belges doivent donc savoir ce qui se passe au niveau européen et comprendre notre rôle au CEE et au conseil de surveillance. Il est aussi important que les travailleurs soient informés de manière continue des thèmes qui sont abordés au CEE.

Quelle est la plus-value de cette expérience au niveau syndical?

Tout d'abord, je tiens à souligner que le mandat au conseil n'affecte en rien mes qualités de militante syndicale et mes capacités d'interpellation de la direction au niveau global, européen ou local, que du contraire! La participation au conseil ne représente pas la base du travail syndical. C'est un outil, pas une fin en soi. Il s'agit d'une

“Un représentant des travailleurs au conseil de surveillance doit pouvoir intégrer la dimension globale du mandat, c'est-à-dire représenter l'ensemble des travailleurs de la SE et pas seulement les travailleurs d'un seul pays ou d'un seul syndicat.”

plateforme qui nous permet non seulement d'obtenir les mêmes informations que les actionnaires et d'améliorer notre connaissance de l'entreprise, mais aussi,

d'influencer le processus décisionnel. Les informations sont aussi communiquées bien en amont des décisions et de leur mise en oeuvre, ce qui permet d'agir au moment opportun au niveau local. Je peux citer l'exemple de deux fermetures d'entreprises en Belgique, annoncées au niveau du CEE. Il ne nous a pas été possible d'empêcher la décision, mais, grâce à mes contacts, j'ai pu permettre aux permanents syndicaux de participer à la négociation sur les licenciements dans le cadre d'un plan social, alors qu'il n'y avait aucune représentation syndicale dans ces entreprises.

Quelles sont les principaux écueils de la participation selon le modèle allemand?

Si des décisions ayant des conséquences négatives sur l'emploi et les conditions de travail devaient être prises demain, je ne sais pas très bien comment cela se passerait. Comme représentante des travailleurs, je suis bien entendu toujours libre de voter contre une décision, mais cela ne l'empêchera pas d'être adoptée à la majorité. Nous ne disposons pas d'un droit de veto, mais seulement d'un pouvoir d'influence. Cette situation peut être mal perçue par les travailleurs qui ne connaissent pas nécessairement notre position au sein du conseil et peuvent nous associer à une prise de décision qui va à l'encontre des intérêts des travailleurs. C'est pourquoi, il revient à la direction elle-même de communiquer ses décisions. Le respect des obligations de confidentialité peut aussi se révéler une contrainte dans la pratique syndicale. Il faut pouvoir jongler avec cette obligation de confidentialité d'une part et l'obligation de rendre des comptes et d'informer les travailleurs d'autre part. Cela demande un certain discernement. Même si je ne peux pas divulguer certaines informations dites confidentielles, elles font partie de ma connaissance de l'entreprise et elles vont évidemment guider mon travail syndical. La question des indemnités dont bénéficient les membres du conseil de surveillance est également un thème très chaud. Comme représentante syndicale, il est en effet hors de question de bénéficier d'une rémunération pour l'exercice de ce mandat. Si je siége dans ce lieu, ce n'est certainement pas à titre personnel, mais bien parce que j'ai été élue par les travailleurs. La "rémunération" est donc rétrocédée pour une grosse part (90%) à la Confédération européenne des syndicats (CES) qui a créé un fonds spécial à cet égard. Ce fonds est exclusivement utilisé pour la formation et l'accompagnement des mandataires syndicaux.

Quelles sont les principales qualités requises pour un représentant des travailleurs au conseil de surveillance?

Il est tout d'abord important de pouvoir intégrer la dimension globale du mandat: à ce niveau, je représente l'ensemble des travailleurs de la SE et pas seulement les travailleurs d'un seul pays ou d'un seul syndicat. Un autre atout de taille est certainement la connaissance de la langue du pays du siège central qui permet non seulement d'établir des liens solides avec les autres représentants des travailleurs, mais également de pouvoir dialoguer avec les représentants de la direction et des actionnaires en dehors des réunions formelles. Ensuite, il faut une série de qualités personnelles telles que la facilité d'expression, la curiosité par rapport à une autre culture et d'autres pratiques de représentation des travailleurs, une ouverture à de nouveaux apprentissages notamment en matière économique. Sur le plan syndical, il faut pouvoir garantir des liens forts entre les différents niveaux de représentation et de concertation européen, national ou local. Il faut donc pouvoir s'y retrouver dans la combinaison des différents rôles (membres du conseil de surveillance, membre du CEE, versus délégué syndical local), tout en jonglant avec les exigences de confidentialité. Cela requiert une certaine diplomatie. Et enfin, il faut aussi rester intègre. Le conseil de surveillance n'est pas un petit club privé dans lequel les membres travailleurs s'identifient à la direction, même si, dans certains cas, cela peut malheureusement arriver.

Quelles sont vos attentes vis-à-vis de la CES et de votre syndicat?

Ce mandat nécessite des compétences et des moyens à la hauteur de la tâche en termes de formation, d'échanges d'expériences, d'accompagnement et d'expertise. Nous devons pouvoir compter sur le syndicat européen et sur notre syndicat national. Il y a bien une offre de la part du Fonds européen de participation de la CES, mais cela concerne des thèmes très spécifiques. Une formation de base sur le fonctionnement général de la participation au conseil d'administration ou de surveillance est aussi nécessaire.

Cette interview, menée par la collègue belge de la CSC Geneviève Laforêt à un membre du conseil de surveillance de BASF-S, a été publiée dans le bulletin du CSC S yn cal hysté du Novembre 2013.

IMPORTANTES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS



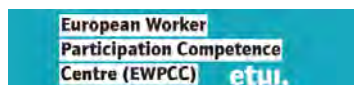
<http://fr.worker-participation.eu/>



www.worker-participation.eu/European-Company-SE/SEEurope-network



[/www.etui.org/fr/Themes/Participation-des-travailleurs](http://www.etui.org/fr/Themes/Participation-des-travailleurs)



fr.worker-participation.eu/About-WP/European-WP-Competence-Centre/About-the-EWPPC