

Non à un retour au (Doing) Business as Usual

Le nouveau mouvement syndical international face à la crise mondiale de l'emploi

Par Susan Javad et Sarah Ganter

La crise économique et financière mondiale frappe les travailleurs de plein fouet : selon des estimations de l'Organisation internationale du travail (OIT), il y aura en 2009 59 millions de chômeurs de plus qu'en 2007. Ce qui avait commencé par une crise du crédit aux États-Unis se transforme en une crise mondiale de l'emploi. Les gouvernements des principaux pays industrialisés et émergents s'efforcent de trouver des solutions permettant de sortir de la crise. Afin d'éviter que les intérêts des salariés ne passent à la trappe, le mouvement syndical international exige une place à la table des négociations et affiche une force renouvelée.

1. De la crise financière à la crise de l'emploi

La crise financière internationale, déclenchée par les comportements spéculatifs sur les marchés financiers et les déficiences du contrôle public, s'est étendue au point de provoquer une crise économique mondiale. Tous les pays de l'OCDE connaissent des réductions radicales de leurs performances économiques et les pays émergents et en développement sont, eux aussi, bien qu'à des degrés divers, touchés par la crise.

Le recul de l'activité économique entraîne des suppressions d'emplois. L'OIT estime que la crise actuelle pourrait coûter plus de 59 millions de postes. Les expériences passées montrent que souvent, les emplois supprimés en temps de crise ne sont pas recréés lors de la reprise. Certes, de nouveaux contrats de travail sont conclus, mais généralement à des conditions plus mauvaises pour les travailleurs que les emplois supprimés.

« Ce ne sont pas les travailleurs qui sont à l'origine de cette crise, ils en sont les victimes »,¹ déclare Berthold Huber, président d'IG Metall. Pour Michael Sommer, président du DGB, les syndicats ont donc pour mission « de tirer les conséquences morales et politiques de la crise. Cela, nous en sommes aussi redevables aux travailleurs. En effet, à l'issue d'une telle crise, ce sont eux qui payent les pots cassés ».²

C'est justement cela qu'il faut, de l'avis des syndicats, empêcher. Une telle crise ne doit pas non plus se reproduire à l'avenir. Ces dernières années, le mouvement syndical international s'est repositionné et exige d'être associé à la gestion politique de la crise, afin de faire entendre le point de vue des travailleurs lors de la réforme de l'architecture économique et financière mondiale.

Dans ce qui suit, nous exposons dans les grandes lignes la façon dont les syndicats ont participé au

1 Interview au Saarbrücker Zeitung, 30/04/2009, <http://www.saarbruecker-zeitung.de/sz-berichte/themen/art2825,2879267> (document consulté le 6/11/2009)

2 Interview au Tagesspiegel, 13/10/2008, <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/Finanzkrise-Michael-Sommer%3Bart271,2634809> (document consulté le 6/11/2009)

débat mené jusqu'à présent et ce qu'ils ont obtenu. Nous aborderons cependant dans un premier temps la dimension entièrement nouvelle de l'action syndicale et la nouvelle identité, plus affirmée, des acteurs syndicaux au niveau mondial. Nous continuerons par un état des lieux de l'intégration des syndicats aux *structures de gouvernance* internationales, dont les modalités vont de l'activité générale de lobbying aux structures tripartites bien établies en passant par la consultation. Enfin, nous nous pencherons sur les revendications concrètes du mouvement syndical international relatives à la crise économique et financière mondiale, en mettant l'accent sur le processus du G20, qui devient actuellement la pièce maîtresse de la gouvernance mondiale du 21^e siècle.

2. Le nouveau mouvement syndical international

La mondialisation économique, la transnationalisation des entreprises et l'augmentation de la pression concurrentielle qui en résulte se sont traduites par une compétition plus âpre entre les travailleurs dans le monde. Les syndicats l'ont ressenti de plus en plus clairement depuis les années 1980 : dans les pays industrialisés occidentaux, les gouvernements néolibéraux les ont marginalisés politiquement et dénigrés en les traitant d'obstacles à la croissance. En même temps, ils ont perdu de plus en plus d'adhérents et vu leur marge de manœuvre se réduire fortement face à la mondialisation économique et aux possibilités de délocalisation de la production qui en résultent.

Dans les pays en développement, les syndicats étaient de toute façon dans une position plus faible que leurs homologues des pays industrialisés, en raison de la faiblesse des structures étatiques et de l'informalisation de l'économie nationale. La crise des dettes et les programmes d'ajustement structurel imposés par le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale (BM) ont encore affaibli les

structures syndicales qui, dans ces pays, étaient surtout concentrées dans le service public.

Au niveau national comme international, les syndicats ont d'abord été désorientés. Dans ces nouvelles conditions, les instruments classiques des conflits du travail, comme la grève, ont perdu de leur efficacité. Il s'en est suivi un douloureux processus de consolidation.

Certes, dès les années 1960, les premiers pas avaient été faits vers la constitution de réseaux, avec la création de comités d'entreprise mondiaux et de réseaux syndicaux, mais le mouvement syndical international était resté longtemps divisé. Ce n'est en effet qu'en 2006 que les deux confédérations syndicales opérant jusqu'alors de façon séparée, la « Confédération mondiale du travail » (CMT) et la « Confédération internationale des syndicats libres » (CISL), ainsi que quelques fédérations indépendantes, se sont unies pour donner naissance à la « Confédération syndicale internationale » (CSI).³

Depuis la création de la CSI, les 168 millions de travailleurs qu'elle représente dans le monde parlent d'une seule voix. Le *Conseil des Global Unions*, également créé en 2006, regroupe la CSI et les *Fédérations syndicales internationales* (FSI, anciennement « secrétariats professionnels internationaux ») réorganisées depuis 2000. La *Commission syndicale consultative* (TUAC) auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), est également intégrée, avec une fonction consultative, au sein de ce forum de coordination.

Il en résulte une professionnalisation croissante du travail. Les *Global Unions* – représentation des intérêts des travailleurs au plan mondial – savent exactement ce qu'ils veulent : une place à la table des négociations sur la réforme de l'architecture financière et économique internationale. Jamais le mouvement syndical international n'avait été en aussi bonne position pour assumer activement cette mission.

3 La Fédération syndicale mondiale (FSM), d'obédience communiste, existe encore indépendamment de la CSI, mais ses effectifs sont négligeables.

3. Une place à la table des négociations ! Oui, mais laquelle ?

Dans le contexte de la crise mondiale de l'emploi, où les droits fondamentaux des travailleurs sont menacés partout dans le monde, les syndicats ne se contentent plus d'un rôle marginal de groupe de pression, mais entendent participer concrètement au processus de négociation.

Afin d'examiner à quoi pourrait ressembler une intégration plus institutionnalisée des positions syndicales, nous faisons dans un premier temps un tour d'horizon des canaux par lesquels ils sont jusqu'à présent intervenus dans le processus de formation d'opinion et de décision, dans les organisations internationales et les forums intergouvernementaux.

Un partenaire égal en droits :

L'Organisation internationale du travail

L'OIT est née en 1919 de la conviction que la paix universelle est indissociable de la justice sociale. Le mouvement syndical international a été le moteur principal de la création de l'OIT, qui a toujours été fondée sur le principe du tripartisme et a été intégrée en 1946 au système des Nations unies nouvellement créées. Au sein de cette structure tripartite, le Conseil d'administration (*Governing Body*) et la Conférence internationale du Travail (*International Labour Conference*), qui siège une fois par an, sont composés de représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Chaque année, les violations des normes du travail de l'OIT sont examinées par les organes de contrôle de l'OIT, mais, à la différence d'une procédure judiciaire, aucun jugement n'est prononcé. Ce mécanisme ne dépasse pas le stade de la stigmatisation : au mieux, on constate donc une violation claire des normes de l'OIT, sans que des sanctions soient prises. Par rapport à l'Organisation mondiale du commerce (OMC), l'OIT est donc de facto un tigre édenté.

Pendant les premières décennies qui ont suivi la Deuxième Guerre mondiale, l'OIT a fortement marqué le débat et joué un rôle normatif en matière de législation sur le travail et de législation sociale. Elle a ensuite vu son influence diminuer pendant les

années 1980, parallèlement à la montée en puissance du FMI et de la BM. L'OIT a présenté des concepts importants pour faire face à la crise actuelle, que ce soit dans le document *Lutter contre la crise financière et économique par le travail décent* sur la crise mondiale de l'emploi ou par le *Pacte mondial pour l'emploi*, mais elle a dû dans un premier temps se battre pour être tout simplement associée aux mesures de gestion de la crise.

Primus inter pares : les Nations unies

Dans le système des Nations unies (ONU), l'intégration des acteurs syndicaux prend essentiellement la forme du statut consultatif octroyé à certaines organisations non gouvernementales (ONG). L'article 71 de la charte des Nations unies prévoit que le Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC) peut, s'il y a lieu, consulter des organisations non gouvernementales. Sous la pression des acteurs syndicaux, cette possibilité a été complétée en 1946 par une résolution de l'Assemblée générale définissant le statut consultatif des organisations non gouvernementales. Les tentatives faites pour étendre cette fonction consultative à d'autres organes des Nations unies, comme l'Assemblée générale elle-même, sont longtemps restées vaines. En 1997, l'Assemblée générale a décidé pour la première fois, dans le cadre du *processus d'examen sur le Sommet Planète Terre +5*, d'autoriser plus d'un millier d'ONG bénéficiant du statut consultatif à participer à une session extraordinaire de l'Assemblée générale. Cette forme de participation consultative des organisations accréditées auprès de l'ECOSOC fait depuis partie intégrante de l'activité quotidienne des Nations unies. La classification des syndicats dans la catégorie floue des ONG ne tient toutefois pas compte de leur dimension d'acteur. En effet, en raison de la démocratie qui règne en leur sein et de la vaste fonction représentative qu'ils exercent, ils ont en règle générale une plus grande légitimité que d'autres organisations de la société civile.

Une autre forme de participation des acteurs syndicaux a été réalisée dans le cadre du *Pacte mondial*, solennellement lancé en 2000 à New York. Ce pacte conclu entre les Nations unies et le secteur privé vise à faire adhérer les entreprises aux principes de la

responsabilité sociale. Les syndicats sont représentés au Conseil du Pacte mondial. Du point de vue des syndicats, cette forme d'engagement volontaire du secteur privé est critiquable dans la mesure où les droits syndicaux sont passés à l'arrière-plan au profit des exigences liées à l'environnement et des promesses de durabilité et que le caractère facultatif de la *responsabilité sociale d'entreprise* (RSE) risque de saper les normes internationales du travail contraignantes.

Un conseil institutionnalisé : l'Organisation de coopération et de développement économiques

Le TUAC fait partie intégrante des structures de l'OCDE et représente les intérêts de plus de 60 millions de travailleurs syndiqués des pays de l'OCDE. L'intégration du TUAC à l'OCDE, fondée en 1961, a été certainement facilitée par le fait qu'il avait déjà été créé dans l'immédiat après-guerre comme organe consultatif dans le cadre du plan Marshall. Quand le Programme de rétablissement européen est devenu l'OCDE, cette structure de représentation des intérêts syndicaux a été préservée.

Les décisions sont prises par l'Assemblée générale, qui siège deux fois par an et à laquelle sont invités tous les membres, c'est-à-dire les confédérations nationales des pays de l'OCDE et les représentants du mouvement syndical international. Le Secrétariat du TUAC, actuellement présidé par John Evans, a pour mission de coordonner les groupes de travail œuvrant sur différents thèmes pertinents dans le contexte de l'OCDE. Il est également chargé d'élaborer des positions qui sont soumises aux consultations régulières qui ont lieu avec les comités correspondants de l'OCDE ou également transmises aux bureaux de la Conférence des ministres de l'OCDE. Le TUAC coordonne par ailleurs au plan thématique les préparations du mouvement syndical international pour les sommets du G8 et du G20.

Le TUAC dispose ainsi, tout comme son homologue patronal, de nombreuses possibilités de consultation et d'influence sur les positions de l'OCDE. Par le

passé, ce mécanisme a permis aux positions syndicales de se faire entendre. Le thème de la gouvernance d'entreprise (*Cooperate Governance*) en est un exemple : dans ce domaine, le TUAC a réussi en 2003/2004 à donner sa marque aux négociations gouvernementales et cela, en présence de quelques gouvernements hostiles et d'un cercle d'entreprises hostiles.⁴

Un dialogue sans concession : la Banque mondiale et le Fonds monétaire international

La CSI (et sa devancière) a toujours fait pression sur les institutions financières internationales pour qu'elles examinent les répercussions sociales de leurs programmes et entendent les avis du mouvement syndical à ce propos. À la fin des années 1990, la BM et le FMI ont commencé à s'ouvrir à un dialogue dans ce domaine. Dans plusieurs cas, la CSI et les FSI ont été associées à l'élaboration du rapport sur le développement mondial. En outre, des réunions régulières ont été initiées entre des représentants syndicaux, la BM et le FMI, dont une réunion de haut niveau qui a lieu tous les deux ans et des consultations thématiques semestrielles. Ces échanges ont eu pour principaux résultats une meilleure prise en compte des normes fondamentales internationales du travail et l'augmentation de la participation des acteurs syndicaux à l'élaboration des *Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté*. Les syndicats estiment toutefois que cette coopération ponctuelle n'est pas satisfaisante, car elle n'est pas suffisamment cohérente et systématique.

Les syndicats critiquent régulièrement le rapport annuel *Doing Business*, une publication phare de la BM qui évalue les pays en fonction de leur attitude favorable ou non aux entreprises. Pendant des années, les syndicats, dont la Confédération syndicale allemande DGB, avaient attiré l'attention sur le problème posé par les catégories d'évaluation, où la régulation laxiste du marché du travail et la faiblesse des systèmes de protection sociale étaient considérées comme des atouts. Il a fallu attendre avril 2009 pour que la *Société financière internationale* (IFC), le bras financier de la BM, accepte de modifier de façon

4 Pierre Hubbard et Roy Jones : Ein Durchbruch für Stakeholderrechte. In : Mitbestimmung, édition internationale, 2004 : http://www.boeckler.de/92462_30872.html (document consulté le 1/11/2009)

fondamentale le système d'évaluation. Un groupe de travail, où siègent également des représentants de l'OIT, est chargé d'élaborer un nouvel indicateur de protection et de sécurité des travailleurs. La CSI s'est félicitée que le respect des normes fondamentales du travail de l'OIT ait à l'avenir des répercussions positives sur l'évaluation.

Une intégration informelle :

L'Organisation mondiale du commerce

Depuis sa création en 1995, l'Organisation mondiale du commerce (OMC) est au centre de l'attention du mouvement syndical international, dont l'objectif principal est d'ancrer les normes fondamentales de l'OIT au sein de l'OMC. L'OMC dispose d'un mécanisme de sanction efficace pour les conflits commerciaux, l'Organe de règlement des différends, qui n'accorde cependant jusqu'à présent aucune attention aux critères sociaux. Les syndicats veulent changer cette situation. Il faut inviter les pays membres de l'OMC à respecter les normes fondamentales du travail et les sanctionner en cas de violation. Cet objectif n'a pas encore été atteint, pas plus que les divers contacts informels des syndicats avec le Secrétariat de l'OMC n'ont débouché sur une procédure formelle et institutionnalisée. Ainsi, les syndicats, s'ils ont accès à l'ensemble des documents importants de l'OMC, sur lesquels ils peuvent aussi donner leur avis, ne bénéficient pas d'un statut consultatif à part entière.

La consultation comme concession : le G8

Près d'un quart de siècle sépare la création du G8 (alors G6) en 1975 et la participation régulière d'acteurs syndicaux au processus de négociation de ce groupe réunissant les « sept plus grands pays industrialisés et la Russie ». C'est seulement en 1999, sous la présidence allemande, que le G8 a adopté des consultations régulières dans le contexte du travail de la réunion des ministres du Travail et des Affaires

sociales du G8. Du point de vue des syndicats, cette mesure a eu des résultats positifs. Ainsi, lors du sommet du G8 à Heiligendamm en 2007, certaines des revendications essentielles des syndicats ont été reprises dans la déclaration finale. Le président du DGB, Michael Sommer, résumait alors ainsi la situation : « Non seulement les syndicats ont pu se faire entendre, mais leurs préoccupations ont eu des retombées concrètes sur la déclaration des ministres du Travail du G8. Cela vaut pour la dimension sociale de la mondialisation, pour les stratégies visant à augmenter et améliorer l'emploi et pour les systèmes de protection sociale dans les pays émergents et en développement, tout comme pour la revendication en faveur d'une augmentation de la responsabilité sociale des entreprises. Ainsi, ce fut certainement le dialogue le plus réussi que nous ayons jamais eu avec les ministres du Travail dans le cadre du G8. »⁵

Une autre nouveauté de la rencontre du G8 d'Heiligendamm a été, pour la première fois, la présence à la réunion des ministres du Travail de Dresde avant le sommet, de représentants d'importantes organisations de gouvernance mondiale, à savoir l'OMC et l'OIT, invités par les syndicats.

Toutefois, les débuts de la crise financière et économique, fin 2007, ont fait passer au second plan les points marqués à Heiligendamm. On s'est rapidement aperçu que le G8, un forum fermé aux puissances émergentes, n'était pas le bon instrument pour résoudre la crise. On a alors renforcé au plan international le processus du G20, engagé dès la fin des années 1990, mais qui était jusqu'à présent resté dans l'ombre du G8.

Face à la montée en puissance du processus du G20 qui devrait, selon toute probabilité, prendre la place du G8 en tant qu'organe décisionnel phare de l'économie mondiale, le mouvement syndical international concentre de plus en plus ses forces dans cette direction.

5 DGB, information sur le sommet du G8 d'Heiligendamm du 6 au 8 juin 2007.

4. Les réponses des syndicats à la crise

Les Confédérations syndicales mondiales, le TUAC et la CSI se sont exprimés à la veille des sommets du G8 et du G20 de Washington, Londres, L'Aquila et Pittsburgh, en publiant des déclarations et listes de revendications détaillées. Ils ont également participé au processus de discussion de la commission d'experts de l'ONU créée par l'ECOSOC et présidée par le prix Nobel Joseph Stiglitz. Lors de la 98^e Conférence internationale du Travail de Genève, les représentants des travailleurs, les employeurs et les représentants des gouvernement réunis au sein du *Comité plénier* tripartite ont adopté des positions communes sur la crise de l'emploi. Dans le cadre du *Sommet mondial pour l'emploi*, des stratégies ont été élaborées pour atténuer, à l'aide d'un pacte mondial pour l'emploi, les plus graves conséquences de la crise sur la situation de l'emploi dans le monde. Le mouvement syndical international défend les points de vue essentiels suivants :

- *Changement systémique fondamental* : les syndicats estiment qu'il faut profiter de la fenêtre d'opportunité ouverte par la crise pour mettre en œuvre une réforme paradigmatique de l'architecture économique et financière mondiale.
- *Problématique de l'emploi* : la protection de l'emploi et la création d'emplois doivent être au cœur d'une stratégie de régénération internationale concertée.
- *Durabilité* : les réponses à apporter à la crise financière doivent, dans l'optique d'un New Deal vert, être respectueuses de l'environnement et tenir compte de la vulnérabilité particulière des pays en développement. Il faut aussi engager une transition juste (*just transition*), car « les populations ne doivent pas être forcées de choisir entre leur niveau de subsistance et l'environnement »⁶. La revendication est qu'il faut tenir compte à la fois de la durabilité et de la justice sociale.
- *Le rôle de l'OIT* : les syndicats estiment que l'OIT, en tant qu'institution internationale réunissant autour d'une même table les travailleurs, les employeurs et les gouvernements, est particulière-

ment bien placée pour formuler des réponses à la crise. Il convient donc de renforcer ses structures et de l'intégrer au processus pour qu'elle y occupe une place centrale.

- *Charte et normes mondiales* : la communauté internationale doit adopter une Charte mondiale de la gestion durable ainsi qu'une norme mondiale de bonne conduite, d'intégrité et de transparence qui serviront de base à une croissance économique mondiale plus forte, plus juste et plus propre.
- *Intégration institutionnelle des syndicats* : dans le cadre du processus du G20, les syndicats réclament la place qui leur revient à la table des négociations. Les autres instances du système de gouvernance mondiale et notamment les institutions financières internationales pourraient elles aussi intégrer de façon encore plus systématique le point de vue des travailleurs.

Les syndicats ne font pas que s'exprimer, ils sont aussi entendus. Une de leurs revendications, la prise en considération accrue de la dimension de l'emploi, a été entendue lors de la réunion du G20 de Londres et poursuivie à Pittsburgh. Les revendications essentielles des syndicats relatives à l'intégration de l'OIT et à une Charte mondiale de la gestion durable sont aussi présentes dans la déclaration finale.

Outre ces revendications, la CSI et les FSI ont présenté dans la déclaration de Londres un programme d'action concret pour la réforme des marchés financiers. Il porte sur les huit points suivants :

1. agir de façon systématique et avec détermination contre le secteur bancaire « parallèle » ;
2. assécher les paradis fiscaux et les places financières offshore et introduire de nouveaux régimes d'imposition internationaux ;
3. assurer aux pays en développement un accès équitable et durable aux marchés financiers internationaux ;
4. réformer le modèle d'activité des banques privées pour prévenir les bulles d'actifs et réduire les risques d'endettement ;
5. contrôler la rémunération des cadres, des actionnaires et des autres intermédiaires de crédit ;

6 « Une économie mondiale plus forte, plus saine et plus juste : l'OCDE doit agir et se réformer pour l'avenir », déclaration du TUAC au Conseil de l'OCDE au niveau des ministres, Paris, 25-26 juin, p. 10.

6. protéger les familles des travailleurs contre le placement agressif de prêts (prêt rapace, *predatory lending*) ;
7. consolider et renforcer l'obligation publique de reddition de comptes, le mandat et les moyens des autorités de tutelle ;
8. restructurer et diversifier le secteur bancaire.

Les *Global Unions* exigent des gouvernements des pays membres du G20 rien moins qu'un changement de paradigme idéologique. L'ordre économique après la crise ne devra donc pas être le même qu'avant la crise. Au contraire, les *Global Unions* estiment qu'il faut modifier maintenant les structures économiques mondiales pour qu'elles permettent un emploi digne, conformément à la notion de *travail décent* de l'OIT et mettent le bien des travailleurs au centre de l'activité économique.

À Washington et à Londres, les *Global Unions* avaient déjà réussi à avoir des entretiens informels avec pratiquement tous les acteurs politiques majeurs du processus de négociation. Malgré cela, jusqu'au sommet de Londres, ils n'étaient qu'un groupe de pression parmi beaucoup d'autres. Mais les choses ont changé depuis le sommet suivant, celui de Pittsburgh en septembre 2009.

5. Le monde après Pittsburgh – Réussites et nouveaux défis

Depuis que le processus du G20 a pris de la vitesse, les syndicats avaient comme objectif déclaré d'obtenir au moins le même degré d'intégration aux négociations que pour le G8. Cet objectif semble atteint à l'issue du sommet de Pittsburgh. À l'avenir, des représentants des employeurs et des travailleurs (*Business and Labour*) seront consultés. Les modalités précises de cette consultation ne sont pas encore fixées de façon définitive, mais il semble bien que le degré d'intégration au processus du G20 sera le même que pour le G8. Une première réunion des ministres du Travail des pays membres du G20 aura ainsi probablement lieu au printemps 2010 aux États-Unis.

L'intention d'élaborer une charte de la gestion durable a été reprise dans le document final. On ne connaît pas encore la forme précise qu'aura ce document, mais le mouvement syndical international annonce sa volonté de participer de façon proactive à son élaboration. Cette charte ne sera pas contraignante en termes de droit international, car le G20, comme le G8 avant lui, est un club beaucoup trop petit, dont la légitimité ne se mesure qu'à l'aune des résultats obtenus. Cette charte doit pourtant constituer un cadre de référence d'après lequel, on l'espère, de plus en plus d'États s'orienteront au fil du temps.

Le renforcement de la position de l'OIT au sein des *structures de gouvernance mondiale* constitue un autre succès remporté par les syndicats. Dans le document final du sommet de Pittsburgh, les gouvernements du G20 font explicitement mention de l'OIT et promettent de ne pas prendre la crise comme prétexte pour affaiblir les normes du travail de l'OIT. Les syndicats exigent en outre que soit mis en place, sous l'égide du G20, un groupe de travail sur la politique du travail et de l'emploi qui comprendra également des syndicalistes et des représentants de l'OIT.

Malgré les succès remportés, les syndicats n'ont pas le temps de se reposer sur leurs lauriers. En effet, le mécanisme de consultation ne pourra être utilisé efficacement dans le contexte du G20 que si le processus de coordination au sein des *Global Unions* est poursuivi et approfondi. La question se pose de savoir comment intégrer plus fortement les syndicats opérant au plan national dans les pays émergents du G20 aux structures de coordination internationales, qui sont jusqu'à présent dominées par des représentants syndicaux des pays industrialisés du Nord. Pour ce faire, il faut que les syndicats des pays émergents s'impliquent plus fortement dans la discussion internationale entre les syndicats et qu'ils exercent au plan national, auprès de leurs gouvernements, une activité de lobbying efficace en faveur des positions syndicales.

Dans ce contexte, la Chine constitue un défi particulier. Environ 169 millions de travailleurs⁷ adhèrent à la confédération syndicale chinoise ACFTU (*All-China Federation of Trade Unions*). Cette organisation n'est toutefois pas affiliée à la CSI, car elle n'en respecte pas les principes, à savoir l'indépendance et la démocratie interne. En raison de l'importance croissante de la Chine dans l'économie internationale, il faut cependant trouver des moyens d'instaurer des échanges avec l'ACFTU. C'est la seule façon d'empêcher que les positions négociées au sein de la CSI et concertées avec les gouvernements correspondants n'échouent du fait de l'opposition de la Chine.

Il ne faut pas non plus perdre de vue que le G20 n'aura jamais la légitimité du G192, l'Assemblée générale de l'ONU. Si le G20 est l'organe de décision internationale dans la période de crise actuelle, il faut trouver des solutions pour faire entendre les voix des syndicats de pays non membres au G20, qui ne participent donc pas aux réunions syndicales précédant les sommets. Jusqu'à présent, cette intégration se fait par l'intermédiaire de l'OIT, du TUAC et des organisations régionales de la CSI. Le secrétaire général de la CSI, Guy Ryder, s'efforce d'associer au processus de discussion toutes les organisations affiliées à la CSI.

Globalement, il faut donc se battre pour que l'élan en faveur de modifications substantielles des « règles du jeu » internationales soit suivi d'effets. En Europe, et notamment en Allemagne, on voit déjà apparaître des configurations politiques qui sont traditionnellement moins ouvertes aux positions syndicales.

Les intérêts des travailleurs seront-ils effectivement plus pris en considération dans les structures de gouvernance mondiale ? Cela dépendra de la détermination et de la cohésion avec lesquelles le mouvement syndical international défendra son programme. Il ne doit pas y avoir de retour au (*Doing Business as Usual*).

Les auteurs :

Susan Javad collabore au projet Politique syndicale mondiale au département Politique et développement mondiaux de la FES à Berlin.

Sarah Ganter est coordinatrice syndicale au département Amérique latine et Caraïbes de la FES à Berlin.

Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Entwicklungszusammenarbeit, Globale Gewerkschaftspolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for International Development Cooperation, Global Trade Union Program
Hiroshimastraße 28, 10785 Berlin, Fax ++49 30 26935-9211

Sie finden die Kurzberichte zum Herunterladen auf <http://www.fes.de/gewerkschaften>
To download the briefing papers please use: <http://www.fes.de/gewerkschaften>

Reiner Radermacher, E-Mail: Reiner.Radermacher@fes.de
Cindy Espig, ++49 30 26935-7487, e-mail: Cindy.Espig@fes.de