

Activités Internationales



1er
trimestre
2018

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

n° 29

SOMMAIRE

ÉDITO

L'EUROPE SERA SOCIALE OU NE SERA PAS

Dossier /
Socle Social
Européen
P02 -----

Panorama Europe
P04 -----

Panorama
Amérique
P05 -----

Panorama Asie
P06 -----

Initiative CGT
P14 -----

Institutions
P20 -----

OIT
P22 -----

Fiche de lecture
P24 -----

À voir / À lire
P25 -----

À venir
P26 -----

À peine deux ans avant les élections au Parlement européen, les présidents de l'ensemble des institutions européennes ont proclamé solennellement le « socle européen des droits sociaux ».

On ne peut s'empêcher d'y voir une manœuvre électorale pour redonner un peu de popularité à un projet de construction européenne très en peine. On constate qu'il s'agit uniquement d'une « proclamation ». On note en particulier l'absence d'engagement des États membres, en la personne des chefs d'État et de gouvernement, pourtant présents à Göteborg ce 17 novembre 2017.

La montagne aurait donc accouché d'une souris ? Dans l'immédiat, c'est certain. Mais le fait que les institutions reconnaissent que les thèmes qui contribuent à une Europe sociale sont légitimes, nécessaires, et trop délaissés a tout de même son importance. Bien sûr, rien n'est acquis avec cette proclamation, mais le sommet de Göteborg ouvre un chantier. Ce sont les États membres qui sont compétents pour mettre en œuvre ces promesses – peu d'entre elles relèvent d'une compétence de l'Union européenne.

Il revient donc aux organisations syndicales nationales de construire le rapport de force nécessaire à l'avancée des droits proclamés en novembre dernier.

Les institutions européennes ont choisi la mesure la moins contraignante possible pour le socle social, thème qui constitue le noyau dur de l'Europe. Sans doute faut-il le déplorer. La CGT l'a fait, haut et fort. Il faut désormais que les syndicats, partout en Europe, se mobilisent et se servent de l'opportunité créée par la campagne électorale européenne qui va s'ouvrir bientôt pour mettre leurs revendications au centre du débat. La CGT a produit un ensemble de contenus revendicatifs qui demandent au gouvernement français de mettre en œuvre, de façon concrète et opposable, les promesses contenues dans la proclamation. Les gouvernements qui s'emportent sur la recrudescence du dumping social auront là une occasion de prouver qu'ils sont sérieux quand ils se prononcent en ce sens. Les syndicats en Europe, réunis dans la CES, se sont accordés sur la mise sous surveillance des gouvernements nationaux à ce sujet.

Le sommet franco-italien, qui aura lieu le 9 février à Rome, et où les gouvernements souhaitent associer les interlocuteurs sociaux, ne verra la participation des syndicats, français et italiens, que sous la condition qu'un programme de travail des deux gouvernements rende cette mise en œuvre crédible.

Wolf Jäcklein

Le socle social européen : une initiative en demi-teinte

Le 17 novembre dernier, à Göteborg en Suède, un sommet social a été le point (pour l'instant) culminant de ce que les institutions européennes appellent « le socle européen des droits sociaux ». Dans une proclamation solennelle, les présidents des trois institutions européennes (Parlement, Conseil et Commission) ont adopté un texte qui est issu d'un long processus de consultations.

L'initiative du « socle européen des droits sociaux » a trouvé un écho positif mais réservé, voire sceptique. Les syndicats et acteurs de la vie sociale notent en effet un écart significatif entre les annonces et les promesses que la Commission européenne a données tout au long des discussions. Manifestement, les gouvernements les plus conservateurs au sein du Conseil européen ont eu raison des engagements les plus emblématiques.

Néanmoins, la CES a choisi de saluer l'initiative et de louer les intentions de l'Union européenne (UE) inscrite dans le document du sommet de Göteborg. Cependant, elle rappelle fermement que ce texte est loin d'être à la hauteur de ce que les citoyens et travailleurs européens sont en droit d'attendre en termes d'avancées sociales.

Contenu de la proclamation de Göteborg

Le texte annonce vingt principes qui sont regroupés dans trois chapitres¹, à savoir « Égalité des chances et accès au mar-

ché du travail », « Conditions de travail équitables » et « Protection et insertion sociales ». Quiconque connaît le fonctionnement de l'UE réalise immédiatement que la quasi-totalité des sujets évoqués tombe sous la responsabilité de ses États membres, et non dans le domaine de la législation de l'Union. Les trois présidents ont finalement proclamé à Göteborg un texte qui ne les engage pas, parce qu'ils n'ont pas les compétences. La réalisation des promesses dépend du bon vouloir des États, sur lesquels les institutions européennes n'ont que peu d'influence.

C'est ainsi que la CES a déclaré immédiatement que la proclamation devait impérativement être suivie d'efforts concertés et volontaires pour mettre en œuvre l'ambition ainsi exprimée. Il revient donc à chacun des États membres de montrer de la bonne volonté. Les syndicats devront exercer la pression nécessaire au niveau national pour que le texte de Göteborg soit suivi d'effets, car la proclamation ne contient aucune disposition qui soit d'application directe.

« Les syndicats réunis dans la CES (...) demandent que la Commission européenne s'engage en publiant un plan d'action qui doit être rejoint par les États membres contribuant à sa réalisation. »

Évaluation du socle social

Dix jours durant, la CGT a accompagné la préparation du sommet de Göteborg avec une campagne d'information et de débat sur son site Internet². Dix responsables et premiers dirigeants de syndicats étrangers ont apporté un témoignage vidéo sur leur appréciation du socle social. Le DGB allemand, l'OPZZ polonais, la CMKOS tchèque, l'ÖGB autrichien, la LO suédoise, la FGTB belge, la CGIL italienne, les CC.OO. espagnoles et le TUC britannique ont exprimé leurs attentes et réticences quant au sommet de Göteborg. Un dossier de dix fiches thématiques a été publié en parallèle.

Une collection de textes sur la dimension sociale européenne est ainsi consultable sur le site de la CGT. De la « politique industrielle » aux « droits économiques contre droits sociaux » en passant par le « dumping social », Ces textes décrivent la vision sociale de l'Europe, telle que la conçoit la CGT.

¹ Le détail et le texte complet sont disponibles sur le site de la Commission européenne : https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr.

² Les documents et vidéos sont toujours disponibles à l'adresse suivante : <http://www.cgt.fr/-Socle-social-europeen-Goteborg-novembre-2017-.html>

Socle social et semestre européen

Le semestre européen est un moment essentiel à la réalisation du socle des droits sociaux. Il tient compte des situations de chaque État membre et assure l'orientation et la coordination politique dans les trois domaines sur lesquels porte ce socle : l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, l'équité des conditions de travail, ainsi que la protection et l'inclusion sociales.

L'examen annuel de la croissance, qui marque le coup d'envoi de ce processus, place cette année le socle des droits sociaux au cœur des orientations en matière de politique d'emploi et de croissance pour les mois à venir :

1. Le rapport conjoint sur l'emploi suit directement les progrès réalisés sur le terrain, notamment par l'intermédiaire du tableau de bord social. Les résultats obtenus par les États membres sont évalués à la lumière de 14 indicateurs clés³ ;
2. La proposition de lignes directrices pour l'emploi a été modifiée afin que le libellé de celles-ci soit entièrement adapté aux principes du socle. Cette démarche est également importante dans la mesure où c'est sur la base de ces lignes directrices que le Conseil adopte les recommandations par pays dans le domaine social et celui de l'emploi ;
3. Le socle jouera un rôle central en tant que base d'analyse première pour les rapports par pays, qui seront publiés en février 2018 ;
4. Les recommandations par pays, qui seront proposées en mai 2018, recenseront les problèmes les plus urgents auxquels les États membres sont confrontés ;

5. Proposition de lignes directrices pour l'emploi

Les lignes directrices pour l'emploi, proposées par la Commission et approuvées par le Conseil, présentent des priorités et des objectifs communs pour les politiques nationales de l'emploi.

Plus précisément, elles déterminent le champ d'action de la coordination des politiques des États membres et la direction à suivre à cet égard. Par ailleurs, elles servent de base aux recommandations par pays.

Les lignes directrices révisées pour les politiques de l'emploi des États

membres ont été modifiées afin que leur libellé soit adapté aux principes du socle européen des droits sociaux. Des aspects des 20 principes du socle ont été utilisés pour compléter les lignes directrices pour l'emploi (par exemple lorsqu'il est question de la précarité des conditions de travail, du recours abusif à des contrats atypiques, du dialogue social ou de l'accès à une aide sociale appropriée en matière de logement). Cette révision constitue également une occasion d'adapter les lignes directrices pour l'emploi sur d'autres plans, par exemple par des changements liés à d'autres initiatives des pouvoirs publics telles que l'initiative sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Socle social et dialogue social européen

Les syndicats, en particulier les fédérations syndicales européennes (service public, EPSU et services, UNI Europa) critiquent le double langage de la Commission européenne. Elles se demandent à quelle Commission il faut se fier : celle qui annonce en grande pompe le socle social à Göteborg, ou celle qui refuse de mettre l'article 155 du traité en application ?

Les traités européens garantissent aux interlocuteurs sociaux le droit d'initiative législative (que même le Parlement européen ne possède pas) : un accord collectif européen est transposé en directive européenne si les signataires le demandent. Cette possibilité a par exemple été utilisée pour le droit au congé parental en 2010, en transcrivant un accord-cadre conclu entre BusinessEurope et la CES.

Or, depuis 2016, la Commission européenne refuse de mettre en œuvre cette forme de transposition des accords européens. La première « victime » a été un accord conclu sur les conditions de travail dans le secteur de la coiffure. Uni Europa et l'organisation patronale, Coiffure EU, ont demandé en juillet 2016 de transposer leur accord en directive : refus de la Commission. Jusqu'à ce jour, la situation est bloquée. De la même manière, un accord conclu par EPSU et EUPAE sur les droits à l'information et à consultation pour des travailleurs

dans l'administration publique n'est toujours pas transposé par une directive européenne.

La Commission européenne montre « une tête de Janus » (deux visages qui se contredisent et qui regardent dans deux directions opposées) dans d'autres domaines. Dernier exemple en date : la proposition sur l'approfondissement de l'Union économique et monétaire manque cruellement de dimension sociale...

Action syndicale

Les syndicats réunis dans la CES ont convenu au dernier comité exécutif (cf. compte rendu dans ce numéro) de prendre les gouvernements européens au mot et de pousser pour une mise en œuvre rapide et sérieuse des promesses proclamées à Göteborg. Ils demandent en particulier que la Commission européenne s'engage en publiant un plan d'action qui doit être rejoint par les États membres contribuant à sa réalisation. Un calendrier des initiatives législatives nécessaires doit être adopté pour assurer la réalisation des politiques économiques et d'autres initiatives et adaptations budgétaires nécessaires. Finalement, et de manière plus urgente, les recommandations pour 2018 de l'UE aux États membres en matière de politique économique reflètent les besoins sociaux – comme le relèvement du salaire minimum dans certains pays – et pas uniquement des règles budgétaires. La CGT s'inscrit pleinement dans ces actions et veillera à ce que les annonces soient suivies de faits, en particulier en France.

Wolf Jäcklein

Littérature :

- **avis Cese français** : <http://lecese.fr/travaux-publies/la-construction-d-une-europe-dotee-d-un-socle-des-droits-sociaux> ;
- **avis Cese Bruxelles** : <http://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-pillar-social-rights> ;
- **dossier CGT sur le site** : <http://www.cgt.fr/-Socle-social-europeen-Goteborg-novembre-2017-.html> ;
- **tribune de la CGT** dans Le Monde du 17 novembre 2017 ;
- **campagne des syndicats européens** : <https://socialrightsfirst.eu/fr/10-building-blocks/>.

³ Les indicateurs figurent en annexe.

⁴ Précisément : art. 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, anciennement art. 139 TCE.

⁵ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010.



Europe

Belgique Plus de 130 coursiers d'Ubereats (livraison de repas à domicile) se sont mis en grève et se sont rassemblés les 8 et 13 janvier à Bruxelles et à Liège pour protester contre la volonté de la direction de faire passer tous les coursiers sous

statut indépendant à la fin du mois. L'Organisation autonome de livreurs soutenue par la CNE (syndicat chrétien) et la FGTB revendique le maintien du statut de portage salarial (qui garantissait en plus d'une couverture sociale, une rémunération horaire et une prise en charge

partielle des frais). En novembre 2017, l'entreprise de livraison de repas à domicile avait annoncé qu'elle ne travaillerait plus avec des coursiers embauchés en contrat de travail par la coopérative Smart, spécialisée dans le portage salarial, d'ici fin janvier 2018. Les livreurs ne seront plus payés à l'heure mais à la livraison effectuée, et bénéficieront d'une assurance accident complémentaire gratuite offerte en partenariat avec Qover, une start-up belge de l'« assurtech ». Les livreurs d'Ubereats sont quant à eux couverts par Axa.

Joëlle Shnitzer-Bambi

Le syndicat britannique GMB a remporté une grande victoire suite à l'accord signé avec l'entreprise de logistique UK Express, assurant les livraisons du géant du commerce internet Amazon.

Alors qu'au printemps 2017, GMB avait intenté une action pour contester le statut de travailleur indépendant imposé aux livreurs, UK Express aurait finale-

ment cédé et accepté de verser des arriérés – jusqu'à 20 000 livres (22 474 €) par plaignant – afin de mettre fin à toute action judiciaire.

« C'est un pas de plus dans notre bataille pour supprimer les faux travailleurs indépendants », s'est félicitée Maria

Grande-Bretagne

Ludkin, en charge des actions judiciaires du syndicat. Les livreurs d'UK Express auront désormais le statut d'employés, avec 5,6 semaines de congés payés annuels, un salaire minimum, des pauses rémunérées et plus de protections.

JSB

Les organisations syndicales grecques se sont mobilisées le 15 janvier contre l'adoption par le Parlement de la réforme du droit de grève. Celle-ci fait partie d'un ensemble de lois exigées par les créanciers du pays dans le cadre de la 3^e évaluation des réformes entreprises par la Grèce avant la réunion des ministres des Finances de l'Eurozone le 22 janvier.

Grèce

Avec cette nouvelle loi, pour qu'un syndicat puisse organiser une grève, il faudra que plus de 50 % des membres à jour de leurs cotisations participent à l'assemblée générale durant laquelle sera votée la grève. Jusqu'à présent, il suffisait de réunir en assemblée un tiers des membres d'un syndicat. La Confédération générale des travailleurs grecs « GSEE » estime

qu'« avec cette nouvelle règle de participation dans les assemblées générales, le but dans le futur proche est de proclamer 99 % des grèves illégales ». Les deux confédérations syndicales, GSEE (secteur privé) et Adedy (secteur public) considèrent que « le droit de grève garanti par la Constitution est miné par ce vote ».

JSB

Suivant les dispositions de la loi de finances en 2017, le congé de paternité obligatoire est porté à quatre jours payés à 100 % en 2018.

Le congé de paternité avait été introduit par la réforme Fornero en 2013 : il s'agissait alors d'un seul jour à prendre durant les cinq mois suivant une naissance ou une adoption, puis deux jours à partir de 2017. En plus des quatre jours obligatoires, les nouveaux papas pourront bénéficier d'une journée de

congé supplémentaire facultative, déduite du congé de maternité de leur conjoint. Dans un pays où les soins aux enfants sont encore l'apanage presque exclusif des femmes, cette mesure reste largement symbolique : elle ne comporte pas de sanction – ni pour les pères, ni pour les entreprises – si elle n'est pas appliquée. Selon les données de l'INPS, près de 93 000 nouveaux papas salariés du privé ont pris leur congé obligatoire en 2016 (der-

Italie

nières statistiques disponibles), soit environ la moitié des travailleurs potentiellement concernés, contre 50 500 environ en 2013. L'INPS estime en outre que 5 % seulement des bénéficiaires potentiels avaient profité en 2016 du congé facultatif, soit environ 9 000 pères, mais cette mesure avait été abolie en 2017.

JSB



Amérique

L'engagement de la CGT aux côtés du journaliste noir américain Mumia Abu-Jamal est une constante. Pour mémoire, Mumia a été condamné à mort en 1982 au terme d'un procès raciste et expéditif dont l'iniquité est internationalement reconnue (Commission des droits de l'Homme de l'ONU, Amnesty International, Parlement européen). Accusé d'avoir tué un policier, il a toujours clamé son innocence.

La CGT est membre du Collectif français de soutien à Mumia depuis sa création en 1995. Celui-ci rassemble aujourd'hui une centaine d'organisations associatives, politiques, syndicales et des collectivités territoriales qui, comme la ville de Paris, ont élevé Mumia au rang de citoyen d'honneur. Le syndicat national des journalistes CGT et le syndicat général du livre et de la communication écrite CGT ont fait de Mumia leur adhérent d'honneur. Confédération, fédérations, unions départementales, unions locales, syndicats... nombreuses sont les organisations de la CGT impliquées dans ce combat couronné d'une première et grande victoire en 2011, lorsque la Cour suprême des États-Unis a annulé la sentence de mort. Le combat pour sa libération se poursuit, car il n'a pas eu droit à un nouveau procès lui permettant de défendre son innocence. Toujours « coupable » selon la « justice » américaine, sa peine a été commuée en prison à perpétuité, mais sans possibilité de libération conditionnelle. **Si la situation restait en l'état, bien qu'ayant échappé à l'exécution grâce à**

Poursuivons la mobilisation pour la libération de Mumia Abu-Jamal

la mobilisation internationale, Mumia serait toujours condamné à mourir en prison. La mobilisation pour sa libération reste donc de mise. D'autant que ces deux dernières années, la brusque détérioration de son état de santé (hépatite C) l'a exposé à la mort en raison du refus de la prison de lui donner accès au traitement lui permettant de combattre la maladie. Une nouvelle fois, face à l'ampleur de la protestation et à la mobilisation internationale, la justice a dû se résoudre à imposer à l'administration pénitentiaire de le soigner. **Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, et plus de 120 parlementaires français et européens ont contribué à ce résultat en interpellant le gouverneur de Pennsylvanie.** Aujourd'hui, Mumia va mieux. Grâce à l'efficacité de son traitement, le virus de l'hépatite a été éradiqué. Cependant, soigné trop tardivement, son foie est cirrhoté. Il a toutefois regagné suffisamment de force physique et mentale pour reprendre le combat et se remettre à l'écriture d'un nouveau livre (le septième en trente-six ans de prison). Il va d'autant mieux que son équipe de défense a pris l'initiative d'un recours judiciaire s'appuyant sur une nouvelle jurisprudence de la Cour suprême des États-Unis. Celui-ci ouvre la voie à un procès en révision, avec l'espoir qu'il pourrait ainsi défendre son innocence et obtenir sa libération (pour en savoir plus : www.mumiabujamal.com). C'est le moins qu'on puisse attendre pour que

justice soit enfin rendue à cet homme âgé de 63 ans, incroyablement courageux malgré l'isolement et les souffrances de l'incarcération depuis bientôt trente-six ans (dont plus de trente années dans le couloir de la mort).

La CGT est de tous les combats pour les droits humains, le plus souvent indissociables du respect des droits économiques et sociaux. Contre l'assassinat légal qu'est la peine de mort et pour son abolition universelle, la CGT s'honore de défendre le droit à la vie comme la première valeur fondamentale due à tout être humain. Pour marquer cet engagement, la Confédération est membre de la « Coalition mondiale contre la peine de mort » rassemblant aujourd'hui 150 ONG au plan international.

Merci à la CGT et à ses militants pour leur contribution à ces luttes émancipatrices.

Chaque premier mercredi du mois, rassemblement à 18 heures à proximité de l'ambassade des États-Unis place de la Concorde à Paris. La mobilisation reste le plus sûr moyen de soutenir Mumia.

Free Mumia ! Abolition universelle de la peine de mort !

Jacky Hortaut

Représentant de la CGT au Collectif français « Libérons Mumia » et à la Coalition mondiale contre la peine de mort



www.mumiabujamal.com



www.worldcoalition.org/fr/

Asie

Dans le cadre des actions de solidarité, la CGT a décidé

d'aider les syndicats afghans à se développer et à être plus efficace dans la défense des travailleurs.

NUAWE est présente dans 28 des 34 provinces, les 6 provinces non couvertes sont sous contrôle taliban.

L'Afghanistan a été en guerre de 1979 jusqu'à aujourd'hui, puisque la situation est toujours instable (voir l'attaque de l'hôtel intercontinental à Kaboul le 20 janvier 2018, http://abonnes.lemonde.fr/asi-pacifique/article/2018/01/20/attaque-contre-l-hotel-intercontinental-a-kaboul_5244693_3216.html).

NUAWE est la confédération la plus ancienne et la plus importante en Afghanistan. D'abord créée en 1964, la confédération est officialisée en 1978 après l'arrivée au pouvoir du PDPA. Par la suite, elle a continué de syndiquer les travailleurs et les employés des secteurs public et privé.

Le syndicat comptait 500 membres en 1967 et est passé à 20 000 en 1977. Il en compte actuellement 144 000, dont 23 000 femmes. Toutefois, il est difficile de vérifier le nombre réel d'adhérents. NUAWE avait de solides contacts inter-

La confédération syndicale afghane NUAWE rencontre la CGT

tenant la charia islamique.

Après la chute des talibans, certains

nationaux, surtout avec des pays de l'ex-Union soviétique, et tente maintenant de mettre en place de nouvelles relations. En 2014, NUAWE a adhéré à la Confédération syndicale internationale (CSI). Son président s'est rendu en Allemagne, en Turquie, en Inde, au Japon, au Pakistan et en Suisse pour préparer sa participation à la Conférence internationale du travail à Genève.

Selon les dirigeants actuels de NUAWE, après l'arrivée au pouvoir des partisans de l'Union soviétique, ces derniers ont également pris le contrôle de la centrale. Abdul Star Purdalai, nommé président du syndicat par le pouvoir en place, a ignoré les principes énoncés dans ses statuts, l'a politisé et a fait adopter la notion d'adhésion obligatoire. En 1980, le syndicat tient son premier congrès. Lorsque Babrak Karmal est arrivé au pouvoir avec l'appui des Soviétiques, le Conseil central des syndicats afghans (CCATU) est devenu un bras de l'État, semblable aux syndicats des pays de l'Union soviétique. Le nombre de membres est rapidement passé de 170 entreprises à 203 000. Après que le président Najibullah a donné le pouvoir à

Mujhadeen, de nombreuses usines et industries ont été durément touchées par la guerre et ont été anéanties pendant la guerre civile. Les syndicats ont été totalement interdits sous le régime taliban, qui a supprimé le droit du travail, lui substi-

membres des mouvements ouvriers ont émergé, la nouvelle constitution les autorisant et accordant le droit de réunion aux citoyens. Muhammad Qasem Ihsas a travaillé au rétablissement du syndicat en 2003. NUAWE a défendu les droits des travailleurs tout en participant à l'élaboration de la nouvelle Constitution d'Afghanistan.

Lors du congrès de 2011 (le 4^e congrès), Maroof Qaderi a été élu président malgré une forte contestation interne. Il vient d'être réélu. Maroof Qaderi est un ancien membre de NUAWE, devenu commandant moudjahidin dans la lutte contre les talibans, et est soutenu par la Jama'at e Islamic Party, parti officiellement reconnu par les instances gouvernementales afghanes.

La volatilité interne et la propension à l'intervention extérieure semblent être les plus grandes menaces pour NUAWE. La droite et la gauche semblent tirer le syndicat en fonction de leur orientation idéologique et cela n'a pas permis d'élaborer l'agenda de la réforme du Code du travail.

NUAWE est victime régulièrement des interventions extérieures des acteurs étatiques et non étatiques, en particulier des membres du Parlement afghan qui recherchent souvent à mettre la main sur ses biens.

Ce manque d'empressement à remettre un Code du travail à l'ordre du jour des réformes prioritaires semble donner au syndicat une orientation plus religieuse que syndicale. De nombreuses occasions ont été manquées pour revendiquer une remise en place urgente d'un Code du travail répondant aux besoins des travailleurs et en adéquation avec les normes de l'OIT.



Les responsables de NUAWE ont un manque criant de connaissances de base d'une législation du travail et du type d'organisation nécessaire pour faire fonctionner un syndicat sur des

bases claires et démocratiques. La CGT leur a donc proposé deux choses : les aider à bâtir un système de formation syndicale moderne et favoriser l'accès des femmes aux responsabilités syndi-

cales. Dans l'équipe dirigeante de NUAWE, si la parité n'est pas respectée, elle s'en approche.

Sylvain Goldstein

Mission de solidarité auprès des travailleurs de Maruti Suzuki emprisonnés en Inde

Au mois d'octobre 2017, une délégation conjointe CGT – Zenroren (confédération syndicale japonaise) s'est rendue en Inde pour rencontrer plusieurs confédérations syndicales indiennes et connaître le sort des travailleurs emprisonnés (certains à vie) à la suite d'un mouvement de grève lors duquel l'usine a brûlé, tuant le directeur.

Lors de cette mission, la délégation s'est rendue à Gurgaon où elle a pu largement échanger avec les responsables du syndicat de l'usine Maruti Suzuki, adhérent à NTUI, ainsi qu'avec

les responsables du comité de soutien des travailleurs emprisonnés.

La délégation a pu aussi se rendre au domicile d'un des condamnés, où elle a été reçue par sa famille. Celle-ci a évoqué à la fois ses difficultés (liées à l'em-

prisonnement du père de famille), mais aussi, malgré le soutien de la population, les « tracasseries bureaucratiques » dont elle est victime.

La délégation a pu participer, à New-Delhi, à une réunion de coordination des organisations syndicales soutenant les prisonniers. 7 des 10 confédérations syndicales indiennes étaient présentes à cette réunion. Un travail plus approfondi a eu lieu avec NTUI afin de réfléchir aux collaborations futures entre nos trois organisations.

La délégation a aussi rencontré CITU et a eu des échanges avec ses dirigeants, particulièrement Dev Roy, responsable des relations internationales de CITU et vice-président de la FSM.



SG

À partir du 25 avril 2015, le Népal a subi une importante série de séismes. D'une intensité maximale de 7,9 sur l'échelle de Richter, ils ont fait plus de 8 000 morts et ont détruit beaucoup d'infrastructures tant privées que publiques.

À la suite de ses tremblements de terre majeurs, la CGT et l'Avenir social ont

Reconstruction d'une maison communautaire au Népal

décidé, en partenariat avec la confédération japonaise Zenroren, de lancer un appel à la solidarité auprès de leurs structures respectives et d'envoyer les dons

recueillis au Népal, plus particulièrement à la confédération syndicale Gefont.

Les résultats des actions de solidarité internationale atteignant surtout la capitale, Katmandou, Gefont (en accord avec les structures donatrices) a décidé d'utiliser ces dons pour reconstruire une maison communautaire dans un village dévasté. Celle-ci comprend un dispensaire, une salle de classe, une « Bourse du travail », une salle de réunion...

Mi-octobre, une délégation de l'Avenir social et de Zenroren (la délégation CGT n'ayant pas obtenu en temps et en heure les visas pour l'Inde) s'est rendu au Népal et avec Gefont dans le village pour observer la construction du local, rencontrer les villageois et échanger avec eux sur l'utilité collective de cette structure et l'état d'avancement des autres travaux du village.

Dès que possible, une délégation CGT viendra inaugurer les locaux.



SG

Rencontre avec KMU aux Philippines

Lors de son passage aux Philippines, la mission CGT a rencontré KMU.

Pendant la période de radicalisation de KMU (qui s'était engagée dans la lutte armée), les relations entre nos deux organisations s'étaient distendues. Depuis son recentrage sur ses activités syndicales avec le soutien des organisations philippines déjà adhérentes, KMU est entrée à la CSI. La

délégation a été reçue par la direction de la centrale et a passé plusieurs heures à son siège pour aborder la situation et les relations intersyndicales aux Philippines, la situation en France et les actions de la CGT.

Dans un premier temps, devant la promesse de Duterte d'arrêter totalement la contractualisation, KMU s'est ralliée au gouvernement et a accepté des postes

ministériels. C'est un des points de conflits entre les organisations syndicales des Philippines. Le président n'ayant pas respecté ses promesses et ayant fait passer la guerre à la drogue au premier plan, KMU a pris ses distances. L'organisation condamne la répression et les assassinats extrajudiciaires et confirme les perspectives de loi martiale.

SG



Fin octobre, une délégation de la CGT s'est rendue à Manille afin de rencontrer la confédération Sentro.

Sentro se définit comme une centrale syndicale de territoire et de profession qui vise à une transformation de la société et qui lutte pour la justice sociale. Elle compte 105 000 adhérents du public et du privé. Les organisations membres de Sentro sont des syndicats nationaux, des fédérations d'industrie et générales (15), des organisations communautaires (travailleurs informels), des alliances, des associations, des syndicats professionnels, des organisations de migrants et des coopératives de travailleurs sur tout le territoire des Philippines.

Parmi ses objectifs, on peut retenir : le renforcement de l'unité des travailleurs, la construction de l'unité avec d'autres organisations, la promotion de l'égalité femmes/hommes, la défense et l'amélioration des droits et intérêts des travailleurs, la mobilisation, la formation des nouveaux militants et des jeunes, etc. Sentro coordonne les travailleurs domes-

tiques philippins à l'étranger, en particulier à Hong Kong, en Malaisie, à Macao, à Singapour, au Koweït... en coopération avec les confédérations locales.

Les assassinats extrajudiciaires ordonnés par le président Duterte touchent maintenant principalement des militants politiques de l'opposition, de la société civile et des syndicalistes.

Ces exactions sont en augmentation constante – Duterte détournant sa politique anticriminalité vers l'élimination de ses opposants. La guerre contre la drogue, lancée comme la grande campagne de sa présidence, sert donc maintenant le plus souvent à cacher des arrestations, attaques et assassinats d'opposants ou de personnes qui gênent. Les escadrons de la mort se sont répandus dans le pays et sont dirigés par le chef de la police.

Le secteur le plus important de l'économie philippine est l'agriculture. Quelques

Les Philippines, lieu de tous les dangers pour les syndicalistes

minerais sont exploités, le plus souvent dans de très mauvaises conditions (or, chrome, cuivre, fer et nickel). Les industries se sont développées dans un premier temps grâce aux investissements directs à l'étranger (IDE), avant d'être touchées par des délocalisations. Actuellement, les services sont en développement et représentent près de la moitié du PIB, grâce aux banques et surtout aux centres d'appels. Malgré des chiffres officiels annonçant une croissance de 7 %, les syndicalistes font état d'une stagnation après une phase de développement économique réel.

Les inégalités n'ont pas cessé d'augmenter ces trente dernières années. Les bénéfices de la croissance depuis six ans sont allés à 80 % aux familles les plus riches.

Les firmes multinationales sont omniprésentes, même si pour l'instant on compte peu de groupes français. Les zones franches très nombreuses s'étendent. Le travail informel représente officiellement plus de 50 % de l'emploi – probablement près de 70 %. Les autoentrepreneurs sont aussi très nombreux, notamment dans le secteur des transports urbains. Les chauffeurs de bus (« jeepneys ») dans toutes les grandes villes sont des autoentrepreneurs. Sentro dénonce la privatisation de la plus grande partie des services « publics » (éducation, santé, transport, gestion de l'eau...).

Dans les villes, on observe l'expulsion de nombreuses communautés urbaines (équivalent de nos quartiers) et rurales des endroits où elles sont installées pour permettre la construction de logements de plus grand standing. Cela prive les travailleurs et leurs familles des habitats qu'ils s'étaient construits et les éloigne considérablement de leurs lieux de travail. Il n'est pas rare de devoir voyager trois ou quatre heures par jour pour aller au travail.

Le licenciement des délégués ou de ceux qui veulent créer un syndicat est courant. La formation syndicale, en particulier des juristes, est au cœur de la politique de renforcement de Sentro. Cela les intéresserait d'échanger des informations et des documents sur la formation syndicale afin de développer le nombre de militants en capacité de défendre leurs camarades arrêtés.



Les travailleurs indiens exigent des salaires décents et menacent, en cas de refus, de faire grève!

L'année qui vient de s'écouler en Inde a été marquée par la mort de travailleurs et par une attaque sans précédent contre leurs droits. Les effets néfastes de la démonétisation et les changements constants des politiques en matière de taxe sur les produits et services ont entraîné une décélération de l'économie et se sont traduits par une perte massive d'emplois en 2017. La classe ouvrière a cependant fait preuve d'une résistance exemplaire. Les travailleurs à la tâche ou sous contrat de projet, les travailleurs agricoles et les travailleurs industriels se sont réunis à l'appel de 10 confédérations syndicales pour organiser un *sit-in* massif de trois jours à New-Delhi afin de s'opposer à la casse de la loi du travail par le gouvernement.

Le 18 janvier 2018, plus de 2 millions d'ouvriers sont sortis dans la rue partout en Inde.

De nombreuses manifestations, rassemblements et *sit-in* ont été organisés pour réclamer la mise en œuvre des recommandations de la 45^e Conférence indienne du travail, leur reconnaissance comme travailleurs, en garantissant un salaire minimum de 3 000 roupies (38,50 euros), une couverture sociale et une pension mensuelle de 3 000 roupies à la retraite. Les syndicats réclament également des dotations budgétaires suffisantes pour pérenniser ses programmes.

Ils s'opposent par ailleurs à toute proposition de privatisation de ses programmes à

quelque niveau que ce soit. NTUI, confédération syndicale partenaire de la CGT, soutient fermement les demandes du Maharashtra Anganwadi Karmachari Sangh, syndicat des précaires, qui demande le paiement des heures travaillées, le droit aux congés, un salaire minimum décent, des avantages sociaux, des augmentations d'échelon selon l'ancienneté, des prestations de retraite et une protection sociale comportant entre autres la prise en charge de soins de santé pour assurer une vie meilleure aux travailleurs.

L'Inde est passée de la 130^e à la 131^e place parmi les 188 pays classés en termes de développement humain selon le Rapport mondial sur le développement humain



2016 publié par le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) en 2017. Cet indice permet d'évaluer les progrès accomplis dans trois dimensions fondamentales du développement humain : une vie longue et en bonne santé, l'accès au savoir et à un niveau de vie décent. Selon ce rapport,

l'Asie du Sud a les taux de malnutrition les plus élevés au monde (38 % de personnes malnutries) et les dépenses de santé publique les plus faibles en pourcentage du PIB (1,6 %, 2014). Les dépenses de santé publique de l'Inde ont même été inférieures à celles des autres pays de la région, à savoir 1,4 % du PIB.

Il est communément admis que les bas salaires ne contribuent pas seulement à la pauvreté, mais aussi à l'absence de croissance économique stable dans une situation où la classe ouvrière est incapable de subvenir à ses besoins.

Aujourd'hui, près de 15 millions de travailleurs (4 % de la main-d'œuvre du pays) sont employés dans les divers programmes de lutte contre la pauvreté à travers l'Inde. Le gouvernement lui-même ne respecte pas ses engagements, en ne versant pas le salaire minimum, en ne respectant pas les normes sociales de base et en violant les normes fondamentales de l'OIT.

NTUI salue tous les travailleurs qui se sont joints à la grève et soutient leurs revendications :

1. Régularisation immédiate de la situation de tous les travailleurs rémunérés en tant qu'employés du gouvernement ;
2. Augmentation des crédits budgétaires alloués à la santé, à l'éducation et aux autres services essentiels nécessaires pour les travailleurs.

La Chine n'est pas le pays des bisounours

Les travailleurs qui, en Chine, se mettent en grève au péril de leur liberté, n'ont pas le soutien du syndicat unique – l'ACFTU.

Dans les entreprises, le secrétaire général du « syndicat » est le DRH, quand ce n'est pas directement le dirigeant de l'entreprise. Le syndicat refuse systématiquement de soutenir les revendications quelles qu'elles soient.

Pour la CGT, soutenir les travailleurs qui sont interpellés puis incarcérés pour fait de grève relève directement de son rôle d'organisation syndicale. C'est une des activités de la CGT en France lors d'un conflit social. En cas de conflit, les travailleurs en Chine sont accusés de trouble à « l'harmonie sociale » ou de violences et sont traduits devant la justice chinoise – une justice bien peu indépendante vis-à-vis du gouvernement. C'est l'ACFTU qui se charge de ramener le calme au détriment des revendications.

Néanmoins, quelques dirigeants de l'ACFTU ont pris fait et cause pour les travailleurs... avant de disparaître, remplacés du jour au lendemain par des dirigeants respectueux des injonctions du parti.



Le cas du responsable de l'ACFTU de Walmart dans le Hélijiang en est un exemple. Notons aussi que les responsables de l'ACFTU du Guandong (40 % du PIB chinois) qui avaient accepté, à titre expérimental, que des ouvriers élisent leurs délégués, ont tous disparu et ont été remplacés par des dirigeants respectueux des règles de l'harmonie sociale.

Ces exemples peuvent se multiplier à l'infini : Volkswagen, usines de chaussures, foxconn...

L'ACFTU n'a pas de statuts adoptés par ses adhérents. Son fonctionnement est prévu par la loi chinoise. Aussi, ce ne sont pas les syndiqués qui votent les orientations syndicales, mais le gouvernement chinois.

De même, le secrétaire général de l'ACFTU est membre de la direction gouvernementale chinoise, même si le président actuel a annoncé qu'il souhaitait que cela cesse. Ce n'est pas un cas unique dans le monde mais l'ACFTU considère que son rôle auprès des travailleurs consiste à les faire participer au développement économique et à la productivité.

Pourquoi la Chine, paradis pour certains, est l'enfer pour les travailleurs ?

Tout d'abord, à la mort de Mao, après quelques convulsions de la politique chinoise, Deng Xiaoping est arrivé au pouvoir. Il n'était pas un homme neuf. À de nombreuses reprises, il s'était confronté à Mao sur la ligne politique et économique. Deng prônait une ligne libérale pour l'économie chinoise. La lutte de Mao contre cette ligne économique fut une des causes du déclenchement de la révolution culturelle, quand celui-ci, fort maladroitement, a voulu mettre un coup d'arrêt brusque à la libéralisation économique et reprendre les rênes du pouvoir.

À partir de 1982, Deng bénéficia d'un pouvoir absolu et incontesté sur toute la politique et l'économie chinoise. Il lança la libéralisation de l'économie et modifia profondément la Constitution chinoise. Il laissa les pleins pouvoirs aux entreprises, incitant au développement du capitalisme (« peu importe qu'un chat soit gris ou noir, le principal c'est qu'il attrape les

souris »). Pour arriver à ses fins, il musela toute critique, quitte à faire disparaître des dizaines de milliers de personnes comme, un exemple parmi d'autres, en juin 1989 sur la place Tien-an-Men.

Des centaines d'entreprises publiques ont été privatisées et gérées comme n'importe quelle entreprise privée devant dégager du profit. Elles ont à leur tête des membres du comité central du Parti communiste chinois, qui sont devenus parmi les personnes les plus riches du monde.

Jiang Ze-ming et Hu Jin-Tao ont continué sur la ligne de Deng. Quant à lui, Xi Jin-Ping a encore accru son pouvoir et la libéralisation économique. Il n'a pas hésité à faire arrêter des milliers de personnes (certaines coupables de corruption) mais surtout toute personne nuisant à « l'harmonie sociale » qu'il revendique.

En décembre 2016, la Chine a été reconnue pays à économie de marché par l'OMC. Il semble donc qu'il puisse exister un pays à économie de marché sans lutte des classes où règne l'harmonie sociale !

Malgré cela, de plus en plus de travailleurs demandent le retour de Mao Ze-Dong. Il semble difficile de ne pas garder quelques distances avec l'ACFTU, proche compagnon et soutien du patronat chinois, car elle assume un rôle gouvernemental, politique, économique, financier et par son nom, syndical.

Pour les délégations en Chine, l'ACFTU demande à contrôler totalement le programme des délégations qu'elle reçoit et donc toutes les rencontres. Elle refuse aussi d'envisager des rencontres avec des travailleurs ou des syndicalistes... qui n'existent probablement pas au sens où nous l'entendons.

La CGT intervient régulièrement pour demander la libération de travailleurs, avocats des droits du travail, militants d'ONG... souvent incarcérés par des procédures administratives sans procès et sans reproches exposés.

Soutien à la CGT par les organisations nationales

Dans une intervention à Port-le-Bouc, le secrétaire général de la CGT a fait référence au fait que jusqu'à Kaboul on soutenait l'action contre la destruction du Code du travail en France. Le mouvement de solidarité a en fait porté beaucoup plus loin.

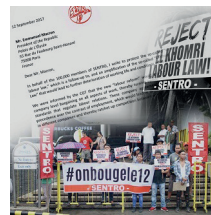
En prévision de la manifestation du 12 septembre 2017, l'espace international de la CGT a élaboré un texte, en liaison avec les espaces concernés, et l'a diffusé en anglais, espagnol et français. L'espace a fait appel à toutes ses relations, c'est-à-dire :

- ses contacts sur les différents continents, parmi lesquels on trouve des adhérents de la CSI et des adhérents de la FSM ;
- ses contacts dans les fédérations de la CGT, adhérentes à la FSM ou à la CSI ;

- les militants ayant participé aux stages de formation de l'espace international, les structures territoriales (statutairement les UD, UL et syndicats ne peuvent pas avoir une adhésion séparée à une organisation internationale, seulement les fédérations)...

On peut affirmer que ces informations sont arrivées à la plus grande partie du mouvement syndical international.

Nous avons pu observer que les structures affiliées à la CSI ont largement relayé notre appel, organisant des centaines de manifestations (plus de 140 dans des entreprises de la République de Corée) et d'actions de soutien (Australie,



Philippines, Inde, Afghanistan, États-Unis...). Dans certains cas, les militants ont été confrontés à une violente répression, comme aux Philippines où les forces de l'ordre sont intervenues durement à la demande de l'ambassade de France à Manille. Certains ont aussi présenté des motions de soutien aux ambassades françaises dans leurs pays et toutes ont envoyé des messages de solidarité à la CGT.

Côté FSM, nous avons reçu quatre messages de soutien dont un message de PAME, une des tendances de la confédération GSEE de Grèce signé par son secrétaire général. Celui-ci est également le secrétaire général de la FSM, et a signé à ce titre un message de cette organisation internationale.

SG

Congrès de la BKDP du Belarus

Au début du mois de décembre 2017, la Confédération des syndicats démocratiques du Belarus (BKDP) tenait son dixième congrès. De taille modeste (10 000 adhérents), celle-ci évolue dans un contexte particulièrement difficile.

Constitué au milieu des années quatre-vingt-dix en opposition au régime autoritaire du président Loukachenko, Le BKDP est régulièrement victime d'une répression syndicale, développée conjointement par les entreprises dans lesquelles elle est implantée et par le pouvoir politique, tant aux échelons centraux que locaux. Parmi ses fondateurs, on trouve à la fois des animateurs des syndicats indépendants constitués, comme en Russie à la fin des années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix, et des cadres issus des structures de la Fédération des syndicats du Belarus (FPB) qui refusaient l'alignement derrière Alexandre Loukachenko après sa première élection en 1994. Les principales branches où des syndicats affiliés au BKDP sont constitués sont : les mines, la métallurgie (notamment les

radioélectriciens), le transport et la chimie.

Président depuis près d'un quart de siècle, Loukachenko est élu pour la première fois le 10 juillet 1994 et réélu systématiquement depuis, au gré de réformes constitutionnelles qui l'autorisent à se représenter. Il incarne un pouvoir autoritaire assumé pendant longtemps « dans le giron » du voisin russe. Ce choix géopolitique a d'abord valu au régime de figurer en tête des pays « proscrits » par la diplomatie européenne, le rendant victime notamment d'une suspension du système de préférences généralisées de l'UE. Mais depuis 2014, Loukachenko a fait le choix de s'éloigner des positions russes dans le cadre de la crise en Ukraine. Sans changer en rien sa pratique du pouvoir, il s'est ainsi rabiboché avec l'Union européenne, qui a cessé de vilipender son régime (d'autant que celui-ci développe de plus en plus de mesures antisociales). En février 2017, un décret imposant une taxe spéciale de 235 euros aux « parasites sociaux », c'est-à-dire à ceux qui travaillent moins de six mois par an (plus de 400 000 personnes

sur moins de 9,5 millions d'habitants), a ainsi provoqué d'importantes manifestations et la mobilisation du BKDP et de ses branches professionnelles. Les manifestants ont dénoncé cette taxe et scandé des slogans exigeant la démission du président Loukachenko. Suite à cette mobilisation, le décret a finalement été suspendu le 9 mars.

Rappelons aussi que le Belarus est le seul et unique pays européen à pratiquer la peine de mort à ce jour. Le choix de la peine appartient à un panel de trois personnes (un juge et deux jurés) et doit être confirmé par la Cour suprême du pays et par le président avant d'être exécutée. Les condamnés ne peuvent faire appel de ce jugement, seule la grâce présidentielle peut empêcher leur exécution. Une douzaine d'exécutions ont ainsi eu lieu depuis 2007.

Voici la toile de fond devant laquelle le BKDP s'efforce de porter ses revendications en matière de salaires, de conditions de travail et de libertés syndicales. En août 2017, pour ne retenir qu'un exemple récent de répression syndicale,



les dirigeants du Syndicat des travailleurs de l'industrie de la radio et d'électronique (REP), affilié au BKDP, ont été arrêtés et interrogés par les services de renseignements et les services fiscaux. Il leur était reproché d'avoir perçu

des aides de solidarité de l'étranger dans le cadre de projets de coopération syndicale et de formation (en violation du décret 24 qui assimile à des agents de l'étranger toute structure recevant une aide d'une organisation mondiale).

À l'issue de ce congrès, Alexandre Yarotshuk a été réélu au poste de président de l'organisation.

Pierre Coutaz

Le 10 janvier 2018, le tribunal municipal de Saint-Petersbourg a retenu l'accusation d'agent de l'étranger portée par le ministère public contre le Syndicat inter-régional union ouvrière (MPRA) qui regroupe nos camarades du secteur de l'automobile affiliés à la Confédération du travail de Russie (KTR).

En conséquence, la justice russe envisage de liquider le syndicat et d'interdire à ses 2500 membres implantés dans la plupart des grandes usines automobiles du pays de conduire leurs activités. Le MPRA a fait appel de cette décision devant le tribunal suprême de la fédération de Russie. La procédure étant suspensive, il peut continuer à exister dans l'attente du verdict final.

Le procureur de la ville a considéré que le MPRA développait une activité politique en appuyant son argumentaire sur deux éléments : le syndicat avait initié une pétition demandant des changements dans la législation en vigueur et recevait des subsides de l'étranger.



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

Il est également reproché au MPRA et à ses membres d'avoir soutenu des actions syndicales dans d'autres branches professionnelles (notamment

en soutien aux travailleurs du secteur de la santé en 2016) et d'avoir réuni des signatures de travailleurs demandant un changement du Code du travail pour obliger les employeurs à indexer les salaires sur le taux d'inflation.



Notre camarade Eitmanov, à la tête d'une colonne du MPRA.

« Derrière ce jugement, c'est bien évidemment un syndicat de lutte, très marqué à gauche qui est visé. Potentiellement, les motifs de la condamnation font peser de lourdes menaces sur toutes les structures syndicales du pays qui aspirent à la défense des intérêts des travailleurs », nous a déclaré notre camarade Alexei Eitmanov, par ailleurs dirigeant du Front de Gauche et député au conseil régional de Saint-Petersbourg.

Il faut dire que depuis sa fondation en 2006, le MPRA s'oppose avec virulence aux ajustements structurels qui frappent l'industrie automobile en Russie. Par exemple, le rachat d'AvtoVAZ par Renault a coûté plusieurs dizaines de milliers d'emplois dans la ville – dans l'usine AZLK de Moscou ou celle de Togliatti sur la Volga. Ces luttes ont permis au MPRA de gagner en visibilité en audience, avec

Répression syndicale en Fédération de Russie

de nouvelles implantations dans l'industrie, dépassant son périmètre initial, circonscrit à l'automobile. Le MPRA est aujourd'hui le symbole d'un syndicalisme qui gagne : suite à des grèves à Kaluga, les salaires ont été augmentés dans l'usine Peugeot Citroën. À Togliatti, ce sont des jours de congé supplémentaires qui ont été gagnés. C'est aussi ce développement victorieux qui est visé par le juge.

Quant au financement qui fonde l'accusation d'agent de l'étranger, il s'agit de l'argent reçu dans le cadre d'un projet de formation piloté par IndustriALL, fédération de branche mondiale à laquelle le MPRA est affilié, tout comme des dizaines de fédérations adhérentes soit à la FNPR (principale confédération russe avec près de 20 millions de membres) soit à la KTR (qui compte quant à elle plus de 2 millions de membres). La formation visée avait pour thème la défense des conditions de travail et la conduite de la négociation collective.

Nous exigeons que les accusations non fondées contre le MPRA soient abandonnées. En accusant toute structure syndicale d'être un agent de l'étranger dès lors qu'elle entretient des contacts avec ses homologues syndicaux, c'est la démarche internationaliste et la solidarité syndicale qui sont sanctionnées par le système judiciaire russe !

PC

La première réunion francophone du Global Labour Institute est une réussite

Le Global Labour Institute a été créé au milieu des années quatre-vingt-dix par Dan Gallin, alors secrétaire général de l'Union internationale des travailleurs de l'agroalimentaire (UITA), et rassemble des organisations syndicales, associatives, ONG et chercheurs. Son objectif est de « promouvoir la solidarité internationale des organisations syndicales entre elles et avec les autres organisations et institutions de la société civile afin d'établir une société mondiale démocratique et durable, basée sur les principes de justice sociale, de liberté et de l'État de droit ». Il a tenu sa première réunion francophone du 20 au 22 novembre 2017, près de Paris.

Cette première édition a été une réussite et a rassemblé une centaine de participants, issus principalement des organisations syndicales françaises (CGT, Solidaires) et internationales (belges, marocaines, camerounaises, tוניsiennes, suisses, etc.), mais également du mouvement associatif et altermondialiste (à l'image du reAct, des Amis de la terre, ou encore du collectif Éthique sur l'étiquette) et de la recherche, dont notamment des chercheurs du laboratoire belge qui travaille sur les multinationales (le Gresea).

La CGT était représentée par une délégation composée à la fois de différentes

fédérations (banques et assurances, sociétés d'études, Ferc) et de territoires (Urif, Rhône-Alpes) ainsi que des représentants de la CE confédérale et des espaces confédéraux.

L'objectif de cet événement était, à travers différentes approches, de discuter et d'échanger sur l'action syndicale internationale. Les transformations et les modifications des structures de l'emploi et du travail, de l'entreprise également, questionnent l'efficacité de l'action syndicale internationale. Bernard Thibaut, qui a introduit ces journées, a en effet rappelé qu'il est nécessaire de construire cette action

dans le cadre de coalitions larges et renouvelées.

Le GLI se veut un vecteur de ce processus. Il entretient des liens étroits avec le mouvement syndical mais conserve un statut indépendant qui lui permet de participer à « connecter ce qui est déconnecté, à réunir ce qui est désuni, à organiser ce qui est désorganisé ». Il constitue donc un appui et un cadre de réflexion multi-acteur sur l'avenir du syndicalisme international qui permettra d'irriguer l'action syndicale des organisations à l'avenir.

« La première édition a rassemblé une centaine de participants : organisations syndicales françaises et internationales, mouvement associatif, chercheurs... »

Marthe Corpet

Après la loi sur le devoir de vigilance, quelle sera la prochaine étape à l'ONU ?

Protéger les droits humains dans les multinationales et les chaînes de valeurs qui en dépendent est une nécessité. En 2013, l'effondrement du Rana Plaza (usine de production de textile, sous-traitant de nombreuses marques françaises comme Carrefour, Camaïeu, etc.) ayant entraîné plus de 1 100 morts a démontré l'urgence d'une évolution des outils de régulation des multinationales. Cet exemple n'est pas isolé et montre que les seules initiatives volontaires ne sont pas en mesure d'apporter une réponse suffisante pour prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement.

C'est en ce sens que la CGT a soutenu l'adoption, en mars 2017, d'une loi qui introduit pour la première fois au monde un devoir de vigilance des multinationales vis-à-vis des droits humains. Elle constitue un point d'appui non négligeable pour obtenir un traité contraignant à l'ONU sur les multinationales.

Genèse d'un traité à l'ONU sur les multinationales

Le processus en cours à l'ONU est la suite logique d'un long combat historique en la matière au niveau international par la société civile et syndicale et reprend un travail déjà entamé, mais freiné à l'époque, par l'influence des lobbies du secteur privé, hostiles à toute tentative de régulation contraignante.

En effet, déjà dans les années 1970, les Nations unies avaient fixé comme priorité l'élaboration d'un code de conduite international pour les entreprises transnationales. En 1974, une commission et un Centre des entreprises transnationales sont créés au sein de l'ONU. Apparaissent par la suite des lignes directrices de l'OCDE (1976) puis le concept de développement durable en 1987. On assiste alors à un glissement du discours officiel des Nations unies, qui passe d'une logique d'obligation à une philosophie de l'autorégulation. Le 1^{er} rapport de Kofi Annan, intitulé « La capacité entrepreneuriale et la privatisation comme moyens de promouvoir la croissance économique et le développement durable » (1998) confirme cette tendance. Entre 1997 et 2011, les Nations unies se sont concentrées sur l'élaboration des normes ou principes directeurs, qui ont pour objectif d'orienter les actions des multinationales, mais souffrent d'une absence d'outils de sanctions en cas de non-respect. De son côté,

l'OCDE fait valoir la nécessité d'un respect des droits humains par les entreprises et a créé un cadre volontaire (les principes directeurs) ainsi qu'une institution extra-judiciaire (le Point de contact national). À l'initiative de l'Équateur et de l'Afrique du Sud, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU (CDHNU) a mandaté en 2014 un groupe de travail pour qu'il élabore un instrument international contraignant relatif aux violations des droits humains par les entreprises multinationales.

Des blocages à répétition de l'Union européenne

Alors que la symbolique de l'Équateur portant le traité est forte (c'est notamment le pays qui se bat contre les ravages de la multinationale du pétrole Chevron Texaco) celle de l'Union européenne s'opposant régulièrement à la progression des négociations illustre une triste réalité. Dès la création du groupe de négociation, l'Union européenne a fait le choix de faire chaise vide, et de ne pas donner de légitimité aux négociations. Pourtant, la France était présente. Suite à l'adoption de la loi sur le devoir de vigilance, elle a pris une position favorable sur le traité, confirmée par Jean-Yves Le Drian, ministre des Affaires étrangères, lors d'une séance de questions au gouvernement.

Poussés par la société civile et la France, les États membres de l'Union européenne ont finalement assisté à la troisième session de négociation en octobre dernier, remettant en cause à chaque étape les possibilités d'accord entre les différents pays. En décembre dernier, arguant des détails techniques, ils ont proposé au vote du budget de l'ONU de supprimer les moyens alloués au groupe de négociation, cherchant à tuer dans l'œuf l'embryon de traité.

Quel contenu pour le traité ONU ?

Il faut désormais franchir une nouvelle étape vers la fin de l'impunité des multinationales. C'est en ce sens que nous soutiendrons un traité qui permettra d'introduire en droit international notamment :

- une obligation de vigilance pour les entreprises multinationales, y compris leurs filiales et sous-traitants ;
- une couverture de l'ensemble des droits humains, à savoir les droits économiques, sociaux et culturels (DESC), les droits civils et politiques (DCP) et le droit international de l'environnement ;
- un régime de responsabilité civile de la société donneuse d'ordre : les dommages créés dans un pays donné entraînent la responsabilité de la donneuse d'ordre d'un autre pays si elle n'a pas rempli ses obligations de prévention des risques.

Une mobilisation historique de la société civile

Les sociétés civiles française et internationale sont extrêmement mobilisées pour qu'un traité contraignant voie le jour. Ainsi, l'Alliance pour un traité rassemble plus de 900 organisations dans le monde (dont la CGT). La coalition française est constituée d'ONG, syndicats et associations (dont la plupart sont membres du forum citoyen pour la RSE). La Confédération syndicale internationale est également mobilisée sur le sujet. Elle était aux côtés de la CGT et de deux fédérations internationales, ITF (transports) et PSI (services publics), à la session de négociation en octobre dernier à Genève.

Comment organiser l'action syndicale dans les multinationales ?

Le 19 décembre 2017 s'est tenue une journée d'étude confédérale sur le thème de l'action syndicale dans les multinationales : comment utiliser les comités d'entreprise européens et le devoir de vigilance. Étaient présents une vingtaine de participants, ainsi que trois intervenants : Bruno Demaitre de l'ETUI, Adrien Roux de l'ONG Réact ainsi qu'Olivier Petitjean, journaliste chez *Basta Mag*.

Cette journée a permis de revenir sur le périmètre des comités d'entreprise européens depuis leur création par la directive de 1994 jusqu'à aujourd'hui, ainsi que sur la nouvelle loi adoptée en mars dernier sur le devoir de vigilance des multinationales. Les débats ont montré que si ces deux outils pouvaient parfois sembler

éloignés des problématiques syndicales concrètes et quotidiennes, ils sont en réalité extrêmement connectés avec la mondialisation de l'économie.

Cette journée, qui a été appréciée par les participants et les intervenants, doit permettre de consolider l'approche confédé-

rale des comités d'entreprise européens. C'est en ce sens qu'une prochaine journée d'étude sera organisée courant 2018 afin de pérenniser un cadre de travail inter-professionnel sur cette question.

MC

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles enfin prise en compte par l'OIT

Suite à l'interpellation des organisations françaises membres de la CSI (CGT, CFDT, CFTC et FO) et des associations féministes, le gouvernement français vient de changer sa position et soutient maintenant clairement l'adoption d'une convention OIT contraignante contre les violences sexistes et sexuelles. La CGT se félicite de cette victoire et de ce changement de position.

La CGT, avec la Confédération syndicale internationale (CSI), a lancé en 2013 une campagne pour l'adoption d'une norme de l'Organisation internationale du travail (OIT) contre les violences sexistes et sexuelles. Grâce à cette mobilisation, une

norme contre les violences et le harcèlement au travail a été mise à l'ordre du jour de la conférence internationale du travail de l'OIT en juin 2018. Son contenu et sa portée dépendront de la position des États et notamment de celle de la France.

La CGT a organisé une journée d'échanges le 22 novembre dernier à la Bourse du travail de Paris, et a rassemblé 200 militants de toutes régions et professions en vue de mobiliser pour la journée mondiale du 25 novembre de

lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Avec la participation de Sharan Burrow, secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale, et celle de Bernard Thibault, représentant des travailleurs au CA de l'OIT, la CGT a présenté ses propositions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail. La CGT demande l'ouverture de négociations dans les branches, les entreprises et les administrations pour mettre en place de vraies mesures de prévention des violences et de protection des victimes, et d'intégrer un volet sur les violences au travail dans le projet de loi française sur les violences sexuelles,

au-delà des annonces en faveur de l'égalité, contredites par les ordonnances qui précarisent toujours plus les femmes au travail, la suppression des CHSCT et le manque de moyens donnés aux associations. La CGT propose au contraire des sanctions contre les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations de prévention, la création d'une obligation de négocier sur ce thème, le maintien des CHSCT, des mesures de sensibilisation de tous les salariés, l'extension des prérogatives des inspecteurs et des médecins du travail et la protection des victimes, à l'instar de ce qui s'engage dans d'autres pays.

An Le Nouail-Marlière

En lire plus :

- Les cinq propositions de la CGT sur <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/> ;
- Boîte à outils de campagne : Stop à la violence et au harcèlement dans le monde du travail – Soutenez une convention et une recommandation de l'OIT sur <https://www.ituc-csi.org/boite-a-outils-de-campagne-stop-a> ;
- Lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans l'UE, résolution du Parlement européen sur <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0417+0+DOC+XML+V0//FR> <http://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20171025IPR86830/tolerance-zero-face-au-harcelement-et-aux-abus-sexuels>

Les comités d'entreprise européens : un outil de coopération internationale

Le stage sur les comités d'entreprise européens organisé par l'espace international de la Confédération s'est tenu du 13 au 17 novembre à Courcelles. Il a rassemblé 8 stagiaires de fédérations assez diverses, comme la métallurgie, l'énergie, l'agroalimentaire ou encore les transports.

Les stagiaires ont pu découvrir et maîtriser le fonctionnement du comité d'entreprise européen, qu'il s'agisse de ses règles de fonctionnements ou de ses prérogatives. Quel périmètre à l'information et la consultation au niveau européen ? Qu'est qu'une information transnationale ? Comment sont élus les membres du comité d'entreprise européen ?

En partant de leurs accords de comité d'entreprise européen, ils ont pu comprendre et mettre en perspectives le fonctionnement de leur CEE vis-à-vis de ceux d'autres entreprises et vis-à-vis des règles légales.

Les stagiaires ont d'ailleurs pu interagir avec Fabrice Guyon, membre du CEE d'EDF.

Un stage ouvert sur l'Europe

Être élu dans un comité d'entreprise européen, c'est participer directement à l'action syndicale européenne. Il s'agissait donc d'aborder à la fois les problématiques de travail en commun avec d'autres organisations européennes, mais également le fonctionnement des institutions européennes et du dialogue social européen.

Un stage qui fait des CEE un outil de la démarche revendicative CGT

Les comités d'entreprise européens sont sans conteste un outil du contre-pouvoir syndical au sein des multinationales. Ils restent cependant souvent déconnectés de l'activité syndicale

quotidienne au sein des entreprises, n'étant pas perçus comme un élément concret de la démarche syndicale. Ils constituent pourtant un outil de coopération et de construction d'une démarche syndicale commune entre les différentes organisations présentes dans la multinationale. Ce stage de formation a permis de faire émerger des perspectives de revendications et d'actions syndicales appuyées sur le CEE.

Prochain stage CEE : novembre 2018.

ALNM

Dix-huit mois chargés à venir

Dans la période qui s'ouvre, quatre événements importants se succéderont coup sur coup : le 52^e congrès confédéral de la CGT est encadré par le 4^e congrès mondial de la CSI qui le précédera, et par le 14^e congrès de la CES qui lui succédera. Immédiatement après, l'OIT ouvre la Conférence internationale du travail à l'occasion de son 100^e anniversaire (début juin 2019).

Les travaux préparatoires, dans la CGT tout entière, marqueront les agendas dès à présent. Si pour l'OIT et la CSI le thème de l'« avenir du travail » a été choisi comme fil conducteur, la CES suivra tout naturellement : la question s'impose d'elle-même. De ce fait, les travaux préparatoires seront marqués par ce même fil rouge.

WJ

L'avenir de l'Europe au cœur du comité exécutif de la CES

Le dernier comité exécutif de la CES portait sur des questions importantes en lien avec les différents projets sur l'avenir de l'Europe qui sont sur la table depuis des mois.

Après la proclamation du socle européen des droits sociaux au sommet de Göteborg, le comité exécutif a établi un plan afin que celui-ci soit mis en œuvre de manière concrète pour les travailleurs du continent. L'étude par le comité du projet de modifications touchant les pays de la zone euro montre que l'on est loin du compte, et qu'introduire du social dans un processus libéral, budgétaire et économique, qui privilégie les profits aux salaires, est loin d'être acquis. Après la campagne qu'a lancée la CGT au moment du sommet de Göteborg, se pose la question du type d'actions nécessaires pour faire entendre les revendications des travailleurs.

Dans le cadre de la gouvernance économique européenne, un nouveau « semestre européen » vient de démarrer. Les premiers documents intègrent des éléments du socle européen des droits sociaux, mais la confrontation avec le respect des dogmes de respect des déficits et de compétitivité risque de les renvoyer à un rôle de variables d'ajustement et d'adaptabilité des travailleurs aux exigences du marché. La prochaine étape, à savoir le « rapport pays », permettra de le vérifier. Dans une logique libérale, où la recherche de baisse du chômage se fait en augmentant la flexibilité et la préca-

rité, la CES a également commencé à travailler sur un document permettant de mieux définir ce que nous considérons être « un travail de qualité ».

Le Commissaire européen, Pierre Moscovici, est venu, une fois de plus, faire un discours modèle de langue de bois européenne.

Le congrès de la CES est prévu pour mai 2019, juste après le congrès de la CGT. Il interviendra en plein centenaire de l'Organisation Internationale du travail (OIT), dans un contexte de débat sur l'avenir du travail. Un calendrier prévisionnel a été remis aux membres du comité exécutif. La CGT doit profiter de cette période pour élaborer des propositions visant à améliorer le fonctionnement de la Confédération européenne.

WJ

Dernière ligne droite pour le 4^e congrès de la CSI

Mi-décembre 2017, le 17^e conseil général de la CSI s'est réuni à Bruxelles, sur deux jours. Les points importants du débat ont porté sur le programme de travail pour l'année 2018, qui se terminera sur le 4^e Congrès mondial de la CSI, prévu à Copenhague, en décembre 2018.

Tout naturellement, la question des contenus et orientations futures de la CSI constituait une partie importante des discussions. Ainsi, il a été décidé qu'une préparation, dans le cadre de débats inclusifs et ouverts, sera organisée (ceci constitue effectivement une innovation pour la CSI), et que le document d'orientation sera coécrit par les organes statutaires de la Confédération. Le bureau exécutif et le conseil général se réuniront plusieurs fois au cours de l'année.

Les débats ont montré que, parmi les organisations les plus dynamiques, et donc motrices dans la CSI, il y a une convergence de vues sur le renforcement de la dimension proprement syndicale de

la Confédération. Si l'état actuel de la mondialisation rend difficile l'intervention des organisations des travailleurs, force est de constater que finalement, il n'y a que le rapport de force qui permet éventuellement de changer le cours des choses. Le lobbying, l'intervention auprès des gouvernements et institutions internationales et la solidarité entre travailleurs sont avant tout des moyens pour augmenter la syndicalisation et la mobilisation des travailleurs.

La CSI, comme organisation interprofessionnelle et internationale, peut y contribuer, aux côtés des fédérations syndicales internationales.

La CGT a développé des propositions pour

encore mieux utiliser les ressources que le mouvement syndical international met en commun sous la forme de la CSI.

La question de l'avenir du travail, dans un contexte de mondialisation irréversible, de numérisation (qui permet d'automatiser des tâches relevant des services et qui fait émerger de nouvelles formes de travail) et de mécanisation croissante va être au centre des débats, et trouver un appui dans les discussions organisées par les organisations affiliées.

À la marge du conseil général, un groupe de syndicats fortement impliqués dans la réflexion sur le rôle du syndicalisme international s'est rencontré et a pris la résolution de s'impliquer dans la préparation du congrès de la CSI de façon constructive et collective. La CGT s'inscrit dans cette dynamique.

WJ

Un nouveau secrétaire général au TUAC

Le TUAC, organisation syndicale sise à Paris, fait habituellement peu parler d'elle. Elle joue un rôle d'expertise dans les coulisses de l'OCDE où elle fait entendre le point de vue syndical auprès des experts et des gouvernements. Pour ses affiliés, dont la CGT, il est une source inestimable d'informations et de veille concernant les politiques macroéconomiques qui émergent dans le débat international.

Ces trente-cinq dernières années, le TUAC était dirigé par John Evans, d'origine britannique, mais devenu entre-temps parisien. Ayant atteint la limite d'âge, il est parti à la retraite l'été dernier. C'est à partir de ce moment-là que les affiliés se sont rendu compte que personne ne se souvenait de la procédure de sélection et d'élection du secrétaire général du TUAC – hormis l'homme qui l'incarnait, sans aucun doute. Seulement, toutes les personnes présentes au moment de son élection au début des années 1980 étaient déjà parties !

L'assemblée générale du TUAC qui a eu lieu en décembre 2017 a élu son succes-

seur : Pierre Habbard, qui travaillait déjà au sein du TUAC. D'origine française, il est le nouveau secrétaire général.

Le programme de travail adopté pour la période qui s'ouvre comprend notamment des initiatives sur l'emploi, la responsabilité sociale des entreprises (cf. les lignes de conduite de l'OCDE) et sur le climat et l'environnement.

Le TUAC se situe à une position stratégique où il peut offrir une veille active sur les réflexions en cours au sein de l'OCDE, mais aussi plus largement sur les institutions financières. Les propositions de l'Union européenne en matière de politiques économiques,

souvent très médiatisées, viennent en réalité souvent de l'OCDE, où peu d'attention leur est prêtée. C'est à ce moment-là que l'intervention syndicale peut être efficace.

Un exemple de ces derniers mois : l'OCDE, dans ses recommandations à la France (publiées en septembre 2017, disponible sur le site Internet), préconise une réduction drastique des extensions des accords collectifs. Le TUAC, dans une prise de position publiée en même temps, réfute les arguments de l'OCDE – qui ont pourtant déjà trouvé un écho dans les récentes réformes du marché du travail en France.

Cet exemple met en exergue le rôle important que le TUAC pourra jouer pour les syndicats membres. Souhaitons un mandat fructueux à Pierre Habbard !

WJ

Analyse de l'impact de la législation européenne

Le contenu de la législation européenne est rarement satisfaisant du point de vue des travailleurs. Face aux critiques, la Commission européenne se justifie en s'appuyant sur la perfection de son « analyse d'impact », c'est-à-dire l'analyse préalable obligatoire des conséquences prévisibles de tout projet de législation (directive, règlement, etc.). Le Comité économique et social européen (Cese) vient d'adopter à une très large majorité un avis portant sur la transparence et la méthodologie de ces analyses d'impact (voir ci-joint). Le rapporteur, issu de la CGT, critique le système européen d'évaluation d'impact et formule des propositions pour favoriser la prise en compte des intérêts des syndicats et de la société civile dans la conception des projets législatifs européens.

Les enjeux

Il s'agit d'un avis important, car l'analyse d'impact est la pierre angulaire du système législatif européen et du système de domination technocratique impulsé par la Commission européenne, laquelle instrumentalise sans vergogne ces analyses pour justifier le contenu de ses propositions législatives et délégitimer à l'avance toute critique de sa politique.

Plus précisément, cette instrumentalisation fait que la discussion se déplace de plus en plus en amont du processus démocratique normal, avant que n'interviennent les colégislateurs (Parlement et Conseil de l'Union européenne) et les « partenaires sociaux », qui risquent ainsi d'être dépossédés des termes du débat, ce dernier ayant déjà eu lieu sans eux.

Loin d'être une question technique, l'analyse d'impact est au contraire éminemment politique, car relevant de ce que le philosophe Michel Foucault qualifie de « gouvernementalité », c'est-à-dire « un ensemble de dispositifs concrets par lesquels s'exerce matériellement le pouvoir ».

Il convient donc de contester au Capital le monopole de la définition de l'évaluation, d'en proposer un contenu alternatif et de retourner l'arme contre lui, par

exemple en exigeant une analyse sérieuse de l'impact des politiques d'austérité en Europe, ce que la Commission européenne refuse...

Celle-ci ne s'est d'ailleurs pas trompée sur le sens de l'avis adopté par le Cese, qu'elle a combattu à chaque stade de son élaboration et qu'elle a qualifié, en interne, d'avis « très mauvais – le rapporteur est issu de la CGT-France » !

Plusieurs critiques peuvent être adressées au système européen d'analyse d'impact :

- les analyses d'impact et la rédaction des propositions législatives sont certes effectuées par des sous-services différents, mais ils relèvent de la même direction générale, ce qui pose question en termes d'indépendance ;
- les représentants de la Commission sont majoritaires dans l'organe de contrôle de la qualité de l'évaluation, ce qui là encore laisse à désirer en matière d'indépendance ;
- l'analyse d'impact repose sur une multitude de facteurs, mais il est difficile de savoir comment ils sont pondérés, par exemple compétitivité versus protection sociale et qualité de l'emploi ;
- les outils pour analyser les impacts au regard de la protection sociale et de

l'emploi sont assez rudimentaires et globalement, ce sont davantage les impacts économiques qui sont analysés, et beaucoup moins les impacts sociaux et environnementaux ;

- il est clair que l'analyse d'impact a progressivement glissé vers la réduction des coûts et que les aspects quantitatifs de l'analyse l'emportent sur le volet qualitatif...

Les principales propositions du Cese :

- le cahier des charges des analyses d'impact doit être transparent, accessible, pluraliste et inciter à la formulation de scénarios alternatifs faisant clairement apparaître les conséquences réelles des différentes options possibles ;
- un registre européen des analyses d'impact doit être aisément consultable et accessible dans toutes les langues de l'UE, particulièrement leurs résumés exécutifs ;
- le caractère équilibré des analyses d'impact de toute proposition législative doit être assuré en donnant aux dimensions économiques, sociales et environnementales toute l'importance qui leur revient ;
- Le Comité plaide pour une approche qualitative qui fonctionne à parts

- égales avec l'analyse quantitative et prenne en compte la recherche des bénéfices attendus de la législation ;
- une approche méthodologique convergente doit être suivie entre le Parlement européen (PE), le Conseil et la Commission en matière d'analyse d'impact, qui puisse être partagée avec les organes consultatifs, dont le Cese, pour faciliter le travail respectif

- des institutions et permettre de formuler des amendements et des avis ;
- l'implication du Cese dans le contrôle de la qualité doit être renforcée en lui donnant la possibilité d'évaluer certaines analyses d'impact, du point de vue méthodologique et de la prise en compte des dimensions sociales, environnementales ou territoriales ;
- des échanges réguliers doivent se

dérouler entre le Cese et l'organe de contrôle de la qualité de l'analyse d'impact sur les méthodes en matière d'analyse d'impact et de bonnes pratiques, notamment en matière d'emploi ou de cohésion territoriale...

Denis Meynent

Journée d'étude en mémoire de Bruno Trentin

Le 13 juillet dernier, le groupe 2 du Comité économique et social européen a tenu une journée d'étude en l'honneur de Bruno Trentin, décédé dix ans plus tôt. Le thème était « l'avenir du travail », question qui avait occupé la première place dans sa réflexion.

Dans son ouvrage *La Cité du travail*¹, l'ancien secrétaire général de la CGIL estime que l'avenir du travail est soumis à deux types de forces antagonistes. Certaines, émancipatrices, découlent de la nécessité d'augmenter les compétences individuelles des salariés et de leur accorder davantage d'autonomie et de possibilités d'intervention dans le processus décisionnel. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication, associées à l'extension mondiale du champ de la compétition économique, expliquent ce tournant qui remet en cause « la division technique du travail et des fonctions instaurées par le taylorisme ». Or, de la même façon que les réelles potentialités anticapitalistes de « l'économie de la connaissance » sont étouffées par l'évolution des firmes contemporaines, le caractère subversif de ces nouvelles exigences rencontre la volonté de puissance des acteurs déjà dominants, qui comptent bien préserver leur « pouvoir discrétionnaire ». Loin d'être promise à une émancipation géné-

rale, la majorité des travailleurs subordonnés risque donc de faire l'objet, davantage et/ou autrement qu'auparavant, de pratiques autoritaires de la part des entreprises et de leurs managers. Dans ce contexte, Trentin questionne le compromis fordiste et sa conception du travail, compromis selon lequel les souffrances et l'aliénation générées par le travail subordonné devraient être soulagées par des compensations monétaires, d'où les revendications syndicales centrées sur le salaire, dans l'attente de la conquête du pouvoir étatique à partir duquel les bases de la propriété seraient enfin transformées. Ce qui a

conduit à un désinvestissement politique envers ce qui, pour les salariés, se jouait quotidiennement dans le travail, et donc à négliger la transformation du travail hétéronome lui-même. Pour Trentin, alors que les transformations à l'œuvre au sein du salariat a rendu caduques les compromis sociaux fondés sur la seule variable du « revenu », le mouvement syndical doit se doter d'un autre imaginaire du travail, en couplant ce dernier à la citoyenneté et en intervenant aussi dans les lieux de production. Selon lui, l'incomplétude des droits formels acquis au sein des démocraties libérales ne tient pas seulement à l'absence de ressources pour les exercer, mais au fait de ne pas être accompagnés de droits équivalents au sein de l'entreprise.

DM



Bruno Trentin : *La Cité du travail*. Fayard, 2012 (25 €)

¹ Fabien Escalona, « Bruno Trentin, *La Cité du travail*. La gauche et la crise du fordisme », *Lectures* [En ligne], Les comptes rendus, 2012, mis en ligne le 2 novembre 2012, consulté le 4 janvier 2018. URL : <http://journals.openedition.org/lectures/9715>

L'OIT et les travailleurs migrants

L'OIT dispose de deux textes fondamentaux sur les migrants. Seul le premier a été ratifié par la France et est par conséquent mobilisable pour contrecarrer les actes politiques que nous estimerions contraires à ses dispositions.

La convention 97 de 1949, ratifiée par la France en 1954, porte sur les travailleurs migrants. Ce texte est très marqué par la période de son adoption (fin des empires coloniaux, avec une vision tournée vers la gestion des besoins en main-d'œuvre pour assurer le développement

de la métropole grâce aux colonies). Il offre néanmoins des points d'appui intéressants. La convention dispose notamment dans son article 6 que « tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, **un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne [...] la sécurité sociale**, à savoir les dispositions légales relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à la maternité, à la maladie, à la vieillesse et au décès, au chômage et aux charges de famille, ainsi qu'à tout autre risque qui, conformément à la législation nationale, est couvert par un système de sécurité sociale ».

Notons aussi que dans son article 7-2, la convention stipule que « tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur **s'engage à ce que les opérations effectuées par son service public de l'emploi n'entraînent pas de frais pour les travailleurs migrants** ». Depuis près de soixante ans, **la France contrevient ainsi quotidiennement à**

cette disposition en exigeant des travailleurs migrants d'assumer différents types de frais (visites médicales en vue de l'établissement du titre de séjour assorti d'un permis de travail, Anaem...).

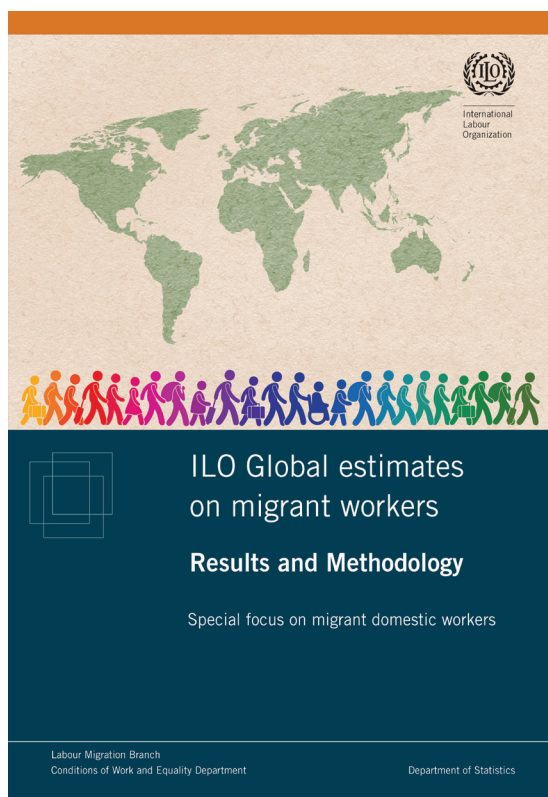
La convention 143, adoptée lors de la 60^e session de la conférence internationale du travail le 23 juin 1975, **n'a été ratifiée à ce jour que par 23 pays**, parmi lesquels on ne trouve que quatre pays membres de l'Union européenne (l'Italie, le Portugal, Chypre, la Suède et la Slovaquie). Ce texte comporte des aspects intéressants, sur lesquels nous pourrions éventuellement nous appuyer dans l'hypothèse où il serait ratifié par la France :

- son préambule présente une **vision humaniste des flux migratoires** pointant les responsabilités des pays du Nord et la nécessité de lutter contre le sous-développement ;
- **Les travailleurs migrants illégalement employés** sur le territoire national ne sont **pas tenus pour responsables de leur situation** (article 2) ;
- l'OIT conseille aux États d'établir un régime de **sanctions** pour frapper **les employeurs et les réseaux** de migrations clandestines (articles 3 et 6) ;
- les **organisations syndicales** sont censées être **consultées** sur les politiques migratoires (article 7) ;
- l'article 10 condamne les discriminations à l'encontre des travailleurs migrants ;
- enfin, les articles 8, 9 et 12 prévoient une information, des formations et

des droits égaux pour les travailleurs migrants, sans faire mention de leur statut éventuel. Pour les migrants résidant légalement sur le territoire, le principe d'égalité est proclamé en matière de salaire, de conditions d'emploi et de travail, mais aussi en ce qui concerne les revenus de transferts et l'accès au bénéfice de la protection sociale, dans les mêmes conditions que les travailleurs autochtones.

Le 16 juin dernier, à l'occasion de la conférence internationale du travail, l'OIT a adopté une nouvelle résolution portant sur « la gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre ». Ce texte réitère certains principes fondamentaux antérieurs mais souligne l'urgence de leur mise en œuvre dans un contexte marqué par une augmentation sans précédent du nombre de réfugiés.

Jamais, depuis la Seconde Guerre mondiale, le nombre de personnes déplacées pour des raisons de guerre, de conflits ou de répressions n'avait été aussi grand. Le phénomène est renforcé par une recrudescence du nombre de migrants pour des raisons économiques. Enfin, le risque est grand que les changements climatiques produisent, à l'avenir, leur lot de misère et de populations réfugiées. Les migrations temporaires de main-d'œuvre prennent de l'ampleur. De nombreux



pays sont désormais à la fois pays d'origine, de transit et de destination. Le nombre de femmes parmi les travailleurs migrants augmente et, dans certains secteurs comme ceux des soins, ainsi que dans le travail domestique, elles représentent la majorité de ces travailleurs. Elles sont plus exposées, du fait de leur genre et de la fragilité de leur statut, aux discriminations, à l'exploitation et aux mauvais traitements. L'OIT, tout en rappelant le caractère positif des migrations, pointe que, du fait de la précarité de statut à laquelle ils sont confrontés, les migrants sont face à un « risque accru de travail des enfants, de servitude pour dettes, de travail forcé, de traite des personnes, aux risques en matière de sécurité et de santé et autres déficits de travail décent ».

La conférence, face à ces urgences, a donc adopté une résolution comportant entre autres les conclusions suivantes :

- **en ce qui concerne les politiques publiques**, « les politiques des États en matière de migrations de main-d'œuvre doivent viser à la réalisation du travail décent en se fondant sur les normes internationales du travail et les principes

et droits fondamentaux au travail » ;

- **en ce qui concerne la place et le rôle des syndicats**, « il est solidement établi que la participation des mandants tripartites de l'OIT aux processus nationaux et régionaux peut renforcer l'efficacité et la pérennité des politiques concernant les migrations de main-d'œuvre, et notamment le recrutement équitable, la protection des travailleurs migrants, le développement des compétences et la reconnaissance des qualifications, et peut améliorer la perception au sein de la population » ;

- **en matière de protection des travailleurs migrants**, l'OIT stipule que « des mesures qui protègent et garantissent aux travailleurs migrants le travail décent contribuent à l'intégration sociale et économique et à l'égalité de traitement. Un

contrôle effectif de l'application des droits fondamentaux au travail des travailleurs migrants, et **l'accès à la justice, indépendamment du statut migratoire, sont nécessaires**. La protection des droits au travail des travailleurs migrants tels que définis dans les conventions pertinentes, y compris la convention 97 sur les travailleurs migrants (1949), la convention 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires 1975), et la convention 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (2011), exige une approche coordonnée des organismes responsables de l'élaboration des politiques au sein des États membres, des institutions chargées de veiller au respect de la législation du travail, et des partenaires sociaux conformément à la législation et à la pratique nationales » ;

- **en matière de recrutement**, « le recrutement équitable est essentiel pour soustraire les migrants aux risques d'exploitation, de mauvais traitements, de violence sexuelle, de travail des enfants, de travail forcé et de traite des personnes, ainsi que pour améliorer la concordance des qualifications et des

emplois tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination » ;

- **en matière de protection sociale**, « faciliter l'accès des travailleurs migrants et de leur famille à la protection sociale, conformément à la législation nationale et aux obligations internationales, **garantit le respect de leur droit à la sécurité sociale, les place sur un pied d'égalité avec les travailleurs nationaux et favorise les migrations équitables de main-d'œuvre** » ;
- **en matière de liberté syndicale**, « les travailleurs migrants peuvent rencontrer des obstacles, en droit et dans la pratique, en matière d'organisation et de négociation collective. La liberté syndicale est un droit fondamental et une condition propice à la réalisation du travail décent ». Pour l'assurer, l'OIT invite les États membres à « **déterminer les obstacles qui entravent la liberté syndicale des travailleurs migrants et évaluer les mesures et les stratégies les plus efficaces pour y faire face** » ;
- **en matière de migrations temporaires et de détachement**, « les migrations temporaires de main-d'œuvre peuvent avoir des effets positifs sur les marchés du travail des pays d'origine et de destination et peuvent combler des déficits ponctuels réels de main-d'œuvre et de compétences dans certains secteurs. Toutefois, une attention particulière doit être portée à l'efficacité de la gouvernance des migrations temporaires de main-d'œuvre pour protéger les droits des travailleurs migrants et nationaux, **garantir le travail décent, permettre l'égalité de traitement conformément à la législation nationale et aux obligations internationales, et respecter les principes et droits fondamentaux au travail** » ;
- **en matière de migrations irrégulières de main-d'œuvre**, « explorer les **voies permettant de sortir de l'irrégularité** et promouvoir le respect des droits humains et des principes et droits fondamentaux au travail des **travailleurs migrants, indépendamment de leur statut migratoire [...], encourager les gouvernements à veiller à ce que les travailleurs migrants en situation irrégulière puissent dénoncer sans risque des conditions de travail abusives et avoir accès à la justice** ».



¹ Écosociété, Montréal, en coopération avec Rue de l'échiquier, Paris. 512 pages, 23,90 € ISBN 978-2-3725-032-8

Alain Deneault: De quoi Total est-elle la somme ?

Début 2017 est paru chez un éditeur québécois¹ l'histoire de ce conglomérat qui s'appelle aujourd'hui Total. Le sous-titre est parlant : « Multinationales et perversion du droit ».

En effet, l'actuelle Total est le fruit de fusions, acquisitions et rachats d'une multitude d'entreprises. Ainsi, Fina et Elf sont étudiées, mais aussi la Compagnie française des pétroles (CFP) et bien d'autres qui font désormais partie de Total. « La somme » acquiert dès lors un sens... bien particulier, parce que l'histoire racontée est loin d'être joyeuse. Les titres des chapitres l'explicitent assez crûment : comploter – coloniser – collaborer – corrompre – conquérir – délocaliser – pressurer – polluer – vassaliser – nier – asservir – régir. Ce n'est peut-être pas un hasard si l'auteur, toute son équipe et l'éditeur principal du livre ne se trouvent pas en France. À la lecture de ces cent ans d'histoire de l'industrie pétrolière française, on en apprend également beaucoup sur l'histoire du colonialisme et la décolonisation française. La Françafrique, finalement, n'est qu'une surface trompeuse. Les relations « officielles » diplomatiques entre États souverains ne représentent qu'une couverture pour des relations intrafilière, voire intragroupe de l'un des secteurs dominants au Moyen-Orient et en Afrique de l'Ouest. Les relations

contemporaines entre la France et ces pays se trouvent éclairées par les analyses produites pour ce document.

Ce livre est manifestement le fruit de plusieurs mois de recherche fouillée et appuyée par toute une équipe d'universitaires québécois, qui ont soulevé plus d'un tabou.

Le lecteur se rend vite compte que Total et ses précurseurs ont et ont toujours eu un poids et une influence économique et politique qui dépassent celle de certains États-nations. Une approche utilitariste de la loi paraît une conséquence logique : est considéré légitime ce qui sert les intérêts de la firme. De toute manière, Christophe de Margerie, PDG de Total de 2010 à 2014, l'a affirmé sous forme d'adage : « Tant que ce n'est pas interdit, c'est permis. » Bien entendu, dans nombre de circonstances, Total pouvait s'appuyer sur la complicité active d'un État pour arriver à ses fins. Au-delà des éclairages qu'il apporte sur le comportement d'une grande firme multinationale et ses nombreux liens avec le monde politique, Deneault pose également la question : avons-nous réellement besoin de ce genre de groupe industriel, à l'abri de toute

concurrence et possédant le poids nécessaire pour écarter l'influence d'un État ?

La parution de ce livre coïncide utilement avec l'adoption en France de la loi sur le devoir de vigilance des grands groupes. Le cas de Total peut servir d'exemple type, car tous les ingrédients d'un plan de vigilance s'y retrouvent : la question du respect du droit, la corruption, l'influence sur des marchés du travail locaux, l'environnement et finalement la question de la paix dans les zones où l'entreprise est active. La question de l'impunité et du pouvoir des juridictions se pose également.

Total est l'exemple même d'une entité construite spécialement pour échapper à tout contrôle des États. Ce livre est un plaidoyer pour la prise de responsabilité des sociétés civiles, dont les syndicats sont probablement les porteurs des informations les plus précises sur le comportement d'une telle firme tout au long de sa filière internationale. La loi « devoir de vigilance » est un outil sans précédent pour mettre en œuvre cette responsabilité.

Les femmes de la rivière qui pleure

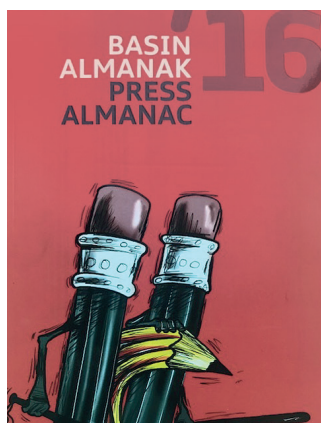
Ce film philippin de Sheron Dayoc lève le voile sur un des nombreux conflits oubliés à travers le monde. L'histoire se déroule dans les montagnes de Mindanao où les luttes territoriales, les querelles ethniques et la culture des clans déchirent les familles de génération en génération, dans un contexte généralisé de conflit armé. L'insécurité prédomine et chaque sortie devient un danger imminent. Jeune veuve, Satra est partagée entre le désir de venger la mort de son mari et celui de protéger les siens. La rivière qui sépare le terrain de sa famille de celui des Ismael constitue le théâtre de toutes les rancœurs, mais aussi de toutes les douleurs.

La violence qui caractérise cette région trouve ses origines dans la période coloniale et notamment le Traité de Paris, en 1898, par lequel l'Espagne, qui a occupé les Philippines durant 300 ans, cède ses territoires d'outre-mer aux États-Unis. Mindanao, où se trouvent une communauté musulmane et une population indigène importantes, n'a jamais cessé de résister à l'invasisseur, qu'il soit espagnol, américain ou japonais. Elle se voit autonome, y compris vis-à-vis du gouvernement de Manille, qui n'hésite pas à encourager l'installation de nouveaux migrants dans cette région au sous-sol fertile et riche en minerais. Les grands propriétaires philippins et les multinationales agroalimentaires ou minières n'hésitent pas à jouer sur les tensions entre les communautés pour accaparer les richesses



naturelles. En près de cinquante ans, on compte ainsi dans cette région plus de 140 000 morts et des millions de déplacés. Dans ce contexte, la place des femmes dans le processus de paix prend de plus en plus d'importance au niveau local.

Mariannick Le Bris



Le Press almanac 2016 – Turkey est un document historique d'actualité, qui répertorie la répression exercée quotidiennement sur la presse, les médias et les journalistes en Turquie en 2016 et 2017.

Press Almanac 2016 - Turkey

Le syndicat des travailleurs du livre et de la presse DISK BASIN-IS a élaboré et diffusé chaque mois en turc et en anglais le bilan de ces violations, qui se sont considérablement accrues en quantité et en qualité après la sinistre tentative de coup d'État du 15 juillet 2016.

Depuis l'instauration de l'état d'urgence dans tout le pays et la gouvernance par décrets-lois que promulgue le président Erdogan, on a emprisonné plus de journalistes en Turquie que dans tout autre pays du monde.

Pendant l'une des missions de l'intersyndicale française de solidarité avec la Turquie, les camarades de DISK BASIN-IS nous ont demandé notre concours afin de l'éditer sous forme d'almanach.

Ainsi Press Almanac 2016 a été imprimé en Turquie avec l'aide des organisations syndicales françaises CFTD, CFTC, CGT, FSU, Solidaires, Unsa, CFTD-Journalistes, SNJ, SNJ-CGT.

L'édition 2017 est en préparation. Malheureusement, la matière ne manque pas...

Nejat Ferouse

Formation syndicale

Espace International - 2018

STAGES	DATES	INTITULÉS	PUBLICS CIBLÉS
Module 1 4 jours	Du 8 au 11 octobre 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	Du 17 au 19 décembre 2018	Une action revendicative en Europe et dans le monde Les acteurs syndicaux dans le monde	Responsables EI des FD, UD, CR, CE confédération

CEE	Du 12 au 16 novembre 2018	Activité CGT dans les Comités d'entreprise européens	Membres des CEE nouvellement désignés ou peu expérimentés
-----	----------------------------------	---	---

ISST Bourg-la-Reine	Du 4 au 9 juin 2018	Apprendre à lire et à analyser les comptes des firmes multinationales	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	Du 19 au 23 novembre 2018	Firmes multinationales, stratégies syndicales et devoir de vigilance.	Conseillers confédéraux, responsables EI des FD et CR, Administrateurs salariés, membres des CEE

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

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

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

Frédéric IMBRECHT /
Membre de la CE confédérale
En charge des questions européennes
Courriel : f.imbrecht@cgt.fr
Tél. : 01 55 82 81 83

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

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

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
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 TRETIAKOVA /
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 participation de
Mariannick LE BRIS
Jacky HORTAUT

Conception – réalisation : La CGT
Espace International – Case 7-3
263 rue de Paris – 93516 Montreuil cedex
Maquette : Espace Information et
Communication – 24 janvier 2018
Secrétariat de rédaction : Espace
Information et Communication
Imprimé par nos soins
NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE



**VOUS VOULEZ SUIVRE L'ACTUALITÉ DE LA CGT ?
RECEVOIR LES DERNIERS COMMUNIQUÉS ?
PARTICIPER AUX CAMPAGNES ?**

**ABONNEZ-VOUS
à la newsletter de cgt.fr**

Abonnez-vous à la newsletter de cgt.fr
et ne ratez plus la moindre news sur la CGT

Pour vous abonner, rendez-vous sur
<http://cgt.fr/inscription-newsletter.html>

**la
cgt**

Mon chef
n'arrête pas
de me faire
des avances

Je reçois
des dizaines
de SMS
obscènes.

Tous les
jours au
travail,
on m'ac-
cueille
avec une
blague
salace.

En
pleine
réunion,
il pose
sa main
sur ma
cuisse

ni de la séduction

ni de l'humour

STOP

AUX VIOLENCES
SEXISTES ET
SEXUELLES

la
cgt