

Infopoint est un projet de la CES 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/2011/0452 SI2.607102



# PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



LES DROITS D'INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS EN EUROPE

## L'EUROPE DOIT S'ATTAQUER A SA DETTE SOCIALE



La crise de la dette et la manière d'en sortir alimentent partout les débats. Et c'est bien légitime. Mais il existe une dette sociale qui est tout aussi importante que la dette monétaire si on veut sauver l'Europe. Les programmes imposés aux pays en difficulté, mais aussi à d'autres pays qui veulent se conformer aux critères, se concentrent sur les coupes budgétaires qui affectent les plus vulnérables, sur une diminution de la protection sociale et sur l'affaiblissement des relations industrielles. Il s'agit d'une opération systématique de démantèlement du modèle social qui a fait de l'Europe cette terre de démocraties avancées et d'inégalités sociales réduites. Il existe aujourd'hui une urgence sociale dans les pays du Sud alors que les niveaux d'inégalités augmentent partout. Certains programmes économiques encouragent la création de zones franches en Europe qui concurrencent et ébranlent les pays qui, pour le moment, s'en sortent mieux. C'est inacceptable. Ce que les travailleurs en Grèce, au Portugal, en Irlande et en Espagne subissent aujourd'hui fera tôt ou tard boomerang et affectera les travailleurs dans le Nord. La situation des jeunes est particulièrement insupportable. Leur taux de

chômage est proche de ou atteint déjà 50% dans plusieurs pays du Sud et les conditions de travail précaires croissent partout en Europe.

L'austérité ne mène pas seulement à une urgence sociale. L'austérité est aussi un spectaculaire échec : elle ne s'attaque pas au fardeau excessif de la dette ni ne restaure la confiance des marchés. Au contraire, l'austérité affaiblit davantage encore les finances publiques. Même si la Grèce ou l'Espagne connaissaient un déficit nul, leur ratio d'endettement exploserait malgré tout à cause de l'effondrement de leur PIB et de leur activité économique exacerbé par des taux d'intérêt intenable qui leur sont imposés pour satisfaire les attentes des marchés financiers.

Et qui en profite ?

Le capitalisme de casino est à l'origine des problèmes que nous rencontrons aujourd'hui. Ce système a échoué mais le capital n'est pas remis en cause et son fonctionnement est toujours protégé. Les banques manipulent les taux d'intérêt dans leurs confortables bureaux mais les gouvernements continuent à faire en sorte que ce soit les gens qui paient pour l'échec du système.

.....

### Dans ce numéro

<a href="#">NOUVELLES DES CEEs</a> ..... 3	<a href="#">PROJETS ET EVENEMENTS EUROPEENS</a> ..... 5
<a href="#">NOUVELLES DES SOCIÉTÉS EUROPÉENNES</a> ..... 5	<a href="#">PUBLICATIONS</a> ..... 7

Les institutions de l'Union européenne, Conseil et Banque centrale européenne, et le Fonds monétaire international devraient tendre vers une justice fiscale, mettre fin à la concurrence et à l'évasion fiscales et enfin – mais pas seulement – mettre en place une taxe sur les transactions financières. Au lieu de cela, ils appellent à des réformes structurelles, à des réductions des salaires minimum et des pensions et à des coupes dans les allocations de chômage. C'est injuste. C'est inefficace. Ce dont nous avons besoin, ce sont des investissements et des salaires décents pour une croissance durable. La CES fera usage de sa force et de son influence pour provoquer un changement de cap. Aller au-delà de la crise de manière durable présuppose le rétablissement et le renforcement de mécanismes et de politiques qui contribuent à réduire les diverses formes d'inégalité sociale et à renverser la tendance à une concentration excessive des richesses. La CES soutient une Union européenne qui défend les emplois de qualité, les salaires décents, le progrès social et la justice sociale. Nous sommes opposés au démantèlement de notre modèle social qui est une référence et une inspiration pour les travailleurs dans le reste du monde. Le CES a un projet social pour l'Europe. Alors que des discussions sont en cours au sujet d'une nouvelle convention, voire d'un nouveau Traité, les responsables doivent réaliser que nous sommes sérieux lorsque nous exigeons que priorité soit donnée aux droits sociaux par rapport aux libertés économiques.

Bernadette Ségol, *Secrétaire générale de la CES*  
Ignacio Fernández Toxo, *Président de la CES*

La page web de la CES sur le Pacte social pour l'Europe.  
Le dépliant concernant le Pacte social est disponible en plusieurs langues sur le site de la CES. Un Pacte social pour l'Europe, le document approuvé par le Comité exécutif de la CES: [www.etuc.org/a/10024](http://www.etuc.org/a/10024)

**14 NOVEMBRE 2012**  
**AVEC LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS**  
**POUR L'EMPLOI ET LA SOLIDARITÉ - NON À L'AUSTÉRITÉ**

**L'AUSTÉRITÉ, ÇA NE MARCHE PAS !**

Depuis des années, le mouvement syndical européen dénonce les mesures d'austérité. Elles font plonger l'Europe dans la stagnation économique, voire la récession. Le résultat: arrêt de la croissance et chômage en hausse continue. En coupant dans les salaires et dans la protection sociale on attaque le modèle social européen et on aggrave les inégalités et les injustices sociales.  
Les « erreurs de calcul » du Fonds monétaire international (FMI) ont un impact incalculable sur la vie quotidienne des travailleurs et des citoyens européens. Cela remet en cause le fondement même de toute politique d'austérité. Le FMI doit présenter ses excuses. La Troïka doit revoir ses exigences.  
L'Europe a une dette sociale pas seulement monétaire. La reprise annoncée n'a pas eu lieu. 25 millions d'Européens sont sans emploi. Dans certains pays, le taux de chômage des jeunes atteint plus de 50 pour cent. Le sentiment d'injustice règne et la grogne sociale s'amplifie.  
Nous voulons des actes pour une croissance soutenable et des emplois. Pas seulement des paroles. Il y a urgence sociale.

**IL FAUT CHANGER DE CAP**  
**POUR UN CONTRAT SOCIAL EUROPÉEN**

Les syndicats européens exigent un changement de cap. Les remèdes appliqués ne sont pas les bons, ils détruisent nos emplois et notre patrimoine social.  
La CES demande un contrat social pour l'Europe avec un vrai dialogue social, une politique économique favorisant des emplois de qualité, une solidarité économique entre les pays, et la justice sociale.  
Les travailleurs paient le prix fort de la crise et des mesures d'austérité alors que le monde de la finance et les spéculateurs continuent de prospérer.  
Arrêtons la fraude fiscale, mettons fin aux paradis fiscaux et à la concurrence fiscale entre les pays. La taxe sur les transactions financières doit contribuer à réparer les dégâts du capitalisme casino.

**POUR L'EMPLOI ET LA SOLIDARITÉ**  
**NON AUX INÉGALITÉS SOCIALES**

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>Nous rejetons :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le démantèlement de la protection sociale,</li> <li>• La flexibilisation du marché du travail,</li> <li>• La privatisation des services publics,</li> <li>• La pression à la baisse sur les salaires,</li> <li>• La diminution du montant des pensions,</li> <li>• La déréglémentation des standards sociaux,</li> <li>• L'exclusion sociale,</li> <li>• Les inégalités galopantes,</li> <li>• La remise en cause des négociations collectives et du dialogue social.</li> </ul> | <p><b>Nous proposons :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une gouvernance économique au service d'une croissance durable et d'emplois de qualité,</li> <li>• La justice économique et sociale via des politiques de redistribution, la fiscalité et la protection sociale,</li> <li>• Des garanties d'emploi pour les jeunes,</li> <li>• Une politique industrielle européenne ambitieuse orientée vers une économie verte bas carbone et vers des secteurs d'avenir, porteurs d'emplois et de croissance,</li> <li>• L'intensification de la lutte contre le dumping social et salarial,</li> <li>• La mise en commun de la dette au moyen d'euro-obligations,</li> <li>• La mise en place effective d'une taxe sur les transactions financières pour lutter contre la spéculation et permettre des politiques d'investissements,</li> <li>• L'harmonisation de l'assiette fiscale avec un taux minimum pour les entreprises en Europe,</li> <li>• La lutte contre l'évasion et la fraude fiscales,</li> <li>• Le respect des négociations collectives et du dialogue social,</li> <li>• Le respect et la garantie des droits sociaux et syndicaux fondamentaux.</li> </ul> |
|---|--|

Confédération européenne des syndicats • [www.etuc.org](http://www.etuc.org) • #14Nov2012

**LA CES APPELLE À UNE JOURNÉE**  
**D'ACTION ET DE SOLIDARITÉ LE 14**  
**NOVEMBRE 2012!**

Une journée d'action européenne aura lieu dans 27 pays, avec au programme des grèves, des manifestations, des rassemblements et d'autres actions, mobilisant le Mouvement syndical européen derrière les politiques de la CES comme énoncé dans le Contrat Social pour l'Europe.

Pour plus d'informations, consulter le site de la CES sur la "journée d'action et de solidarité pour un Contrat social pour l'Europe", disponible en français et en anglais. Le texte intégral de la Déclaration de la CES est disponible en FR, DE, ES, HU, PT CZ.

## NOUVELLES DES CEEs



etui.

CGIL

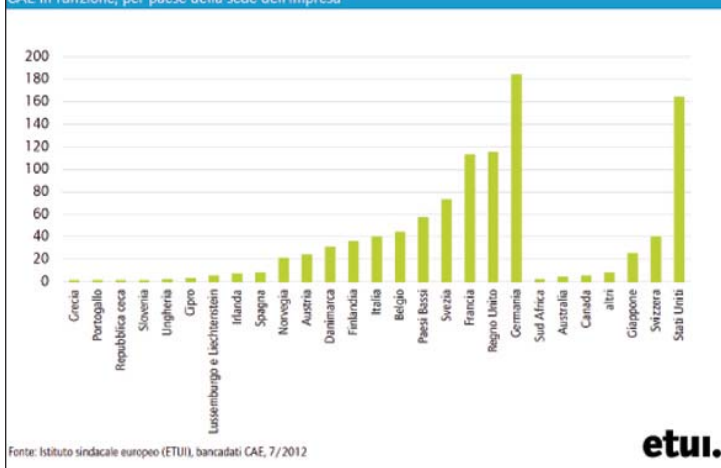


### COMBIEN DE FIRMES EN EUROPE ONT UN CONSEIL D'ENTREPRISE OU UNE REPRÉSENTATION SYNDICALE ? LA SITUATION EST-ELLE DIFFÉRENTE DANS LES MULTINATIONALES ? ET COMBIEN DE CEEs SONT ACTIFS DANS LES PAYS EUROPÉENS ?

#### APERÇU DU NIVEAU DE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DANS LES SOCIÉTÉS LOCALES ET LES MULTINATIONALES EUROPÉENNES

Les instruments tels que le soutien législatif pour la représentation des salariés dans l'entreprise, désormais présents tant au niveau communautaire que dans presque tous les pays européens, peuvent jouer un rôle dans l'orientation des pratiques des acteurs sociaux, mais ne sont pas suffisantes pour atteindre des niveaux de protection universels. D'un rapide aperçu de l'évolution de la représentation des salariés au niveau national et transnational, il émerge qu'en effet, la situation s'améliore progressivement, mais demeure encore bien loin d'un développement plein et entier. En ce qui concerne la représentation transnationale au sein de multinationales européennes, calculée à partir

CAE in funzione, per paese della sede dell'impresa



des données fournies par «base de données de l'ETUI sur les CEE », il convient de noter qu'en avril, pour la première fois, le nombre de CEE actifs en Europe a dépassé 1000 pour atteindre 1016 aujourd'hui.

Ceux-ci couvrent 946 sociétés multinationales, en ceci que certaines multinationales ont plus d'un CEE en leur sein. En outre, 61 négociations sont également en cours pour la mise en place de nouveaux accords. Ces données préliminaires suggèrent un cadre certes positif, mais insuffisant si l'on considère que les entreprises qui relèvent de la directive 1994/45

sont plus de 2000. Si on tente d'observer un peu plus en profondeur, on peut voir que les accords CEE sont principalement signés dans les grandes multinationales avec un haut degré d'internationalisation, notamment dans le secteur de l'ingénierie, et dont le siège social se situe en Allemagne, en France, au Royaume Uni ou aux Etats Unis.

En ce qui concerne la représentation des travailleurs au niveau national, toutefois, selon l'Enquête Eurofound 2009 sur les entreprises européennes (SCE), environ un tiers (34%) des entreprises de plus de 10 salariés ont un Comité d'Entreprise ou une représentation syndicale. Ce chiffre varie toutefois grandement en fonction du pays, atteignant 55% dans les pays scandinaves au détriment des pays comme la Grèce et le Portugal, où le chiffre est d'environ 20%, et en fonction des secteurs industriels, et de la taille des entreprises. En général, on peut dire que la représentation sur le lieu de travail est plus répandue dans les pays où la négociation au niveau national ou sectoriel prévaut. Elle est également plus grande dans les pays ayant un niveau élevé de soutien législatif pour la représentation dans le lieu de travail.

Si, d'une part, le soutien législatif est un outil important pour la diffusion d'une pleine représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise, il est inutile sans une action collective efficace qui va pousser à la mise en œuvre des dispositions de la loi.

## QUEL RÔLE ONT LES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES DANS LES RELATIONS INDUSTRIELLES ? QUELLES SONT LEUR POINTS FORTS ?

### REFLÉXIONS SUR LE DISCOURS DE JAN DRAHOKOUPIL À L'ATELIER D'ISPRA SUR LES CEEs

Dans le contexte actuel on ne peut s'empêcher de considérer les entreprises multinationales comme un acteur clé dans les relations industrielles, en ceci qu'elles disposent de pouvoirs économiques et politiques dans bien des cas supérieurs à ceux des Etats-nations. Ceci, en un mot, est le principal enseignement à retenir de l'intervention de Jan Drahokoupil, chercheur à l'ETUI au cours du séminaire sur les CEE qui s'est tenu récemment à l'Ispra.

Pour comprendre la véritable puissance des sociétés multinationales, on se doit d'observer quelques données quantitatives. Il y en a environ 80.000 dans le monde entier, avec un effectif de plus de 77 millions d'employés (CNUCED, World Investment Report 2012). Si ces données est en soi suffisamment impressionnantes, en ne considérant que la première tranche de 100 multinationales en termes de chiffre d'affaire, la question de la concentration du pouvoir émerge de manière plus évidente. Celles-ci, en effet, ont un effectif de plus de 15,3 millions de salariés et sont responsables de plus de 50% des investissements étrangers dans le monde.

La force des multinationales, cependant, ne réside pas seulement dans le nombre. Comme l'a amplement expliqué Drahokoupil, ils ont en leur propre sein une série de compétences économiques et juridiques qui leur donnent la possibilité de travailler facilement dans les différentes législations nationales, à la recherche de contextes plus favorables pour leurs investissements. Par conséquent, la nature transnationale de leur action, couplé au grand professionnalisme de leur personnel, permet aux multinationales de travailler dans un contexte de responsabilité juridique très limitée. Quand il s'agit de multinationales, on doit faire preuve de prudence à l'égard des généralisations. En fait par multinationale, on entend « une entreprise engagée dans l'investissement direct, à la fois de manière indépendante et par le contrôle de certains actifs dans plus d'un pays » (Dunning et Lundan, 2008). De cette définition, nous comprenons l'énorme hétérogénéité qui caractérise les multinationales, puisque l'investissement étranger peut avoir lieu sur différentes dimensions: les ventes, la production, les activités. La combinaison de ces éléments permet une variété de formes d'organisation qui, comme écrit par Suzanne Berger dans son livre *Come competono*, sont une indication que, dans le marché mondial, plusieurs stratégies commerciales efficaces peuvent coexister.

Tout cela mène à la conclusion que la forte concentration du pouvoir des multinationales, leur capacité à contourner les lois nationales et leur hétérogénéité énorme imposent aux syndicats engagement en perpétuelle croissance. Les multinationales sont aujourd'hui l'un des acteurs les plus importants des relations industrielles et les syndicats ne doivent pas hésiter à mettre en place des stratégies transnationales pour endiguer leur pouvoir. Dans cette optique, les CEEs sont certainement le premier outil important à exploiter afin de développer l'action syndicale transnationale au niveau de l'entreprise multinationale.

.....

Les deux articles présentés ci-dessus ont été publiés dans le Bulletin international ICARE, dans le cadre du projet « Information et consultation: approches de recherche coordonnant des Standards Syndicaux élevés » cofinancé par l'UE. Le projet, datant de 2003 et promu par la CGIL Lombardia, en partenariat avec les organisations syndicales régionales de 5 autres pays de l'UE , a un site internet dédié sera prochainement disponible en plusieurs langues.

.....

## NOUVELLES DES SOCIÉTÉS EUROPÉENNES

### NOUVEAUTÉS SE



Pendant la période estivale et le premier mois de l'automne, le rythme d'établissements de Sociétés Européennes (SE) - dans les pays autres que la République tchèque - a ralenti. A compter du 1er Octobre 2012, un total de 1426 SE déposées a été répertorié dans la BDCE. En termes de répartition actuelle, la situation n'a pas beaucoup changé: moins d'un septième des SE ont été identifiés par la BDCE comme ayant plus de cinq employés. Dans la pratique, cependant, le nombre de SE normales pourrait être beaucoup plus élevé en raison de l'insuffisance des règles de publication dans la législation SE, qui engendre un fossé persistant dans l'information sur l'emploi.

[www.worker-participation.eu/European-Company/SE-COMPANIES/SE-Database-ECDB/News-on-European-Companies-October-2011](http://www.worker-participation.eu/European-Company/SE-COMPANIES/SE-Database-ECDB/News-on-European-Companies-October-2011)

## PROJETS ET EVENEMENTS EUROPEENS



### CONFÉRENCE ANNUELLE DE LA CES SUR LES CEE

La Conférence de 2012 sur les CEE, organisée dans le cadre du projet Infopoint avec le soutien financier de la Commission européenne (BH 04.03.03.03), a eu lieu à Bruxelles, les 15 et 16 Octobre 2012. Elle a réuni plus de 100 participants venus de toute l'Europe, comprenant des membres de CEE, des coordinateurs de CEE et des représentants des Fédérations syndicales européennes. L'accent a été mis sur l'impact concret de la refonte des accords CEE et le fonctionnement des CEE enregistré, plus d'un an après l'expiration du délai de transposition de la directive 2009/38/CE dans les législations nationales. Les participants et les conférenciers ont débattu sur le point de savoir dans quelle mesure les progrès dans le cadre juridique européen ont présenté de réelles améliorations pour les CEE. Des données récentes indiquant un meilleur fonctionnement, une meilleure coordination et davantage de droits effectifs pour les CEE ont été présentés. Des Syndicalistes de tous les niveaux ont échangé sur les moyens essentiels pour les CEE d'être des représentants proactifs des salariés européens dans les entreprises multinationales, et ce dans le cadre de stratégies syndicales cohérentes. Dans une période difficile de changement durable, des discussions politiques de haut niveau ont eu lieu sur la façon dont les CEE peuvent représenter une pierre angulaire du dialogue social au niveau de l'entreprise, en vue de la consolidation d'une Europe sociale plus forte. En ce sens, l'importance de la CEE comme des outils syndicaux a été fortement remarqué. Le rapport de la conférence de CEE ainsi que les documents présentés par les intervenants est disponible sur les pages web Infopoint sur le site de la CES en [Anglais](#) et en [Français](#).

### LE PROJET INFORMIA II

**PROJET EUROPÉEN: RÔLE DE L'INFORMATION ET DE LA CONSULTATION DES EMPLOYÉS ET OUVRIERS AU NIVEAU NATIONAL ET EUROPÉEN POUR L'AMÉLIORATION DE LA COMPÉTITIVITÉ, DE LA CROISSANCE DE L'EMPLOI ET POUR UNE MEILLEURE MISE EN OEUVRE DU MODÈLE SOCIAL EUROPÉEN (INFORMIA II) VS/2011/0277**

Durant l'année 2010, la Commission européenne a cofinancé un projet qui s'interrogeait sur la nature et l'ampleur des arrangements en matière d'information et de consultation dans quatre États membres de l'Union européenne: la Bulgarie, la France, l'Irlande et

l'Italie, et dans un pays candidat: la Croatie. L'étude, entreprise dans le cadre de ce projet intitulé *Improvement of the Process of Workplace Information and Consultation for a Better Employees' and Workers' Representation in Europe (INFORMIA)* analysait non seulement les procédures d'information et de consultation découlant de la transposition de la directive européenne sur l'Information et la Consultation des Travailleurs, mais aussi d'autres règlements plus anciens tels que les Comités d'Entreprise Européens (CEE) et les Comités de prévention et de protection du travail (CPPT).

Le second projet, intitulé *Rôle de l'Information et de la Consultation des Employés et Ouvriers au niveau national et européen pour l'amélioration de la compétitivité, de la croissance de l'emploi et pour une meilleure mise en oeuvre du Modèle Social Européen* (Role of Information and Consultation of Employees and Workers at National and European Levels for the Improvement of Competitiveness, Employment Growth and Better Implementation of the European Social Model) INFORMIA II, a été monté sur les conclusions de la première phase en étudiant le rôle de l'information et de la consultation des travailleurs, tant au niveau européen que national, dans l'amélioration de la compétitivité, la création d'emplois et en tant que partie intégrante du Modèle Social Européen. Sept organisations partenaires étaient impliquées dans cette seconde phase. Outre le partenaire coordinateur - la Confédération des Syndicales Indépendants de Bulgarie (CITUB), l'Association des Industriels de Bulgarie (BIA) était également partie prenante, de même que des organisations de Croatie (Union des Syndicats Autonomes - UATUC); de Chypre (Confédération des Travailleurs de Chypre (SEK)); d'Italie (Institut de Recherches Economiques et Sociales, Rome, (IRES)); d'Irlande (Irish Congress of Trade Unions); et du Royaume-Uni (Royal Holloway College, Université de Londres). Pour réaliser les objectifs du projet, il y a eu une série d'interviews avec des représentants des travailleurs, en particulier des membres de Comités d'entreprise européens, dans trois secteurs d'activité - la pharmacie / santé; les services financiers et le secteur alimentaire/boissons. Des interviews ont également été organisés avec des responsables des syndicats et des représentants de la direction, impliqués dans les arrangements d'information et de consultation d'un certain nombre de multinationales opérant dans les pays participants. Ces interviews ont porté sur la façon dont les arrangements d'information et de consultation mis en place par la législation européenne fonctionnaient dans la pratique et ont en particulier déterminé si la récente refonte avait induit des changements dans le moded opératoire des CEE.

Pour compléter l'enquête, trois ateliers ont été organisés, le premier à Dublin en novembre 2011 sur le thème: "*La nouvelle exigence de la directive refondue sur les CEE d'un lien entre le CEE et les arrangements nationaux d'information et de consultation*" (The new requirement in the Recast EWC Directive for a link between the EWC and national information and consultation arrangements). Le second atelier s'est tenu à Londres en février 2012 sur le sujet "*Différents modèles de relations d'emploi en Europe*" (Different Models of Employment Relations in Europe) et le troisième atelier a eu lieu à Nicosie en avril 2012 sur "*L'information et la consultation à Chypre dans le cadre de l'adaptation à un système volontaire et obligatoire de relations industrielles*" (Information and Consultation in Cyprus in the framework of adjusting into a voluntary and statutory system of industrial relations). Un nombre important de gens de terrain, de représentants des syndicats et des employeurs et d'universitaires ont participé avec intérêt et avec leur expertise aux différents thèmes centraux du projet. Les conclusions de l'enquête et les produits des ateliers ont été compilés dans une brochure et présentés lors d'une conférence européenne de clôture.

Le rapport comparatif européen est consultable en ligne [en Anglais](#), en Italien sur le [site de l' IRES CGIL](#) et dans toutes les langues des partenaires sur la [webpage du projet](#).

Le texte est également consultable [ici](#). Pour plus de détails sur les projets INFORMIA et INFORMIA II, nous renvoyons à:

[www.informiaproject.org](http://www.informiaproject.org) et à <http://informiaproject-2.org>



## LA CRISE DU PROJET EUROPÉEN ET LES RÉFORMES DU TRAVAIL: L'IMPACT SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES ENTREPRISES

Ce projet européen a été promu par l'Unión General de Trabajadores (UGT) d'Espagne, en partenariat avec Force Ouvrière (FO) France, l'União Geral de Trabalhadores (UGT) du Portugal, la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB), la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) et la Confederatia Sindicatelor Democratice din România (RSDE). La Confédération européenne des syndicats et l'Institut Syndical Européen ont également collaboré et soutenu les activités du projet. Les objectifs du projet comprenaient notamment:

1. L'échange d'informations entre les syndicats nationaux au niveau européen sur les effets que les récentes réformes législatives ont eu sur les relations industrielles en milieu de travail et dans l'application dans la pratique de l'information et de la consultation;
2. L'étude des effets que les conséquences de la crise ont sur la forme et sur l'approche adoptée dans l'exercice du droit à l'information et à la consultation dans les entreprises du pays, l'identification des modèles de bonnes pratiques basées sur l'utilisation positive et coopérative de l'information et de la consultation;
3. La production d'éléments d'analyse qui permettront à la Commission européenne de formuler une meilleure évaluation de la nécessité de réviser la directive 2002/14/CE (ou une vérification de son adéquation) par la mise en contraste de son fonctionnement interne avec le contexte des relations du travail des entreprises;
4. L'échange d'informations pertinentes et un feed-back sur la façon dont l'information et la consultation sont mises en pratique entre les organisations syndicales de l'UE dans lesquelles le niveau de dialogue social dans l'entreprise est le plus bas.

Afin de rencontrer ces objectifs, les organisations syndicales partenaires du projet syndicats ont entrepris de procéder à des évaluations des récentes modifications législatives qui pourraient avoir affecté le développement de l'information et de la consultation au sein des entreprises. Ce faisant, le projet a examiné des cas spécifiques d'entreprises pour chaque pays dans lequel l'information et la consultation ont contribué à gérer la crise économique ou des processus de restructuration.

Une brève note sur les thèmes abordés au cours de ce projet est disponible [en anglais](#).

Un rapport final est disponible tant [en espagnol qu'en anglais](#)

Pour plus d'informations veuillez contacter Ricardo Rodriguez à: [rrodriguez@labour.es](mailto:rrodriguez@labour.es)

.....

Consultez les [pages Infopoint](#) sur le site de la CES pour en savoir plus sur les projets, les activités et les événements liés aux droits et pratiques d'information, de consultation et de participation partout en Europe

.....

## PUBLICATIONS



### ACCORDS TRANSNATIONAUX D'ENTREPRISE: UN TREMLIN VERS L'INTERNATIONALISATION DES RELATIONS INDUSTRIELLES?

Cette étude est le résultat final du projet "EUROACTA", une action européenne sur les accords d'entreprise transnationaux. L'objectif était de suivre et d'approfondir la diffusion, les pratiques et les aspects juridiques liés aux expériences d'accords d'entreprise transnationaux (AET). Mandaté et financé par la Commission européenne (ligne budgétaire 04.03.03.03 - VS/2011/0154), l'action a été promue et coordonnée par l'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (NdT : Institut de

Recherches Economiques et Sociales) italien , en partenariat avec des confédérations syndicales, des instituts syndicaux et universités de sept États membres: Italie, France, Espagne, Allemagne, Suède, Pologne et Bulgarie. Grâce à ce vaste réseau, il a été possible de mobiliser un groupe européen pertinent d'experts en la matière. La question centrale de la recherche collective s'est axée sur les possibilités de réglementation(s) qui pourrait fournir une certaine sécurité juridique aux Accords d'Entreprise Transnationaux. En outre, la recherche a visé à vérifier l'efficacité réelle des solutions adoptées et tenté d'approfondir la coordination entre les acteurs de la négociation collective à tous les niveaux. Deux études de cas ont été réalisées sur les antidépresseurs tricycliques chez Volkswagen et ArcelorMittal. L'étude est disponible en anglais, et d'autres contributions sont en italien, allemand, polonais, et français.



#### LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AU NIVEAU EUROPÉEN

L'Institut français pour la recherche économique et sociale (IRES) a consacré le dernier numéro de sa « Revue de l'IRES » (n. 71) à la participation des travailleurs au niveau européen. Ce numéro comprend des articles sur les comités d'entreprise européens, les sociétés européennes (SE) et la négociations d'entreprise transnationales. Tous les articles sont disponibles en téléchargement gratuit sur le site Web de l'IRES, des résumés sont disponibles en anglais.  
Source: [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu)

.....

#### CONTRIBUTIONS:

Umberto Bettarini, Fabio Ghelfi, Salvo Leonardi, Marina Monaco, Angelo Motola,  
Kevin O'Kelly, Ricardo Rodriguez, Bernadette Segol, Michael Stollt, Ignacio  
Fernández Toxo, Laura Zunica

Avec le soutien de la Commission européenne

