



Sommaire

Édito

Actualités

Congrès de la CSI à Berlin, fin mai 2014
Quand les OMD fusionnent avec RIO+20 pour devenir des ODD : le « Post-2015 »

Dossier

La RSE peut-elle encore avoir du sens ?
Le droit face aux violations des droits fondamentaux par les multinationales
Les campagnes, un outil syndical face aux firmes multinationales
CE européens : vers un nouveau souffle revendicatif
Accords cadres internationaux : embryon de négociation collective internationale
Et pendant ce temps, les multinationales françaises investissent l'Afrique...

à voir, à lire

Brochure journée internationale au 50^e congrès

Focus

Allemagne

Nouvelles d'Europe

Allemagne
Autriche
Danemark
Espagne
Italie
Portugal
Suède

Nouvelles des Balkans

Bosnie-Herzégovine

Nouvelles du Sud de la Méditerranée et du Proche Orient

Turquie
Palestine

Nouvelles d'Afrique

Djibouti
Afrique
Guinée

Nouvelle des Amériques

Colombie
Mexique
Cuba
Haïti
Canada

Nouvelles d'Asie et d'Océanie

Corée du Sud
Philippines
Cambodge et Bangladesh
Thaïlande
Australie
Kanak

Écho de l'OIT

Compte-rendu de la 103^e CIT

Échos de l'Union européenne

Société unipersonnelle Européenne
Dialogue social et négociation collective
Europe et politique industrielle

ÉDITO

Nouveau parlement européen, nouvelle commission, ... nouvelles politiques ?

Depuis 2008, la crise en Europe a démontré les difficultés qu'éprouve l'Union européenne pour faire face aux difficultés économiques et sociales que la crise a engendrées. Les limites d'une gouvernance à 28, avec un contexte particulier pour la zone Euro, ne peuvent plus être niées par personne. Au sein de la zone Euro, les salaires et le coût de la vie sont directement comparables, et à l'abri des aléas des taux d'échange. Par contre, une gouvernance économique cohérente reste aux abonnés absents, même si les débuts, que certains gouvernements souhaitent imposer, commencent à devenir visibles : mais ces propositions nous paraissent complètement inacceptables. Elles consistent en un diktat de la Troïka, des programmes d'austérité et un contrôle budgétaire étroit.

En même temps, les pays hors zone Euro continuent à avoir leur mot à dire sur ce qui se passe au sein de la zone Euro. Or, pour les pays dont la monnaie est toujours la monnaie nationale historique, la possibilité de la dévaluation monétaire existe et peut offrir une soupape aux difficultés rencontrées. Nous savons néanmoins

qu'un retour au Franc serait néfaste pour la France.

En parallèle aux difficultés économiques, l'ancien débat, qui avait en 2004 motivé un rejet de la Constitution Européenne, revient sur le devant de la scène, et en particulier au vu des résultats des élections au Parlement Européen du 25 mai dernier. La trop faible légitimité démocratique des décisions prises par les institutions de l'Union Européenne est aujourd'hui communément admise. Le renforcement du rôle du Parlement Européen est un début d'une réponse à cela, et la désignation du Président de la Commission Européenne en réponse aux résultats des élections y fait écho. Toutefois, la désignation de Jean-Claude Juncker comme futur Président de la commission affiche tout un programme politique.

Bien entendu, tout cela est un pas dans la bonne direction, mais reste très loin d'une réponse aux problèmes pointés depuis l'élargissement de 2004.

Tout comme cela était prévisible, les élections Européennes maintenant passées,

Suite page 2

le débat reprend avec plus de vigueur, et plusieurs initiatives ont été prises ou sont en cours. Il y a d'un côté la proposition du groupe Spinelli du Parlement Européen qui avait anticipé le débat, en publiant en 2013, une proposition de « Loi fondamentale pour l'Union Européenne », de l'autre côté, il y a plusieurs réflexions à haute voix (notamment en Allemagne) qui penchent en faveur d'une nouvelle Convention Européenne pour structurer un débat démocratique. D'autres proposent une Europe à plusieurs vitesses, en arguant que la zone Euro doit obtenir une plus grande autonomie quant à son fonctionnement économique, fiscal, monétaire et social.

Au sein du mouvement syndical européen, ce débat était jusqu'alors confiné aux contacts bilatéraux et aux discussions de couloir. Une divergence de vue sur la réaction de la CES face à la crise depuis 2008 en était moteur. Le repli sur le périmètre national que, bon nombre de centrales syndicales affiliées à la CES, affichaient pendant cette période, a seulement approfondi les interrogations.

C'est dans ce contexte qu'arrive la phase préparatoire du Congrès de la CES, qui aura lieu à Paris fin septembre 2015. Immanquablement, ces discussions vont s'inviter dans les questions à débattre en vue du programme de travail de la CES pour 2015-2019. Déjà, le DGB allemand a soumis à la CES, lors du dernier Comité Exécutif, la création d'un groupe de travail pour préparer ce débat : sachant que le Congrès du DGB vient tout juste d'adopter une motion sur l'Europe que le syndicalisme allemand souhaite voir émerger (voir dans ce numéro).

À l'évidence, le syndicalisme français ne peut pas ne pas être moteur dans ce débat...

WJ

Actualités

Congrès de la CSI à Berlin, fin mai 2014

Le troisième congrès mondial de la CSI s'est tenu fin mai à Berlin. Avec la participation de plus de 1 500 délégués venant de 161 pays du monde, une semaine riche de débats et d'échanges entre syndicalistes s'est déroulée. Ce congrès a été l'occasion d'élire un nouveau président de l'organisation, qui pour la première fois, n'est pas issu du « premier monde », mais vient du Brésil : João Antonio Felício, ancien dirigeant de la CUT, et actuel secrétaire aux relations internationales de son organisation a été élu pour un mandat de quatre ans. Dans son discours de remerciement, il a confirmé son intention de travailler au sein de la CSI pour impulser une nouvelle dynamique proprement syndicale à l'organisation. Thierry Lepaon a salué « l'apport considérable que l'expérience de João Felices allait contribuer pour la CSI et son rayonnement. »

Sharan Burrow, secrétaire générale sortante, a été reconduite pour un nouveau mandat.

Les organisations françaises (1) affiliées à la CSI ont proposé un amendement commun : « (...) Nous devons construire un mouvement syndical inclusif et participatif, qui réponde aux problèmes des travailleurs. Ceci implique aussi de démocratiser et décentraliser le fonctionnement du syndicalisme international en permettant à tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux de représentation de s'exprimer dans le respect du pluralisme syndical. » qui a été défendu devant la séance plénière du congrès par Thierry Lepaon, au nom des organisations françaises. Il a souligné dans son discours notamment « l'urgente nécessité que le syndicalisme mondial joue son rôle en matière de lutte contre la mise en concurrence des travailleurs entre eux et en faveur du renforcement des solidarités ». L'amendement a été adopté à l'unanimité, et est remarqué positivement en aval du congrès par bon nombre d'organisations syndicales avec qui la CGT a été en contact depuis.

Les débats ont porté largement sur le travail précaire, les questions de migration dans le monde, mais également sur la défense du droit de grève ou des propositions alternatives aux programmes d'austérité.

Les syndicats membre de la CSI veulent faire de leur organisation internationale l'outil d'une coopération nord-sud toujours plus étroite et coordonner leurs actions vis-à-vis des entreprises transna-

tionales et leurs filières (cf. dossier dans ce numéro).

La CGT a activement participé à plusieurs sous-pléniers du congrès et a contribué aux débats avec les syndicalistes du monde entier. Dans la réunion dédiée à la coopération au développement sur le post-2015, Fabienne Cru-Montblanc a insisté sur la cohérence de la démarche CGT : « Il y a près de 20 ans maintenant, la CGT a développé un concept de développement humain durable qui place l'humain au cœur des enjeux de développement. C'est une vision progressiste qui consiste à considérer à égalité les enjeux des trois piliers social, économique et environnemental. Notre dernier congrès a même décidé de faire de cette approche le cadre de référence de toute notre politique revendicative. En parallèle à cela, nous traitons les enjeux de la coopération au développement. Mais les questions posées par le post 2015 appellent visiblement à resserrer les liens de travail entre économique, social, environnemental et aide au développement. C'est là la limite de l'exercice. » Elle a souligné la nécessité qu'au niveau mondial, le mouvement syndical, au sein de la CSI devrait évoluer vers la même posture.

La délégation CGT a également contribué au débat sur la protection du climat, en mettant en exergue : « La COP 21 aura lieu à Paris en 2015. L'enjeu est d'en sortir avec un accord de haut niveau pour les travailleurs et les populations. Les ONG et les organisations

(1) Hormis FO.

syndicales françaises ont commencé à préparer cette conférence ensemble pour que le travail décent et les droits sociaux individuels et collectifs ne soient pas les grands absents de cet accord que les États, poussés par les entreprises multinationales, veulent réduire au plus petit dénominateur commun, sans jamais questionner le modèle économique.

À l'heure où le GIEC alerte sur l'urgence de réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre, l'Union européenne sort son paquet énergie-climat 2015-2030 avec des objectifs en deçà du précédent paquet. Le gouvernement français se félicite de la réduction de ses émissions de 12 % par rapport à 1995. Mais ces émissions sont calculées sur les productions faites sur le territoire national et non sur les consommations. Si l'on effectuait ce calcul sur les consommations, la France serait dans les mauvais élèves, puisque ses émissions sont en hausse de 7 %... Dans un contexte de crise où les entreprises ont fermé ou délocalisé leurs productions, où les salariés sont mis en concurrence, cela revient à cautionner le fait que l'emploi nuise au climat ! Ce n'est pas acceptable. Mais ce qui l'est encore moins, c'est que cela déporte l'irresponsabilité des pays développés sur les pays en développement. »

Francine Blanche, dans une intervention enregistrée en ligne, a exposé l'approche de la CGT pour accompagner les travailleurs migrants. Elle y souligne que tandis que le mouvement des marchandises et services est désinhibé progressivement par l'ensemble des régions du monde, la même liberté de mouvement n'est pas accordée aux travailleurs. Si les libéraux du monde entier verraient d'un bon œil

une « prestation de service transfrontalière », où le travailleur est soumis aux règles les moins-disantes entre les pays concernés, une mobilité avec traitement égal n'est nullement envisagée. La réalité rencontrée en Europe, et en France en particulier est différente : des milliers de « travailleurs sans papiers » qui sont victimes des pires exploitations par les patrons qui profitent de la vulnérabilité de ces travailleurs. La réalité, ce sont des travailleurs informels, exploités par des patrons, et sous la menace d'une expulsion au gré d'un contrôle policier dans la rue. Face à cette injustice, Francine Blanche a rapporté l'action de la CGT : régularisation des sans-papiers, (r)établissement des contrats de travail, établissement des fiches de paie, et paiement des cotisations sociales. Quelques formalités, quoique lourdes à gagner, mais déjà le « sans-papier » est devenu un travailleur comme un autre : sorti du précarat, de la clandestinité, et de la vulnérabilité. Le combat est encore long, mais la CGT est loin d'être seule dans cette bataille au sein de la CSI.

Par ailleurs, le thème du travail précaire, du travail informel, et de la croissance des inégalités, partout dans le monde, étaient des sujets récurrents tout au long de la semaine à Berlin.

Ce travail va continuer, pendant la mandature qui vient de commencer. Nous y contribuerons, au nom de la CGT !

Vous pouvez nous joindre :

Wolf JÄCKLEIN

Animateur de l'Espace International
Courriel : wjacklein@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 89

Frédéric IMBRECHT

Membre de la CE confédérale
En charge des questions européennes
Courriel : fimbrecht@cgt.fr
Tél : 01 55 82 81 83

Stéphanie BAVARD

Assistante de direction
Courriel : s.bavard@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 90

Nicole BREGERE

Secrétaire de direction
Courriel : n.bregere@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 94

Marie-France BOUTROUE

Pôle Europe
Courriel : mf.boutroue@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 76

Pierre COUTAZ

CSI – OIT – Normes sociales - Balkans - CEI
Courriel : p.coutaz@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 91
Portable : 06 12 80 09 80

Jean-Jacques GUIGON

Afrique
Courriel : jj.guigon@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 85
Mobile : 06 08 25 70 41

An LE NOUAIL

Membre du CESE
Courriel : a.lenouail@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 63

WJ

Quand les OMD fusionnent avec RIO+20 pour devenir des ODD : le « Post-2015 »

Les Nations unies et l'ensemble de la communauté internationale (organisations de la société civile – OSC, gouvernements, syndicats) travaillent à la définition d'un nouvel agenda d'Objectifs de développement durable (ODD) pour succéder aux Objectifs du Millénaire pour le développement (OMDs).

À la différence des OMD qui concernaient surtout les pays de l'hémisphère sud, les ODDs seront de portée universelle. Il s'agit d'élaborer des objectifs sur lesquels toute la communauté mondiale sera prête à s'engager. Les enjeux pour la société civile et les partenaires sociaux à se faire entendre sont énormes, et les manœuvres diplomatiques et intergouvernementales aussi.

En décembre 2012, la Commission européenne a consulté le Comité économique et social européen (CESE) par un avis exploratoire sur le thème: « *Établir des objectifs de développement durable – La contribution de la société civile européenne à la position de l'UE* ». Cet avis a été adopté en septembre 2013. Une seconde consultation a suivi en mars 2013, sur le thème: « *Une vie décente pour tous: éradiquer la pauvreté et offrir au monde un avenir durable* », lequel a également été adopté, en mai 2013.

Le CESE a été invité en tant qu'observateur à se faire entendre tout à la fois des « groupes majeurs » (société civile) et du « groupe de travail ouvert » (intergouvernemental), en co-organisant avec les Nations Unies une audition et une session d'information à Bruxelles le 28 mai 2014, et à New York une conférence le 19 juin 2014, portant sur la cohérence politique du programme post-2015.

Enfin, du 27 au 29 août, aura lieu une conférence entre les groupes majeurs et le Service de liaison des organisations non-gouvernementales des Nations unies (NGLS), afin de recueillir les derniers positionnements des OSC sur les domaines prioritaires retenus – pour l'instant – comme futurs ODD. Le bout du bout sera l'adoption d'Objectifs de développement durable fin 2015.

La CGT est membre fondateur de la plateforme nationale Action mondiale contre la pauvreté, composée majoritairement d'organisations de la société civile, acteurs de développement. C'est un autre lieu pour faire entendre, respecter et inclure les droits et intérêts des salariés. Nous avons ainsi contribué à l'élaboration d'un certain nombre de documents de position (voir le lien ci-dessous). Mais il reste beaucoup à faire pour parvenir à des ODD universels. Parmi les 17 actuellement retenus, l'objectif 8 concerne la promotion d'une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous. Certains gouvernements souhaiteraient que cet objectif disparaisse en tant que tel, pour être au rang de cible dans d'autres domaines prioritaires. Une de nos batailles consistera à faire en sorte – à tous les niveaux et partout où nous sommes sollicités – à défendre cet objectif, d'autant plus en raison de son universalité. Notre développement ne saurait être un succès si le développement des pays dits du sud n'est pas au rendez-vous.

Lors du sommet de la Terre, baptisé Rio+20, la CGT était partie prenante de la délégation de la CSI, en y portant l'enjeu du développement humain durable, avec des revendications précises comme un socle de protection sociale universel, la protection des droits et biens fondamentaux de toute velléité de marchandisation, le mandatement de l'OIT pour mettre un contenu à une transition juste de nos sociétés et au travail décent pour tous, la taxation des transactions financières, la démocratisation de la gouvernance mondiale, le tout assorti des mesures contraignantes, opposables juridiquement et contrôlables. Mais le texte final issu du Sommet est particulièrement décevant, que ce soit en termes d'ambi-

tions comme d'engagements vers des actions immédiates. (Voir le lien du blog ci-dessous).

La conférence de Rio+20 a permis de renforcer le travail conjoint avec les ONG. Cette convergence forgée sur des convictions justes et bâties sur l'intérêt général a permis une montée en puissance de l'action commune autour d'une approche intégrée – sociale, environnementale et économique. C'est cette volonté d'action unitaire, mais dans le respect des différences de chacun, qui a conduit des ONG environnementales et de développement et des syndicats français à bâtir ensemble une coalition revendicative pour préparer les COP 20 (à Lima au Pérou) et 21 (à Paris).

Les organisations syndicales ont un rôle majeur dans ces processus, dont celui d'assurer le respect des droits fondamentaux des salariés, tels que définis par l'OIT. Nous devons faire barrage à toute tentative de nivellement par le bas de nos droits, ainsi que le prônent les firmes multinationales, sous le prétexte d'une « meilleure compétitivité ».

Nous intéresser au processus post-2015 devrait nous amener tout naturellement à revoir notre approche de la solidarité internationale. Nos décisions seront lourdes de conséquences pour tous les salariés, du nord et du sud. À nous de faire les bons choix.

Fabienne CRU / AL/ MCN

<http://www.odd2015.fr/>

Blog : <http://cgt-devdurable.com/>

MULTINATIONALES : FAISEUSES DE LOI, SOUMISES À LA LOI OU HORS-LA-LOI ?

La RSE peut-elle encore avoir du sens ?

Sauf à se réduire à un simple exercice de relations publiques, la RSE ne peut seulement reposer sur l'autorégulation et les démarches volontaires et non contraignantes des entreprises. Nul ne peut se déclarer « socialement » ou « environnementalement » responsable, en ayant choisi ses propres normes, règles et objectifs, sans contrôle social et institutionnel de la mise en œuvre des engagements pris.

Pour la CGT, la RSE n'a de sens qu'à trois conditions obligatoirement cumulatives :

- elle doit d'abord faire l'objet d'une appropriation collective et citoyenne, afin d'échapper à la forme qu'elle prend trop souvent : celle d'un engagement unilatéral et auto-administré et auto-contrôlé, servant bien souvent principalement des objectifs de communication interne et externe aux firmes multinationales. Pour parvenir à cette appropriation collective, l'ensemble des acteurs doit être sollicité, les salariés bien sûr, mais également les populations concernées par le développement des activités de ces groupes dans les pays d'implantation qui doivent pouvoir être entendues, les consommateurs, les citoyens, etc ;
- deuxième condition cumulative : la RSE doit pouvoir s'appuyer sur un ensemble de règles nationales, européennes et internationales : conventions fondamentales et techniques de l'OIT, déclarations tripartites de l'OIT, principes directeurs de l'ONU et de l'OCDE, norme ISO 26000 bien sûr. Mais l'ensemble de ces normes plus ou moins soft/hard selon qu'on les regarde avec l'œil droit ou avec l'œil gauche doit entrer en résonance avec des normes européennes et nationales qui peuvent, qui doivent à aller plus loin. De ce point de vue, la CGT accorde toute son attention à l'éventuelle directive européenne à venir sur la RSE. L'adoption de cette directive ne doit pas servir de prétexte

pour refuser d'aller plus loin, aussi bien en France qu'en Europe. Il s'agit d'une étape, qui doit être suivie d'étapes ultérieures. Il conviendrait d'encadrer cette nouvelle directive par une clause de « non-régression », comme le propose d'ailleurs le CESE. Au-delà, la CGT soutient également pleinement toute démarche visant à légiférer sur les questions de RSE, en particulier sur celle de la responsabilité des maisons-mères par rapport à leurs filiales, mais également à tous les stades de leurs relations d'affaires. À ce titre, elle salue les travaux et la volonté des députés Potier, Auroi, Noguès sur ce terrain et souhaite que la proposition de loi des groupes socialiste, écologiste, et front de gauche aille jusqu'à son terme.

La CGT souhaite en effet que le droit français sur la RSE soit considérablement renforcé et amélioré :

- ✓ en matière de reporting tout d'abord, nous rappelons que la CGT souhaite la réécriture de l'article 225 du code de commerce, issu du processus du Grenelle ;
- ✓ c'est également la raison pour laquelle la CGT souhaite que la proposition de loi portée sur la responsabilité maison mère/filiale soit portée à son terme ;
- ✓ nous demandons qu'elle soit l'occasion d'instituer un droit d'expertise en matière de RSE pour les IRP ;
- ✓ elle pourrait aussi engager plus clairement les entreprises dans une obligation de fournir des informations sociales et environnementales sur l'ensemble de leurs filiales, voire sur certaines de leurs relations d'affaires ;

- Troisième et dernière condition, cumulative aux deux précédentes (appropriation collective, système normatif) pour que la RSE ait du sens : prévoir un régime de sanction pour celles des entreprises qui vien-

draient à violer le référentiel de normes évoqué ci-dessus. Ce régime de sanction doit comporter plusieurs facettes : il y a bien sûr l'impact en termes d'image, devant l'opinion publique, qui sera d'autant plus fort et efficace que l'appropriation collective aura été importante.

Il y a enfin et surtout à mettre en place une conditionnalité sociale et environnementale des aides publiques aux entreprises. Pour la CGT, il ne fait pas de doute que la politique de développement et de solidarité internationale de la France doit prendre en compte l'exigence de la RSE. Il en va d'ailleurs de même pour la responsabilité de l'État en la matière. Est-il normal par exemple, que des grands groupes français violant les normes internationales bénéficient du soutien d'institutions publiques, comme la COFACE ou l'AFD. Que penser par exemple (et pour ne retenir qu'un exemple compte tenu de la place de ces fleurons nationaux de la téléphonie, de la construction ou des services aux collectivités qui fournissent des services aux colonies israéliennes illégalement implantées en Cisjordanie, en violation faut-il le rappeler des résolutions onusiennes de 1967 ? Oui il y a matière à conditionner ces aides, à ne pas les distribuer ou à les retirer en fonctions des éventuelles violations produites par les entreprises françaises dans leurs déploiements internationaux. Il s'agirait là d'un régime de sanction directement en lien avec notre politique de développement et de solidarité. Les organisations syndicales devraient être concrètement associées à la mise en œuvre d'une conditionnalité sociale et environnementale des aides aux entreprises multinationales.

PC



MULTINATIONALES : FAISEUSES DE LOI, SOUMISES À LA LOI OU HORS-LA-LOI ?

Le droit face aux violations des droits fondamentaux par les multinationales

Sur le plan international, la question de la responsabilité juridique des sociétés transnationales pour les violations du droit ou pour pointer leur irresponsabilité en matière sociale, environnementale et sanitaire est un **exercice périlleux**. Étant donné le nombre croissant d'obstacles, il n'existe pas encore un corps de règles universel qui serait directement contraignant pour ces entreprises. En effet, les entités composant la multinationale sont indépendantes juridiquement les unes des autres, autrement dit une entité du groupe ne pourra dès lors pas être tenue responsable pour les actes fautifs des autres entités. Juridiquement, le groupe n'existe pas alors qu'économiquement oui. À ce principe d'autonomie juridique central du droit des sociétés s'ajoute le fait qu'opérant, par définition, au-delà des frontières, les entreprises transnationales ont longtemps été considérées comme dépassant les capacités de

réglementation de tout système étatique. Une autre difficulté relève de la nature même du Droit international. Celui-ci est « conçu par les Etats pour les Etats » (Cour Permanente de Justice Internationale, affaire du Lotus, 7 septembre 1927) et leur nature d'acteurs non étatiques ne permettait pas non plus de trouver un régime juridique directement contraignant pour ces entreprises. Ainsi, et c'est le moins que l'on puisse dire, le cadre légal n'a pas évolué au même rythme que les réalités économiques.

Sur le plan national, les choses ont récemment commencé à changer et l'on constate de plus en plus de situations dans lesquelles des multinationales sont assignées devant diverses juridictions afin de répondre des accusations portées contre elles. Bien que les droits nationaux proposent donc depuis peu certaines solutions, cela reste très amplement insuffisant



et nous ne les évoquerons pas dans cet article qui n'a pas vocation à appréhender de manière exhaustive l'ensemble du cadre juridique existant. Par ailleurs, c'est par le biais de la distinction entre la soft law d'une part, le « droit mou », c'est-à-dire des normes dénuées de juridicité, non obligatoires, sans pour autant être privées d'effectivité et la hard law d'autre part, « le droit dur » qui regroupe les normes d'origine légale ou réglementaire assorties d'une force obligatoire et dont le respect peut être imposé par la contrainte que s'articulera cet article.

Un exemple de hard law, la CEDH

Pour mémoire, la Cour Européenne des droits de l'Homme (ci-après « CEDH ») est une juridiction internationale compétente pour statuer sur des requêtes individuelles ou étatiques alléguant des violations des droits civils et politiques énoncés par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales de 1950. La Cour doit être saisie après épuisement des voies de recours internes, c'est-à-dire que la personne qui se plaint de la violation de ses droits énoncés dans la Convention doit avoir au préalable porté son affaire devant les juridictions du pays concerné jusqu'à la plus haute instance compétente.

L'intervention de la CEDH dans le champ des relations de travail est **classiquement limitée**. Ce n'est que depuis une trentaine d'années que les arrêts et décisions de la Cour de Strasbourg se sont multipliés. Ainsi, ces dernières années, les juges européens ont

ainsi eu l'occasion d'étendre assez significativement les exigences conventionnelles au sujet du droit de négociation collective, du droit de grève, de la liberté d'expression syndicale, des licenciements fondés sur les convictions politiques ou la vie privée et familiale ainsi que sur l'expression de convictions religieuses au travail. Ce sont le droit au respect de la vie privée garanti par l'article 8 de la CEDH et le droit d'association (dédié par l'article 11) qui, en droit du travail, ont fait l'objet des applications les plus intéressantes.

On assiste donc, de plus en plus, à une **extension du champ d'application traditionnel des droits de l'homme au champ social**.

Mais c'est l'arrêt phare du 12 novembre 2008, « *Demir et Baykara c/ Turquie* », qui a ouvert la voie d'une potentialité de faire droit à l'indivisibilité des droits fonda-

mentaux entre les droits civils et politiques d'une part, et les droits économiques et sociaux d'autre part. Il s'agit véritablement d'un **arrêt emblématique pour les normes internationales du travail** qui ouvre de possibles perspectives sur l'avènement d'une « véritable Cour sociale européenne ».

Dernièrement, l'arrêt Vilnes et autres c. Norvège rendu le 5 décembre 2013 est une nouvelle pierre ajoutée à l'édifice conventionnel dédié aux droits des travailleurs. L'affaire concernait les griefs d'anciens plongeurs qui alléguaient être invalides du fait de leur activité de plongeur en mer du Nord pour des compagnies pétrolières norvégiennes. Cet arrêt consacre une **remarquable obligation étatique d'information des travailleurs sur les risques professionnels**. Plus précisément, une obligation est établie vis-à-vis des autorités d'assurer que les employés reçoivent des

informations essentielles leur permettant d'apprécier les risques pour leur santé et leur sécurité liés à leur profession. Toutefois, de nombreuses obscurités du raisonnement strasbourgeois obèrent quelque peu cette retentissante progression. Entre autres incertitudes, la juridiction européenne peine à saisir toutes les spécificités de la relation de travail. Surtout, elle oscille imperceptiblement entre **deux idéaux-types du travailleur** : l'un – abstrait – serait libre de contracter sur un pied d'égalité avec l'employeur, alors que l'autre – concret

– peut subir de fortes contraintes économiques qui le placent en situation d'infériorité.

Pour, à terme, **donner corps à un véritable droit européen des travailleurs**, le parcours vers un véritable droit européen des conditions de travail est encore long et semé d'embûches.

Face aux droits des travailleurs, la CEDH a donc encore de nombreux défis à relever, de multiples réflexions à mener et d'importants dilemmes à trancher.

Les principes directeurs de l'OCDE, ou un exemple de soft law

Précurseurs car rédigés en 1976, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales constituent un mailloson stratégique dans la recherche de solutions efficaces pour rendre effective la notion de RSE. Ainsi les États ayant adhéré aux Principes doivent établir un Point de Contact National (ci-après « PCN ») qui est, en France, une instance tripartite où siègent l'État (Économie et Finances, Travail et Emploi, Affaires étrangères, Écologie, Développement durable et Énergie), six syndicats (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA) et une organisation patronale, le Medef.

Les Principes s'appliquent à **toutes les branches de l'économie** et visent l'activité des entreprises ayant une activité internationale, de toute taille et de tous les secteurs (extractif, textile, financier, etc.) opérant non seulement sur le territoire des 45 pays qui adhèrent aux Principes directeurs de l'OCDE, mais également à partir de celui-ci.

Le PCN permet d'interroger les éventuelles violations par les multinationales desdits Principes. Il propose également ses bons offices aux parties (dialogue, échange d'informations) voire une médiation si cela est opportun. Pour autant, les recommandations rendues par le PCN restent de **simples recommandations** aux entreprises multinationales. Son rôle est davantage de faciliter la médiation pour la recherche de solutions négociées de façon informelle. Il n'a **aucun pouvoir de sanction** et la structure même du PCN aboutit à des positions trop conciliatrices.

Le PCN examine d'abord la recevabilité de la saisine et évalue l'intérêt des questions soulevées afin de déterminer si elles méritent d'être approfondies et s'il peut aider à les solutionner. Ensuite, le PCN examine l'affaire et offre ses bons offices (dialogue avec les parties, échanges d'informations) dans le respect de la confidentialité.

Depuis 2010, la CGT a piloté quatre plaintes (contre Sodexo aux États-Unis, en Colombie et au Maroc ; contre Mollex à Villemur sur Tarn ; contre Michelin en Inde ; Eiffage en France) et participé à deux autres (contre Accor au Canada, et contre Bolloré au Cameroun), avec plus ou moins de succès. Plusieurs affaires ont toutefois profondément marqué les grands groupes visés.

Enfin, le ministère du commerce extérieur avait annoncé le 31 mars dernier une **proposition de réforme du PCN** qui aurait été transformé en « médiateur du commerce responsable ». L'ex-PCN aurait été doté d'un président non exécutif lequel inclurait un comité de liaison avec la société civile, des ONG et des « personnes qualifiées ». Le 27 mai 2014, la secrétaire d'État chargée du Développement et de la Francophonie, Annick Girardin, a cependant assuré que cette réforme n'aurait finalement pas lieu parce que « *la modification en mars du règlement intérieur de cette institution* » étant « *largement positive* » Gageons que cette modification soit synonyme d'une meilleure efficacité, indépendance et équité...

OY

Mariannick LEBRIS

Formation syndicale - Asie & Pacifique
Courriel : mk.lebris@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 82
Mobile : 06 83 27 59 39

Denis MEYNENT

Membre du CESE
Courriel : d.meynent@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 78

Mathieu MORIAEZ

Questions économiques
Afrique – Océan Indien
Courriel : m.moriamcz@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 86
Mobile : 06 19 60 50 21

Marie-Christine NAILLOD

Coopération au développement - Amériques
Courriel : mc.naillod@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 92
Mobile : 06 27 79 60 49

Joëlle SCHNITZER-BAMBI

Relations bilatérales en Europe
Courriel : j.bambi@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 81

Renata TRETIKOVA

Gestion des projets européens et internationaux
Courriel : r.tretiakova@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 79

Özlem YILDIRIM

Droits - Migrations – Proche et Moyen Orient -
Sud de la Méditerranée
Courriel : o.yildirim@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 83

Conception - réalisation : La CGT
Espace International
Case 7-3 - 263 rue de Paris
93516 Montreuil cedex
Maquette : département Communication
MTG - 16/07/14
Photos : DR
Imprimé par nos soins
NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE

Les campagnes, un outil syndical face aux firmes multinationales

À l'automne 2010, la CGT décidait de se joindre à la campagne lancée par l'Ong Peuples solidaires deux ans auparavant pour dénoncer les conditions de travail des ouvrières dans l'industrie du jouet dans le sud de la Chine, et en particulier de s'adresser à Mattel, leader mondial du secteur. Dans les usines filiales ou sous-traitantes de Mattel – fabriquant de la Poupée Barbie – les ouvrières se voient imposées des conditions d'une extrême violence : salaires très faibles, très forte intensité du travail (augmentation incessante des quotas de production), harcèlement moral et physique permanent, stress, risques au travail (accidents du travail et maladies professionnelles) etc.

Tous les ans en vue des fêtes de fin d'année, les jouets, produits au cœur de l'été dans des régions tropicales, partent vers les marchés des grands pays occidentaux pour être vendus dans les grandes surfaces, les magasins spécialisés etc. En effet, entre 70 et 80% des jouets vendus dans le monde sont produits dans le sud de la Chine.

Depuis 2010, la CGT s'investit dans la campagne avec Indecosa-CGT à ses côtés. Parmi les ongs associées, fin 2013 China Labor Watch a permis de rendre publique une enquête réalisée clandestinement par de jeunes militants chinois embauchés comme ouvriers dans une des usines de jouets – sous-traitante de Mattel. Une enquête qui apportait la preuve que rien ne change. À Paris, nous sommes sortis dans la rue accompagnés d'une « Barbie ouvrière ». Et, pour la première fois, Mattel a répondu à nos lettres de protestation ! Il ne s'agit bien sûr pas d'une victoire définitive. Mais nous avons obtenu une réaction de la firme multinationale. Il nous revient de maintenir la pression pour l'amélioration des conditions de travail et le respect des droits syndicaux.

Face à la puissance des firmes multinationales, un des enjeux pour le syndicalisme est d'informer, de donner à voir, de faire prendre conscience du comportement social et managérial de ces entreprises partout dans le monde. Par cette mise en lumière, il s'agit aussi de faire

pression sur ces entreprises et de gagner des changements dans leur façon d'agir. Lors de son passage à la CGT début juin, Amir Haque Amin, Président de la Fédération des travailleurs de l'habillement du Bangladesh, NGWF, insistait sur l'impact, sur les négociations salariales suite à la catastrophe du Rana Plaza, des actions d'information et de pression menée dans les pays des entreprises donneuses d'ordre et ceux où les produits sont vendus.

Les campagnes sont également un moyen de décrypter les systèmes de production et de consommation. Nous voulons ainsi mettre en évidence les intérêts que nous avons en communs travailleurs des pays occidentaux, émergents ou en développement. Des salaires trop bas, de mauvaises conditions de travail, une protection sociale inexistante, des droits syndicaux bafoués au quotidien bien sûr touchent en premier lieu les travailleurs directement concernés. Cependant, cela exerce directement une pression sur les conditions de tous les autres travailleurs. Nos conditions de travailleurs, de salariés sont liées. Mais le lien existe aussi entre travailleurs et consommateurs : par exemple, les produits dangereux pour la santé utilisés pour la production et le transport de produits comme les jouets se retrouvent trop souvent dans les conteneurs que déchargent les travailleurs portuaires dans les pays destinataires des marchandises – objet de l'engagement du syndicat des douaniers CGT.

Les firmes multinationales sont responsables de leurs actions, de leurs décisions, de la façon dont elles respectent ou pas les droits syndicaux et du travail. Trop souvent, la communication ou la publicité font la part belle à des rêves bien éloignés de la réalité de la vie des travailleurs dans leurs établissements, leurs filiales ou chez leurs fournisseurs. À nous de leur rappeler qu'il ne s'agit pas seulement de cinéma, de fictions inventées pour se donner une belle image afin de vendre toujours plus, et que derrière les produits vendus et les bilans financiers, il y a le plus important, les travailleurs !

MLB



Comités d'Entreprises européens : vers un nouveau souffle revendicatif

Toutes les entreprises qui totalisent plus de 1 000 travailleurs sur le territoire européen et qui emploient au moins 150 salariés dans deux pays différents doivent obligatoirement mettre en place un CE européen.

Depuis la création de ce droit en 1994, la pratique syndicale s'est à juste titre focalisée sur la négociation de bons accords en vue d'instituer des CE européens efficaces, au risque de négliger la pratique syndicale revendicative au sein du CE et de laisser le terrain libre à l'initiative patronale et à transformer le CE en chambre d'enregistrement.

La crise économique mondiale actuelle ne fait que renforcer le besoin, pour les travailleurs, de pouvoir intervenir au niveau où les décisions réelles se prennent, en s'appuyant sur des mécanismes d'information/consultation efficaces et utiles pour la prise en compte de leurs intérêts dans le processus décisionnel de l'entreprise. Plusieurs années après son déclenchement, les conséquences de cette crise systémique qui se traduit par des restructurations, des licenciements, des fermetures de site, le gel voire la réduction des salaires, etc. sont bien connues. Dans ce contexte, nul doute que les CEE, partie prenante d'une stratégie CGT offensive, ont un rôle à jouer pour lutter contre la mise en concurrence des sites de production, le dumping social et pour construire les solidarités transfrontières nécessaires.

Le CEE concerne les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire qui sont souvent organisées de façon complexe. Il est donc important de connaître précisément leurs composantes, et surtout les relations qu'elles entretiennent entre elles, de façon à pouvoir dessiner une « carte » du groupe, la plus fidèle possible. En faisant ce travail, on identifie une « communauté de travail transnationale » composée des travailleurs de la société dominante, des filiales, des sous-traitants, fournisseurs, etc. C'est cette identification qui met le syndica-

lisme en situation de construire les solidarités transfrontières entre travailleurs, et de lutter contre le dumping social et les mises en concurrence des différents sites dans une perspective revendicative.

Pourtant, le CE européen est-il toujours considéré comme un outil revendicatif, intégré à ce titre dans la stratégie syndicale professionnelle et interprofessionnelle comme le sont les instances représentatives du personnel au niveau national, local ou régional le cas échéant ?

Depuis le début, la CGT et ses syndicats butent sur cette interrogation, sans parvenir à la surmonter de façon définitive. Ainsi, la CGT s'est investie activement dans la révision de la directive sur les CE et dans sa transposition en droit français. La CGT a profondément modifié ses modules de formation relatifs au CE européen. La CGT a édité un livret (1) spécifique en direction des camarades mandatés par leur fédération pour mettre en oeuvre la démarche revendicative de la CGT au sein des CEE de leur entreprise multinationale, en centrant son contenu sur le fonctionnement concret et quotidien de cet outil auquel participent d'autres camarades européens, porteurs de cultures et de traditions syndicales différentes, en vue de créer une culture revendicative commune. Des progrès ont donc été accomplis, des succès ont été engrangés—parfois de façon éclatantes comme par exemple lors de la fusion entre GDF et Suez— mais la question de départ sur la stratégie syndicale revient de façon lancinante. Le temps d'un second souffle revendicatif est venu, associant la confédération, ses fédérations professionnelles et ses structures territoriales concernées.

DM



À voir, à lire

À la veille de son 50^e congrès en mars de l'année dernière, la CGT a organisé une conférence internationale centrée sur le thème de la démocratie sociale à l'épreuve de la crise. Cet événement a permis une rencontre et un échange de points de vue entre les représentants de 66 organisations syndicales nationales, la CES, la CSI, les régionales de la CSI, l'ACTRAV, le BIT, le TUAC.

L'espace International met à disposition des organisations de la CGT la brochure qui reprend les débats de la conférence, ainsi que l'étude réalisée par l'IRES sur ce même thème. L'étude est complétée par les monographies présentant les situations nationales de l'Allemagne, de Hongrie, de Belgique, de Grèce, d'Italie, d'Espagne et de France.

La brochure représente une somme d'information et de réflexion riche et actualisée sur l'action syndicale dans différents pays à l'aune de la crise. En éclairant d'un jour nouveau les problématiques auxquelles nos militants sont confrontés au quotidien, elle sera utile à la réflexion et à l'action syndicale des organisations de la CGT. Elle est indispensable à celles et ceux qui sont engagé-e-s dans la coopération syndicale européenne ou internationale.

La brochure est disponible auprès de l'espace International de la CGT sur simple demande.

RT

(1) http://www.cgt.fr/IMG/pdf/Livret_CEE_2009.pdf

MULTINATIONALES : FAISEUSES DE LOI, SOUMISES À LA LOI OU HORS-LA-LOI ?

Accords cadres internationaux : embryon de négociation collective internationale

La mondialisation contemporaine a vu, ces dernières décennies, les entreprises sortir du cadre des frontières nationales pour s'internationaliser et se développer en Société Transnationales (STN). Ces STN sont emblématiques des transformations de l'économie contemporaine et de la prédominance du capitalisme financier.

Recherchant souvent un retour sur investissement à court terme, une productivité élevée et une croissance rapide, les sociétés transnationales sont allées chercher de moindres coûts de production dans les pays disposant d'une faible protection sociale des travailleurs et des salaires inférieurs. Ceci a contribué, notamment, à une dégradation des conditions de travail dans les pays industriels développés.

Au niveau politique, la globalisation économique a remis en question le rôle des États nationaux dans la régulation économique et sociale, provoquant dérèglementations et l'affaiblissement des capacités de définition nationale des politiques publiques de croissance.

Face à ces enjeux, les organisations syndicales nationales ont eu à développer de nouvelles stratégies et formes d'action pour garantir au niveau international le respect des droits des travailleurs. Une réponse forte réside dans le regroupement des travailleurs au sein des Fédérations Syndicales Internationales (FSI) ou Global Unions, nouvelle appellation depuis 2002 des syndicats professionnels internationaux (SPI). Héritières des associations ouvrières professionnelles de la fin du XIX^e siècle., les FSI « *aspirent à établir une coopération internationale, des actions conjointes et une solidarité à l'échelle mondiale parmi les syndicats dans les différents pays partageant un même employeur* » (1). Elles ont pour objectif d'établir un contre-pouvoir régulateur aux activités des grandes entreprises multinationales. Elles favorisent pour cela les échanges d'informations entre ses membres, facilite le par-

tage d'expériences, œuvrent à consolider les droits des travailleurs dans les pays où ils sont mal assurés et coordonnent les actions des syndicats sur la scène internationale.

Un des moyens pour les FSI de réguler les conditions de travail et les échanges à l'échelle mondiale est l'accord-cadre international (ACI). L'ACI est un instrument négocié entre une entreprise multinationale et une FSI en vue de garantir le respect par l'entreprise des mêmes normes dans tous les pays où elle opère.

Il vise pour les organisations syndicales à promouvoir les droits des travailleurs sur le plan mondial, indépendamment des législations nationales des pays dans lesquels les STN sont implantées, ce qui représente un intérêt particulier dans les pays en transition et en développement mais aussi dans certains pays développés en fonction des sujets traités. L'accord-cadre diffère des codes de conduite et autres initiatives de responsabilités sociales qui sont décidés unilatéralement par l'entreprise. Ils se distinguent et ne se substituent pas aux conventions collectives nationales d'une valeur juridique plus formelle.

La conclusion d'ACI s'est développée à partir des années 1990. Au nombre d'une dizaine en 2010, on dénombre, en 2012, 224 ACI dans 144 entreprises, touchant plus de 10 millions de salariés. Cela reste néanmoins extrêmement faible par rapport au nombre de codes de conduite adoptés par les entreprises.

Que comportent ces accords-cadres internationaux ? Ils s'inspirent pour la plupart de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail de 1998 (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux du travail. Ils visent à garantir le respect des principes fondamentaux, tels que la liberté d'association et le droit

de négociation collective et font référence généralement aux conventions de l'OIT comme celles sur la liberté syndicale et aux pires formes de travail des enfants.

L'objet de la négociation transnationale consiste à réduire les différences de droits entre travailleurs, c'est-à-dire dépasser les limites des législations nationales pour prolonger la portée du droit international du travail dans les entreprises.

Au-delà des conventions de l'OIT, nombre d'ACI portent également sur les questions de sécurité et santé au travail, les salaires*, la formation professionnelle et parfois même la question des restructuration. Ils s'étendent à l'ensemble des sites de la STN et couvrent à 80 % d'entre eux les filiales ainsi que les sous-traitants.

Est-ce pour autant la panacée ? Les ACI permettent un début de négociation collective. Dans les pays où le droit du travail est faible, ils établissent des références dont peuvent se servir les syndicats nationaux. Les ACI ont surtout pour résultante d'établir un dialogue social international. Toutefois, ils n'ont aucune valeur juridique contraignante. En cas de non-respect des dispositions inscrites dans l'accord, il n'existe pas de structure internationale de recours. Les ACI ont donc plus valeur d'engagement moral de la STN, même si certains s'accompagnent de mesures de suivi sur leur mise en œuvre. Elles peuvent donner lieu à une saisine de la multinationale par la FSI concernée et les enfreintes seront abordées sous l'angle du dialogue.

Encore peu nombreux à ce jour, de portée limitée et sans statut juridique équivalent à l'accord ou convention collective nationale, il reste encore de nombreuses batailles à gagner par les organisations syndicales pour garantir le respect des droits des travailleurs dans les entreprises transnationales...

(1) <http://www.global-unions.org/about-us.html>

Et pendant ce temps, les multinationales françaises investissent l'Afrique...

ALSTOM

Finalisation du plus grand contrat dans l'histoire d'Alstom pour la fourniture de trains de banlieues en Afrique du Sud. Le contrat porterait sur 4 milliards d'€, 600 trains et 3 600 voitures ... Cela a du contribuer à aiguïser encore un peu plus l'appétit de General Electric, Siemens et Mitsubishi ...

AREVA

Après quarante ans d'années d'exploitation éhontée, «la mariée nigérienne» a eu la furieuse envie de donner un grand coût de canif dans le contrat qui la lie à Areva, afin de récupérer pour les dix années à venir une partie de sa dote.

Jusqu'à aujourd'hui l'uranium et les dizaines de milliers de tonnes extraites annuellement ne correspondaient qu'à 5 % des recettes budgétaires nigériennes.

Dans le bras de fer qui opposait Areva et le Niger, ce dernier ne voulait plus l'aumône, mais la justice, et il a en partie gagné. Les impôts payés par Areva vont croître de 30 %, (20 à 30 millions d'€ de recettes supplémentaires). Une justice qui peut permettre un progrès significatif pour le peuple en termes d'éducation, de santé et d'infrastructures.

BOLLORE

Le groupe Bolloré est expert en poursuite en diffamation et autres intimidations contre tous ceux qui osent le critiquer un temps soit peu sur l'accaparement de terres ou sur sa gestion de la multitude de ports africains qui sont tombés dans son escarcelle. Mais de largesses en largesses avec certains pouvoirs en place, Bolloré poursuit en ce premier semestre 2014 sa quête insatiable contestée et contestable de ports africains, investissement notam-

ment dans celui de Cotonou, façade maritime de choix au pays de l'hinterland (Niger, Burkina Faso, Nord Nigéria, Mali, Tchad).

Un groupe Bolloré qui va également relier par le rail Abidjan / Cotonou / Lomé (2 800 kilomètres).

BOUYGUES

Bouygues vient (avec les Coréens Dogsan et Hyundai) d'obtenir un contrat de 600 millions d'€ portant sur la construction de onze ponts ferroviaires à Abidjan devant servir à la mise en place d'un train urbain dans la capitale économique.

Simple question : pourquoi l'attribution de ce marché s'est faite hors tout appel d'offres ... ?

Bouygues a également obtenu la construction d'un troisième pont enjambant la lagune.

CASINO et BOLLORE

Casino et Bolloré lance une plateforme commune « E-Commerce » en Afrique (Côte d'Ivoire) sous la marque « CDiscount ».

Le groupe Casino est présent au Sénégal, au Gabon, au Cameroun, au Congo, en Côte d'Ivoire et à Djibouti.

En 2013 (derniers chiffres connus), le groupe compte 329 000 salariés à travers le monde, a réalisé un CA de 46,6 Mds d'€ (+ 15,9 % en un an), un résultat net de 618 millions d'€ (+ 9,7 %).

L'OREAL

C'est décidé, l'Oréal veut rattraper son retard en Afrique subsaharienne. Le pouvoir d'achat de la plupart des africaines est faible ? Qu'à cela ne tienne ! L'Oréal s'adapte en déclinant les (tout) petits for-

mats, jusqu'à dix grammes pour certains produits capillaires vendus quelques dizaines de centimes d'euros. Il n'y a décidément pas de petits profits ...

LOUIS DREYFUS

Louis Dreyfus, un autre géant (franco-suisse) aux dents longues ! En Côte d'Ivoire des millions d'hectares ont été mis à disposition d'investisseurs agricoles privés (riz, café, palmiers à huile, cacao, hévéa ...). Louis Dreyfus a désormais à disposition 200 000 hectares de terres irrigables. Cela devrait selon lui bénéficier à 60 000 producteurs, mais le « chef » exclusif, est et demeure le négociant ... Comme le sont également OLAM le singapourien et CARGILL l'américain. À suivre ...

NECOTRANS

Necotrans vient d'obtenir « de gré à gré » le marché du port fluvial de Brazzaville (Congo). Pour faire taire toutes contestations des autres opérateurs, le gouvernement congolais a pris un décret pour faire du port brazzavillois « un site stratégique ». Il fallait oser le faire, le Président Sassou N'Guesso l'a fait

SANOFI

Sanofi vend désormais en Afrique les antipaludiques à « prix coûtant », mais Sanofi tient tout de suite à préciser que « Ce n'est pas de la philanthropie ». Nous avons bien compris que ce n'est qu'une stratégie permettant à la multinationale de se positionner comme l'un des partenaires dominant dans le domaine de la santé pour l'Afrique, et de créer ainsi un lien précieux avec les autorités de santé, les médecins et les patients. En effet, le « marché » de la santé est amené à exploser dans les années à venir en Afrique (30 milliards de \$ en 2016, 45 milliards en 2020). Aujourd'hui Sanofi n'a un marché « que » de 1 milliard.



Allemagne

Suite de la page 11

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

La Société Générale essaie (en vain) actuellement de quitter au plus vite la Guinée équatoriale. Mais il est parfois difficile de se débarrasser d'un «boulet» lorsque celui-ci s'appelle Oblang (famille présidentielle, milliardaire en \$ et dictatoriale de Guinée équatoriale).

En effet, la Société Générale a joué dans ce pays un rôle ... trouble, notamment en touchant des sommes importantes sous forme de commissions sur l'exploitation et le commerce du bois.

SPIE BATIGNOLLES

La société SPIE Batignolles, groupe français de construction, est à l'origine du chantier de la ligne de fer «Congo-Océan», construite dans les années vingt au prix de 17000 pertes humaines. Le CRAN (Conseil représentatif des associations noires) vient d'assigner la multinationale en justice. Le recrutement des ouvriers s'est fait par la force, lors de véritables rafles. Dans une interview accordée en 2006 au magazine Afrik, l'historien congolais Antonin Madounou raconte: «L'administration prévoyait le nombre de travailleurs dont elle avait besoin pour l'année à venir, puis elle envoyait des miliciens armés dans les villages. Le chef de village africain recevait une récompense financière pour le service rendu, l'incitant à fournir le nombre d'ouvriers demandés. Les plus jeunes d'entre eux étaient capturés au lasso.» À travers cette plainte, le président du Cran n'a qu'un souhait : faire condamner SPIE Batignolles à construire des lieux de mémoire le long de cette voie ferrée. Affaire en cours ...

Données nationales

Population	81 843 743
Taux de couverture des négociations collectives	59 %
Proportion de travailleurs syndiqués	18 %
Niveau principal de négociations collectives	Secteur / région
Représentation sur le lieu de travail	Comité d'entreprise

Syndicats

Le DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund, Confédération des syndicats allemands*) – avec ses 6,15 millions d'adhérents (1), est la principale confédération syndicale regroupant toutes les catégories de travailleurs au sein de laquelle les syndicats affiliés, comme IG Metall et Ver.Di jouissent d'une autonomie et d'une influence considérable.

IG Metall – (*Industriegewerkschaft Metall - Fédération de la métallurgie*) – avec 2,266 millions d'adhérents (2013), IG Metall conforte son statut de premier syndicat d'Allemagne devant Ver.di. La majorité de ses affiliés travaillent dans l'industrie métallurgique, du textile et de l'habillement, du bois et du plastique. Fusion en 1997 avec le syndicat du textile et en 1999 avec le syndicat de l'industrie du bois et du plastique. Certains de ses membres sont également présents dans le secteur de l'information et des communications.

Ver.Di – (*Veriante Dienstleistungsgewerkschaft, Fédération unifiée des services*) – 2 061 200 d'adhérents (fin 2012), création suite à une fusion 2001 des syndicats des transports, services publics, commerce de détail, finance, postes et les télécommunications, industries graphiques et

médias. Le syndicat des employés, le DAG, qui ne faisait pas partie du DGB s'est joint au processus. Après la fusion, Ver.Di est devenu le premier syndicat au sein du DGB, mais a reculé depuis à la deuxième place. Ver.Di souhaite organiser les travailleurs de l'industrie des services, aussi bien dans le secteur privé que public.

IG BCE – (*Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie - Fédération des mines, de la chimie et des énergies*) - 669 000 d'adhérents regroupant les travailleurs de la chimie et de l'énergie ainsi qu'un petit syndicat de l'industrie du cuir (fusion en 1997).

Les autres fédérations DGB : fédérations de la Construction, de l'Agriculture et de l'Environnement ; fédération. de l'Éducation et la Recherche ; fédération. de l'Alimentation et de l'Hôtellerie ; fédération. de la Police et fédération. des Chemins de fer et Transports.

Le taux de syndicalisation est en recul depuis le début des années 90, en partie en raison des suppressions massives d'emplois intervenues dans le secteur manufacturier est-allemand après la réunification.

Nos relations avec les syndicats

JJG

Au niveau confédéral

- Participation au congrès DGB (11 au 16 mai 2014) à Berlin. ;
- participation au Forum annuel syndical franco-allemand :

- ➡ 5^e Forum syndical franco-allemand 2013 sur « Les enjeux de la compétitivité : concepts, réalités et stratégies ». (*voir en annexe la déclaration commune du 23 janvier 2013*) ;

(1) 2012.

- participation CGT avec la CES au sommet syndical organisé à Berlin (juillet 2013), participation au sommet sur l'emploi des jeunes (12 novembre 2013) à Paris en coordination avec les confédérations syndicales françaises, le DGB, la CES et le Forum Européen de la Jeunesse, et le 17 février 2014 - la remise des propositions sur l'emploi des jeunes par les partenaires sociaux français et allemands aux ministres du travail des deux pays (voir en annexe).

Ces rencontres régulières entre les organisations syndicales des deux pays permettent d'approfondir la connaissance des réalités économiques et sociales respectives et de réfléchir aux pistes d'actions convergentes et concrètes dans le cadre du syndicalisme européen.

- Échanges franco allemands « EFA » – Alphonse Veronese représente la Cgt au sein de l'EFA, une association nationale ayant pour objectif de promouvoir les relations culturelles, sportives, artistiques etc.

Au niveau de fédérations :

- Contacts avec Ver.di – les fédérations suivantes : FDSP, FNME, FILPAC (secteur graphique)

Au niveau régional :

- Activité URIF - janvier 2014, participation à la 6^e conférence régionale du DGB ;
- activité du comité régional CGT Lorraine avec son Secrétaire général Jacky Duhaut, élu en avril 2013 pour quatre ans, président du Conseil Syndical Interrégional « CSI » Sarre-Lorraine- Luxembourg-Trêves-Palatinat Occidental (2) composé des organisations syndicales suivantes, affiliées à la CES :

➡ Lorraine : CGT, CFDT- UNSA, FO, CFTC ;

➡ Luxembourg : CGT- L et LCGB ;

➡ Allemagne : DGB Sarre et DGB Rhénanie Palatinat ;

- L'ensemble de l'activité est axée sur le transfrontalier (230 000 personnes dans la Grande Région, y compris la Wallonie), dans divers domaines : social, emploi, défense des travailleurs, allocations, retraite, assurance-maladie etc. Le CSI est très critique vis-à-vis du plan d'austérité mené par l'Union européenne vu le taux de chômage élevé : 10 % en Lorraine, près de 7 % en Allemagne et au Luxembourg et l'augmentation des d'emplois précaires et de pauvreté ;
- Participation de 40 militants au séminaire annuel de Ver.di et de la CGT de Lorraine et d'Alsace en novembre 2013 sur la protection sociale dans les deux pays. Le séminaire a débouché sur un Manifeste commun « pour une Europe plus sociale » (voir en annexe) ;
- Mobilisation pour l'Euromanif de 4 avril 2014.

L'actualité en bref (3)

- IG Metall et VW OTLG, une filiale de Volkswagen, ont signé le 18 mars 2014, un accord collectif décisif dans le secteur de l'artisanat automobile qui apporte une série d'améliorations pour les 2 800 salariés de l'entreprise travaillant sur sept sites en Allemagne, en matière notamment de conciliation entre vie professionnelle et vie privée ou de temps partiel en fin de carrière. Cet accord vient compléter les accords collectifs régionaux en vigueur dans le secteur de l'artisanat automobile. Jusqu'à présent, les salariés de VW OTLG étaient soumis à des accords collectifs régionaux différents en fonction de leur lieu de travail. Suite à la signature de l'accord collectif complémentaire, ils bénéficieront des mêmes conditions sur chaque site.
- IG Metall revendique la semaine des 30 heures pour les familles et un nouveau débat sur le temps de travail.
- La progression des salaires négociés dans les conventions collectives en 2013 est de 2,7 % en moyenne. La progression réelle des salaires est, elle, de 1,2 % en moyenne et concerne près de 13,1 millions de salariés. La durée de validité des conventions collectives continue par ailleurs à s'allonger, en moyenne 22,8 mois en 2013 contre 18 mois en 2012 (4).
- Dans une déclaration commune du 21 janvier 2014, le président de la Fédération des employeurs allemands (BDA), Ingo Kramer et celui de la Confédération des syndicats allemands (DGB), Michael Sommer ont exhorté

les partis du gouvernement à dépassionner le débat sur « l'immigration de la pauvreté » qui enflamme les esprits dans le pays depuis l'ouverture totale du marché du travail, le 1er janvier dernier, aux ressortissants bulgares et roumains. Selon BDA et DGB, cette controverse, déclenchée par la CSU, l'allié bavarois du parti d'Angela Merkel, menace de renforcer les sentiments anti-européens à l'approche des élections européennes en mai prochain et de décourager les travailleurs qualifiés (5) étrangers à venir travailler en Allemagne au vu de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui ne cesse de croître.

- Le syndicat de l'alimentation et de la restauration NGG et de la Fédération des employeurs de l'alimentation et de la restauration ANG ont conclu,

(2) Fondé en 1976.

(3) Planet Labour & presse européenne.

(4) Selon l'Institut de recherches économiques et sociales (WSI) de la Fondation syndicale Hans Böckler.

(5) La déclaration s'appuie également sur une étude du 20 janvier par l'Institut de l'Économie allemande IAW de Cologne, proche du patronat, indiquant une augmentation constante depuis 1990 de la proportion des travailleurs diplômés parmi les immigrés. Aujourd'hui, cette proportion (22,8 %) dépasse celle des diplômés de nationalité allemande. Parmi les immigrés roumains et bulgares, 8,4 % d'entre eux possèdent le diplôme d'ingénieur ou de scientifique, soit près de 3 % de plus qu'au sein de la population allemande.

le 13 janvier dernier, un accord collectif introduisant pour la première fois un salaire minimum dans l'industrie de la viande, l'accord prévoit la mise en place d'un salaire minimum unique pour toute l'Allemagne, qui passera progressivement de 7,75 euros l'heure le 1^{er} juillet 2014 à 8,75 euros le 1^{er} décembre 2016. Valable pour les 80 000 salariés du secteur, l'accord bénéficiera aussi aux travailleurs d'Europe de l'Est, titulaires d'un « *contrat de prestation de services* ».

- Le syndicat IG Metall a conclu un accord collectif (décembre 2013) sur le recours à l'intérim avec le constructeur de sièges automobiles Sitech Sitztechnik GmbH, filiale détenue à 100% par Volkswagen AG. Cet accord prévoit pour les intérimaires de meilleures conditions de rémunération, une

embauche en CDI après 36 mois de présence dans l'entreprise et oblige Sitech à ramener à 5% d'ici deux ans la part des travailleurs intérimaires sur ses effectifs globaux sur ses trois sites en Allemagne. Selon IG Metall, le syndicat a ainsi réussi à mettre en œuvre, pour la première fois, la « *charte sociale de l'intérim* » de Volkswagen en dehors de la maison-mère.

- Front commun de Ver.di (Allemagne), Solidarnosc (Pologne) et OSPO (Tchèque) en décembre dernier - contre Amazon (6), l'entreprise de vente en ligne. Les salariés allemands d'Amazon ont redouté que l'ouverture prochaine de nouveaux sites de tri en Pologne et en République tchèque ne conduise à des fermetures de sites outre-Rhin, le syndicat des services Ver.di est passé à l'offensive

en nouant une alliance avec des représentants du syndicat polonais Solidarnosc et du syndicat tchèque du commerce OSPO afin de définir une stratégie commune. « *Nous ne voulons pas que les sites soient montés les uns contre les autres* », a averti une représentante de Solidarnosc. « *Face à un groupe mondial, nous voulons nous aussi présenter un front syndical mondial* », a ajouté un collègue allemand. Les syndicats ont décidé mener des actions communes et de rester en contact permanent afin d'organiser, si nécessaire, des grèves de solidarité. « *Depuis le début de notre conflit avec Amazon, nous menons des actions concertées au sein des 8 sites d'Amazon en Allemagne. Quand l'un des sites fait grève, les collègues des autres sites sont mis au courant, des tracts sont distribués. Nous voulons faire pareil avec nos collègues polonais et tchèques* »

Quelques points sociaux du programme de la « Grande coalition » (7) présentés en décembre 2013

- Introduction d'un salaire minimum légal à partir du 1^{er} janvier 2017. Un salaire minimum universel et obligatoire de 8,50 euros brut par heure sera introduit à partir du 1^{er} janvier 2015. Des exceptions sont cependant autorisées pendant une phase de transition qui s'achèvera le 1^{er} janvier 2017. La loi ne concernera pas les salaires minima négociés sous le régime de la « loi sur les travailleurs détachés ». Elle ne concernera pas non plus les apprentis et les personnes assumant un mini-job.
- Les missions d'intérim limitées à 18 mois. En 2003, les limitations de durée d'emploi pour les intérimaires avaient été entièrement supprimées.
- Modulation des conditions d'entrée en retraite. À dater du 1^{er} janvier 2014, les salariés ayant cotisé pendant 45 ans (périodes de chômage comprises) pourront bénéficier de leur pleine retraite dès 63 ans au lieu de 65 ans actuellement. Le passage progressif à la retraite à 67 ans n'est officiellement pas mis en cause :

➡ le temps partiel a fortement progressé en Allemagne ces dernières années. 83 % des 14 000 entreprises proposent aujourd'hui ce type de poste. Le taux monte à presque 100% quand l'entreprise emploie plus de 250 salariés. Rapporté aux nouvelles embauches (2012), les secteurs « utilisateurs » sont d'abord les administrations publiques (36 %), suivies du commerce, des transports et de l'hôtellerie (19 %). Le secteur industriel et manufacturier ainsi que le BTP sont nettement en retrait avec respectivement 7 et 8 %. De 2006 à 2011, le volume des temps partiel a ainsi progressé de 25%. Résultat : 20 % des salariés allemands travaillent aujourd'hui à temps partiel, ce qui représente environ 5,7 millions de personnes, dont 83 % des femmes (8). En 2012, 18% des nouvelles embauches se sont faites sous ce régime. Dans le même temps, le nombre d'emplois à plein temps a progressé de 4 %,.

- ➡ Crise du système des accords collectifs (9) - le système des accords col-

lectifs se heurte à une crise profonde. Depuis près de 20 ans, le nombre d'entreprises membres des organisations patronales et donc soumises aux accords collectifs ne cesse de reculer, avec une augmentation du dumping salarial et une dégradation des conditions de travail. Le nombre de salariés travaillant dans des entreprises soumises à un accord collectif de branche ou un accord collectif d'entreprise (Tarifbindung nach Beschäftigten) n'a cessé de reculer, passant de 76% en 1998 à 60 % en 2012 à l'ouest et de 63 à 48 % dans l'ancienne Allemagne de l'est. En 2012, seules 34 % des entreprises à l'ouest disposait d'un accord collectif et uniquement 21 % des entreprises dans les nouveaux Länder.

Face à cette évolution, le DGB a appelé le gouvernement en cours de formation à réformer la procédure de « *déclaration d'application générale* » (Allgemeinverbindlicherklärung) qui permet d'étendre un accord collectif à toutes les entreprises d'une branche, qu'elles soient soumises ou non à cet accord.

JSB

(6) Groupe américain Amazon, environ 9 000 salariés répartis sur 8 sites en Allemagne.

(7) Partis conservateurs (CDU et CSU) et social-démocrate (SPD).

(8) Selon l'Institut de recherches sur le marché du travail et les professions (IAB) dépendant de l'Agence fédérale pour l'emploi- nov 13.

(9) Selon l'Institut WSI de la Fondation syndicale Hans-Böckler 31/10/13.

Nouvelles d'Europe

Compte rendu : Congrès DGB/Allemagne

«Travail - Justice – Solidarité» étaient les mots d'ordre du 20^e congrès fédéral, appelé également «Parlement du travail» de la confédération des syndicats allemands (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) «DGB» qui a eu lieu à Berlin du 11 au 15 mai 2014.

Le Congrès s'est tenu dans un contexte politique où avec l'arrivée de la grande coalition (SPD+CDU/CSU, c'est-à-dire les social - démocrates avec les chrétiens-démocrates – centre-gauche & centre-droite), un dialogue s'est instauré entre le DGB et le gouvernement Merkel-3. Le DGB avait su peser sur les négociations du contrat de coalition (contenant le programme gouvernemental détaillé) pour y introduire une partie de ses revendications essentielles (Voir note sur l'Allemagne – mars 2014).

Les 400 délégués (46,8 % de femmes et 9,5 % des jeunes) des huit organisations membres (1) du DGB représentant 6,15 millions adhérents (2), ont adopté le programme politique qui conduira les syndicats allemands à travers les quatre prochaines années.

Michael Sommer, le président sortant du DGB, a énuméré dans son discours d'ouverture, les succès syndicaux des quatre dernières années : l'introduction d'un salaire minimum de 8,50 Euro par heure, la possibilité de prendre la retraite à l'âge de 63 ans après 45 ans de travail. Il a rajouté qu'il y a d'autres objectifs à atteindre comme : la participation des travailleurs (*Mitbestimmung*) à savoir, la parité entre les représentants des travailleurs et des employeurs, l'application générale des conventions collectives doit être renforcée, le contrôle et la réglementation du travail temporaire. En se référant au 100^e anniversaire du début de la

Première guerre mondiale, Michael Sommer a évoqué le rôle important de l'Union européenne en tant que garant de la paix « *Mais l'avenir de l'UE dépend de notre capacité à lutter contre le chômage et la paupérisation, les mesures et par le «Plan Marshall pour l'Europe» proposé par le DGB.* ». Il a conclu le rapport 2010-2014 par une vue d'ensemble concernant l'évolution de la CSI et a souligné la nécessité de lutter contre l'esclavage moderne au Qatar et en Bangladesh et contre l'obstruction de l'engagement syndical en Amérique du Sud et aux États-Unis.

Le congrès a élu le nouveau président du DGB, Reiner Hoffmann, avec 93,1 % (365 voix sur 392 votants) de même que la nouvelle direction du DGB en la réduisant de 5 à 4 membres (3).

Reiner Hoffmann a appelé le gouvernement allemand à abandonner sa politique européenne de rigueur et à soutenir un plan d'investissements dans la croissance et l'emploi. Il a également annoncé le lancement d'une initiative destinée à renforcer les droits de cogestion au niveau national, mais aussi européen. Il souhaite renforcer les liens des syndicats allemands avec les autres syndicats au niveau européen et mondial. « *Il s'agit d'unir nos forces pour être plus efficace.* ».

Le congrès a débattu et adopté un ensemble des motions, certaines ont suscité un débat intense et intéressant comme celui sur :

- « **la désobéissance civile** ». Cette motion qui a été présentée et recommandé par le Comité fédéral de la Jeunesse, a suscité un débat vif sur la notion de la «désobéissance civile» comme une manière appropriée, légitime des syndicats à défendre le déve-

loppement démocratique de la société et de se lever contre les atteintes aux droits et à la dignité humaine.

Une déléguée de l'Éducation nationale et de gauche a dit : « *sans la désobéissance civile je ne serais pas là aujourd'hui !* » ; une autre déléguée des métaux : « *soutien et solidarité par la désobéissance civile* ». Forte mobilisation des jeunes DGB sur cette question et le secrétaire général des jeunes revient sur la motion. Un autre délégué du syndicat de la police s'exprime : « *en tant que policier je n'ai pas le droit d'accepter cette proposition mais en tant que syndicaliste et être humain, je vous demande d'approuver la motion proposée* ». Résultat du vote : Adoption à l'unanimité.

- « **Le salaire minimum 8,50 Euro** ». Le Congrès se félicite de l'introduction du salaire minimum suite à la lutte menée depuis des années par le DGB, refusant en même temps toute exception (vu que la proposition officielle exclut les jeunes de moins de 18 ans ainsi que chômeurs de longue durée au cours des six premiers mois d'un nouvel emploi). D'ailleurs pendant le discours de Mme la Ministre fédéral du Travail, Andrea Nahles, quand elle a fait part de la proposition officielle, les jeunes l'ont houlée et organisé une manifestation au congrès ;
- « **pour le travail décent - redessiner le monde du travail** ». Les 45 résolutions relatives à l'amélioration du marché de travail témoignent de l'importance que les syndicats allemands attachent à cette question ;
- « **une formation de qualité pour un travail de qualité et une participation sociétale** ».

(1) IG Bauen-Agrar-Umwelt, secteur construction, IG BCE, secteur chimie, verre, mines, énergie. EVG, cheminots. GEW, éducation et université. IG Metall, métal, textile, bois. NGG, agro-alimentaire. GP, la police. Ver.di, le secteur services et IT.

(2) 2012.

(3) Décision du 19^e Congrès fédéral

Une motion qui a suscité pas mal d'interventions faisant état de la situation dans le pays - 7,5 millions personnes ont de graves problèmes

d'écriture et de lecture ou pire sont analphabètes. Sur l'urgence d'améliorer le système éducatif en augmentant le budget de l'éducation vu que seulement

5,6 % du PIB allemand est dédié à l'éducation.

WJ et JBS

Autriche

La direction de la Poste autrichienne (*Österreichische Post AG*) et les représentants du syndicat de la Poste et des Télécommunications (GPF) se sont accordés, le 18 juin, sur une augmentation salariale moyenne de 2,2 % et jusqu'à 3,4 % pour les bas salaires pour les 24 000

salariés de la poste. L'accord, valable à partir du 1^{er} juillet 2014 pour une durée d'un an, intervient alors que l'activité de l'entreprise, qui a fortement amélioré sa rentabilité ces dernières années, s'est ralentie « à un haut niveau ». Par ailleurs, un important désaccord subsiste entre la

direction et les représentants des syndicats et du personnel sur la baisse des effectifs.

JBS

Planet Labor ; presse européenne .

Danemark

Les syndicats HK/Privat (employés du secteur privé), PROSA (professionnels IT), IDA (ingénieurs), Djøf (juristes) et Dansk Magisterforening (diplômés universitaires Masters et PhD) ont conclu un accord, d'une validité de trois ans, le 18 juin, pour la convention collective de l'entreprise d'ingénierie informatique CGI Danmark. C'est la première fois que cinq syndicats issus des trois principales confédérations

LO, FTF et AC concluent une convention collective commune avec une entreprise privée. Cette convention déjà qualifiée d'historique constitue un modèle pour une collaboration plus étroite entre les syndicats dans les entreprises. Cette convention collective fixe des conditions de travail communes pour les 750 salariés de la société, alors que normalement chaque syndicat négocie pour ses membres. Le

directeur administratif de CGI, Martin Petersen, avait posé trois conditions aux cinq syndicats pour la négociation : qu'ils « parlent d'une seule voix », que l'accord soit flexible et qu'il ne nuise pas à la compétitivité de l'entreprise.

JBS

Planet Labor ; presse européenne ;

Espagne

28 mai - Les syndicats CCOO et UGT se mobilisent contre les 49 procédures ouvertes contre 147 syndicalistes pour leur participation à des piquets de grève. Ils considèrent qu'il s'agit d'une action concertée du ministère public qui remet en cause le droit de grève. CCOO a lancé une campagne de mobilisations de soutien aux inculpés.

ouvertes contre 147 syndicalistes et responsables syndicaux, et les centrales CCOO et UGT dénoncent une claire tendance à réclamer les peines maximales contre les supposés responsables de tout incident durant les journées de grèves.

Dans une lettre remise au procureur général de l'État, les secrétaires généraux de CCOO et UGT, Ignacio Fernandez Toxo et Candido Mendez, dénoncent l'augmentation de procédures pénales contre les salariés et les responsables syndicaux pour des faits liés à l'exercice de leur droit de grève. Ils s'inquiètent des procédures ouvertes contre des représentants et dirigeants de CCOO, lors de la grève générale du 29 mars 2012.

Les premières mobilisations ont eu lieu pour soutenir Katiana Vicens, secrétaire générale de CCOO dans les îles Baléares, contre qui le procureur a requis quatre ans et demi de prison pour avoir brisé le

pare-brise d'un autobus d'un jet de pierre lors de la grève générale du 9 mars 2012, elle a par ailleurs nié les faits. Huit autres syndicalistes (7 des CCOO et 1 de l'UGT) de l'usine Airbus de Getafe, au sud de Madrid, sont inculpés pour leurs actions pendant la grève générale du 29 septembre 2010. Huit ans ont été requis contre chacun d'eux.

5 juin - les organisations patronales tentent de renégocier à la baisse les conventions collectives, y compris dans les secteurs qui vont bien. L'hôtellerie des îles Baléares est un exemple éloquent de la dureté des positions patronales et des difficultés rencontrées par les syndicats dans la négociation collective. Les fédérations patronales du secteur hôtelier des Baléares, FEHM pour Majorque, ASHOME pour Minorque et FEHIF pour Ibiza et Formentera, ont posé sur la table des propositions inacceptables pour les syndicats UGT et CCOO qui

menacent d'ouvrir la saison touristique avec une grève. Les représentants des hôteliers demandent un gel des salaires durant les 4 années de validité de l'accord et une très grande flexibilité du temps de travail, avec une augmentation du temps de travail hebdomadaire maximal à 54 heures ainsi qu'une réduction du temps de repos, qui passerait de 12 à 10 heures entre deux journées. Ils demandent aussi la modification du système de récupération des jours de repos pour laisser aux employeurs la possibilité d'accumuler les jours à récupérer et de les repousser aux périodes de moindre activité touristique.

Le point le plus contesté par les syndicats est l'introduction d'une externalisation des services. Les organisations patronales veulent inscrire dans la nouvelle convention collective la possibilité pour les hôteliers de réduire leurs effectifs en faisant

appel à des sociétés extérieures pour le personnel de réception, de bar, de ménage ou encore le service d'étage, notamment. Le recours à des sociétés tierces permettrait aux hôteliers de payer ce personnel hors convention collective de l'hôtellerie.

L'avancée des négociations de la convention collective est suivie de près par les autres régions touristiques d'Espagne. Le texte en soi ne concerne que les 85 000 salariés de l'hôtellerie des Baléares mais patronat et syndicats savent qu'ils négocient un accord qui influera sur le reste des régions et servira de référence pour tout le secteur de l'hôtellerie espagnole. Les syndicats dénoncent les propositions des fédérations patronales de l'hôtellerie des Baléares, d'autant rappellent-ils que l'industrie touristique se porte bien et que les îles viennent de battre leur record avec 13 millions de visiteurs l'an dernier.

Italie

Susanna Camusso a été reconfirmée à la tête de la CGIL lors du 17^e congrès confédéral, qui s'est tenu à Rimini du 6 au 8 mai, avec la participation de 953 délégués représentant ses 5,7 millions de membres. La majorité a approuvé la communication et les conclusions de la secrétaire générale.

Elle a indiqué dans son discours que face à un travail inexistant, fragmenté ou précarisé, la fin de la concertation, une crise qui s'éternise et les attaques au syndicat

qui s'intensifient depuis l'accès au pouvoir de Matteo Renzi, « *Nous nous opposons à l'idée d'une autosuffisance du gouvernement, qui non seulement coupe l'interaction avec les formes de représentation mais en nie le rôle de participation* ». Afin d'agir contre la tentative de délégitimation du syndicat et « la crise de représentation », elle vise à renforcer l'action de la CGIL sur les lieux de travail et le territoire, en s'appuyant sur l'application de la récente réforme de la représentation syndicale.

Portugal

1^{er} juin - entrée en vigueur des nouveaux critères pour l'ordre des licenciements économiques individuels. Le licenciement pour suppression du poste de travail dans une entreprise portugaise devra désormais respecter des critères d'ordre hiérarchisés. Les changements apportés au Code du travail, relèguent à la dernière place le critère de moindre ancienneté dans l'entreprise, après avoir été l'un des seuls retenus pendant longtemps. Parmi les premiers critères à appliquer, figurent la plus mauvaise évaluation, le

niveau de qualification et le coût pour l'entreprise du maintien dans l'emploi.

5 juin - adoption d'un projet de loi qui réduit la durée des conventions collectives et permet aux entreprises d'y déroger en cas de difficultés. Ce projet de loi modifie certains aspects du droit des conventions collectives. La validité de ces conditions sera réduite à trois ans contre cinq ans précédemment. Il prévoit également de ramener de 18 à 12 mois la durée de validité des conventions dans les cas de

13 juin - Le tribunal social de l'Audience nationale, a donné raison aux syndicats CCOO, UGT et CSIF et a annulé le plan de licenciement collectif présenté en janvier dernier par Coca Cola Iberian Partners et mis à œuvre en avril en raison du défaut d'information des travailleurs sur le processus de fusion, mené en 2013, des sept entreprises d'embouteillage en une seule et qui devait conduire à terme à une réduction des effectifs. Ce plan avait provoqué un mouvement de grève et une campagne de boycott à Coca Cola en Espagne. La décision du tribunal oblige à la réintégration des 821 personnes licenciées.

JBS

Planet Labor ; presse européenne ;

La CGIL souhaite consolider l'unité d'action et de « construire des alliances, consensus, initiatives et mobilisations dans tous les lieux de travail » avec la Cisl et l'Uil, les deux autres principales confédérations italiennes sur la révision de la réforme de la retraite, la réforme des amortisseurs sociaux, la lutte contre le travail pauvre et précaire et la réforme fiscale.

JBS

Planet Labor ; presse européenne ;

dénonciation et permet aux entreprises en difficulté de décrocher de la convention collective de branche. La décision de légiférer en la matière a pris de court la CGTP qui a dénoncé un passage en force, alors que des négociations étaient en cours sur le dossier des conventions collectives. Le gouvernement a obtenu le feu vert de la centrale syndicale UGT.

JBS

Planet Labor ; presse européenne ;

Suède

Le 18 juin 2014 - l'entreprise suédoise (marque de vêtements) H&M a lancé un projet avec le syndicat suédois IF Metall et le gouvernement suédois au travers de son agence de développement et de coopération et l'OIT pour développer la négociation collective chez ses sous-traitants au Cambodge.

Après SKF et Atlas Corpo, c'est la 3e entreprise suédoise qu'IF Metall parvient à convaincre d'investir dans la négociation sociale. À la différence qu'ici ce sont les sous-traitants de la marque qui seront impliqués dans le projet et que l'objectif est de modifier les comportements au niveau de certaines usines pour améliorer

le respect des normes dans tout le secteur textile.

JBS

Planet Labor ; presse européenne ;

Nouvelles des Balkans

Balkans : soulèvements sociaux en Bosnie-Herzégovine

La Bosnie Herzégovine, et plus largement les Balkans ont été durement frappés au printemps par de dramatiques inondations qui ont suscité notre solidarité. Mais depuis le début de cette année et singulièrement depuis le mois de février, le pays est secoué par un mouvement social très important que la crise ukrainienne a largement occulté.

Des émeutes de la faim ont alors embrasé ce petit pays des Balkans, s'ajoutant aux arriérés de salaires qui peuvent atteindre trente mois dans certaines industries, aux arriérés dans le versement des pensions, aux privatisations mafieuses, à la corruption endémique, au chômage qui selon certaines sources dépasserait les 40% (60% chez les moins de 25 ans). Un Bosnien sur cinq vivrait dans la pauvreté. Mais les travailleurs de Bosnie-Herzégovine réagissent avec un large mouvement social coordonné et revendicatif, démarrant à Tuzla, grande ville industrielle du centre du pays début février, relayé ensuite dans la capitale Sarajevo et s'étendant à l'ensemble du pays.

Dans leur « cahier de doléances », les habitants, travailleurs et chômeurs de Tuzla exigeaient par exemple l'annulation de certaines privatisations, la réquisition et la réappropriation collective des entreprises.

À Sarajevo, dans une proclamation rendue au nom des « citoyens de Sarajevo, sans nom, ni nationalité, ni parti politique », les manifestants demandaient le 9 février l'augmentation des retraites



minimales de 400 marks (200 euros), dénonçant dans le même temps le prêt souscrit auprès du FMI et ses conditionnalités, exigeant de mettre un terme à la hausse des prix des services publics et de revoir les conditions dans lesquelles les entreprises ont été privatisées. Mi-février, avec la réaction policière et répressive d'un pouvoir bousculé, on dénombrait déjà des centaines de blessés et d'arrestations.

Le fait marquant de ces manifestations, outre la cohérence et l'omniprésence des revendications sociales est qu'elles réunissent Bosniaques, Serbes et Croates dans un même rejet des politiciens nationalistes, parfois en s'en prenant directement aux symboles nationalistes (saccages des sièges des partis nationalistes croates et bosniaques, incendie de la présidence à Sarajevo). Sur les murs de Tuzla, on pouvait même lire lors des manifestations du début du mois de février le slogan : « *Mort au nationalisme* ».

Dans le même ordre d'idée, dans leur proclamation du 9 février, les « *sans nom, sans parti, sans nationalité* » demandaient d'abolir les deux entités, la Fédération croato-musulmane et la République Serbe de Bosnie entre lesquelles le pays est partagé.

Parallèlement, la Serbie connaît des mobilisations et manifestations contre le chômage, la misère et les privatisations, notamment à Vranje et à Kraljevo où des travailleurs de deux entreprises différentes bloquaient l'autoroute liant Belgrade et Skopje (Macédoine) ainsi que des voies ferrées importantes. Leurs revendications sont l'exigence du paiement des arriérés de salaires et des cotisations sociales par les patrons, ce qui permettrait aux ex-salariés de toucher leurs retraites. Enfin, rappelons que la situation sociale reste explosive dans beaucoup d'autres pays de la région comme la Roumanie, la Bulgarie et la Slovaquie ou bien sûr en Grèce.

PC

Nouvelles du Sud de la Méditerranée et du Proche Orient

Turquie : tragédie de Soma

Dans la journée du mardi 13 mai dans la mine de charbon de Soma, dans la province de Manisa, une explosion a causé la mort de 301 mineurs, bilan définitif selon le ministre de l'énergie turc, Taner Yıldız. Depuis, la colère contre la compagnie exploitante et les responsables politiques ne cesse de gronder. Cette catastrophe minière, la plus meurtrière de l'histoire de la Turquie, a soulevé une vague de colère contre le régime d'Erdo-

gan, accusé de négligence et de laxisme. L'homme fort du pays, qui se projette sur l'élection présidentielle d'août, a écarté une quelconque responsabilité de son gouvernement, pourtant à l'origine de la privatisation de la mine.

La CGT a immédiatement adressé ses condoléances et fait part de sa pleine et entière solidarité aux familles des victimes. Condamnant avec la plus grande

fermeté cette tragédie, Thierry Lepaon s'est également entretenu en marge du la 103ème CIT à Genève, avec Kani Beko, le Président de la DISK sur les démarches de solidarité à poursuivre. Une délégation, en cours de composition prévoit également de se rendre sur place.

OY

Palestine

La CGT est signataire de l'Appel en date du 11 juillet 2014 du Collectif national pour une Paix Juste et Durable entre Israéliens et Palestiniens suite à l'escalade de violence en Israël et en Palestine.

Afin de dénoncer l'inertie du gouvernement et demander que des actions concrètes de la France auprès du pouvoir israélien et du Conseil de sécurité soient entreprises, une délégation du Collectif

national, dont faisait partie la CGT, a été reçue vendredi 11 juillet à 15 h au ministère des Affaires étrangères.

OY

Nouvelles d'Afrique

Djibouti : le gouvernement opprime le mouvement syndical

La CGT s'est adressée au mois de juin 2014 au ministre des Affaires Etrangères français, Laurent Fabius, sur les violations répétées des droits et libertés syndicales à Djibouti. En soutien, et à la demande, des camarades de l'Union Djiboutienne du Travail (UDT) et l'Union Générale des Travailleurs Djiboutiens (UGTD), la CGT a demandé au ministre qu'il interpelle ses homologues djiboutiens sur la répression syndicale extrême qui a cours depuis des années dans le pays.

Ainsi, lors de la manifestation du 1er mai, 45 dirigeants syndicaux ont été arrêtés et incarcérés, sans aucun motif. Fin mai, le secrétaire général de l'UDT a été interpellé à l'aéroport de Djibouti et empêché

de se rendre à la Conférence Internationale du Travail à Genève où il était invité par la Confédération Syndicale Internationale (CSI).

Dans le secteur de l'éducation notamment, les sanctions à l'égard des travailleurs syndiqués ne cessent de se répéter. Depuis fin 2013, à nouveau, ils font les frais de mutations d'office, retenues sur salaire, licenciements.

Les intimidations par les forces de police des dirigeants syndicaux sont quotidiennes : filature, liste de syndicalistes déposée à la police des frontières, interdiction de sortir du pays ...

À ce titre, la CGT appuie les demandes de l'UDT et l'UGTD pour que cessent ces atteintes répétées à la liberté syndicale. Nous soutenons nos camarades djiboutiens quant à leur demande de réintégration des enseignants et personnels de l'éducation licenciés pour leurs activités syndicales.

À leurs côtés, nous en appelons également au respect des huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dont notamment la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, conventions que Djibouti a toutes ratifiées.

MM

Transfert d'argent vers l'Afrique : Western Union et MoneyGram se gavent !

L'Afrique perd environ 1,3 milliard d'euros à cause des frais élevés supportés par les Africains à l'étranger qui transfèrent de l'argent à leurs proches, en utilisant des services comme MoneyGram et Western Union.

L'Afrique subsaharienne est la région la plus pauvre au monde mais elle essuie les frais de transfert les plus élevés. Les frais sont en moyenne de 12 % sur les transferts de 150 €, ce qui équivaut quasiment au double de la moyenne mon-

diale. Nous sommes bien loin de l'objectif du G8 et G20 de réduire les frais à 5 %.

Des frais qui permettraient de scolarisation 14 millions d'enfants

Cette surtaxe sur les transferts détourne les ressources dont les familles ont besoin pour pouvoir investir dans l'éducation, la santé et la construction d'un avenir meilleur.

L'alignement des frais pour les Africains sur la moyenne mondiale produirait suffisamment de revenus pour financer la scolarisation de quelques 14 millions d'enfants, soit presque la moitié des

enfants non scolarisés en Afrique subsaharienne, et pour fournir de l'eau potable à 21 millions de personnes.

JJG

La répression syndicale reprend en Guinée

En 2006, les travailleurs guinéens manifestaient à Conakry pour demander des réformes démocratiques et des conditions de vie décente. Au mois de mai de cette année, pas moins de 45 leaders syndicaux ont été convoqués devant le tribunal de Conakry sans que leur motif d'assignation leur soit spécifié ...

La première personne convoquée a été notre camarade et amie Rabiatiou Serah Diallo, ancienne Secrétaire générale de la Confédération Nationale du Travail Guinéenne (CNTG), puis Présidente du Conseil National de Transition chargé de gérer la transition vers un régime démocratique en l'absence de pouvoir législatif.

Le mouvement syndical guinéen apprit qu'il était convoqué au sujet des manifes-

tations et grèves de 2006. Ces manifestations avaient pour objet de demander la mise en place de réformes démocratiques en Guinée, ainsi que de meilleures conditions de vie pour les travailleurs : des préoccupations auxquelles le gouvernement avait alors répondu par l'envoi de l'armée, réprimant dans le sang les aspirations démocratiques et de vie décente des travailleurs et se rendant responsable de centaines de morts et des milliers de blessés.

La convocation de tous les leaders syndicaux ayant porté la voix des travailleurs en 2006 est une tentative délibérée d'intimidation du gouvernement envers le mouvement syndical. C'est une atteinte directe aux libertés syndicales ainsi qu'aux principes et droits fondamentaux

au travail portés par l'Organisation Internationale du Travail.

La CGT, ensemble avec la CFDT, condamne avec la plus grande fermeté cette entreprise de mise en accusation du mouvement syndical guinéen. Elles apportent leur entier soutien aux leaders convoqués et sont à leurs côtés pour défendre leurs aspirations à la justice sociale.

Elle demande que cessent immédiatement les convocations des syndicalistes guinéens. Face aux difficultés économiques et sociales, c'est le dialogue qui doit être privilégié plutôt que de chercher à porter atteinte à l'exercice du droit syndical.

MM

Nouvelle des Amériques

La Colombie et la Commission de l'application des normes (CAN)

Depuis 2009, le groupe employeurs de Colombie à la Conférence internationale du travail annuelle avait fait barrage à l'inclusion du pays sur la liste des cas étudiés. Entre 1995 et 2009, le pays a dû s'expliquer 17 fois dans la CAN pour des violations avérées de la convention 87, qui porte sur la liberté syndicale. À noter que depuis 1985, la Colombie a comparu 29 fois.

Cette année, c'est sur la convention 81, relative à l'inspection du travail, que le pays était épinglé. Les présidents des trois

grandes centrales boliviennes (CGT, CTC et CUT) sont intervenus pour signaler que même si certains progrès avaient été réalisés depuis la mission d'enquête de l'OIT en 2011, le système d'inspection du travail restait extrêmement défaillant : la Colombie ne dispose que de 685 inspecteurs du travail, sur des contrats précaires et mal rémunérés.

Les centrales syndicales ont proposé l'adoption de mesures législatives (ratification élargie de la convention 81, suivie d'une nouvelle loi sur l'inspection du tra-

vail) et organisationnelles (passage à 2000 personnels, contrats fixes, soutien de l'État dans l'exercice de la fonction).

Pour finir, elles ont demandé que soit procédé à une évaluation des recommandations de la Mission de haut niveau de l'OIT, qui s'était rendu en Colombie en 2011.

La conférence s'est achevée sur un constat de blocage dans ce domaine.

MCN

Quand syndicalisme rime avec politique ...

Après un premier tour où il est arrivé en seconde position derrière le candidat de la droite « dure », Oscar Ivan ZULUAGA, c'est finalement le Président sortant, Juan Manuel SANTOS – centre droit – qui a

été réélu, avec 50,9 % des suffrages, contre 45 % de voix pour Zualaga, mais avec 60 % d'abstention. Le deuxième tour s'est cristallisé autour d'une problématique : oui au processus de paix

avec les FARC, ou poursuite acharnée du bras de fer. C'est d'ailleurs ce qu'a déclaré Santos sur la différence entre « ceux qui veulent la fin de la guerre et ceux qui préfèrent une guerre sans fin ».

Et les centrales syndicales dans leur ensemble d'acquiescer : « *Grâce à la paix, nous pourrions progresser davantage dans les domaines économique et social* ». C'est ainsi que la CTC, la CUT, certaines fédérations de la CGT et différents syndicats indépendants ont appelé à voter pour Juan Manuel Santos, arguant de « *la recherche de la paix comme d'un bien suprême de la nation* ». Lors d'une réunion qui s'est tenue une semaine avant le second tour de l'élection présidentielle, Santos et les

syndicats ont cosigné un pacte qui comporte huit grands chapitres :

- Soutien au processus de négociation pour la paix ;
- Équité sociale ;
- Renforcement de l'éducation publique ;
- Amélioration de la santé publique ;
- Justice pleine et entière pour tous, lutte contre la corruption ;
- Travail décent, conformément à la définition de l'OIT ;

- Conditions de vie et de travail décentes pour les populations rurales ;
- Défense permanente des droits humains et sociaux fondamentaux.

Les organisations syndicales ont néanmoins tenu à préciser qu'il ne s'agissait pas de délivrer un blanc-seing à Santos, et qu'elles le tiendraient redevable de ses actes après les élections.

MCN

Mexique : La liberté d'expression en danger

Selon les autorités mexicaines elles-mêmes, 102 journalistes ont été assassinés dans l'exercice de leur profession depuis l'an 2000, soit un cinquième de tous les assassinats commis dans le monde. Pour autant, seulement 33 procès sont en

cours, les autres demeurant en attente de l'instruction. Les ONG mettent en avant le contexte d'insécurité qui règne au Mexique, ainsi que l'incapacité, voire le manque de volonté, de l'état à résoudre ce grave problème. Pour sa part, le gou-

vernement met en cause les cartels de la drogue qui font ainsi taire tous ceux qui pourraient les exposer.

MCN

Cuba : Rencontre au sommet

Lors de son déplacement à la 103^e Conférence internationale du travail, Thierry Lepaon a rencontré le nouveau Secrétaire général de la Centrale des travailleurs de Cuba (CTC), Ulises Guilarte de Nacimiento.

Thierry Lepaon a rappelé les liens d'amitié, de solidarité et de fraternité qui unissent nos deux organisations depuis toujours, et la volonté de la CGT de de

porter ces liens à un autre niveau : « Nous devons donner un sens politique à nos éventuelles actions communes, fondé sur une vision du monde partagée où nous avons besoin de nous coordonner pour favoriser la démocratie et le progrès social, les intérêts des salariés ».

Constat partagé par Ulises Guilarte, élu au 20^e congrès de la CTC, en février 2014. Il a fait état de la situation de Cuba,

celle des travailleurs et de la CTC, avec beaucoup de transparence et de lucidité : « *Nous sommes lucides sur les exigences sociales des salariés et nous voulons aller vers davantage de progrès social, tout en continuant à construire le modèle économique que nous avons choisi* ».

Cette rencontre est le premier pas vers un travail commun avec la CTC.

MCN

Haïti : un stage syndical regroupant douze confédérations « sœurs »

Après le tremblement de terre de 2010, l'association de solidarité « *L'Avenir social* » et la CGT avaient collecté des fonds pour venir en aide aux sinistrés. Des aides matérielles ont été depuis apportées à la CGT haïtienne, aux associations en charge d'éducation telle que le « *Kollektif Fanm GRAMA* » et à des organisations de santé.

Un engagement avait été pris d'organiser une formation syndicale à Port aux Princes.

Une coopération entre la CGT France / *L'Avenir social* et la CGT Haïti a permis la



Stage syndical : groupe de travail dans les locaux de la CGT haïtienne

réalisation d'un premier module du 5 au 9 mai 2014. Ce stage avait pour but «*par la formation de développer le syndicalisme et l'action syndicale en Haïti*». La cinquantaine de stagiaires venant de tous les départements était composée pour moitié de la CGT H et pour l'autre partie de onze confédérations «sœurs».

Cette forme a répondu à la volonté de la CGT H de reconstruire un syndicalisme plus unifié pour plus d'efficacité.

L'ouverture aux autres syndicats avait été fortement soutenue par la CGT F. De fait, la diversité d'origines syndicales a permis une grande production d'idées. Et les travaux de groupes ont facilité ces échanges.

Un stage qui a satisfait tant les stagiaires que la direction confédérale de la CGT haïtienne.

Cette coopération devrait se prolonger dans les prochains mois par un module

complémentaire centré sur la formation de formateurs. Cette expérience originale devrait permettre au syndicalisme haïtien de multiplier, en toute autonomie, des formations dans tout le pays.

Ces modules, avec une adaptation à d'autres réalités nationales, pourraient être transférables à bien des pays.

MCN

Congrès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN, Québec, Canada)

Pendant la dernière semaine du mois de mai s'est déroulé à Québec (ville) le 64^e congrès de la CSN – anciennement la centrale catholique québécoise. 1 500 délégués ont passé une semaine de débats – très animés mais extrêmement disciplinés et structurés – et d'actions de solidarité dans la ville historique fortifiée d'Amérique du nord.

Les délégués ont reconduit l'ancienne direction confédérale, et élu comme 3^e vice-présidente Véronique de Sève, de Montréal, qui succède à Denise Boucher (de Québec-ville), partie à la retraite.

Les débats ont montré que la centrale (à côté de deux autres, la FTQ et la CSQ avec lesquelles elle a conclu des accords de « non-maraudage », spécificité du syndicalisme anglo-saxon) a résolument tourné la page du syndicalisme catholique, et affiche aujourd'hui une orientation clairement ancrée à gauche, certainement le plus proche des orientations de la CGT parmi les centrales québécoises. L'expérience québécoise, face à un gouvernement fermement orienté à droite, favorisant systématiquement les intérêts patronaux, peut ressembler à beaucoup d'aspects à la

situation européenne. Ainsi, l'émission du salariat, avec la montée du précaire dans la population active québécoise ont été parmi les thèmes dominants des débats.

Avec la CGT, les sujets des accords commerciaux entre l'UE et le continent nord-Américain, et CETA en particulier, font l'objet de travaux en commun.

WJ

Nouvelles d'Asie et d'Océanie

Corée du Sud : La pression sur les syndicats se renforce

Ignorant les recommandations de l'OIT, la Cour administrative de Séoul a validé la décision du gouvernement Sud-coréen de retirer son statut légal au Syndicat des enseignants, KTU – fédération de la 2^{ème} centrale de Corée la KCTU. La

décision du gouvernement faisait suite au refus de KTU d'expulser du syndicat les enseignants retraités et licenciés. KTU a décidé d'interjeter appel et de poursuivre la lutte avec le soutien de l'Internationale de l'éducation.

Ce conflit est révélateur de la pression et de la répression du gouvernement Sud-coréen contre le mouvement syndical en particulier celui rassemblé à la KCTU.

MLB

http://www.ei-ie.org/fr/news/news_details/3102

Philippines : 24 dirigeants syndicaux licenciés par NXP pour affaiblir les syndicats dans les Zones économiques

Le 5 juin, le Syndicat national de la métallurgie des Philippines, MWAP, organisait une série d'actions de protestation 1 mois après le licenciement de 24 membres de la direction du syndicat de NXP Semi-conducteurs de Cabuyao dont le

Président de MWAP. En effet, le 5 mai dernier, le syndicat de NXP (adhérent de MWAP) a été décapité alors qu'il est un des seuls syndicats indépendants philippins à avoir réussi à s'implanter durablement dans les zones de libre échange.

Déjà le 13 mai, plus de 1000 travailleurs avaient manifesté devant et à l'intérieur de la Zone économique pour la réintégration de leurs dirigeants syndicaux, une augmentation de salaire de 8% et la régularisation des contrats temporaires.

Vendue en 2006 par Philips à un fonds d'investissement NXP est aujourd'hui à la première place mondiale pour la fabrication de semi-conducteurs et de circuits intégrés. Elle fournit des composants électroniques notamment à Microsoft, Apple, Samsung, Asus, Dell, Siemens, Nokia, BMW, Ford, Audi, GM à partir de ses 11 usines, 6 de test et d'assemblages (dont le site de Cabuyao aux Philippines installé dans la zone économique LISP) et 6 de fabrication des circuits intégrés.

Le site thaïlandais de Bangkok également un centre de test et d'assemblage connaît des conflits sociaux récurrents sur la question des heures supplémentaires, des salaires de la discrimination à l'encontre des travailleurs journaliers. En février 2013, NXP décidait d'un lock-out et de l'expulsion de la chaîne des membres du syndicat pour les obliger à accepter, sous la menace d'un transfert de la production, de nouvelles conditions de travail.

L'Autorité pour les Zones économiques des Philippines (PEZA) met en œuvre depuis sa création une politique très répressive vis-à-vis des syndicats au nom du maintien d'un climat favorable et harmonieux pour les entreprises présentes dans la zone. Les conditions accordées par le gouvernement à PEZA en font une zone d'extraterritorialité en matière de droit du travail et de droits syndicaux au point qu'il soit impossible au Département du travail et de l'emploi d'y faire appliquer la loi. L'enjeu de la lutte pour la réintégration des 24 syndicalistes licenciés de NXP est donc majeur pour tous les travailleurs de la zone économique LISP : affirmer le droit des travailleurs des Zones économiques à s'organiser et se défendre ; renforcer la syndicalisation et créer de nouveaux syndicats dans les entreprises où ils n'existent pas ; pérenniser les succès et poursuivre l'amélioration des conventions collectives.

De toute évidence, le harcèlement anti-syndical dans les usines NXP de Thaïlande et des Philippines vise à affaiblir les syndicats et les travailleurs au moment de la négociation de nouvelles conventions collectives.

Dans le cadre d'IndustriAll mais aussi par Labour Start, le mouvement syndicat international soutient la lutte des travailleurs de NXP pour la réintégration immédiate des syndicalistes licenciés et la reprise des négociations collective, la régularisation des contrats précaires et le respect des droits des travailleurs. Le Département du travail doit faire respecter le droit du travail et le droit syndical partout aux Philippines y compris dans les Zones économiques. Une seconde journée d'action mondiale a été prévue pour le 2 juillet.

MLB

Cambodge et Bangladesh : les ouvriers et ouvrières de l'habillement et du textile en lutte



Début janvier 2014, les manifestations des travailleurs et travailleuses du textile et de l'habillement du Cambodge pour un salaire minimum mensuel de 160 dollars (118 euro) étaient violemment réprimées - 5 morts et 40 blessés et 23 arrestations. Malgré la répression, la mobilisation a continué tant à Phnom Penh que dans les près de 30 usines de deux zones économiques installées à la frontière avec le Vietnam. Les manifestations du 1er mai malgré les tentatives d'interdiction avaient toujours pour mot d'ordre les salaires mais aussi la libération des syndicalistes emprisonnés.

Pendant cinq mois, le mouvement syndical international s'est mobilisé pour soutenir les ouvriers et ouvrières, les syndicalistes et leurs organisations syndicales. La CGT a participé à ces actions notamment la campagne lancée par la CSI « Libérez les 23 » pour faire pression sur le gouvernement via les ambassades. Il s'agissait aussi de montrer aux travailleurs du Cambodge – mais aussi au gouvernement, aux propriétaires d'entreprise et aux donneurs d'ordre, que leur lutte était connue et soutenue.

Début juin, le Tribunal de Phnom Penh a condamné à des peines de prison avec sursis 25 syndicalistes de l'habillement – dont les 23 emprisonnés. Ils risquaient de lourdes peines de prison ferme car accusés de violence intentionnelle avec circonstances aggravantes dont la destruction de propriété et le blocage de la circulation. En l'absence de preuve, les condamnations sont très lourdes. De nombreux travailleurs sont allés accueillir les militants à leur sortie de prison.

Quelques jours avant, le 26 mai, huit grandes marques – telles Puma, Gap, Nike, H&M, Levi's et Inditex - réunies avec IndustriAll Global unions et des responsables du gouvernement annonçaient être prêtes à accepter des hausses de salaires. Position ambiguë, une des marques au moins ayant diminué de 50 % ses achats au Cambodge. Par ailleurs dans leur communication en direction du gouvernement cambodgien, elles insistent sur l'évolution de ce secteur et le besoin de retrouver une situation stable au Cambodge.

En effet, l'industrie de l'habillement au Cambodge emploie 500.000 ouvriers et ouvrières surtout et a dégagé, en 2013, 5,5 milliards de dollars de revenus. Et en Asie, de nombreux pays (Pakistan, Bangladesh, Sri Lanka, Birmanie etc.) appuient leur développement sur la filière textile offrant ainsi aux marques une grande diversité de lieux de production aisément et rapidement interchangeables.



De plus en plus, les militants syndicaux et les syndicats de la région organisent la solidarité entre eux et cherchent à développer des réseaux et des coopérations pour lutter contre une mise en concurrence qui s'appuie sur les bas salaires, les mauvaises conditions de travail et de sécurité, et l'insuffisance voire l'absence de respect des droits syndicaux et du travail. Ils luttent aussi pour que les entre-

prises donneuses d'ordre et les marques assument leur responsabilité sociale et environnementale.

Le 4 juin, Amir Haque Amin, président de NGWF, une des plus importantes fédérations de l'habillement du Bangladesh, à la tête de la lutte pour les droits des travailleurs du Rana Plaza (l'usine qui s'est effondrée le 24 avril 2013 faisant près de 1200 morts et plus de 2500 blessés) prenait la parole au congrès de la Fédération THC CGT. Un an après, l'accord signé par 158 firmes multinationales pour améliorer la sécurité des bâtiments et les mesures anti-incendie dans les usines textiles du Bangladesh. En revanche, la question des indemnités n'a toujours pas été réglée. De nombreuses marques, refusent d'assumer leur responsabilité et donc de participer au fonds d'indemnisation. La lutte se poursuit au Bangladesh et les syndicats du textile maintiennent la pression sur le gouver-

nement et les propriétaires des usines.

En France, trois associations (Sherpa, Peuples solidaires et le Collectif Ethique sur l'étiquette) ont déposé plainte contre Auchan le 24 avril dernier et le parquet de Lille a ouvert une enquête préliminaire.

À l'occasion de sa venue en France, Amin a signé une convention de coopération avec la CGT et *L'Avenir social* pour mettre en œuvre le projet de formation des ouvrières afin de favoriser leur syndicalisation et leur prise de responsabilité dans les syndicats. Dans son interview filmée et mise en ligne sur le site de la CGT (voir lien ci-dessous), il revient sur la situation un an après la catastrophe et sur les enjeux de la responsabilité sociale des entreprises pour les ouvriers et les syndicats du Bangladesh.

MLB

<http://www.cgt.fr/Bangladesh-Rana-Plaza-un-an-apres.html>

Thaïlande : La junte militaire contre les droits humains et syndicaux

Suite au coup d'état du 22 mai dernier, la Junte militaire a organisé la répression contre les droits humains et syndicaux. Les dirigeants de tous les syndicats locaux ont été sommés de présenter des rapports réguliers à l'armée. Plus de la moitié des syndicalistes élus ont désobéi à cette

injonction.

Par ailleurs, les militaires ont poussé à partir des centaines de milliers de travailleurs migrants Cambodgiens et Birmans accusés de profiter du travail au noir en Thaïlande. De grands secteurs écono-

miques (agriculture, pêcheries, services hôteliers etc.) appuient leurs profits sur cette main d'œuvre sous-payée et peu qualifiée, utilisée aujourd'hui à des fins politiques.

MLB

Australie : contre le budget, le 6 juillet

Dans le cadre de la campagne « Faites tomber le budget ! Debout pour une Australie plus juste ! », l'ACTU (Confédération australienne des syndi-

cats) a appelé à une nouvelle manifestation le 6 juillet à Melbourne contre les coupes importantes dans les services publics et la protection sociale résultant

de la proposition de budget.

MLB

Kanaky : Poursuite de la coopération



La coopération entre l'USTKE de Kanaky et la CGT dans le domaine de la formation syndicale se poursuit. Du 23 au 28 juin 2014, Bernard Mairiaux, responsable formation de l'union départementale du Nord, a, pour la CGT, animé

un stage de formation de collectif de direction, suivi d'une formation pédagogique en complément de la formation de formateurs réalisée en juin 2013.

MLB



Compte-rendu de la 103^e CIT

La 103^e édition de la conférence internationale du travail, tenue à Genève entre le 27 mai et le 12 juin dernier, a permis l'adoption d'un protocole et d'une recommandation sur le travail forcé et laisse envisager, l'année prochaine l'adoption d'un nouveau texte sur le travail informel. La situation de blocage perdure en revanche au sein de la commission des normes où les employeurs s'en prennent au droit de grève. Cette conférence, qui renouvelait le Conseil d'administration du Bureau International du travail a enfin vu l'élection de Bernard Thibault parmi les 14 membres travailleurs titulaires de cette instance.

Bilan de la Commission pour l'application des normes (CAN)

Pour la troisième année consécutive, la commission des normes a été le théâtre principal du conflit entre travailleurs et employeurs, portant notamment sur le refus des employeurs d'admettre que le droit de grève fait partie intégrante de la jurisprudence d'application des normes de l'OIT.

Absence de conclusions et droit de grève

Pour mémoire, au cours de la CIT, employeurs et travailleurs sont censés parvenir chaque année, en Commission des normes, à formuler des conclusions invitant les gouvernements à prendre des mesures précises pour apporter une solution à un problème ou à accepter des missions ou l'assistance technique du BIT.

L'année dernière, les groupes des travailleurs et employeurs n'avaient déjà pas réussi à se mettre d'accord sur des conclusions relatives au droit de grève. Les travailleurs avaient ainsi accepté, à titre tout à fait exceptionnel, l'ajout d'une phrase par les employeurs indiquant qu'ils n'étaient pas d'accord sur ce point précis.

Cette année encore, pour les trois pays concernant des cas de violation de la convention 87 (Cambodge, Swaziland, Algérie), il y a eu absence de conclusions de la commission. Les travailleurs ont donc décidé de rejeter l'ensemble des autres conclusions de la commission.

La raison d'un tel différend s'explique par la volonté de groupe des employeurs d'inclure une phrase, dans les conclusions de ces trois pays, selon laquelle la commission des normes « ne traite pas

de la question du droit de grève ». Une telle phrase, qui va plus loin encore que celle de l'année dernière, implique une portée juridique tripartite et revient à exclure le droit de grève du champ d'application de la commission d'application des normes.

Face à une telle offensive, le groupe des travailleurs dans son intégralité s'oppose catégoriquement à l'ajout de cette phrase, qui créerait un précédent et viderait de sa substance l'ensemble du processus, et propose de renvoyer le cas de la grève à l'ordre du jour du Conseil d'administration du 13 juin.

La question qui se pose également est de savoir si le groupe des travailleurs accepte l'intégralité des conclusions (intégrant donc les conclusions non consensuelles) ou les rejette en bloc (comme cela a été le cas il y a deux ans).

Toujours sur le droit de grève, le groupe des travailleurs essaie de se mettre d'accord sur un schéma de stratégie à long terme (création d'un tribunal international du travail interne à l'OIT sur la base de l'article 37 - paragraphe 2 de la Constitution de l'OIT ou/et saisine de la Cour Internationale de Justice de La Haye sur la base de l'article 37 paragraphe 1 de la Constitution de l'OIT).

Focus sur quelques pays

La Turquie n'a pas été retenue parmi les cas qui ont fait l'objet d'une discussion. Malgré la volonté ferme du groupe des travailleurs, les employeurs et gouvernements en ont fait un casus belli.

Ceci s'explique certainement par la tenue du G20 à Istanbul en 2015.

Autre point à relever, figuraient parmi la liste des pays en discussion, deux cas liés aux politiques d'austérité, la Grèce concernant la convention 102 sur la sécurité sociale et le Portugal pour la convention 122 sur la politique de l'emploi. Étant donné l'enjeu, les conclusions, toujours en attente, sont très attendues. Après 48 heures de crise entre vendredi 6 et samedi 7, employeurs et travailleurs se sont finalement quittés sur un constat de désaccord sur l'ensemble des cas traités par la commission, hormis six d'entre eux.

Adoption d'un protocole et d'une recommandation sur le travail forcé

La commission pour le renforcement de la lutte contre le travail forcé visait principalement à mettre à jour la convention 29 de 1930 sur le même sujet, l'une des huit conventions fondamentales de l'OIT. Les travailleurs ont obtenu un protocole (équivalent à une convention) doublé d'une recommandation. Le protocole permet notamment de toiletter les dispositions transitoires qui ternissaient le texte de la convention 29. Il s'agit là d'une victoire substantielle renforçant l'une des huit conventions fondamentales de l'OIT.

Nouvelle norme en cours de discussion sur le travail informel

Appréciation générale

Ce sont les travaux de cette commission qui ont suscité la plus forte participation des travailleurs après la commission des normes : 136 membres travailleurs, 90 gouvernements, plus de cinquante employeurs. Ils sont d'aborder des domaines qui sont nouveaux et qui nous interpellent, compte tenu des enjeux et

des thèmes que nous approchons : formes de l'activité économique, représentativité des acteurs, formes de la propriété, et type de transition à trouver vers l'économie formelle qui, elle-même, peut revêtir différents aspects.

Au sein du groupe travailleurs, l'appréciation de la version initiale du texte proposé par le bureau était relativement négative, beaucoup d'intervenants, dont nous étions, pointant le risque d'une approche qui maintiendrait en dehors du périmètre d'observation à la fois des groupes cibles potentiels (travailleurs des rues, travailleurs indépendants, travailleurs migrants, notamment ceux en situation illégale), et réduisant les responsabilités de certains acteurs clés (entreprises, notamment les firmes multinationales, pays développés).

On ne peut pas dire que l'adoption des amendements ait significativement amélioré la situation. C'est sans doute même le contraire et nous avons de fortes interrogations sur la pertinence que pourrait avoir la future recommandation, en particulier pour les pays de l'Union Européenne.

Stratégie des acteurs

Le groupe travailleurs est traversé par des réalités, des besoins et des attentes fort différentes en fonction des réalités continentales auxquelles sont confrontés nos camarades des autres pays sur la question

du travail informel avec un mouvement de ciseaux : l'enjeu pour beaucoup de pays développés est de lutter contre les phénomènes de basculement dans l'informalité d'une partie de la main d'œuvre tandis que les pays les plus confrontés au phénomène (jusqu'à 80 % d'emplois informels en Afrique) posent la question de la transition vers l'économie formelle.

Le groupe employeur développe une approche idéologique très classique devant l'OIT : introduction en veux-tu en voilà de la notion d'entreprises durables, des questions de défense de la propriété privée comme droit fondamental, et lutte de mots pour que la norme traite avant tout des droits des employeurs/entrepreneurs de l'économie informelle. Le groupe se livre souvent à une stratégie d'obstruction avec des positions très dures, notamment sur la question des chaînes de sous-traitances : ils refusent toute référence à cette question pour éviter d'inviter par ce biais dans le périmètre de la convention la responsabilité des firmes multinationales.

Le groupe gouvernemental est lui aussi traversé par des clivages :

- une Union Européenne très soucieuse de défendre son caractère de force et du fait que les droits qui pourraient découler de la future recommandation ne couvrent pas les travailleurs situés dans l'illicéité (notion morale qui veut tout dire tant ses fron-

tières sont floues) ; la France est très en pointe dans cette « chasse aux fraudeurs », ce qui lui fait prendre cette recommandation par le petit bout franco-français de la lorgnette et agace les gouvernements d'Allemagne ou de Belgique,

- une Afrique qui intervient souvent et dans un sens plutôt favorable à une rédaction la plus inclusive possible quant aux champs potentiellement couverts par la norme,
- une Amérique du Sud soucieuse qu'à force de restrictions du champ, ce texte ne débouche pas sur une nouvelle norme à laquelle échapperaient les pays du Nord au contraire des pays émergents.

PC et OY

La CGT salue l'élection de Bernard Thibault au conseil d'administration du BIT

lundi 2 juin 2014

Ce 2 juin 2014, les délégués travailleurs de 183 pays réunis lors de la conférence internationale du travail ont désigné leurs 33 représentants au Conseil d'Administration du Bureau International du Travail. Bernard Thibault, dont la candidature découlait d'un accord signé entre les affiliés français de la Confédération Syndicale Internationale a été élu membre du groupe des travailleurs au sein du CA pour un mandat de trois ans.

Alors que les travailleurs souffrent toujours des effets d'une crise renforcée par des choix politiques désastreux, notamment sous certaines latitudes européennes, l'Organisation Internationale du travail revêt une importance singulière. Ses préconisations en faveur d'une relance par la demande et les salaires doivent être entendues ; ses normes et leur jurisprudence d'application doivent être plus que jamais respectées. Les millions de travailleurs frappés par le chômage et la précarité dans le monde, y compris en Europe, doivent pouvoir s'appuyer sur l'OIT pour obtenir la mise en place ou le renforcement des garanties et protections sociales.

L'élection d'un ancien secrétaire général de la CGT au conseil d'administration du BIT, témoigne de l'attachement du mouvement syndical français pour la seule institution du système multilatéral offrant une tribune à la voix des travailleurs. L'OIT constitue aussi et surtout un levier d'action, notamment juridique, au service du monde du travail et de la justice sociale. Elle pourra compter sur la détermination, la compétence et l'expérience de Bernard Thibault pour faire progresser la reconnaissance et le respect des normes internationales du travail.



La délégation syndicale française à la 103^e CIT.

Société unipersonnelle Européenne

Le dernier Comité Exécutif de la CES a condamné à l'unanimité la proposition de la Commission Européenne de créer une « Société unipersonnelle européenne » et alerté l'ensemble des syndicats membres de la CES des dangers que l'adoption d'une telle directive, car elle

soulève de graves inquiétudes concernant l'évasion fiscale, les droits des travailleurs et la gouvernance d'entreprise durable. Si elle est adoptée, cette directive laisserait la porte ouverte aux entreprises de toutes tailles pour minimiser leurs responsabilités au titre du droit national.

Le texte de la position est disponible sur le site de la CES sous le titre « Sociétés à responsabilité limitée à un seul associé ». [voir lien ci-dessous].

WJ

<http://www.etuc.org/fr/documents/sociétés-à-responsabilité-limitée-à-un-seul-associé-position-de-la-ces>

Dialogue social et négociation collective

Lors de son Comité Exécutif des 11 et 12 juin 2014, parmi les points à l'ordre du jour, figurait notamment la négociation du prochain programme de travail pour la période 2015/2017.

La CES proposait cinq priorités, au débat avec les Confédérations.

Pour la CGT, au regard de l'ensemble des situations de travail des salariés, tant au niveau européen qu'au niveau national, la question de la santé au travail est une priorité à inscrire au menu du dialogue social.

D'après une enquête européenne sur les conditions de travail en Europe (2010), les différences entre les situations nationales sont particulièrement inquiétantes. 24 % des travailleurs européens considéraient que leur sécurité ou leur santé sont menacées à cause de leur travail, l'exposition aux risques physiques classiques : bruits, produits dangereux, port de charges lourdes etc.

Les nouveaux modes d'organisation de travail, conjugués à leur intensification, ne sont sans doute pas étrangers au maintien des risques traditionnels et l'émergence de nouveaux risques dans les entreprises.

L'ETUI et les syndicats participant aux recherches et séminaires considèrent que cette intensification est la principale cause de l'extension du stress au travail et des troubles musculo-squelettiques dont se plaint plus d'un travailleur sur cinq.

Rappelons qu'en France, par exemple, l'espérance de vie en bonne santé d'un ouvrier de 35 ans est inférieure de 10 ans à celle d'un cadre.

Dans la lettre de B. Ségol et de Win Van Veelen au Président Barroso en 2013, celui-ci est interpellé sur le fait qu'environ 160 000 travailleurs meurent en Europe de maladies et d'accidents causés par les mauvaises conditions de travail.

Dans ce courrier, la CES, ses Confédérations et Fédérations affiliées, la nouvelle stratégie sur la santé et la sécurité relève d'une importance vitale.

La résolution de la CES : « stop à la déréglementation de l'Europe, repensez REFIT », rappelait le rôle de la Commission dans la déréglementation de la législation protégeant les droits des travailleurs et l'affaiblissement du dialogue social.

La CES indique qu'en pratique REFIT, qui fait référence à moins d'actes législatifs contraignant, signifie que la Commission retire sa proposition de directive sur les troubles musculo-squelettiques et la révision sur les agents cancérogènes, soit les deux défis les deux défis législatifs majeurs en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

Le Président Barroso a refusé de transposer en directive l'accord coiffure signé par les partenaires sociaux au niveau européen.

Enfin, nous considérons que l'amélioration des conditions de travail, le bien être des travailleurs, concurrent à la compétitivité des entreprises. Selon les résultats d'une enquête INSEE réalisée en 2007 et publiée en 2010 par la Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques (DARES) et le baromètre IBET.

La mauvaise qualité de l'organisation au travail représente 135 000 euros par an et par salarié (en coûts directs et indirects) aux entreprises françaises, soit une perte de valeur ajoutée de 250 milliards d'euros pour l'ensemble du secteur privé. Un gain de 10 % sur la qualité de vie au travail est plus facile à obtenir qu'1 % de performance économique.

C'est sur l'organisation du travail, la santé au travail qu'il est nécessaire de négocier avec le patronat, pour aboutir à de véritables négociations dans les branches et entreprises à partir des outils existant (directives) et développer une obligation d'évaluation des risques pour les supprimer en renforçant les structures de prévention.

Cette proposition de sujet à négocier est en lien direct avec le vieillissement actif et celui du renforcement de la négociation collective.

Dans une déclaration adoptée unanimement le 5 décembre 2012, les employeurs, gouvernements et syndicats au Comité Consultatif du Luxembourg demandent à la

Commission Européenne d'accélérer le travail afin d'aboutir à l'adoption d'une stratégie de l'UE en sécurité et santé au travail pour 2013/2020.

Cette intervention a été relayée par d'autres Confédérations syndicales (Belgique, Italie). C'est un sujet à suivre par le groupe des travailleurs de Luxembourg et à gagner à la fois une

négociation et un nouveau cadre politique européen en matière de santé et de sécurité au travail.

MFB

Europe et politique industrielle

Le 4 juin 2014, le Comité Économique et Social Européen a adopté en séance plénière un avis, présenté par un rapporteur CGT, sur le marché des produits industriels et la normalisation.

En apparence technique, ce sujet porte en réalité sur des questions importantes pour le mouvement syndical, au regard notamment de ses implications sur l'emploi et sur le développement industriel.

D'une façon générale, l'avis aborde les rapports entre le marché et l'intérêt public. En effet, la normalisation est un outil visant à atteindre un objectif explicite d'intérêt public : santé, sécurité des consommateurs et des travailleurs de l'industrie, protection de l'environnement et protection des consommateurs, mais plus largement tout intérêt public jugé légitime par la décision démocratique, et en particulier les conditions sociales et environnementales de production, l'interopérabilité des systèmes techniques, l'accessibilité pour tous les utilisateurs.

Pour le CESE, les normes techniques des produits industriels sont la traduction technique de ces «exigences essentielles»

d'intérêt public. Elles sont donc des outils politiques, et doivent être pleinement considérés comme telles. Ce sont également des outils de politique industrielle, de structuration du marché, de localisation de l'activité économique, et des emplois qui en résulteront.

Ce caractère politique des normes techniques sur les produits industriels a pour conséquence qu'elles ne peuvent être considérées comme le domaine réservé d'intérêts privés et de spécialistes techniques. Elles doivent au contraire être l'objet d'une régulation démocratique, ouverte et transparente, impliquant un ensemble large de parties prenantes, dont les organisations syndicales.

L'avis précise que le caractère politique, et donc démocratique, ouvert et transparent, de la régulation des normes techniques doit impérativement être conservé lors de la conclusion (éventuelle) d'accords de libre-échange tels que le TTIP.

L'avis passe en revue de manière détaillée les propositions de la Commission européenne sur le marché des produits industriels et formule ainsi un certains nombres

de propositions concrètes, comme par exemple un soutien public en vue de permettre la participation effective aux travaux de normalisation, pour les parties prenantes disposant de faibles ressources (syndicats). Ou encore, la possibilité pour des lanceurs d'alerte de transmettre confidentiellement aux autorités des non-conformités dont ils sont témoins lors de la conception, de la fabrication ou de l'importation du produit industriel. Bien entendu, les lanceurs d'alerte doivent être protégés contre les poursuites ou sanctions éventuelles, comme le licenciement s'ils sont salariés.

Dans sa partie finale, l'avis aborde les questions de propriété intellectuelle, notamment les brevets pris sur une innovation devenant un standard technique, le brevet unitaire européen, et critique le système américains des brevets.

L'avis a été adopté par 144 voix pour, 2 contre et 3 abstentions.

DM

Pour consulter l'avis :

<http://memberspage.eesc.europa.eu/Detail.aspx?id=2026901&f=0&s=0&o1=0&o2=0&o3=0>