

Activités Internationales



3ème
trimestre
2017

BULLETIN D'INFORMATION DE L'ESPACE INTERNATIONAL DE LA CGT

n°28

SOMMAIRE

ÉDITO

Publications /
Dernière minute
P02 -----

Cese (Bruxelles)
P03 -----

Dossier : Loi sur le
devoir de vigilance
P04 -----

Asie
P08 -----

Europe
P10 -----

Méditerranée et
Moyen Orient
P14 -----

Commerce
international
P16 -----

OIT
P17 -----

À venir : formation
syndicale
P18 -----

À lire / à voir
P20 -----

FAISONS VIVRE LA LOI DEVOIR DE VIGILANCE DES SOCIÉTÉS MÈRES !

La loi sur le devoir de vigilance a enfin été votée. Bien qu'amputée, elle représente une réelle avancée pour toutes celles et tous ceux qui sont concernés par les activités des entreprises multinationales. La loi française est en avance sur le reste du monde et c'est à saluer. Bien sûr, nous aurions aimé obtenir une loi plus ferme, plus ouverte encore. Disons qu'elle offre des perspectives d'évolution. Ce sera au mouvement syndical, en coopération avec les ONG qui suivent les activités des firmes transnationales étrangères, de faire avancer le texte.

Bien qu'elle constitue une porte ouverte, la loi telle qu'elle existe aujourd'hui n'est pas encore la réponse définitive. À nous de la faire vivre, et d'utiliser toutes les pistes qu'elle offre pour notre intervention. Nous vous proposerons dans les pages de ce bulletin quelques perspectives d'intervention et de thèmes à suivre. Au-delà des champs traditionnels, rien ne nous empêche de nous préoccuper des sujets qui sont d'actualité. L'implantation des firmes multinationales à l'étranger n'est pas sans conséquences : corruption, problèmes environnementaux, optimisation fiscale et autres manipulations

comptables pour faire sortir les bénéfices du pays... Considérons là encore que le fait précède le droit, et que nous ferons évoluer la loi sur le devoir de vigilance en démontrant les possibilités qu'elle offre.

Cette ambition qui est la nôtre demande une information des syndicats locaux, et une remontée des réactions vers les organisations françaises. Pour débiter cette démarche, les huit organisations syndicales françaises ont rédigé (sur initiative de la CGT, disons-le !) une note d'information sur la nouvelle loi. Elle est disponible en anglais et espagnol – demandez-la à l'Espace international.

Il y a bien sûr une motivation supplémentaire à faire vivre cette loi : le gouvernement actuel semble vouloir défaire ce que le quinquennat Hollande a fait. Nous ne connaissons pas, au moment de la rédaction de ces lignes, le contenu exact des ordonnances. Mais la loi d'habilitation est source de bien des craintes. Si la loi devoir de vigilance n'est pas remplie de vie (et elle le sera par nous, ou personne), elle risque de disparaître ou d'être oubliée. Elle sera ce que nous en ferons.

Wolf Jäcklein

Nouvelle mise-en-page : Le bulletin « Activités Internationales » change de présentation. Si vous avez des remarques et suggestions, n'hésitez surtout pas à nous les faire savoir. Nous vous en remercions par avance.

Publications /

Après plusieurs mois de travail, la Commission nationale consultative des droits de l'homme (« CNCDH ») a adopté le 6 juillet dernier l'avis sur « le suivi des recommandations du Comité des Nations-Unies sur les droits économiques sociaux et culturels à l'attention de la France » (Codesc). Sur le champ social plus précisément, la CNCDH rap-

pelle ainsi que la France, aux termes de ses engagements internationaux, doit satisfaire à une triple condition avant d'adopter une « mesure rétrograde ». La CNCDH poursuit limpide : « Ce faisant, et à la lecture des dispositions contenues dans la loi travail (« El Khomri »), force est de constater que la lettre et l'esprit de la loi constituent un

retour en arrière préjudiciable aux travailleurs... Cette recommandation de la CNCDH est d'autant plus pertinente que des ordonnances en la matière sont amenées à être prises au courant de l'été 2017. » L'intégralité de l'avis est disponible sur le site de la CNCDH.

Dernière minute /

Soutenez les syndicats et les travailleurs de Turquie



En Turquie, des dizaines de milliers de salariés, notamment du secteur public, limogés par des décrets politiques arbitraires depuis juillet 2016, sont en train de sombrer dans la précarité totale : plus de revenus, pas de droits au chômage, plus de droits à la Sécurité sociale, impossibilité de retrouver un emploi stable, interdiction de sortir du territoire du fait de l'annulation de leurs passe-

ports... Certains ont mis fin à leurs jours. D'autres, qui réclamaient leur réintégration en faisant la grève de la faim, ont été arrêtés et mis en prison. Parmi ces licenciés, des milliers d'adhérents et militants des confédérations syndicales KESK (public) et DISK (privé), connues pour leurs combats pour les libertés, la paix et la démocratie. Nous vous appelons à participer à la collecte de solidarité finan-

cière pour les soutenir dans leur lutte pour la réintégration.

Contribution par carte bancaire : sur la plateforme Leetchi : <https://www.leetchi.com/c/solidarite-de-syndicats-et-travailleurs-de-turquie>.

Les frais administratifs seront à la charge des organisations syndicales organisatrices.

Collecte organisée par :



Contribution par virement ou par chèque : à travers les comptes de chaque organisation syndicale. Visitez leurs sites. Pour la CGT :

- virement sur le compte : CGT SIEGE, banque/agence : CREDITCOOP PARIS NATION, IBAN : FR76 4255 9000 0821 0225 7910 875 ;
- chèque : à l'ordre de la CGT, avec mention SOLIDARITÉ TURQUIE, envoyer à l'adresse : CGT COMPTABILITÉ, 263 rue de Paris - Case 2-1, 93514 Montreuil cedex.

Que fait la CGT au comité économique et social européen ?

Deux conseillers confédéraux sont mandatés par l'organisation au comité économique et social européen (Cese) : Denis Meynent et Özlem Yildirim.

Denis Meynent, dont c'est le second mandat, est vice-président du groupe travailleurs. Il s'investit ainsi davantage sur les problématiques de déréglementation/simplification de la réglementation (Refit). Il prépare actuellement un rapport concernant la transparence et la méthodologie des évaluations d'impact que la Commission européenne lance régulièrement en vue « d'améliorer la qualité de la législation » européenne.

Il a également été rapporteur sur la modernisation du droit d'auteur.

Il est aussi impliqué dans la structure interne du Cese chargée de démocratiser la stratégie UE 2020 et la gouvernance économique européenne en favorisant l'intervention et la consultation de la société civile organisée (comité de pilotage UE 2020). Il participe à ce titre à la rédaction de l'avis du Cese

relatif à l'examen annuel de la croissance qui lance le semestre européen de gouvernance économique.

Özlem Yildirim est particulièrement investie dans les domaines des relations de voisinage de l'Union européenne, et plus particulièrement le pourtour méditerranéen et l'Afrique.

À ce titre, elle intervient plus spécifiquement sur les avis traitant des migrations (dimension intérieure et extérieure), des relations avec les pays méditerranéens et ACP (Afrique, Caraïbes et Pacifique), ainsi que des questions de développement. À mi-mandat, elle a notamment participé, en qualité de membre ou de présidente, aux groupes d'études du Cese chargés d'élaborer des avis sur différents sujets. Les travaux de nos deux conseillers confédéraux vous sont présentés ci-contre.

Ont travaillé en particulier sur les sujets suivants :

• **Denis Meynent :**

1. Évolution de la nature des relations de travail et l'impact sur le maintien d'un salaire décent, ainsi que l'impact de l'évolution technologique sur le système de sécurité sociale et le droit du travail ;
2. Des systèmes durables de sécurité sociale et de protection sociale à l'ère du numérique ;
3. La stratégie européenne pour des compétences nouvelles ;
4. Le programme de normalisation européenne pour l'année 2016 ;
5. Les actes délégués européens ;
6. Les aides d'État aux entreprises.

• **Özlem Yildirim :**

1. Coopération avec les pays tiers pour promouvoir la migration régulière vers l'Europe ;
2. Établir un nouveau partenariat avec les pays tiers dans le cadre de l'agenda européen sur les migrations ;
3. Consensus européen sur le développement ;
4. Un partenariat renouvelé avec les pays ACP ;
5. Les droits économiques sociaux et culturels dans la région euro-méditerranéenne ;
6. Les prochaines étapes pour une Europe durable ;
7. De la déclaration de Cork 2.0 aux actions concrètes ;
8. L'accès à la justice au niveau national en ce qui concerne la mise en œuvre du droit environnemental européen ;
9. L'après COP de Paris.



Pour mémoire : le Cese c'est quoi ?

(groupe 1), le collège des organisations syndicales (groupe 2) et un troisième groupe constitué des « activités diverses » tels que les mouvements féministes, les consommateurs, les organisations de jeunesse.

Le Comité économique et social européen est une institution consultative européenne qui regroupe 350 membres et qui constitue la « société civile organisée », c'est-à-dire un collège employeurs

Créé en 1957 par le Traité de Rome, il a trois missions principales :

- s'assurer que les organisations de la société civile fassent entendre leur point de vue ;
- conseiller les décideurs politiques ;
- soutenir et renforcer la société civile organisée.

Le Cese est ainsi un espace de dialogue, de débat, voire de confrontation, avec le patronat et les différentes composantes de la société civile.

Enfin, précisons également que le groupe travailleurs du Cese est un réseau syndical à part entière et une ressource analytique et matérielle (locaux, interprètes, etc.) considérable.

Responsabilité sociale des entreprises : des outils insuffisants

L'adoption de la loi sur le devoir de vigilance vient poser une première pierre à l'édifice de l'engagement réel et concret de la responsabilité des grands groupes en matière sociale et environnementale. Avant cet acte décisif, le paysage n'était occupé que par quelques éléments de décor, dont l'usage s'est révélé parfois insatisfaisant.

Si les accord-cadres internationaux (ACI) ont permis certaines avancées, leur faible quantité – moins de 200 à comparer aux 80 000 multinationales recensées par l'Organisation internationale du travail (OIT) – est un indicateur de leur caractère encore trop exceptionnel. Ils posent aussi de nombreuses questions quant à leur périmètre d'action, à la qualité de leurs signataires (syndicats nationaux et/ou fédérations de branches mondiales) ou au contrôle de leur mise en œuvre (dans lequel l'OIT pourrait jouer un rôle particulièrement utile si elle se dotait d'une norme sur les chaînes de sous-traitance).

De la théorie à la pratique...

Sur le papier, les points de contact nationaux (PCN) sont la seule procédure extra-judiciaire opposable et pourraient à ce titre constituer un appui non négligeable pour durcir les exigences en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et organiser la pression sur les grands groupes. Dans la pratique, la CGT, pourtant en tête du nombre de dépôts de plaintes devant le PCN français (4 en tout contre Sodexo, Michelin, Mollex et Eiffage, et participation à plusieurs autres démarches), estime, avec de nombreuses organisations non gouvernementales (ONG) et syndicats, que leur traitement est notoirement insatisfaisant. Sa localisation à

« Les points de contact nationaux (...) pourraient à ce titre constituer un appui non négligeable pour durcir les exigences en matière de responsabilité sociale des entreprises »

Bercy – sous la présidence d'un haut fonctionnaire du ministère et sous l'influence du Medef – déséquilibre le traitement des affaires.

Malgré plusieurs tentatives, la CGT n'est encore jamais parvenue à obtenir du juge pénal ou civil en France qu'il interroge la responsabilité sociale ou environnementale des grands groupes dont le siège social se situe dans notre pays, pour des affaires pointant clairement des violations de droits fondamentaux générées par leurs activités. C'est notamment le cas pour la construction de la ligne de tramway de Jérusalem Est par l'entreprise Veolia – en violation des résolutions de l'ONU sur le partage de la Palestine – ou pour le travail des enfants en Chine dans le cadre de la production de téléphones portables par la firme Samsung, affaires pointées du doigt par la CGT... Une situation qui pourrait évoluer avec l'adoption de la loi sur le devoir de vigilance.

Pierre Coutaz

Devoir de vigilance pour les multinationales : utopie ou réalité ?

Le 27 mars 2017, la loi sur le devoir de vigilance des multinationales a été publiée au Journal officiel. Cette loi a pour objectif de contraindre les multinationales à veiller au respect des droits humains et de l'environnement dans les filières.

Cela constituait un engagement de François Hollande en 2012. Il aura pourtant fallu attendre cinq ans (voir « Le chemin de croix du devoir de vigilance » page suivante), dont deux ans d'allers-retours au Parlement, et le drame du Rana Plaza, au Bangladesh, où l'effondrement d'un immeuble sur des salariés produisant des objets textiles pour des grandes marques a entraîné la mort de plus de 1 100 salariés, pour qu'elle fasse l'objet d'une mise à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale et qu'elle soit adoptée.

Portée par trois députés, Philippe Noguès, Dominique Pottier et Danièle Auroi, cette loi a entraîné une forte levée de boucliers de la part du patronat. Pierre Gattaz, président du Medef, qualifie son adoption de « handicap supplémentaire de notre économie ».

Une loi importante mais non sans limites

Les entreprises concernées sont celles qui emploient depuis deux ans plus de 5 000 salariés (avec filiales françaises) ou plus de 10 000 dans le monde et qui sont inscrites en France. Ces seuils limiteraient leur nombre à un peu plus de 250 entreprises, ce qui est loin de couvrir l'ensemble des multinationales. Si cette loi avait été en vigueur au moment des événements du Rana Plaza, au Bangladesh, aucune entreprise n'aurait été impactée.

Ces dernières devront établir un plan de vigilance qui précise les mécanismes de prévention des risques d'atteinte aux droits fondamentaux. C'est notamment sur ce point que cette loi constitue une avancée non négligeable : la reconnaissance de la société mère en tant que responsable des actions de l'ensemble de la chaîne de valeur qui en dépend. Le

« Une avancée non négligeable : la reconnaissance de la société mère en tant que responsable des actions de l'ensemble de la chaîne de valeur qui en dépend »

plan de vigilance concernera ainsi l'ensemble des filiales, mais aussi des sous-traitants de la maison-mère.

Le plan de vigilance, en tant que plan de prévention des risques, devrait faire l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales au sein de l'entreprise. Les autres parties prenantes (organisations non gouvernementales, syndicats étrangers, etc.) ont vocation à participer également à cette élaboration. Les plans de vigilance devront être établis d'ici la fin 2018 et feront l'objet d'une publicité ainsi que d'une intégration au sein du rapport de gestion.

Marthe Corpet

Dossier /

Loi sur le devoir de vigilance

Le chemin de croix du devoir de vigilance

Presque cinq années, toute la durée d'une mandature ! C'est le temps qu'il a fallu pour que la représentation parlementaire adopte finalement une version amoindrie de la loi sur le devoir de vigilance. Rarement une loi aura concentré autant d'attaques et rencontré autant d'obstacles sur une durée si longue.

Revenir sur le parcours semé d'embûche qui a abouti le 27 mars dernier à l'adoption définitive de la loi sur le devoir de vigilance permet de mesurer à quel point ce sujet braque le patronat dans notre pays.

L'histoire commence au Bourget, lors du discours d'un candidat à la présidentielle de 2012. On se souvient de la sallye de François Hollande contre le monde de la finance. Le discours comporte aussi la promesse d'un engagement de la responsabilité pénale des grands groupes multinationaux lorsque leurs actes génèrent des atteintes aux

droits fondamentaux. Mais comme tant d'autres promesses, celle-ci aura beaucoup de mal à être tenue.

Premier signe de renoncement de l'exécutif : ce sont des députés, via une proposition de loi, et non le gouvernement, dans le cadre d'un projet de loi, qui s'emploient à la concrétiser. Dès 2012, Danièle Auroi, députée Europe-écologie-les-verts (EELV) de Clermont-Ferrand, Philippe Noguès, député socialiste de Bretagne (il quittera ce parti en 2015, en partie en raison des atermoiements sur cette loi) et Dominique Potier, député socialiste de

Meurthe-et-Moselle, commencent à travailler le sujet, dans une méthode remarquable et courageuse qui vise à associer largement les syndicats et les organisations non gouvernementales (ONG) à leur réflexion. S'ils veillent aussi à consulter le Medef, celui-ci préfère faire directement pression sur l'Élysée et Matignon pour barrer la route législative au devoir de vigilance.

Le bon mot du Medef est alors de qualifier le texte de loi « NPA », reprenant les initiales des trois députés qui en sont les auteurs. La démarche obstructive, bien que vulgaire, porte ses fruits. Le texte, plusieurs fois programmé, est systématiquement ajourné. Les députés Noguès et Auroi, après une dernière tentative de l'inscrire dans une niche parlementaire du groupe EELV avant qu'il n'explode en 2016, jettent l'éponge. Dominique Potier porte alors seul un projet largement édulcoré (pas d'engagement de responsabilité pénale, pas d'échelle de peines au civil...) mais qui subit tout de même les dernières salves du patronat : on verra ainsi Serge Dassault, du haut de la tribune du Sénat lors de son examen (criblé d'amendements, qui transforment le sens même de la loi) comparer ses défenseurs aux révolutionnaires bolcheviks !

Cela n'a pas empêché l'Assemblée, après cinq ans d'efforts, d'adopter la loi dans la dernière session de la 14e législature, sans toutefois rencontrer les besoins, les attentes et les espoirs réveillés par la promesse de 2012 !

Pierre Coutaz

Une rencontre internationale sur le devoir de vigilance

Le 14 juin dernier, en marge de la Conférence internationale du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT), la CGT a pris l'initiative d'organiser une réunion de discussion et de travail sur la coopération syndicale à l'échelle internationale pour mettre en œuvre la nouvelle loi sur le devoir de vigilance. Animée avec d'autres organisations syndicales (CFDT, Unsa, FO), elle a réuni des syndicats de plus de 7 nationalités (dont le Brésil, la Corée du Sud ou encore la Côte d'Ivoire).

Ce temps d'échange a permis d'informer les syndicats étrangers des mécanismes

et des impacts de cette loi sur les travailleurs de leurs pays. Il a été convenu qu'une attention particulière sur la remontée d'information était primordiale pour engager la responsabilité des donneurs d'ordre. Une coopération sera également nécessaire pour accompagner les victimes devant les juridictions françaises. Un document commun à toutes les organisations syndicales françaises a été adopté à la suite de cette réunion et a été transmis à toutes les organisations syndicales travaillant avec la CGT.

Marthe Corpet



Comment passer de la lettre à la réalité ?

Si nous ne nous emparons pas syndicalement de cette loi, elle risque d'être un simple outil de communication supplémentaire des multinationales, qui sortiront chaque année des tiroirs un rapport aux nombreuses pages déblatérant sur les « bonnes actions » qu'elles mènent. Cette vision de la responsabilité sociale des entreprises n'est pourtant pas la nôtre. Par son contenu et ses mécanismes, cette loi est un outil au service des travailleurs qu'il s'agit d'investir et de s'approprier.

Un plan de vigilance vide est autant de liberté que l'entreprise pourra prendre sans engager sa responsabilité. Pour que le plan soit contraignant, il faudra qu'il soit le plus large possible sur les droits concernés : les droits fondamentaux interprofessionnels du travailleur et plus largement de ceux qui ont une interaction avec l'entreprise (habitants, environnement, etc.), auxquels il faut ajouter les problématiques spécifiques de la filière (les enjeux de la production de textile ne sont par exemple pas les mêmes que ceux de l'énergie). Par ailleurs, ce plan de vigilance devra être extrêmement précis sur les mécanismes de contrôle et de prévention des risques dans l'ensemble de sa chaîne de valeur. Une simple clause dans un contrat obligeant le sous-traitant à respecter des critères sociaux et écolo-

giques ne peut être satisfaisante. Enfin, une attention particulière devra être portée sur la possibilité de signalement des risques prévus par la loi. Au-delà de garantir la remontée de l'information, ces outils doivent surtout permettre d'obliger la maison mère à répondre aux atteintes qui pourraient survenir dans sa chaîne de production.

Une coopération syndicale internationale indispensable

Que ce soit dans la constitution des plans de vigilance ou dans leur mise en œuvre future, la coopération avec des partenaires syndicaux à l'international est une nécessité. Experts de leurs problématiques locales et au contact direct des victimes, le travail commun au sein de la chaîne de valeur conditionne la

possibilité d'engager la responsabilité d'une multinationale. Dès les premières discussions sur les plans de vigilance, notre capacité à partir du concret des travailleurs des autres pays sera un argument de plus pour obtenir des plans de vigilance à la hauteur des problématiques.

Afin de couvrir tout le champ d'interactions qu'une entreprise a avec son environnement, l'association avec des organisations non gouvernementales (ONG) constitue également un outil pour accroître la pertinence du contenu du plan de vigilance.

Intégrer cette loi dans une démarche plus large

Même si cette loi introduit des avancées majeures, elle ne peut être considérée comme suffisante pour contraindre les multinationales. C'est en associant la constitution des plans de vigilance et des actions en justice contre les maisons mères à des actions syndicales revendicatives (campagnes médiatiques, manifestations, grèves, etc.) que nous obtiendrons des avancées concrètes. Tous les outils syndicaux devront être mobilisés. La campagne médiatique, à l'image de la campagne contre l'implantation d'Orange dans les territoires occupés palestiniens (voir encadré ci après), permettent à la fois d'interpeller les pouvoirs publics, de remettre en cause l'image de l'entreprise auprès de l'opinion publique, de faire évoluer les comportements des consommateurs et donc de toucher là où cela fait mal : à son économie.

Marthe Corpet

L'exemple de l'entreprise Orange dans les colonies israéliennes

La CGT, aux côtés de six autres organisations (le CCFD-Terre solidaire, la FIDH, Al Haq, l'Association France Palestine Solidarité, la LDH et Solidaires), a

mené campagne dès 2015 contre l'entreprise Orange qui était engagée depuis 1998 dans une relation d'affaires avec la société de télécommunications israélienne Partner. En vertu de cet accord de licence, Partner utilisait la marque et l'image d'Orange en échange du paiement d'une redevance.

Les sept organisations précitées ont publié un rapport intitulé « Les liaisons dangereuses d'Orange dans le territoire palestinien occupé » qui démontre que cette relation contractuelle et commerciale était problématique dans la mesure où Partner exerçait des activités économiques et réalisait des profits dans les colonies

israéliennes. En opérant dans les colonies israéliennes, Partner contribuait à leur viabilité économique et à leur maintien, concourant ainsi à perpétuer une situation considérée comme illégale au regard du droit international.

En tant que principal actionnaire minoritaire du groupe Orange (25,05 % du capital), de par ses missions de soutien au développement international des entreprises – qui reçoivent des fonds publics – et au regard de ses obligations internationales en matière de droits humains, la responsabilité du gouvernement français était également triplement interrogée.

Cette campagne a suscité une polémique qui a vite pris de l'ampleur puisque c'est une tempête médiatique et une affaire d'État qui s'en sont suivies.

Seulement treize mois après la publication du rapport, la campagne fut un plein succès : le 5 janvier 2016, la résiliation du contrat entre Partner et Orange est officialisée.

Özlem Yildirim



Asie

À la suite d'une grève en 2015 des sala-

riés de l'usine « Grameen Knit Wear Limited », dans la zone franche de Dhaka au Bangladesh, 81 travailleurs ont été licenciés pour fait de grève, sans paiement de leurs salaires et sans aucune des indemnités prévues par la loi. L'entreprise a, en sus, déposé une plainte contre les salariés.

Cette entreprise de confection textile a comme caractéristiques d'appartenir à

Prix Nobel de la Paix ne signifie pas respect des Droits humains

Muhammad Yunus (son président) et de produire presque exclusivement pour la marque transnationale japonaise Uniqlo. M. Muhammad Yunus a reçu en 2006 le prix Nobel de la Paix pour son action en direction des plus pauvres.

En 2008, dans le journal *Le Monde*, il précisait : « Tout le monde espère gagner de l'argent en faisant des affaires. [...] Pourquoi ne pourrait-on pas se donner

des objectifs sociaux, écologiques, humanistes ? C'est ce que nous avons fait. Le problème central du capitalisme

“unidimensionnel” est qu'il ne laisse place qu'à une seule manière de faire : rentrer des profits immédiats. Pourquoi n'intègre-t-on pas la dimension sociale dans la théorie économique ? Pourquoi ne pas construire des entreprises ayant pour objectif de payer décemment leurs salariés et d'améliorer la situation sociale plutôt que chercher à ce que dirigeants et actionnaires réalisent des bénéfices ? » De ses paroles à ses actes, il y a un gouffre...

Malgré leurs nombreuses manifestations, grèves de la faim, lettres, *sit-in*... Le prix Nobel de la Paix et son donneur d'ordre la société commerciale Uniqlo font la sourde oreille et ne cherchent pas à respecter les droits de leurs salariés. La CGT a apporté son soutien aux salariés et à leur organisation syndicale NGWF. Elle a envoyé des courriers à la Première ministre du Bangladesh, Madame Sheikh Hasina, pour demander son intervention, ainsi qu'à Muhammad Yunus, président de l'entreprise et à la société Uniqlo, donneur d'ordre qui doit prendre ses responsabilités.



Répression contre des travailleurs du textile au Bangladesh

Des milliers de travailleurs des usines Orchid et Savar de Chittagong du groupe Azim (dont les principaux clients sont Gap, PVH, Inditex) sont toujours en proie à l'intimidation et la violence de leurs directions. Ce chantage a pour origine leur volonté de créer un syndicat dans leurs usines depuis

2016 – près de 4 000 adhérents potentiels préenregistrés. L'entreprise a porté plainte contre les 61 principaux militants syndicaux et 22 d'entre

eux sont toujours incarcérés. Malgré les évolutions depuis la catastrophe du Rana Plaza, la signature par le gouvernement bangladais des conventions 87 et 98 de l'Organisation internationale du travail, les employeurs et les autorités exercent une répression



systématique souvent violente contre les travailleurs et les syndiqués.

Des syndiqués CGT rohingyas du Myanmar (Birmanie) travailleurs sans-papiers

Des travailleurs sans-papiers Rohingyas ont rejoint les rangs de la CGT pour mener la lutte pour leur régularisation et la reconnaissance de leur existence. Considérés comme apatrides, ils ne sont pas reconnus réfugiés politiques. Sans intervention politique, cette lutte pourrait être longue et sans espoir. Une centaine de travailleurs sans-papiers rohingyas se sont adressés à la CGT.

Communauté musulmane d'environ 1,3 million de personnes, les Rohingyas sont installés au Myanmar. Privés de tout document d'identité par le gouvernement du Myanmar, ils sont aujourd'hui apatrides et l'ONU les considère comme l'un des peuples les plus persécutés au monde. Ils vivent principalement dans l'ouest de l'État de Rakhine au Myanmar qui leur refuse la citoyenneté. Ils font l'objet des pires exactions de l'armée birmane. Depuis octobre dernier, 50 000 d'entre eux ont fui vers le Bangladesh pour rejoindre d'autres pays.

Le peuple « Bamar », bouddhiste, constitue le cœur de la population birmane. D'après la loi sur la nationalité de 1982, seuls les groupes ethniques apportant la preuve de leur présence sur le territoire avant 1823 (avant la première guerre anglo-birmane qui a mené à la colonisation), peuvent obtenir la nationalité birmane. En effet, de nombreux groupes de population ont été déplacés par les Britanniques à l'intérieur de leur empire asiatique pour répondre aux objectifs de pacification et d'économie coloniale. Les Rohingyas ne font pas partie des 135 minorités répertoriées.

Par ailleurs, ils ont toujours fait l'objet d'une ségrégation impitoyable de la part



des bouddhistes birmans soutenus et encouragés par les régimes militaires successifs.

Depuis 2012, leur statut d'apatrides a conduit plus de 100 000 Rohingyas à vivre dans des camps situés pour la plupart sur une fine bande de territoire le long de la mer. La situation s'est encore aggravée depuis le début de l'année.

Le Conseil des droits de l'homme des Nations unies (CDH) a lancé une mission internationale au Myanmar pour enquêter sur les allégations de crimes commis contre cette communauté. Pourtant, un an après son arrivée au pouvoir, Aung San Suu Kyi rejette l'accusation de nettoyage ethnique qu'elle considère exagérée.

Des membres de la communauté des Rohingyas parvenus en France après de multiples péripéties se trouvent dans une situation inextricable du fait du refus du statut de réfugiés politiques. À la demande de passeport, l'Ambassade

du Myanmar répond systématiquement qu'ils ne sont pas du Myanmar. Il faudrait, selon elle, se mettre en rapport avec l'ambassade du Bangladesh puisque la plupart y sont passés pour partir.

La situation des minorités – en particulier des Rohingyas – dans un pays qui n'a retrouvé un petit espace de démocratie que récemment pèse sur les droits et libertés – notamment au travail – de l'ensemble de la population, y compris des minorités, même reconnues. Rentrés d'exil depuis quelques années seulement, les dirigeants syndicaux de la Confédération of Trade Unions Myanmar (CTUM) éprouvent des difficultés à prendre en compte la situation des Rohingyas dans un pays qui tolère les syndicats au niveau national mais réprime presque systématiquement les syndicalistes dans les localités et les entreprises.

Protocole commun pour la reconstruction d'une maison communautaire au Népal

Sous l'égide de la CGT, Gefont (confédération syndicale népalaise), Zenroren, (confédération syndicale japonaise) et l'Avenir Social ont concrétisé, le 12 juin, les conditions de versements et de réalisations des actions de solidarité par la signature d'un protocole commun, durant la Conférence internationale du travail. La CGT, l'Avenir Social et



Zenroren s'étaient engagées à la suite du tremblement de terre

de 2015 à participer à la reconstruction d'une maison communautaire avec des salles destinées aux syndicats et à la formation syndicale.

Lors de ce tremblement de terre, de nombreuses structures syndicales et sociales ont été détruites. Grâce à cette solidarité, les travailleurs retrouveront des structures au plus près de leurs besoins.

L'inauguration des locaux reconstruits devrait avoir lieu à l'automne 2017.

Europe

Fin juin s'est tenu à Madrid le 11^e congrès des Commissions ouvrières (CC.OO.). Ignacio Toxo, Secrétaire général sortant, a pris sa retraite et ne s'est pas représenté. Unai Sordo (né en 1972), qui était auparavant secrétaire général des commissions du Pays Basque, a pris sa succession.

Pendant les trois jours de débats, la question du renouveau de l'organisation a été au centre des discussions. La question des structures a été importante, car la confédération est désormais composée de sept fédérations, issues de fusions des anciennes structures professionnelles.

La question revendicative et de la stratégie syndicale occupait également une place centrale dans les échanges.

Les délégués ont clairement plébiscité la prise en compte des nouvelles formes du travail émergeant et leur intégration dans la démarche syndicale – en particulier en renforçant la présence syndicale dans les PME d'Espagne.

Le congrès coïncidait avec le 40^e anniversaire des premières élections démocratiques en Espagne, après la mort de Franco, et également avec le 40^e anniversaire du massacre d'Atocha – l'assassinat de cinq avocats qui travaillaient avec et pour le syndicat. Les références historiques étaient omniprésentes durant la cérémonie d'ouverture du congrès,

et rappelaient notamment le rôle et la contribution des syndicats à la Transition en Espagne.

Le départ de Toxo et d'un certain nombre de membres de la direction confédérale des Commissions ouvrières marque aussi une césure historique, puisque la nouvelle direction est entièrement issue de la génération suivante, qui n'a pas été engagée dans la résistance contre le franquisme.

Toxo avait mis à profit son dernier mandat pour préparer cette prise de relais, mais aussi pour ancrer dans l'organisation son renouveau de la démarche syndicale, en prise directe avec les réalités

Les Commissions ouvrières se renouvellent

économiques et sociales d'une Espagne toujours embourbée dans les conséquences de la crise de 2008,

et exposée à la mondialisation. Le nouveau secrétaire général, Unai Sordo, dans son discours programmatique, a souligné la ferme volonté des CC.OO. d'améliorer la présence syndicale, notamment dans les territoires, de lutter contre les conséquences de la réforme du marché du travail – dont CC.OO. exige l'abrogation – et l'abrogation des lois franquistes anti-syndicales qui sont utilisées actuellement pour poursuivre des grévistes. Pour lui, les

Commissions ne sont pas opposées à la mondialisation qui comporte des opportunités, mais elle doit obéir à des règles, et privilégier les peuples. Tout au long du congrès, les intervenants de CC.OO. et de l'UGT, invités aux cérémonies d'ouverture et de clôture, ont appelé à maintenir l'unité d'action, seule manière, selon eux, d'assurer le succès de leurs initiatives. La présence en force et leurs interventions depuis la tribune, de députés, ministres et du patronat espagnol ont mis en exergue l'ancrage et la reconnaissance de CC.OO. dans la vie sociale d'Espagne.



Quatre secrétaires généraux : Susanna Camusso (CGIL), Ignacio Fernández Toxo (CC.OO. sortant), Philippe Martinez (CGT) et Armenio Carlos (CGT-P-IN).

La loi travail XXL version lituanienne

Depuis le 1^{er} juillet 2017, après deux ans d'âpres contestations, le nouveau Code du travail transforme la vie professionnelle de 1,5 million d'actifs lituaniens. La saga de son adoption, autant que son contenu, mérite que l'on s'y intéresse.

Dans la première décennie suivant la dislocation de l'URSS, le marché du travail lituanien a fonctionné selon les règles fixées par la loi élaborée en concertation et avec l'accord des syndicats et garantissant un très haut niveau de protection aux salariés. Le pays était parmi les plus riches et les plus industrialisés des anciennes républiques soviétiques et l'aspiration à la démocratie y était des plus ardentes. Le contrat social scellé dans de telles conditions a résisté à la crise économique des années 90. Le Code du travail adopté en 2002 entérinait le modèle social lituanien en vue de l'entrée du pays dans l'Union européenne devenue effective deux ans plus tard. Au cours des années 2000, bien qu'en proie à la désindustrialisation, la Lituanie a affiché des taux de croissance insolents. À l'instar de ses voisins, la Lettonie et l'Estonie, elle a ainsi gagné dans la presse mondiale le surnom très flatteur de « Tigre de la Baltique ».

La crise de 2008 (- 17 % du PIB en deux ans) a servi de prétexte pour s'attaquer au modèle social lituanien dénoncé comme vieillot, arriéré et « soviétique » par ses détracteurs. Ils furent chaudement confortés dans leur vision par la Commission européenne qui a édicté en juin 2014 ses recommandations au pays : « Il est nécessaire de procéder à une analyse exhaustive de la législation du travail, avec la participation des partenaires sociaux, pour rechercher des pistes d'allègement de la charge administrative pesant sur les employeurs. Il sera essentiel de recenser et d'éliminer prioritairement toute restriction inutile touchant les conventions contractuelles flexibles, les dispositions relatives au licenciement et les modalités d'organisation du temps de travail. »

Cette amicale recommandation n'est pas tombée dans l'oreille d'un sourd, mais dans celle des sociaux-démocrates lituaniens, présumés de gauche. Le nouveau Code du travail fut dévoilé

en novembre 2015 avec l'intention de le mettre au vote dès le mois suivant. Il fut

présenté comme le fruit d'une approche scientifique objective qui ne pouvait souffrir aucune critique. L'argument n'a pas impressionné les syndicats LPSK, Solidarumas et LPL, les trois confédérations du pays. Soutenues par la CES, elles ont obtenu son renvoi vers le Conseil tripartite, où 80 % de son contenu a été remanié. Malgré cela, et même contre l'avis du président de la République, les parlementaires sont passés outre, et ont adopté le texte inchangé.

De lourdes régressions sociales

Finalement, tant les employeurs que les syndicats sortent mécontents de ce marathon et s'apprêtent à régler les conflits d'interprétation du nouveau Code devant les tribunaux. Ce dernier simplifie les licenciements, réduit les indemnités des travailleurs remerciés, et réduit la durée et la rémunération des congés payés. La durée légale du temps de travail dans le pays est fixée à 48 heures par semaine, mais peut allègrement dépasser 60 heures. Il suffira de prétendre que le salarié cumule deux postes de travail différents dans la même entreprise. Une des pratiques cavalières du patronat local – la non-majoration des heures supplémentaires – se trouve ainsi légalisée. En ce qui concerne les temps partiels, la

jurisprudence locale a toujours conforté les patrons dans le refus de majorer les heures complémentaires.

Pour ce qui est du principe de la hiérarchie des normes, l'accord de branche peut déroger au Code du travail, mais pas l'accord d'entreprise. Et si jamais cela ne suffisait pas aux employeurs, ils ont une autre porte pour échapper à la réglementation nationale. Désormais, l'application pleine et entière du Code du travail est limitée aux seuls salariés dont la rémunération est comprise dans la fourchette entre le Smic (380 euros par mois) et son double. Mais dès que la rémunération dépasse cette limite, le salarié bascule dans la catégorie des travailleurs considérés comme « privilégiés ». À ce titre, il ne bénéficie plus que du socle minimum des droits (droit au repos, SST). Les syndicats s'apprêtent à contester cette disposition devant la Cour constitutionnelle.

Les promoteurs du texte ont soutenu sans rire que le nouveau Code allait donner un coup de jeune au syndicalisme lituanien car les salariés seront enfin incités à lutter pour leurs droits. Le problème est que le droit de grève y est aussi dangereusement attaqué, car les employeurs ont désormais le droit de recourir au *lock-out* au bout de sept jours de mouvement social dans l'entreprise. L'atteinte au droit de grève est ainsi manifeste et les syndicats lituaniens étudient la possibilité de la contester devant l'OIT.



Manifestation syndicale devant le parlement lituanien en septembre 2016. Les manifestants brandissent les portraits de députés qui s'obstinent à ignorer l'avis des syndicats sur la réforme du Code du travail. La banderole proclame : « Les gens ont le droit de connaître leurs "héros". »

Congrès de LO Norvège : le « modèle nordique » à l'œuvre

Début mai, à Oslo, s'est réuni, pendant une semaine entière, le 34^e congrès de LO Norvège, l'organisation qui rassemble principalement les ouvriers et agents de maîtrise. La présidente sortante, Gerd Kristiansen, a pris sa retraite et a passé la main à son successeur, Hans-Christian Gabrielsen, qui était alors vice-président.

Dans un pays très fortement syndiqué, LO joue un rôle important, y compris politique. Traditionnellement, LO et le parti travailliste entretiennent des liens étroits, qui vont jusqu'à une coopération resserrée en période électorale, comme c'est le cas actuellement (scrutin à venir du 11 septembre). Une partie des débats du congrès a porté en effet sur la volonté de regagner une majorité au parlement pour le parti travailliste.

Une minorité opposée

Les congressistes ont à priori discuté de l'appartenance de leur pays à l'Espace économique européen auquel une minorité est farouchement opposée.

Les perspectives d'isolement qu'affrontent leurs voisins, les Anglais, dans le contexte du Brexit, ont cependant ouvert un certain nombre de questions. *In fine*, la motion proposée en faveur d'une sortie n'a pas obtenu de majorité. Quant au périmètre d'organisation pour LO et la question des auto-entrepreneurs (dits « auto-employés » en Norvège), le congrès a décidé d'encourager leur intégration dans le syndicat et de porter leurs revendications. Le changement climatique est une préoccupation majeure pour les Norvégiens, et LO s'efforce de développer ses activités de manière décarbonnée. Des débats se sont ainsi tenus au sujet de nouveaux forages de pétrole dans la Mer du Nord, où des considérations écologiques passent clairement au second plan, derrière les préoccupations économiques. Après tout, l'exportation du pétrole reste l'un des moteurs essentiels de l'économie nationale.



La situation en Palestine est traditionnellement un thème important de l'engagement des Norvégiens et de leurs syndicats. Ainsi, cette question a été présente dans de nombreuses contributions au débat, et une motion en faveur du boycott d'Israël – bien que la direction du syndicat y fût opposée – a rencontré une majorité dans le congrès.

Intégration réussie

Dans les rues d'Oslo, la présence d'étrangers – souvent des réfugiés récemment arrivés – est très visible, et beaucoup plus marquée qu'en Europe de l'Ouest, ou en France. Leur intégration dans la société semble réussie, et ils sont partie prenante de l'économie du pays. Pour LO, en revanche, la question est plus nuancée, puisque bon nombre d'entre eux ne bénéficient pas de tous leurs droits, et sont payés en dessous des minimas conventionnels. Devant le risque de mise en concurrence entre travailleurs, LO demande au gouvernement une surveillance plus accrue du marché du travail et une augmentation des moyens pour l'inspection du travail afin de mieux protéger ces travailleurs, souvent très peu au fait de leurs droits, et dans des situations tout de même précaires.

La surveillance macro-économique de la France exercée par la Commission européenne dans le cadre de la gouvernance économique européenne (semestre européen) a débouché, comme chaque année en mai, sur les « recommandations » faites à notre pays. Sans surprise, elles exigent une fois de plus la diminution des déficits publics et l'amélioration de la compétitivité, avec en ligne de mire les salaires et la flexibilité. La commission recom-

Des recommandations européennes toujours plus libérales

mande de continuer à accroître la pression sur les salaires, de réduire les dépenses publiques, de réduire le « coût du travail » et les autres « charges » (notamment fiscales) pesant sur les

entreprises et de persévérer dans la mise en concurrence des salariés. Les premières mesures annon-

cées par le gouvernement Macron / Philippe montrent que le nouveau gouvernement français devrait continuer à être un élève zélé de la classe européenne.

Une feuille de route internationale à l'occasion de l'anniversaire du Traité de Rome

Les syndicats européens, réunis à Rome pour la conférence de mi-mandat de la Confédération européenne des syndicats, ont fait le constat de la situation préoccupante dans l'Union européenne (crise des migrants, montée de l'extrême droite, Brexit, etc.) et de la continuation de la politique libérale néfaste pour l'Union et ses citoyens.

En conclusion, ils ont acté une feuille de route pour les mois à venir, qui défend :

- des investissements pour une croissance durable et la création d'emplois de qualité ainsi que des services publics de qualité ;
- des hausses de salaires et leur convergence vers le haut, grâce à une négociation collective plus poussée, au dialogue social et à la participation des travailleurs ;
- une transition juste vers une économie à faibles émissions de carbone, une numérisation et une automati-



- sation durables, une mondialisation équitable, un agenda commercial progressiste et l'avenir du travail ;
- une Europe plus sociale et davantage de droits sociaux, par de nouveaux droits européens qui améliorent la vie des travailleurs et à un protocole de progrès social ;

- une action visant à lutter contre le dumping social et salarial et à parvenir à un traitement et une intégration équitables, par le biais d'une mobilité et d'une migration équitables au sein d'un marché intérieur juste.

Suite aux 6 documents rédigés par la Commission européenne sur le sujet (ceux-ci sont disponibles sur son site) et sur sollicitation du CES européen, le Cese français a planché sur l'avenir de l'Europe. Dans un calendrier contraint, le Conseil, qui n'a pu travailler que sur certains documents, a notamment estimé qu'aucun des 5 scénarios élaborés

n'est satisfaisant en l'état et qu'il faut enfin mettre le social et l'environnemental en tête des priorités.

L'avis est disponible sur : http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Resolutions/2017/2017_16_resolution_avenir_europe.pdf

Le Conseil économique, social et environnemental (Cese) français dubitatif sur l'avenir de l'Europe

Méditerranée et Moyen Orient

Palestine : grève de la faim soutenue par la grève générale

Environ 1 500 prisonniers palestiniens dans les prisons israéliennes ont entamé une grève de la faim le 17 avril. Une grève générale en Cisjordanie est venue les soutenir le 27 avril. Des manifestations de solidarité ont été organisées dans de nombreux pays. Suite à un

accord conclu entre l'administration pénitentiaire et les représentants des prisonniers, la grève de la faim a pris fin le 27 mai. Le communiqué de la CGT en date du 27 avril : <http://www.cgt.fr/La-CGT-solidaire-des-prisonniers.html>



Manifestation en soutien aux détenus palestiniens en grève de la faim en Israël. (Gaza, le 9 mai 2017) Reuters/Ibraheem Abu Mustaf

Les vrais syndicats iraniens réprimés

Une note intitulée « Sur la situation des travailleurs en Iran » a été rédigée par quatre organisations de travailleurs (Syndicat des travailleurs de la régie du transport de Téhéran et sa banlieue Vahed, Cercle professionnel des enseignants de Téhéran, Syndicat des travailleurs de la sucrerie de canne Haft Tapeh, Syndicat des travailleurs peintres du département Alborz) à Téhéran en juin 2017. En voici un extrait : « L'État reconnaît seulement des organisations comme "Conseils isla-

miques du travail", "Associations professionnelles" ou "Représentants des travailleurs" qui dépendent complètement de l'État et en aucun cas, ne représentent les travailleurs. Elles sont organisées dans un processus non démocratique sans assemblée générale et suivent la ligne désignée par le gouvernement. Ces institutions empêchent la création de vrais syndicats, organisations indépendantes des travailleurs. Par exemple, en 2005, les agents bien placés de Conseil islamique du travail et la Maison du travailleur ont attaqué le siège du syndicat Vahed avec la collaboration de la police et ont saccagé des

biens du syndicat et blessé les ouvriers présents. Naturellement, les gens ainsi désignés sont présentés comme les "représentants des travailleurs" et participent aux négociations avec le gouvernement et les entrepreneurs. Ils participent aussi à la place des travailleurs dans les institutions internationales comme l'OIT. Ils ne sont pas les véritables représentants des travailleurs iraniens et ne doivent pas être reconnus à ce titre. »

Le collectif intersyndical de solidarité avec les travailleurs et les syndicats de l'Iran qui regroupe la CFDT, CGT, FSU, Solidaires et Unsa s'est chargé cette année de l'invitation à Genève d'une délégation du syndicat Vahed à l'occasion de la Conférence internationale du travail. Seul Hassan Saeidi qui a obtenu un visa a pu se déplacer. À Genève, des rencontres et réunions lui ont permis d'élargir le domaine de la solidarité. Le collectif français s'est retrouvé en coopération avec le collectif suédois et des initiatives ont été proposées sous l'égide de la CSI.



Un rassemblement de solidarité a eu lieu à la Place des nations à Genève. Le 19 juin une soirée a été organisée à la Bourse du travail à Paris. Le camarade Hassan Saeidi s'est rendu également au congrès de la confédération KESK à Ankara, début juillet.

Turquie : 9^e congrès de la KESK

Le 9^e congrès de la Confédération des syndicats du service public KESK de la

Turquie s'est réuni du 7 au 9 juillet à Ankara, alors que le président Erdogan

et le gouvernement n'arrêtaient pas de promulguer des décrets-lois permis dans le cadre d'un état d'urgence prolongé tous les trois mois. Depuis la tentative avortée du coup d'État du 15 juillet



de l'année dernière, le pays voit ainsi sa Constitution partiellement suspendue. Avec le dernier décret-loi en date du 14 juillet – c'est-à-dire quelques jours après le congrès – 7 348 personnes ont

délégation internationale – avec en tête la CSI et la CES – dont la CFDT, la CGT et Solidaires, représentant en même temps FO, la FSU et l'Unsa, on apprenait la ratification par la Cour de cassation de la

été limogées de différentes administrations, dont 1 486 dans les municipalités, portant le nombre total de limogeages à plus de 100 000.

À l'ouverture du congrès, à laquelle assistait une forte

décision de condamnation à de lourdes peines de prison à l'encontre de Lami Özgen, co-président sortant de la KESK, et de 20 autres militants, sous prétexte qu'il faisaient partie d'une organisation illégale armée. Le 13 juillet, une lettre signée par Laurent Berger – CFDT, François Hommeril – CFE-CGC, Joseph Thouvenel – CFTC, Philippe Martinez – CGT, Jean-Claude Mailly – FO, Bernadette Groison – FSU, Stéphane Enjalran – Solidaires, Luc Bérille – Unsa a été envoyée à Bekir Bozdogan, ministre de la Justice turc, lui demandant la fin de ces poursuites contre les dirigeants et militants de la KESK.

Tunisie : réunion du comité de pilotage du programme concerté pluri-acteurs à Sidi Bouzid



Le comité de pilotage et l'équipe du PCPA à Sidi Bouzid.

Le programme concerté pluri-acteurs (PCPA) Soyons Actifs/Actives a organisé la première réunion de son nouveau comité de pilotage (élu en mars 2017) à Sidi Bouzid en collaboration avec l'association Victoire pour la femme rurale de

Sidi Bouzid. Cette rencontre a réuni une vingtaine d'organisations tunisiennes et françaises pendant trois jours de travail et de visites de terrain.

Le 3 mai, une large réunion a eu lieu avec les associations de la région et l'équipe

du projet « Twiza », porté par l'association Victoire de la femme rurale et appuyé par le PCPA. Les échanges ont concerné l'intervention des associations dans le milieu rural, les difficultés rencontrées, mais aussi la présentation des succès de certains projets et leur efficacité auprès de la population de Sidi Bouzid.

Les visites de terrain ont été suivies par deux jours de réunion des membres du comité de pilotage. Il a tout d'abord appuyé l'initiative de coopération décentralisée entre Sidi Bouzid et Choisy le Roi. Le comité a ensuite validé 8 nouveaux projets qui touchent plusieurs territoires. Désormais, 28 projets sont soutenus par le programme dans 24 gouvernorats. Le programme a également validé l'adhésion de 3 nouvelles associations.

Palestine : aux AG des banques pour occupation israélienne

Suite à la publication de notre rapport « Les liaisons dangereuses de banques françaises avec la colonisation israélienne » (disponible sur : www.cgt.fr/palestine-territoires-occupes.html), les actions prévues lors des assemblées générales nationales se sont déroulées comme prévues : les « 5 banques/assurance » ont été couvertes avec tractage et deux questions orales.

BNP Paribas : bien que l'entrée au Palais des congrès ait été interdite, 400 tracts

bien ciblés sur les participants/actionnaires ont été distribués aux différentes entrées et sorties métro. La question orale posée lors de l'AG par le « copain » qui avait déjà posé la question à l'AG de l'AXA, a reçu de nombreux applaudissements... et une réponse *a minima*.

Concernant l'AG de la Société générale à La Défense, la présence des militants à l'entrée a permis de ne rater aucun participant : 450 tracts. Pas de question orale à l'AG malheureusement, mais un

contact a été pris avec les responsables Responsabilité sociale des entreprises. À Natixis, à la Bourse, la distribution a été plus modeste, du fait vraisemblablement d'un cafouillage sur l'horaire. Les actions se sont prolongées tout au long du mois de juin à l'occasion des assemblées générales régionales des Caisses d'épargne : dix AG ont été couvertes avec une belle mobilisation entre le 22 mai et le 29 juin, notamment en région Sud Est, à Angers et à Paris. Plusieurs tractages ont également été réalisés à Nantes, Nanterre, Paris, Annonay, Grenoble, Rouen, Évry, Lille, Saint Etienne, Valence, Nancy et Alençon.

Des traités toxiques

Depuis les dernières crises économiques, les firmes transnationales pensent avoir trouvé les solutions pour faire prospérer les dividendes à distribuer aux actionnaires, sous la forme des traités de libre-échange.

On peut voir se conclure depuis peu de multiples accords de zone de libre-échange, au détriment des États et de leurs démocraties qui, sous pressions électorales, imposent des normes augmentant les coûts de production et de distribution.

Alors que le Ceta n'est pas encore ratifié par les parlements des pays Européens, alors que la lutte continue dans de nombreux pays, dont la France, pour expliquer aux représentations nationales en quoi le Ceta sera mortifère, notamment pour les services publics et l'emploi en Europe (- 45 000 emplois en France, - 200 000 en Europe), la Commission européenne a signé, en toute discrétion, le 6 juillet avec le Japon un nouvel accord de libre-échange, le Japan-EU Free Trade Agreement (Jefta).

Cette signature ne concerne que la « conclusion politique » de la négociation tandis que plusieurs points sensibles sont apparemment encore à négocier (mention mise au conditionnel, car contrairement aux règles de transparence, tout est secret), notamment la clause d'arbitrage et la protection du droit à la vie privée dans les échanges de données personnelles.

La signature pourrait ne pas intervenir avant au moins un an. Le Jefta couvre un tiers de l'économie mondiale, ce qui en ferait le plus important accord de commerce et d'investissement à ce jour. En matière de réduction des barrières tarifaires, l'Union européenne vise en priorité

la baisse des tarifs agricoles japonais (bœuf, fromages, vins), tandis que le Japon cherche à obtenir une baisse des tarifs automobiles européens.

Mais le Jefta est un accord de nouvelle génération, dont le Ceta (UE-Canada) a représenté le « modèle ». Cela signifie qu'il aborde des aspects beaucoup plus larges que les seules barrières tarifaires, rendant inapplicables, à terme, les règles nationales concernant les droits des travailleurs.

Il comporte ainsi une clause d'arbitrage investisseur-État très avantageuse pour les firmes transnationales. Dans le cas du Ceta, la Commission européenne avait promu un mécanisme nommé « ICS » (Investment Court System – système judiciaire sur l'investissement) plutôt que le traditionnel « ISDS » (Investor-to-State Dispute Settlement – règlements des différends investisseur-État), afin d'apporter certaines améliorations. Elle s'était par ailleurs engagée à promouvoir l'instauration d'une Cour multilatérale permanente sur l'investissement. Or, le Japon a fait savoir qu'il ne voulait pas mettre en place l'ICS.

Le Jefta permettra aux firmes transnationales d'attaquer les États pour expropriation indirecte si elles estiment que leurs profits sont affectés par l'adoption de législations sociales, environnementales ou sanitaires.

Par ailleurs, le chapitre sur le développement durable du Jefta ne comporte pas de normes sociales et environnemen-

tales contraignantes, puisqu'aucun mécanisme de sanction n'est prévu au cas où ces normes ne seraient pas respectées. De même, les conclusions de l'accord de Paris sur l'environnement sont carrément absentes.

Il s'agit une nouvelle fois d'un accord déséquilibré : alors que les firmes transnationales disposent de droits contraignants grâce à la clause d'arbitrage, il n'en est rien pour les normes sociales et environnementales. La Commission européenne reste sourde aux demandes de la société civile.

Enfin, le Jefta comporte un chapitre sur la coopération réglementaire – afin d'éviter que les réglementations ne représentent un obstacle au commerce – et procède à la libéralisation des services via un système dit de « listes négatives », ce qui signifie que tous les services sont libéralisés, à la seule exception des secteurs explicitement cités en annexe du traité – contrairement aux « listes positives » de l'OMC qui ne libéralisent que les secteurs explicitement engagés.

Plusieurs conditions doivent être remplies avant toute décision de signature du Jefta. En particulier, de rendre contraignant le chapitre sur le développement durable par l'introduction d'un mécanisme de sanctions, de refuser l'intégration d'une clause d'arbitrage, d'adopter l'approche des listes positives pour la libéralisation des services, de garantir la protection des services publics d'intérêt général et de protéger les droits des travailleurs en fonction des normes de l'OIT et des réglementations nationales.

Sylvain Goldstein

Le Jefta, on n'en veut pas !

Le 6 juillet, l'Union européenne et le Japon ont signé une déclaration d'intention concernant l'établissement d'un accord de libre-échange entre le Japon et l'Union européenne (Japan-EU Free Trade Agreement – Jefta).

Les premières négociations entre les deux structures se sont déroulées dans le secret le plus absolu, au détriment des règles régulières de la démocratie. Comme pour les autres accords de

libre-échange dits de nouvelle génération, il s'agit d'une règle anti-démocratique, que les instances européennes cherchent à pérenniser.

La CGT et Zenroren, confédération syndicale japonaise, inquiètes des précédents contenus des accords (Alena, Tafta, Ceta), ont pris la décision de coordonner leurs actions afin de les rendre visibles des deux côtés du globe. Le 25 juillet, un communiqué de presse

commun a été publié en trois langues (français, japonais et anglais), simultanément en France et au Japon.

Vous pouvez prendre connaissance de ce communiqué sous le lien suivant : <http://cgt.fr/Le-JEFTA-ne-doit-pas-se-faire-au-detriment-des-travailleurs-et-des-citoyens.html>.

Sylvain Goldstein

Une CIT en demi-teinte

La conférence internationale du travail a réuni cette année un nombre record de délégués. Plus de 2 000 syndicalistes s'y sont retrouvés et ont pu échanger sur de nombreuses thématiques.

La conférence a vu se dérouler en parallèle les travaux de plusieurs commissions. Elle a aussi renouvelé les 14 représentants titulaires des travailleurs et 19 membres adjoints qui siègent au sein du conseil d'administration du Bureau international du travail. Bernard Thibault a été réélu parmi les représentants titulaires pour un nouveau mandat de trois ans. Notons aussi que pour la première fois, un représentant travailleur palestinien, notre camarade Shaher Saad de la PGFTU, entre au conseil d'administration.

La commission des normes a examiné une liste de 24 cas de violations de conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). En effet, l'Organisation internationale des employeurs n'a pas pris le risque de bloquer les travaux comme elle l'avait fait en 2012 et 2014 lorsqu'elle avait refusé de traiter des affaires abordant la question du droit de grève.

Cinq cas ont concerné des pays de la zone européenne élargie : la Pologne, l'Ukraine, le Kazakhstan, le Belarus et la Turquie, la plupart du temps pour des violations des conventions sur les libertés syndicales et la négociation collective. Le cas du Kazakhstan concernait les entraves au syndicalisme dans ce pays au sous-sol particulièrement riche et qui s'était tragiquement illustré en 2011 par une répression sanglante des travailleurs du pétrole en grève dans la région de Janaozen. Le cas de la Pologne mérite également d'être relevé. Le pays était visé pour des violations à la convention 29 sur le travail

forcé et à son protocole additionnel récemment adopté par la Conférence internationale du travail (CIT). Ce cas concernait l'emploi de travailleurs nord-coréens, mais également d'Ukraine et du Belarus, notamment sur les chantiers de construction. Par un effet domino, la Pologne souffre en effet d'un réel déficit de main-d'œuvre dans le secteur de la construction. Pour le pallier ce secteur importe donc une main-d'œuvre particulièrement docile et bon marché, en particulier les Nord-Coréens – ces derniers étant quasiment employés aux conditions de leur pays d'origine. Dans ces deux cas les conclusions de la commission placent sous pression les gouvernements concernés. Reste à observer comment les situations évolueront afin de se conformer aux normes internationales du travail.

Plusieurs commissions, peu de résultats probants

Comme de coutume, les travaux se sont ventilés dans différentes commissions thématiques : la commission de discussion sur l'actualité de la déclaration de l'OIT sur la justice sociale a adopté un texte qui n'intègre pas de normes en matière de santé et sécurité au travail parmi les conventions fondamentales. La commission de révision de la recommandation 71 de 1944 sur la transition de la guerre à la paix a abouti à l'adoption d'un nouveau texte (recommandation 205

sur l'emploi et le travail décent au service de la paix), qui aborde différentes situations de crise : guerres et déstabilisations géopolitiques, actions ciblées vers les populations les plus vulnérables, migrations et réfugiés, changement climatique, catastrophes naturelles.

Dans la commission sur les migrations, les employeurs ont refusé pendant près d'une semaine de faire référence aux conventions 97 et 143. Il s'agit pourtant des seuls textes dont l'OIT dispose pour traiter directement de la question des droits et protections dont doivent bénéficier les migrants, quel que soit leur statut. Le texte finalement adopté au forceps, qui n'est ni une nouvelle norme, ni ne fixe de calendrier pour en négocier une, constitue néanmoins un point d'appui.

Enfin une commission a préparé l'abrogation de six conventions de l'OIT dans le cadre du processus dit de révision des normes dont nous savons qu'il est lourd de menaces pour les normes internationales du travail (voir les précédents numéros de la Newsletter). Les six conventions soumises à abrogation étaient réellement très anciennes ou trop sectorielles, mais les 4 et 41 portaient cependant sur le travail de nuit des femmes et avaient donc une haute valeur symbolique (même si des textes plus récents couvrent le sujet). La CGT, pour marquer son inquiétude, a donc voté contre cette abrogation.

Pierre Coutaz



L'intervention de Philippe Martinez

La Conférence internationale du travail fut l'occasion de multiples contacts bilatéraux, renforcés par la présence sur deux jours de Philippe Martinez. S'exprimant en séance plénière, le secrétaire général de la CGT est revenu sur l'année 2016 en France, « marquée par une nouvelle étape dans les attaques contre la régulation du travail. Une loi qui contrevient aux conventions 87 et 98 de l'OIT sur les libertés syndicales et la négociation collective a été adoptée contre l'avis majoritaire de la population et des organisations syndicales. D'autres projets sont en cours pour accentuer cette dérégulation. En autorisant que la négociation d'entreprise déroge aux règles fixées par les conventions de branche

ou le code du travail en matière de temps de travail, la loi de 2016 viole les textes de l'OIT qui garantissent que les règles fixées au niveau des branches ou au niveau national s'appliquent de la même manière aux travailleurs d'un même pays ».

Philippe Martinez a aussi placé son intervention « sous le signe de la solidarité des travailleurs de France avec toutes celles et ceux, militants et militantes syndicaux, qui, de par le monde, sont entravés dans leurs libertés et soumis à la répression. Je pense en particulier aux travailleurs de Palestine occupée, dont le rapport du directeur général rappelle une fois encore les difficultés incommensurables auxquelles ils sont confrontés. »

Il a aussi condamné du haut de la tribune les répressions dont sont victimes nos camarades syndicalistes de la KCTU de Corée du Sud, et les situations extrêmement préoccupantes en matière de libertés syndicales au Brésil, en Turquie, en Afrique.

Formation syndicale

Espace International - fin 2017

STAGES	DATES	INTITULÉS	PUBLICS CIBLÉS
Module 1 4 jours	23-26.10.2017	Une action revendicative en Europe et dans le monde – Les acteurs syndicaux dans le monde	Responsables EI des FD, UD, CR, CE confédération
Module 2 3 jours	11-13.12.2017	Une action revendicative en Europe et dans le monde – Mondialisation et action syndicale	Responsables EI des FD, UD, CR, CE confédération
CEE	13-17.11.2017	Activité CGT dans les comités d'entreprise européens	Membres des CEE nouvellement désignés ou peu expérimentés
ISST Bourg-la-Reine	11-15.12.2017	Firmes multinationales et stratégies syndicales	Conseillers confédéraux, responsables EI des FD et CR, Administrateurs salariés, membres des CEE

Espace International - 2018

STAGES	DATES	INTITULÉS	PUBLICS CIBLÉS
Module 1 4 jours	8-11.10.2018	Une action revendicative en Europe et dans le monde – Mondialisation et action syndicale	Responsables EI des FD, UD, CR, CE confédération
Module 2 3 jours	17-19.12.2018	Une action revendicative en Europe et dans le monde – Les acteurs syndicaux dans le monde	Responsables EI des FD, UD, CR, CE confédération
Module 3 3 jours	24-26.01.2018	Une action revendicative en Europe et dans le monde – Fonctionnement de l'UE et acteurs syndicaux	Responsables EI des FD, UD, CR, CE confédération
Module 4 4 jours	13-16.03.2018	Une action revendicative en Europe et dans le monde – Grandes politiques de l'UE – Approche et action syndicales	Responsables EI des FD, UD, CR, CE confédération
CEE	12 - 16.11.2018	Activité CGT dans les Comités d'entreprise européens	Membres des CEE nouvellement désignés ou peu expérimentés
ISST Bourg-la-Reine	février 2018	Lire les comptes des FMNS	Conseillers confédéraux, responsables EI des FD et CR, Administrateurs salariés, membres des CEE
ISST Bourg-la-Reine	début octobre 2018	Solidarité & coopération syndicales internationales	Conseillers confédéraux, responsables EI des FD et CR, membres de la CEC, membre du collectif international (CEC)
ISST Bourg-la-Reine	décembre 2018	Firmes multinationales et stratégies syndicales	Conseillers confédéraux, responsables EI des FD et CR, Administrateurs salariés, membres des CEE

Activités Internationales - Bulletin d'information de l'Espace International de la CGT - 3^e trimestre 2017

Wolf JÄCKLEIN /
Animateur de l'espace International
Courriel : w.jacklein@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 89

Fabienne CRU / Membre de la CE Confédérale
En charge des questions internationales
Courriel : f.cru@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 21
Port : 06 74 67 92 05

Frédéric IMBRECHT /
Membre de la CE confédérale
En charge des questions européennes
Courriel : f.imbrecht@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 BRÉGÈRE /
Secrétaire de direction
Courriel : n.bregere@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 94

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

Alain DELMAS / Afrique
Courriel : a.delmas@cgt.fr
Tél : 01 55 82 83 17
Port : 06 08 98 84 65

Nejat FEROUSE /
Migrations - Méditerranée -
Moyen- Orient
Tél : 01 55 82 82 76
Courriel : n.ferouse@cgt.fr

Sylvain GOLDSTEIN / Questions économiques
internationales - Asie & Pacifique
Courriel : s.goldstein@cgt.fr
Tél : 01 55 82 83 19
Port : 06 52 82 23 50

An LE NOUAIL - MARLIÈRE /
Europe
Courriel : a.lenouail@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 63

Marthe CORPET / Firmes multinationales
RSE - Comités Européens
Courriel : m.corpet@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 75 / Port : 06 14 76 10 16

Denis MEYNENT /
Membre du Cese
Vice-Président du groupe II (Travailleurs)
Courriel : d.meynent@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 78

Marie-Christine NAILLOD /
Coopération au développement - Amériques
Courriel : mc.naillod@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 92
Port : 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 interna-
tionaux
Courriel : r.tretiakova@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 79

Özlem YILDIRIM /
Membre du Cese - Droits
Courriel : o.yildirim@cgt.fr
Tél : 01 55 82 82 83

Avec la contribution de Paul FOURIER / Europe
Courriel : paulfourier@cgt.fr
Tél : 01 55 82 81 65 / Port : 06 88 85 52 39

*Conception - réalisation : La CGT
Espace International - Case 7-3
263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex
Maquette : Espace Information et Communication
- CL - 22/8/2017 Secrétariat de rédaction :
Espace Information et Communication - FC
Imprimé par nos soins
NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE*

LE MARDI 12 SEPTEMBRE
- Je propose, j'agis pour le progrès social -

LOI TRAVAIL XXL
DISCRIMINATION
INJUSTICE CAC40
RACISME PRECARITE
TRAVAILLEURS PAUVRES
BAS SALAIRE DIVIDENDES
BURN OUT CHÔMAGE NO FUTUR

la cgt



1. Particulièrement à partir du 12 septembre
2. Yeruldelgger, Le livre de poche (ISBN 2253163880) – 8,30 euros
3. En cas de boulimie de froid, plongez-vous ensuite dans « Les temps sauvages », Le livre de poche (ISBN 2253112097) – 8,30 euros

Bourlingueur, journaliste, éditeur de magazines TV et Jeunesse, patron d'une boîte de comm'... on ne compte plus les métiers exercés par Ian Manook. Pas plus que les nombreux prix (Prix Polar SNCF, Grand prix des lectrices de Elle Polar, prix Quais du polar, prix polar des lecteurs du Livre de poche...) qui ont couronné ses deux « thrillers mongols » : *Yeruldelgger*² et *Les temps sauvages*³, traduits dans près de 10 langues. Cinq ans plus tôt, Kushi, la fille de l'inspecteur Khaltar Guichyguinnkhen Yeruldelgger a été enlevée et assassinée pour l'obliger à abandonner une enquête sur la corruption liée au rachat

des terres de la steppe mongole. À l'aube, une rude journée commence pour le commissaire : il apprend que trois Chinois ont été découpés au cutter dans une usine près d'Oulan-Bator. Quelques heures plus tard, dans la steppe, il déterre le cadavre d'une fillette aux boucles blondes agrippée à son tricycle rose.

Cette découverte va le replonger dans les tourments du meurtre de sa fille. Dans un pays à l'histoire et aux paysages sauvages, une guerre sale d'argent et de pouvoir s'est déclarée autour d'une des richesses minières les plus rares et les plus convoitées de la planète. Pour

lutter contre les puissances qui veulent s'accaparer son pays, Yeruldelgger va puiser ses forces dans les traditions héritées des guerriers de Gengis Khan, dans les techniques modernes d'investigation, et dans la force de ses poings. Parce qu'un homme qui a tout perdu ne peut rien perdre de plus. Il ne peut que tout reconquérir. Peu à peu, sans pitié ni pardon...

Il y avait la Suède de Mankell, l'Islande d'Indridason, l'Écosse de Rankin, il y a désormais la Mongolie de Manook ! Une maîtrise époustouflante pour le polar le plus dépaysant et le plus primé de tous les temps.

Yeruldelgger, un flic mongol au cœur chaud

Après un mois de juin caniculaire, l'été sera chaud, et pour l'automne on annonce du chaud bouillant¹. Pour votre plus grand bien, l'espace inter a décidé de vous permettre de vous rafraîchir en vous plongeant, non pas dans une eau fraîche mais dans un polar, écrits par Ian Manook et qui se déroulent en Mongolie.

Le vénérable W.

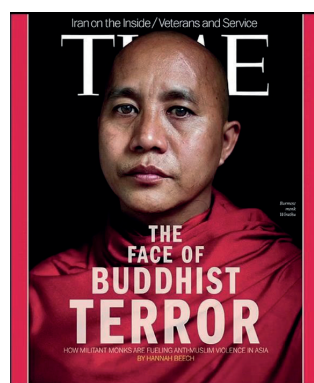
De Barbet Schroeder, Avec Barbet Schroeder, Bulle Ogier - 1h 40

«Vénérable» : que l'on peut – voire que l'on doit – vénérer... Le mot est fort, puisqu'il se rattache à la famille lexicale de «Vénus»... Respect, donc. W désigne Wirathou, l'un des moines bouddhistes les plus influents au Myanmar (Birmanie).

Lorsque l'on voit cet homme, drapé de rouge sang, fendre la foule et s'avancer, escorté par deux ombrelles blanches en forme de champignons, vers le lieu de la conférence qu'il s'apprête à donner, le mot « vénération » retrouve une densité dont on mesure combien elle est en train de s'évanouir dans notre Occident, espace moderne de toutes les désacralisations. Cette douceur voulue et pensée s'il-

lustre dès l'ouverture du film, dans le long travelling qui recueille, au ralenti, le rituel de nourrissage des moines, en longue file indienne, par la population.

Dès les premières interviews du leader et idéologue bouddhiste, se dévoilent, sans fard, des propos hostiles à la communauté musulmane des Rohingyas. Mu par le viol, suivi de meurtre et dépeçage d'une jeune fille birmane, on voit le maître bouddhiste aller de la préconisation de lois anti-extrémistes (interdiction des conversions forcées à l'islam, lutte contre la polygamie...) à des incitations intolérables à l'extermination ethnique. Toujours dans



la subtilité, le réalisateur fait apparaître, dans le coin inférieur gauche de l'écran, des

sentences bouddhistes dénonçant la haine, sur fond d'images de villages partant en flammes ou de cadavres entassés...

Une dénonciation radicale, une mise en garde impressionnante contre la folie des hommes et son extension, un masque arraché à la face des religions, qui incitent trop souvent à la violence, bien plus qu'elles n'en dissuadent...