

Newsletter CEE n° 4/2005 du 7 décembre 2005

Résumé du journal trimestriel du réseau de formation et de conseil "euro-betriebsrat.de" sur les CEE et leur environnement, traduit de l'allemand par Sonia Mesters, Alpha Consulting, France

Sommaire :

1. Bilan des conférences CEE
2. Restructurations et fusions en cours
3. Etudes de cas sur le travail des CEE
4. Accord-CEE et droit des CEE
5. Le poker entre sites et la stratégie des employeurs
6. CEE et les évolutions actuelles en Suède
7. Dialogue social en Europe
8. Outils pour les CE et les formations
9. Sites Web intéressants
10. Les nouvelles publications
11. Le réseau de formation et de conseil en interne : des exemples de notre travail
12. L'agenda des formations
13. Mentions obligatoires

1. *Bilan des conférences*

➤ 10 ans de travail pionnier – le CEE en pratique

“ **10 ans de travail pionnier – le CEE en pratique** ” est le thème la conférence du 29 septembre 2005 à Vienne, organisée par la confédération syndicale autrichienne (ÖGB), comprenant une cinquantaine de participants. Chaque année l'ÖGB invite les membres de CEE tout secteur confondu à une telle conférence.

Dr. Willy BUSCHAK, de la fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, est intervenu sur les conclusions de la dernière étude d'EIRO, traitant des aspects quantitatifs (ex. nombre de réunions plénières par an) et qualitatifs (ex. les tâches du bureau) de 41 CEE. www.eiro.eurofound.eu.int

L'intervention de Werner Altmeyer, consultant de “ euro-betriebsrat.de ”, concernait

- les principales évolutions quantitatives des CEE
- un aperçu rapide sur les grandes différences entre les relations industrielles en Europe au niveau national
- les principaux problèmes des CEE
- une comparaison entre le modèle allemand et français du CEE
- l'évolution des CEE en quatre phases (suivant une typologie de CEE développée par Prof. Platzer, chercheur allemand connu en la matière)
- le typologie de CEE développée par Prof. Kotthoff (un autre chercheur allemand en la matière)
- l'avenir des CEE – vers un pouvoir de négociation ?
- les bonnes pratiques des CEE face aux restructurations transnationales

Téléchargez cette présentation sur <http://www.euro-betriebsrat.de/download/oegb.pps>

➤ “ Les principaux problèmes des CEE ”

est une étude britannique pilotée par Prof. Dr. Jeremy Waddington de l'université de Manchester qui fut présentée le 4 novembre à la conférence de la CES à Bruxelles. A la demande de plusieurs fédérations syndicales européennes, 1000 membres de 400 CEE ont été questionnés sur les facteurs empêchant un bon fonctionnement de leur CEE. L'objectif de cette enquête étant d'identifier les types de besoins des CEE en matière d'encadrement (légal par exemple) et de d'assistance.

Par exemple, il fallait nommer trois thèmes favoris sur lesquels les membres de CEE aimeraient être formés ; conclusion : les trois thèmes favoris sont :

- la législation du travail et les relations professionnelles dans d'autres Etats membres (52%)
- les bonnes pratiques des CEE (48,9%)
- les pratiques de management et d'entreprises dans d'autres Etats membres (45,5%)

(l'étude est disponible sur sigma)

➤ Impression et papier

Conférence des membres de CEE du secteur à Prague (23-26 novembre 2005)

Suite à l'invitation de la part de la fédération syndicale européenne “ UNI-Europa Graphical ”, environ 80 membres de CE venus de 15 pays différents se sont retrouvés à Prague pour assister à la première conférence-CEE de ce secteur, qui comprend une bonne quarantaine de CEE.

Les thèmes clés étaient l'amélioration du fonctionnement des CEE ainsi que des accords-CEE, face aux restructurations et concentrations qui ont lieu dans le secteur (ex. la fusion de Smurfit et Kappa ainsi que l'entreprise Quebecor).

Par ailleurs, les intervenants de la FEM et de l'EMCEF (qui sont les fédérations syndicales les plus expérimentées et organisées en la matière) ont présenté des exemples de leurs travaux. Une attention particulière a été attribuée à la coordination commune de la FEM dans le cas de General Motors.

Afin de mieux coordonner les CEE face aux restructurations transnationales, UNI-Europa Graphical va élaborer des lignes directrices.

➤ Conférence régionale de la confédération syndicale allemande (DGB) ...

...le 30 novembre 2005 à Hanovre sur les restructurations en Europe et les tâches des syndicats et CEE

Intervenants :

- Evelyne Pichot (Commission européenne, DG Emploi et affaires sociales) : Communication de la Commission sur les restructurations et l'emploi de mars 2005
- Reinhard Reibsch (secrétaire général de la fédération syndicale européenne de la chimie, mines, énergies (EMCEF)) : vue générale sur l'activité syndicale de sa branche et ses 220 CEE
- Aline Hoffmann (Responsable CEE pour l'IG-Metall et de la mise en œuvre d'un réseau entre le niveau national et européen) sur l'assistance variée que fournit l'IG-Metall aux 103 CEE de la branche et à ses coordinateurs syndicaux. Par ailleurs, elle a présenté une enquête réalisée par l'IG Metall envers les CEE. Quelques conclusions : dans 60% des CEE il n'y a pas de réunion extraordinaire lors

de restructuration transnationale. Parmi ceux qui ont une réunion extraordinaire, seulement un petit pourcentage est informé avant la prise de décision de la direction. Dans ce dernier cas, les CEE parviennent à bien s'activer.

- Ces propos ont été complétés par des exemples pratiques présentés par Helmut Rehner, vice-secrétaire du CEE de Kraft Foods.

Cette conférence aura encore montré l'importance d'échanger les expériences entre branches syndicales.

➤ Nouveau coordinateur syndical des CEE de la chimie



Depuis le 1^{er} octobre 2005 la fédération syndicales de la chimie, mines énergies (EMCEF) a un nouveau secrétaire pour le domaine des CEE : Peter Kerckhofs, l'ancien responsable de la banque de données au sein de l'institut syndical européen. Chercheur en sciences politiques spécialisé dans le domaine du CEE, le multilingue (néerlandais, anglais, français, allemand, espagnol) poussera les travaux des CEE dans la chimie.

2. Les restructurations et fusions en cours

➤ Restructurations continues chez Unilever

Depuis des années le groupe alimentaire engage une restructuration après l'autre. Suite à l'annonce de la direction, en octobre 2005, du projet d'externalisation d'une grande partie des départements RH, finance et informatique dans des structures externes localisées en Europe de l'Est et Asie, avec 2500 emplois supprimés, des manifestations spontanées ont eu lieu dans plusieurs pays.

Une réunion extraordinaire a eu lieu en novembre 2005 à Rotterdam, dans laquelle le CEE a clairement pris position pour un report de 2 ans des externalisations et le maintien de la branche des produits surgelés. L'objectif sera de conduire les restructurations de manière " socialement responsable " (Interview avec le secrétaire du CEE Günter Baltes).

En collaboration avec les organisations syndicales, le CEE a mobilisé le 1^{er} décembre 2005 des dizaine de milliers de salariés en Europe, pour manifester contre les projets de suppression d'emplois, dont un millier à la centrale allemande à Hambourg.

➤ La transformation de Suez en SE se concrétise

La nouvelle SE aura son siège en France ou en Belgique avec un système moniste (direction et conseil de surveillance ne sont pas séparés mais réunis en un conseil d'administration). La création de la SE interviendra très probablement par voie de fusion entre la filiale belge Electrabel et la holding française Suez. Le CEE de Suez souhaite maintenant se préparer au changement en suivant des séminaires de formation en la matière.

Extrait du CR de la dernière réunion du CEE de Suez : (<http://www.epsu.org/a/1492>)

- Presentation by management of the European Company. Questions like: where will the new company be registered; which companies are concerned; will it be a monistic or a dualistic system with a supervisory board and the form of the SE remain open. Members of the EWC discussed the SE further in the debriefing meeting based on a presentation EPSU Deputy General Secretary. "It is likely that the company will be registered in France or Belgium, that it will be a monistic system and that the form will be a merger between Electrabel and Suez, thus concerning all Suez European operations. We will only know for sure when management takes the decisions. But now is the time to start preparing." Members are encouraged to discuss with their unions the SE and seek training.
- The Suez EWC has recently received training on the First Class communication system pioneered by the ETUC's training institute. A special space is created to consider the European Company and collect information.

➤ Nouveau groupe d'emballage se forme contre l'avis des syndicats

Le 10 novembre 2005, la fusion des deux groupes d'emballage Jefferson Smurfit Group (JSG) (27.000 salariés) et Kappa Packaging avec 16.000 salariés fut autorisée par la Commission européenne. Sous la direction majoritaire de Smurfit, la nouvelle entreprise prendra une position de leader sur le marché européen du carton ondulé. Craignant des suppressions d'emplois les Comités d'entreprise accompagnés des fédérations syndicales européennes UNI-Europa Graphical (pour l'imprimerie) et EMCEF (pour la Chimie), se sont opposés à cette fusion dans le cadre d'une audience devant la DG Concurrence.

Enfin, la fusion fut autorisée, puisque suite à elle, plusieurs sites aux Pays Bas, au Danemark, en Suède et en Ecosse seront vendus.

Chaque entreprise avait son CEE. Les deux instances transnationales de représentation du personnel vont très probablement fusionnées.

➤ Evènement : table ronde européenne à Berlin

Vu les restructurations et délocalisations permanentes en cours, comment peut-on aménager le changement de manière sociale ? Les entreprises qui se battent pour survivre et le marché de capital qui exige des bénéfices de plus en plus élevés, mettent le modèle social européen sous forte pression.

C'est sous cet angle que la Hans-Böckler-Stiftung, la Friedrich-Ebert-Stiftung, l'Institut syndical Européen et la Confédération allemande des syndicats organisent une table ronde, les **7 et 8 février 2006 à Berlin**, pour discuter trois sujets :

- Les investisseurs – stakeholder ou shareholder ?
- Les décisions de sites – salariés en concurrence ou solidarité ?
- Stratégies syndicales – perspective innovation et qualification ?

3. Etudes de cas sur le travail des CEE

Nous avons déjà parlé, à plusieurs reprises, de la nouvelle étude de Prof. Dr. Kotthoff, qui a analysé les travaux de 12 CEE différents. “ A quel degré le modèle allemand de participation imprègne-t-il le fonctionnement des CEE ? ” était une de ses questions. Cette étude conclue avec une typologie de fonctionnement de CEE. Dans notre dernière édition nous avons présenté le type 1 de CEE : “ le CEE en tant qu’instance de participation. Nous poursuivons cette série :

➤ **Type 2 (parmi 5) : Le secrétaire allemand du CEE en tant que “ défenseur des minorités ”**

Dans ce type il s’agit de groupes allemands avec une orientation dominante de la maison mère. Le CEE n’apparaît pas constamment et n’a pas développé d’identité transnationale, il est plutôt une annexe de la Mitbestimmung (participation, codécision, codétermination) allemande. Le secrétaire du CE est également secrétaire du CCE et/ou du Comité de groupe et fait partie du conseil de surveillance. En tant que représentant mis en avant de la Mitbestimmung allemande, il bénéficie d’accès direct à la direction centrale du groupe.

Dans son rôle de secrétaire de CEE, il se voit comme un défenseur des soucis et problèmes de sites étrangers (= non-allemands). Il organise les réunions plénières de manière à ce que les membres non-allemands du CEE puissent présenter leurs plaintes en direct à la direction centrale et “ vider leur sac ”. Le CEE est un “ préposé au courrier du cœur ” et la Mitbestimmung allemande l’emporte à bord.

Les sites allemands sont forts à cause de leur nombre, mais ils ont néanmoins des concurrents étrangers à l’intérieur du groupe. Même si l’effectif allemand a déjà vécu l’expérience d’être touchée par le développement de sites étrangers, les délocalisations sont plutôt rares, en comparaison avec le type 1 .

Les décisions ne sont pas prises par une direction européenne déconnectée de la réalité. Les filiales d’autres pays européens sont dirigées par la maison mère allemande.

Dans la structure de direction comme dans la culture de la Mitbestimmung on retrouve un ethnocentrisme allemand. La défense est en effet une forme de représentation efficace, mais elle dépend fortement de l’engagement et de la personnalité du secrétaire. Le type 2 n’est donc pas un modèle de fonctionnement transnational, mais focalisé sur la maison mère.

Les types 3 à 5 seront présentés dans les prochains numéros.

➤ **Les études de cas de la fondation de Dublin**

Une grande étude réalisée par la fondation de Dublin est enfin disponible. Elle a suivi les travaux de 41 CEE en provenance de France, Allemagne, Italie, Suède et Royaume-Uni. Un des grands objets d’analyse était la pratique de l’information et consultation. La synthèse du rapport fut déjà publiée fin 2004. Aujourd’hui les premières 19 études de cas sont également disponibles (en anglais).

<http://www.eurofound.eu.int/areas/participationnetwork/ewccasestudies.htm>

4. Accords et droits des CEE

➤ **Un accord-CEE qui indique le chemin à Veolia**

Le 10 octobre 2005 les partenaires ont signé un accord instituant un CEE chez Veolia Environnement. Quelques éléments de l’accord :

- Le CEE est présidé par le directeur général qui est présent lors des réunions plénières (c'est normal en France).
- Ce CEE a "pour vocation de permettre une concertation sur les sujets transnationaux", soit les thèmes concernant au moins deux pays. Le comité " peut avoir pour vocation de **négozier** certains accords de principe sur des thématiques transnationales, dont la mise en œuvre dépend pour chaque pays visé par ces accords, de leur législation et réglementation nationale ".
- Le périmètre du comité qui couvre 20 états membres de l'UE et la Norvège, s'étend aussi par anticipation à la Roumanie. Le Maroc a un siège d'observateur.
- Le comité dispose d'un budget de fonctionnement annuel de 1500 € et se réunit deux fois par an avec journée préparatoire et une demi journée de conclusion. Réunions du bureau (5 membres) : 4 fois par an
- L'employeur prend en charge une formation de la langue française pour tous les membres du CEE. Une formation juridique, économique et sociale sera assurée pour chaque mandature par le campus Veolia environnement.
- Interprétariat simultané en 19 langues à l'heure actuelle, ce qui représente beaucoup pour un CEE !
- Spécificité de cet accord : Les 29 membres du CE européen sont obligatoirement membres des **espaces de dialogue social** de leur pays. Les **pays, dans lesquels le législateur n'a pas prévu** de Comités centraux ou de Comités de groupe (par exemple en Espagne) l'accord institue des instances nationales du dialogue social. Ces instances se retrouvent une fois par an et comprennent jusqu'à 4 représentants du personnel et jusqu'à 4 représentants de la direction nationale par pays.
- Ainsi, l'accord comble un manque de législation dans certains pays et qui a causé des problèmes dans bon nombre d'autres CEE. (voir l'exemple de RWE Thames Water plus loin)
- Le comité ou son bureau de cinq membres élus peuvent se faire assister, en cas de besoin, par un **expert désigné par la CES et par un expert désigné par la Confédération européenne des cadres.**

➤ Strabag SE constitue un GSN

Ca a duré longtemps avant que la société autrichienne Strabag SE ait mis en place un GSN (groupe spécial de négociation).

Dans le cadre de la réunion du 9 novembre 2005 à Vienne, les 17 membres du GSN provenant de 10 pays ont décidé d'avoir recours à une formation en janvier 2006 sur la participation des travailleurs dans la société européenne. Celle-ci sera subventionnée par la Commission Européenne.

Selon un syndicaliste allemand, membre du conseil de surveillance de Strabag Allemagne, l'ambition est de rapidement conclure les négociations, avant d'atteindre la limite légale de 6 mois. La direction centrale avait annoncé peu avant qu'elle ne souhaitait pas négocier des dispositions de participations inférieures aux dispositions légales autrichiennes.

➤ Accord pour l'égalité des chances chez TOTAL

Après 5 mois de négociation, le groupe TOTAL et la fédération syndicale européenne EMCEF ont signé, le 21 novembre 2005, un accord européen pour l'égalité des chances. Il prévoit le traitement égal

d'hommes et de femmes ainsi que d'handicapés dans le recrutement, les promotions, la paie, et la formation continue. L'accord est basé sur le rapport d'égalité des chances du CEE (! le CEE établit des rapports sur l'égalité de traitement !!) et sur un accord cadre conclu en mars 2005 entre partenaires sociaux européens.

➤ Un CEE constitué sans accord

Après presque 10 ans d'attentes, le CEE de Körber (groupe de construction de machines) s'est constitué à Hambourg sans accord. L'employeur n'avait pas cessé de reporter la mise en place d'un CEE.

Malgré l'absence du délégué tchèque (le système d'élection de DP est très compliqué en République tchèque) les représentants du personnel n'ont plus attendu et ont réalisé la réunion constitutive du CEE. Barabara Hoffmann, secrétaire élue du CEE, le vice secrétaire italien ainsi qu'un délégué hongrois forment le bureau. Cependant ils ne pourront pas se réunir dans cette constellation car le législateur n'a prévu des réunions de bureau qu'en cas de circonstances extraordinaires. A défaut d'accord-CEE chaque détail de fonctionnement doit maintenant être discuté avec l'employeur (éventuellement au tribunal). La nouvelle secrétaire se réunira en janvier 2006 avec la direction centrale pour en parler.

Jusqu'à présent, il y a eu peu de cas comparables à celui de Körber.

➤ Le conseil de prud'hommes allemand décide sur le recours en annulation des élections

Un représentant allemand du CEE du groupe français Schneider Electric a voulu attaquer l'élection des deux membres allemands au CEE et leurs suppléants. Comme la société allemande de Schneider Electric ne dispose pas de Comité central, il fallait convoquer les secrétaires de comités d'entreprise et/ou d'établissement de chaque site/établissement. Lors de cette réunion d'élection on aurait apparemment oublié de convoquer une filiale, ce qui a nécessité un deuxième événement d'élection. Le fait que lors de la deuxième réunion, d'autres personnes ont été élu que lors de la première, a déclenché des conflits entre représentants du personnel.

Le conseil de prud'hommes de Düsseldorf ne se jugeait pas compétent pour cette affaire et a recommandé au plaignant de s'adresser aux prud'hommes français (siège social de Schneider en France). Les raisons du jugement ne se référaient pas à la législation relative aux CEE mais aux nouvelles dispositions relatives à l'implication des travailleurs dans la SE. Il s'agit ici d'une question fondamentale, qui concerne non seulement les annulations d'élections mais surtout chaque étape juridique d'un CEE.

5. Le poker entre sites et la stratégie des employeurs

➤ Alcan voudrait éviter la mobilisation européenne

Le syndicat suisse UNIA a récemment publié un guide stratégique secret du groupe canadien d'aluminium et d'emballage Alcan. Ce guide donnait des conseils aux DRH, comment se comporter vis-à-vis des différents représentants du personnel dans les différents pays européens. Alors que le guide parle d'une "procédure normale" pour les licenciements collectifs prévus en Suisse, il recommande de porter une

attention particulière aux syndicats français et belges. Reconnue en tant qu'entreprise exemplaire par un grand nombre d'écoles de commerce, Alcan décerne même un prix pour le développement durable.

La direction centrale avait demandé à ce qu'on " minimise media exposure " du " global plan ". Il fallait négocier séparément avec les organisations syndicales afin d'optimiser les coûts sociaux et pour éviter une mobilisation européenne...

Conclusion : Ce que craignent les CEE peut être lu noir sur blanc dans ce guide pour DRH. Il montre également l'importance des CEE et les points sensibles de l'employeur lors de restructurations.

➤ Fabricants d'électroménager partent en Europe centrale

L'IG Metall envisage la création d'un dialogue syndicale polonais-allemand de branche, dont l'objectif serait de conserver un maximum d'emplois en Allemagne et d'assurer le respect des normes de travail des nouveaux emplois créés en Pologne.

6. Comités européens et les développements actuels en Suède

Les secteurs clés de l'économie internationale du plus grand pays scandinave sont la métallurgie, les meubles et le papier. Environ 5% des entreprises concernées par la directive-CEE ont leur siège social en Suède (113 parmi 2169), comme par exemple Atlas Copco, Electrolux, Ericsson, Hennes&Mauritz, SKF, Vattenfall oder Volvo. Lors de l'élargissement de l'UE, les sociétés suédoises se sont particulièrement orientées vers les pays baltiques et la Pologne.

Avec un **taux de syndicalisation de plus de 80%**, les délégués syndicaux représentent la quasi-totalité de l'effectif. Il n'y a pas de comité d'entreprise.

Les organisations syndicales suédoises étaient parmi les initiateurs d'une représentation transnationale au niveau des entreprises. Les **échanges inter scandinaves** existaient déjà avant l'adhésion de la Suède à l'UE en 1995.

En avril 2005 46% des entreprises suédoises concernées par la directive-CEE avaient créé un CEE. Un tel pourcentage n'est atteint dans aucun autre pays membres. (Allemagne 27%, Autriche 36%, Royaume-Uni 38%). Les employeurs suédois ont intégré le travail du CEE dans leur quotidien. Des recherches ont montré que les CEE suédois traitaient prioritairement les matières d'environnement de travail, de la santé et sécurité au travail et égalité h/f. De plus, les cours d'anglais pour les CEE sont plus fréquents qu'ailleurs. En cas de restructurations les représentants des travailleurs suédois peuvent s'appuyer sur des solides bases légales nationales de co-décision, co-gestion et participation. Lorsque ces prérogatives sont alliées aux travaux du CEE, le CEE peut en profiter.

Un exemple de bonnes pratiques est la société d'emballages **Svenska Cellulosa Aktiebolaget** (SCA) avec son CEE à deux niveaux : 1 au niveau holding et 4 au niveau des unités de gestion (divisions). L'entreprise met à disposition d'importants moyens pour les cours de langues des membres des CEE, regroupant 13 nationalités différentes.

➤ Le cas Vaxholm et ses suites

Selon le droit suédois, l'ensemble des travailleurs sur le territoire suédois bénéficie de la même protection, même s'il s'agit d'intérimaires d'autres pays. En 2004, le syndicat suédois de construction (Svenska Byggnadsarbetareförbundet) est entré en conflit avec une entreprise lettonne qui faisait construire des

écoles à Vaxholm en banlieue de Stockholm et qui payait ses employées lettons selon les tarifs lettons. Le syndicat des électriciens a ensuite immobilisé l'ensemble des travaux d'installation électrique, ce qui est tout à fait légal selon la législation suédoise. Après l'échec des discussions entre le ministre du travail suédois et la Lettonie, l'affaire a fini devant le tribunal suédois. Celui-ci a fait appel à la Cours de Justice des Communautés Européennes en septembre 2005 pour savoir si de telles mesures de blocage étaient légal au niveau communautaire, pour forcer les entreprises étrangères à appliquer les conventions suédoises du travail. Une décision à ce sujet est d'une grande importance pour toute l'Europe. D'autant plus que le débat sur le principe du pays d'origine est en plein cours dans le cadre de la directive Bolkestein.

En août 2005, les partenaires sociaux suédois ont rédigé une recommandation commune, sur la manière de combattre ce genre de pratiques. Le 13 octobre 2005 la confédération syndicale suédoise LO et la confédération syndicale LBAS ont conclu un accord de coopération, afin de prévenir le dumping social, et le 25 octobre 2005 le Parlement européen a débattu sur ce cas. ... à suivre

Infos supplémentaires (en anglais) sur

- Le cas Vaxholm : <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/12/inbrief/se0412101n.html>
- Le rapport du Parlement Européen : http://www.europarl.eu.int/news/expert/infopress_page/047-1705-298-10-43-908-20051019IPR01656-25-10-2005-2005--false/default_de.htm
- Rapport sur l'accord des partenaires sociaux suédois
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/09/feature/se0509102f.html>
- Rapport sur l'accord entre les syndicats suédois et lettons :
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/11/inbrief/se0511101n.html>

- Le groupe Connex licencie un représentant des salariés suédois

Pour avoir critiqué le manque de protection de la santé et sécurité au travail, le secrétaire de la représentation des salariés du Métro de Stockholm, une filiale du groupe français Connex, s'est fait licencié le 27 septembre 2005. Par conséquence, les syndicats suédois se sont mobilisé et, malgré « l'obligation de paix », le trafic fut interrompu sur l'ensemble du réseau de la capitale. Selon les syndicats, il y aurait eu des incidents graves qui ont mené la commission de sécurité au travail (CHSCT) à interrompre le trafic à trois reprises.

Connex fourni également des lignes allemandes de chemins de fer et représente un concurrent important de la Deutsche Bahn. Une telle ignorance au niveau des conditions de sécurité au travail est problématique, car elle révèle une concurrence malsaine dans le marché intérieur de la Communauté.

Le rapport du syndicat suédois SEKO (en anglais) :
http://www.epsu.org/IMG/pdf/Stockholm_metro_an_appeal_for_support.pdf

7. Dialogue social en Europe

- 20 ans de dialogue social en Europe, 29 septembre à Bruxelles

avec son initiateur Jacques Delors, le président actuel de la Commission José Manuel Barroso et le Commissaire des affaires sociales Vladimír Špidla.

- Conférence politique des syndicats métallurgistes à Rome (11 et 12 octobre 2005)
- Conférence de la FSESP (fédé synd. européenne des services publics) à Bruxelles sur la politique d'énergie (électricité & gaz) les 4 et 5 novembre 2005

8. Outils pour les CE et les formations

- Le système de participation allemande traduit en différentes langues
- Dictionnaire européen des relations sociales
<http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm>
- Mitbestimmung et Standortkonkurrenz dans les écoles allemandes

9. Sites Web intéressants

- Nouveau site Web européen de la confédération syndicale allemande de la région Berlin – Brandenburg <http://www.eu.dgb.de/>
- Site Web de l'IG Metall à Frankfurt <http://www.igmetall-bezirk-frankfurt.de/index.php?sparte=news&rubrik=europa>

10. Les nouvelles publications

- « Europe et Mondialisation » de l'Institut Syndical Européen
<http://www.etuc.org/etuco/fr/downloads/mondialisation-fr.pdf>

11. Le réseau de formation et de conseil en interne : des exemples de notre travail

<http://www.ebr-news.de/042005.htm>

12. L'agenda des formations

<http://www.ebr-news.de/042005.htm>

13. Mentions obligatoires

<http://www.ebr-news.de/042005.htm>