

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

## S'ENGAGER POUR UNE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS EFFECTIVE



Chers lectrices et lecteurs, la Commission européenne a commencé à examiner le corps de la législation communautaire dans certains domaines d'action. Cette opération est appelée un "fitness check" (un test de performances). Il vise à évaluer si les normes en vigueur sont «adaptées à l'objectif» dans le contexte de la politique de la Commission de réglementation plus intelligente et efficace.

Un tel exercice d'évaluation ex post devrait en effet produire des résultats concrets sur l'efficacité, l'efficience, la pertinence et la valeur ajoutée de l'acquis dans les domaines examinés. L'un des principaux domaines d'action soumis au contrôle est la législation de l'Union sur la participation des travailleurs. Un examen approfondi de la famille de trois directives liées à l'information, la consultation et la participation des travailleurs est actuellement en cours (directive 98/59/CE sur les licenciements collectifs; la directive 2001/23/CE sur les transferts d'entreprises; directive 2002/14 / CE

établissant un cadre général). En vue de la publication prochaine du rapport d'évaluation, la CES a récemment réaffirmé son scepticisme quant au processus de «fitness check», ainsi qu'à l'émergence d'une «meilleure réglementation» se fondant sur le rapport coût-bénéfice. L'idée derrière cette approche est de demander si les procédures d'information et de consultation établies par les directives de l'UE, ou déjà en place, valent effectivement l'argent qu'elles coûtent.

Le résultat d'une telle approche coût-bénéfice est que les conclusions de l'examen ne se penchent pas sur l'effectivité des droits Communautaires, mais seulement à leurs aspects purement formels. La CES est soulagée de voir que l'étude conclut que les trois directives sont «adaptées à l'objectif».

Cependant, certains aspects clairement problématiques liés au contenu et à l'application de la législation Européenne dans le domaine de l'information et de la consultation ne sont toujours pas traités de manière substantielle.

Des lacunes et incohérences n'ont pas été détectées, et ce bien qu'elles réellement en péril et affaiblissent l'efficacité des droits découlant de la législation existante.

Dans le cadre de la consultation lancée par la Commission, les représentants des employeurs et des travailleurs ont soulevé la nécessité d'une rationalisation, d'une plus grande certitude, et d'une plus grande cohérence. Dans certains cas, le besoin de législation supplémentaire a été identifié. La crise a mis en évidence la déception, en particulier à propos de l'inefficacité de la directive sur les licenciements collectifs.



### In this Issue

<a href="#">ACTUALITÉS DES CEE</a> .....	2	<a href="#">PROJETS ET ÉVÈNEMENTS EUROPÉENS</a> .....	5
<a href="#">ACTUALITÉS DES SFE</a> .....	4	<a href="#">PUBLICATIONS ET LIENS</a> .....	7

Des vides juridiques importants existent, qui concernent principalement les définitions de l'information, de la consultation, de la transnationalité et de l'activité transfrontalière, qui ne sont pas les mêmes pour les trois directives mentionnées ci-dessus. La CES a demandé, à plusieurs reprises, que cette question soit abordée concrètement et que soit envisagée une révision de la législation de l'UE. Un nivellement par le haut des définitions cruciales d'information et de consultation dans les directives, les alignant sur les meilleures représenterait en effet un pas en avant!

Un contrôle approfondi de l'efficacité des directives devrait impliquer la détection de leur impact réel dans les États membres et les véritables raisons dudit impact.

Au-delà de la simple «transposition», pour qu'un contrôle soit utile, il doit trouver des moyens concrets de mise en œuvre de la législation qui correspondent à son objectif initial: la mise en place de processus décisionnels démocratiques et socialement équitable au sein des entreprises. À notre avis, au lieu de recueillir davantage d'exemples, de systèmes de rapports redondants et de "fitness checks" encore plus formels, un soutien cohérent à la législation européenne sur la participation des travailleurs devrait se concentrer sur les aspects importants et des actions concrètes conséquentes pour garantir la pleine jouissance des droits fondamentaux à l'information et la consultation dans toute l'Europe.

Claudia Mene

*Secrétaire Confédérale de la CES en charge de la participation des travailleurs*

Les commentaires de la CES sur l'étude du "fitness check" dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs sont disponibles sur le [site de la CES](#)

Pour de plus amples informations sur le "fitness check" dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs, vous pouvez consulter le bas de la [page de la Commission européenne sur la participation des employés](#).

## **ACTUALITÉS DES CONSEILS D'ENTREPRISES EUROPÉENS**

### **LES EMPLOYÉS DE GEORGIA PACIFIC S'APPUIENT SUR UNE NOUVELLE LÉGISLATION POUR DEMANDER DES COMPTES À LEUR EMPLOYEUR**

Le Comité d'Entreprise Européen de Georgia Pacific, soumis à la législation Britannique, est le premier CEE à s'appuyer avec succès sur la Directive « Comité d'Entreprise Européen » pour tenir leur compagnie pour responsable de ses actes.

Georgia Pacific (GP), la firme américaine d'emballages, considère actuellement une offre ferme d'achat de Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) concernant l'ensemble de ses activités européennes, qui comptent près de 5000 employés. Le CEE de Georgia Pacific a été informé de la situation en Décembre 2011 et, sur les conseils de UNITE the Union, a immédiatement fait valoir la nouvelle législation britannique pour exiger les services d'un expert indépendant pour réaliser une évaluation en profondeur de l'impact potentiel de cette offre sur la main d'œuvre de l'entreprise. Au terme des négociations entre la compagnie, les représentants du CEE et des responsables de UNITE, GP a accepté de financer intégralement les coûts de cette étude, évalués à environ 40.000 Euros. L'évaluation a été réalisée par la compagnie française Syndex qui a récemment ouvert une succursale au Royaume-Uni, après avoir réalisé l'énorme potentiel que la nouvelle législation britannique offre en terme d'activités liées aux CEEs et aux syndicats britanniques.

Sur la base du rapport de Syndex, le CEE de Georgia Pacific a émis son avis formel lors d'une Assemblée Extraordinaire tenue le 4 Janvier. L'avis souligne que le CEE a été « frustré par le manque général d'informations pertinentes fournies par GP et SCA,

ainsi que par les difficultés inutiles [qu'il] a rencontrées pour obtenir l'accord de la compagnie pour l'étude de Syndex ». Il affirme cependant par la suite que « le rapport final remis par Syndex a permis au CEE de mieux comprendre les raisons de la vente proposée de GP EMEA et des conséquences qu'elle pourrait avoir sur les employés de GP EMEA ». Quant à savoir si la vente était bonne ou mauvaise pour les employés de GP, aucun consensus clair n'a pu être atteint, ce qui transparaît dans l'avis final du CEE ; « Alors que la majorité des délégués du CEE pensent que la vente pourrait offrir de futures opportunités aux employés actuels de GP EMEA, cette position n'est pas unanime, notamment en raison de l'incertitude ressentie par le CEE ». Néanmoins, la conclusion de l'avis notait que « la reprise par SCA pourrait être l'unique option viable ». Cette percée décisive par le CEE de GP démontre l'importance des nouveaux droits de consultation auxquels les délégués des CEE peuvent prétendre, ainsi que les efforts que les employeurs britanniques doivent désormais mettre en œuvre pour s'assurer que les délégués du personnel aient accès à suffisamment d'information sur les problèmes transnationaux pour en évaluer les conséquences sur les employés.

Simon Dubbins, Directeur de la Recherche et des relations Internationales de UNITE, a déclaré qu'« alors même que le gouvernement actuel menace les droits des travailleurs, et en particulier les droits de consultation, ces nouveaux droits des CEE nous donnent un accès à l'information et à la consultation dans des proportions inédites à ce jour. L'obligation faite aux entreprises de fournir une information détaillée aux délégués des CEE – et de couvrir les coûts afférents – est une nouvelle opportunité que nous, syndicats, devons saisir pleinement ».

Les nouvelles réglementations britanniques concernant l'information et la consultation transnationales des employés, entrées en vigueur en Juin 2011, résultent de la révision de la Directive CEE précédente. La législation britannique a été considérablement améliorée dans certains domaines clés tels que : de nouvelles définitions de l'information et de la consultation ; une extension du champ d'application du concept de Transnationalité ; de nouvelles dispositions légales donnant droit à la formation qui comprennent l'obligation pour l'employeur de financer intégralement les coûts de formation; de nouveaux droits juridiques exigeant de faire rapport aux employés de manière plus complète ; enfin, ce qui est le plus significatif – et le plus controversé – les « moyens requis » pour remplir leur rôle de représentation collective des intérêts des employés, ce qui implique la mise à disposition de moyens financiers pour assumer les responsabilités des CEEs et les coûts associés, ainsi que de protéger les intérêts des employés (légal). Le succès du Comité d'Entreprise Européen de Georgia Pacific encouragera sans doute d'autres CEEs à utiliser et valoriser au maximum ces nouvelles dispositions légales. Pour plus d'info: [jonathan.hayward@unitetheunion.org](mailto:jonathan.hayward@unitetheunion.org)

### **L'ACCORD COMPLÉMENTAIRE D'ENTREPRISE SUR LA PARTICIPATION "VOLKSWAGEN ITALIA" ET LA DÉMOCRATIE ECONOMIQUE**

Le FISASCAT-CISL de Vérone avec FILCAMS-CGIL ont récemment signé un accord important qui, en plus de renouveler l'accord complémentaire, ouvre une voie nouvelle et innovante en matières de relations syndicales, marquée par un principe de "contribution active et de participation" des travailleurs dans le processus de développement de VOLKSWAGEN GROUP SPA ITALIE. (VOLKSWAGEN GROUP SPA ITALIE a établi son siège à Vérone duquel dépendent 9000 employés)

La nouvelle convention collective, appelée accord complémentaire d'entreprise sur la Participation, est basé sur l'application des observations d'une "Charte" (une sorte de code de déontologie pour les relations de travail) produite au sein du Conseil Européen et Mondial d'entreprise du Volkswagen Group. [Lire la suite](#)

Pour plus d'informations contactez Andrea Sabaini, CISL Verona [andrea.sabaini@cisl.it](mailto:andrea.sabaini@cisl.it) et Floriano Zanoni, CGIL Verona [floriano.zanoni@cgilverona.it](mailto:floriano.zanoni@cgilverona.it).

## ACTUALITES DES FEDERATIONS SYNDICALES EUROPEENNES



### GDF-SUEZ: SIGNATURE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE TRANSNATIONAL SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

En Juin 2012, GDF Suez, la multinationale d'énergie Française, a signé un accord Européen sur l'égalité entre hommes et femmes avec trois Fédérations Syndicales Européennes. La société espère que cet accord novateur apportera une contribution significative vers la garantie d'un salaire égal pour un travail égal pour les hommes et les femmes à tous les niveaux de l'entreprise, l'augmentation de la proportion de femmes dans les contrats à durée indéterminée, un meilleur équilibre travail/vie personnelle à tous les travailleurs. [Lire la suite](#)

L'accord a été négocié avec la FSESP et la EMF / EMCEF (maintenant IndustriAll) pour le compte des syndicats représentés au sein de l'entreprise. Il a suivi les [règles internes](#) des fédérations. Pour une liste complète des progrès accomplis dans les négociations visitez le [site de Epsu](#). Le texte de l'accord est disponible en plusieurs langues:

[EN-FR-DE-ES-IT-NO-SV-FI-CZ-HU-NL-PL](#). Pour plus d'informations: [www.epsu.org/a/876](http://www.epsu.org/a/876) ou contacter Pablo Sanchez, + 32 474 62 66 33, [psanchez@epsu.org](mailto:psanchez@epsu.org).

[L'accord est disponible sur la page web de Epsu](#)



### UNI FINANCE SIGNE AVEC BNPPARIBAS UN ACCORD «CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE DE GESTION DE L'EMPLOI»



Le 15 Juillet 2012 à Paris, BNPPARIBAS, en la personne de son Directeur de Ressources Humaines du Groupe, Frédéric LAVENIR et UNI Finance, représenté par Sébastien BUSIRIS, Ana ANDRADE, la Secrétaire du Comité Européen, une délégation des membres du bureau et la FECEC ont signé un accord «Charte sociale européenne de gestion de l'emploi» qui s'appliquera dans toute l'Europe au sein du groupe BNPP à compter du 1er septembre 2012 et ce, pour une durée de trois ans.

Il est le fruit de dix huit mois de travaux entre Direction, Comité Européen et Syndicats Européens. Ce texte avait reçu, fin juin à l'unanimité, l'aval du Comité Européen.

Il définit une gestion sociale de l'emploi commune pour les entités du Groupe BNP Paribas présentes dans les 20 pays constituant le Comité Européen. Cet accord qui n'a, avant tout, pas vocation à se substituer aux législations et accords collectifs nationaux ou d'entreprise, a pour principal objectif de développer le dialogue social au niveau européen. Il doit, entre autres, permettre, dans l'ensemble des pays européens, une meilleure information des instances et des élus du personnel, ou à défaut du personnel lui-même, concernant les différentes évolutions et restructurations de l'entreprise.

L'accord marque un attachement au principe de gestion solidaire de l'emploi et à la priorité donnée au dialogue social.

Cet accord rappelle également les obligations du groupe BNPP en termes :

- de motivations et justifications des réorganisations,
- d'évaluation des conséquences sur l'emploi,
- de présentation des mesures d'accompagnement envisagées,
- de calendrier de mise en oeuvre.

Il a pour objectif une plus grande transparence pour les représentants du personnel dans les pays notamment où la législation reste encore peu contraignante en termes d'information et de consultation.

La signature par UNI Finance de cet accord a pour but de continuer à développer et construire le dialogue social au niveau européen dans les banques.

Cet accord est le premier volet, d'une Charte Sociale Européenne, dont l'objectif est d'être complété par d'autres sur:

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la prévention et le suivi des risques psycho-sociaux.

UNI FINANCE participera à ces travaux avec pour objectif de concrétiser pour ses adhérents au sein de BNPP un «pacte social Européen».

Sébastien BUSIRIS

*Expert Comité Européen pour UNI Finance*

*Secrétaire Fédération FO Banques ([sebastien.busiris@wanadoo.fr](mailto:sebastien.busiris@wanadoo.fr))*



**ETF**

Le mardi 9 Octobre 2012, la Fédération européenne des transports (ETF) ont organisé un convoi de camions une manifestation au cœur du quartier européen à Bruxelles.

Plus de 700 délégués en provenance des filiales ETF de 9 pays européens différents se sont réunis à la Place du Luxembourg, devant le Parlement européen, avant de marcher sur la place Schuman, où la Commission européenne et le Conseil européen ont leur siège, pour protester contre la baisse des salaires et le déclin des conditions de travail pour les conducteurs professionnels en Europe. Cette journée d'action s'inscrit dans le cadre de la Semaine d'action internationale pour le transport routier de l'ITF et ce n'est que le début d'une campagne d'ETF pour de meilleures conditions de travail dans le transport routier. L'action de l'ETF fait office d'avertissement adressé aux institutions européennes et aux gouvernements nationaux. Les décideurs sont invités à adopter des mesures juridiques destinées à restaurer le respect envers les conducteurs professionnels et à agir contre les conditions de travail dégradantes dans les transports routiers.

Pour plus d'informations, veuillez voir le [site de campagne d'ETF](#) et contacter Cristina Tilling [c.tilling@etf-europe.org](mailto:c.tilling@etf-europe.org) ou Inga-Lena Heinisch [i.heinisch@etf-europe.org](mailto:i.heinisch@etf-europe.org)

## PROJETS ET ÉVÈNEMENTS EUROPÉENS



### **CONFÉRENCE ETUI-ČMKOS**

#### **"L'AVENIR DE LA PARTICIPATION DES SALARIÉS DANS LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE EN RÉPUBLIQUE TCHÈQUE"**

A l'occasion de la réunion de Septembre du [réseau SEEurope](#) à Prague, l'Institut syndical européen (ETUI) et la Confédération tchéco-morave des syndicats (ČMKOS) ont co-organisé une conférence qui portait sur les défis récents au modèle de la gouvernance d'entreprise en République Tchèque qui inclut l'ensemble des intervenants dans les processus décisionnels. Les présentations par des experts en droit du travail et en droit des sociétés ainsi qu'une table ronde avec des intervenants hauts placés de la CES et les syndicats tchèques (voir [agenda](#)) ont fourni une bonne occasion aux 70 participants de débattre sur les développements inquiétants qui ont lieu dans cet État membre. En effet, la loi révisée sur les sociétés, adoptée en Mars de cette année (et qui devrait entrer en vigueur en Janvier 2014) abolit purement et simplement l'obligation pour les entreprises d'avoir leur conseil de surveillance composé pour un tiers de représentants des salariés.

En outre, les nombreuses compagnies européennes (SE) établies en République tchèque (qui est le pays d'accueil principal des SE) sont, dans leur très grande majorité,

caractérisées par un manque d'implication des employés, et en particulier en ce qui concerne les droits à la participation. Bien que les syndicats tchèques et les représentants des employés au niveau des conseils soient fortement opposés à la suppression des droits de participation nationaux, les participants et les orateurs ont reconnu la faible probabilité d'un retournement de la situation. Ils ont néanmoins reçu le soutien et l'encouragement de la CES, qui est actuellement en campagne pour un renforcement des droits de participation des salariés au niveau de l'entreprise dans toute l'Europe. Pour plus d'informations sur les développements nationaux et européens relatifs aux droits de participation des travailleurs dans les États membres, voir le document d'orientation de l'ETUI consacré à cette question.



### «CSER - EXAMEN DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES EUROPÉENNES»

Le projet européen "CSER-Examen des sociétés coopératives Européennes" débutera officiellement le 17 Octobre 2012, à Bruxelles.

Sur la base des expériences existantes, ce projet cofinancé par l'UE (BH 04.03.03.03) a l'intention d'apporter une contribution en termes de connaissances et de sensibilisation sur le phénomène des sociétés coopératives européennes et en particulier sur le rôle que joue la participation des employés dans la «transnationalisation» des activités dans les «coopératives» spécifiques.

Les partenaires visent à :

- Identifier les SCE établies et celles en formation, contribuant ainsi à se faire une idée claire du nombre et de la nature des SCE qui existent en Europe
- Collecter et conserver les documents publics pertinents (Statuts, modalités de participation des employés, le cas échéant)
- Etablir une «cartographie» en profondeur d'une sélection de SCE en ce qui concerne leur caractéristiques externes (forme, composition, activités économiques, portée géographique, performance) et internes (objectifs, attentes, mécanismes de prise de décision, participation des salariés)
- Trouver des liens et des relations positives entre ces caractéristiques, en particulier dans la mesure où la participation des salariés est en jeu
- Mettre en lumière les interrelations entre les différentes caractéristiques économiques et organisationnelles de gouvernance, et la participation des travailleurs à la prise de décision au niveau transnational

Partenariat: le partenariat considère Diesis comme candidat, et est composé d'Organisations d'Employeurs, de Confédérations de coopératives, de centres de recherche et de syndicats, y compris la CES, à la fois au niveau européen et national (CES, DIESIS, IAFP, CGSCOP de France, IRES Émilie-Romagne, AGCI, LEGACOOP SERVIZI, LEGACOOP sociali, Elabora CONFCOOPERATIVE de l'Italie, COCETA et CONFESAL de l'Espagne). Pour plus d'informations contacter: [info@diesis.coop](mailto:info@diesis.coop)



### PROJET EUROPÉEN VITE: «VALORISATION DES PRATIQUES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION AU NIVEAU LOCAL POUR RENFORCER LA COMPÉTITIVITÉ DES PME »

Les droits à l'information et la consultation doivent créer un environnement favorable dans lequel les entreprises PME peuvent proliférer en accord avec les besoins du territoire, dans le plein respect des personnes en tant que citoyens et travailleurs.

Le projet VITE, vise à vérifier dans quelles mesures l'information et la consultation des travailleurs ont renforcé le dialogue social dans les PME dans le contexte de la crise afin d'encourager et de diffuser les pratiques innovantes.

Les droits à l'information et à la consultation - dans une démarche d'anticipation vers le changement - sont souvent un pilier, une condition préalable pour les grands projets d'aménagement du territoire. Les employés, les syndicats, les acteurs publics et les autres acteurs sont tous impliqués dans un dialogue élargi, pour renforcer les politiques visant à la formation de capital-risque, à la création d'infrastructures et de services (y compris le capital de crédit), dans des conditions de travail équitables et mettant en place des gardes-fous adéquats. Des exemples existent déjà en France, en Espagne ou en Slovaquie, mais demeurent méconnus et n'ont pas encore été analysés de manière assez détaillée. Certains pays comme l'Espagne, la France et la Belgique ont déjà des expériences avancées dans ce domaine, d'autres, comme la Bulgarie, la Slovénie ou la Hongrie suivront. La Conférence européenne finale a eu lieu le 15 mai 2012 à Madrid. Vous trouverez [ici](#) une brève description du projet ainsi que quelques extraits de l'étude finale qui sera disponible prochainement sur le [site promoteur du projet](#) Pour plus d'informations, contactez: [info@diesis.coop](mailto:info@diesis.coop)

## **PUBLICATIONS ET LIENS**



### **RAPPORT DE LA FONDATION DOUBLIN : LA RÉCESSION ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR BANCAIRE : UNE PERSPECTIVE EUROPÉENNE - FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL**

Le système bancaire mondial est au coeur de la plus grande crise économique des 70 dernières années. La crise a fortement affecté un secteur qui avait déjà connu des changements importants au cours des 30 années précédentes. Les changements structurels dans l'économie mondiale, provoqués par les processus de mondialisation et le développement technologique, ont transformé le système bancaire au niveau international. En plus de ces évolutions mondiales, le système bancaire européen a dû face aux défis engendrés par le processus d'intégration européenne et la création du Marché Unique Européen. Un [résumé](#) est disponible. Le rapport est disponible dans le [site Eurofound](#)



### **PUBLICATION DE L'OIT: PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES AU TRAVERS DU DIALOGUE SOCIAL TENDANCES MONDIALES ET OBSTACLES PERSISTANTS PAR LINDA BRISKIN ET ANGELIKA MULLER**

Ce document fait partie d'un projet de recherche comparative dont l'objectif est de démontrer que l'égalité des sexes et le dialogue social sont mutuellement bénéfiques et que leur promotion devrait aller main dans la main. Cette étude met en évidence le grand potentiel du dialogue social tripartite et de la négociation collective en tant qu'outils de promotion de l'égalité entre les sexes. Le document comporte deux axes: les questions de participation et de représentation dans les organes tripartites, ainsi que dans les administrations publiques, les syndicats et les organisations patronales d'une part et la promotion de l'égalité entre les sexes d'autre part. Cette étude conclut que l'avancement dans ces deux domaines sont inextricablement liés. [www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS\\_172636/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_172636/lang--fr/index.htm)



### **NOUVELLE ÉTUDE DE LA CECOP-CICOPA EUROPE: "LA RÉSILIENCE DU MODÈLE COOPÉRATIF"**

L'Europe doit surmonter les conséquences de la plus grande crise financière, économique et de l'emploi dans l'histoire de l'intégration européenne, et doit prouver que la mondialisation équitable et l'Europe sociale sont les lignes directrices pour le XXIe siècle. Une réforme culturelle, suivant des axes intelligents et inclusifs, apparaît nécessaire pour relever les principaux défis que sont la croissance et le développement économique d'une part et la durabilité sociale et environnementale de l'autre. La crise financière et économique est le résultat direct de la déréglementation et de libéralisation effrénée ces dernières décennies. Alors que le marché intérieur prend forme, sa dimension sociale risque de d'être distancée, avec des libertés économiques fondamentales telles

que la liberté de prestation de services et liberté d'établissement prenant le pas sur les droits sociaux et des travailleurs en Europe. L'Europe doit montrer qu'elle est concentrée sur ses citoyens et sa population active. L'objectif de l'intégration européenne doit être d'améliorer les conditions de travail et de vie. L'emploi et la politique environnementale, orientés vers la croissance quantitative et durable, doivent aller de pair avec des réponses innovantes à notre modèle de production et respecter les principes et droits fondamentaux sur le lieu de travail. Le travail décent doit être protégé contre la concurrence déloyale dans le marché intérieur par le biais de normes minimales plus élevées sur les temps de travail, les conditions de travail et les salaires.

L'offre et la demande doivent être orientées en Europe, de manière à assurer le développement environnemental et durable, avec des niveaux élevés de croissance et d'emploi, et moins d'inégalités. Les petites et moyennes entreprises sont structurellement liées à la durabilité. Elles sont souvent basées sur la valeur réelle par opposition à la valeur actionnariale. Afin de maintenir la valeur réelle, les PME doivent souvent procéder plus rapidement à des changements de direction et impliquer activement leur personnel. Un changement stratégique pour l'image de soi d'une entreprise dans le sens de la durabilité nécessite une large participation du personnel.

Leur intérêt pour la durabilité est le plus grand. Ainsi, la croissance sociale devient possible. En ce sens, l'expérience coopérative, plus vivante que jamais, propose des contributions originales. En tant qu'acteurs clés dans l'«économie sociale», ils ont prouvé qu'il est possible de valider les questions relatives à une croissance inclusive, socialement équitable et écologiquement durable, tout en restant économiquement prospère. Les exemples donnés dans cette publication, ainsi que les expériences du projet sur le succès des coopératives en temps de crise, sont des contributions importantes qui ouvrent la voie à de nouvelles orientations. La CES soutient fermement ce travail et attend avec intérêt la poursuite de la coopération avec CECOP CICOPA-Europe à l'avenir. [www.cecop.coop/IMG/pdf/report\\_cecop\\_2012\\_en\\_web.pdf](http://www.cecop.coop/IMG/pdf/report_cecop_2012_en_web.pdf)

European  
trade union institute

**etui.**

**ETUI POLICY BRIEF - LES DROITS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS SOUS PRESSION? TENDANCES AU NIVEAU NATIONAL ET AU NIVEAU EUROPÉEN**

Juste quelques semaines avant le lancement d'un nouveau plan d'action sur le droit des sociétés et la gouvernance d'entreprise par le commissaire au Marché intérieur, Michel Barnier, ce document a pour but d'examiner le modèle de la gouvernance d'entreprise qui prévaut en Europe en regardant l'évolution des droits de représentation du personnel au niveau des conseils de direction, à la lumière des développements nationaux et européens. En 2001, l'adoption du statut de la société européenne a été basée sur un compromis politique unanime selon lequel le droit des sociétés de l'UE ne doit pas compromettre mais doit préserver les droits nationaux existants en matière de participation des salariés au niveau des conseils. Bien que ces droits ont depuis lors subi des changements dans la plupart des 17 États membres où ils existent, la représentation des salariés dans les conseils d'administration, y compris leur droit de vote, reste un phénomène largement répandu dans toute l'Europe. Toutefois, des vides juridiques dans la législation actuelle de l'UE et l'émergence d'une approche de l'UE promouvant la concurrence réglementaire mettent ces droits sous pression. Cette synthèse est à la fois un résumé et une version mise à jour d'un rapport de l'ETUI plus vaste publié en Novembre 2011. [Télécharger](#) le Policy Brief en français.

.....

CONTRIBUTIONS::

Aline Conchon, Sébastien Busiris, Jonathan Hayward,  
Claudia Menne, Marina Monaco, Andrea Sabaini, Ilaria Trudu

Avec le soutien de la Commission européenne

