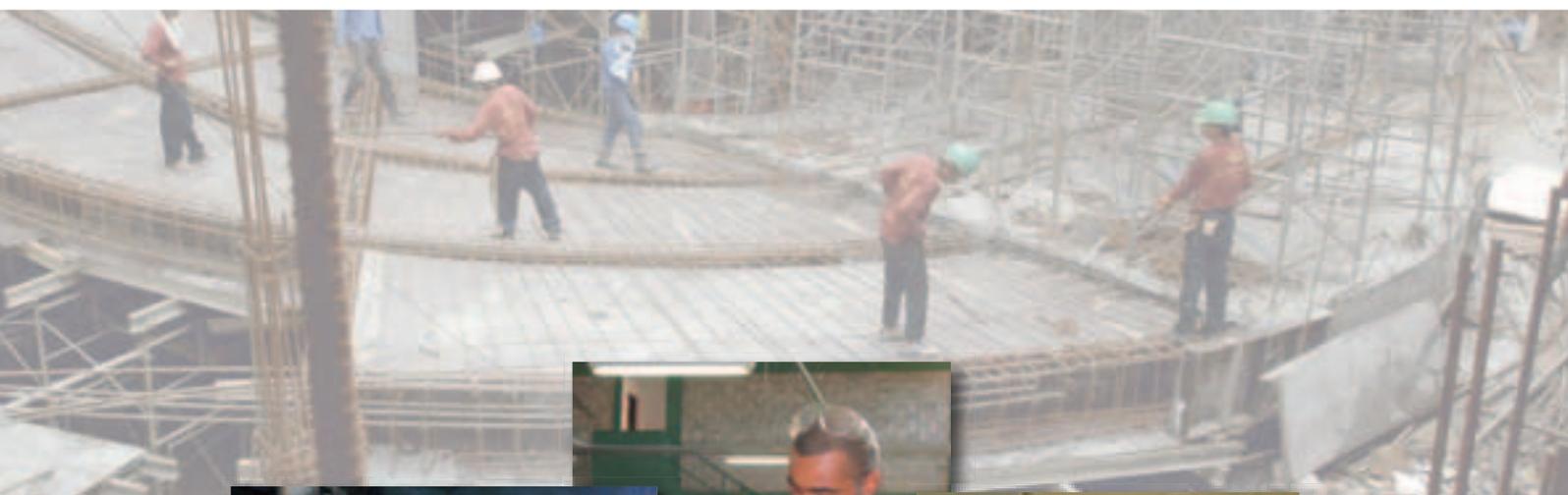


# Mondialisation et justice sociale

La promotion des syndicats dans  
la coopération internationale





# Mondialisation et justice sociale

La promotion des syndicats dans  
la coopération internationale





ISBN 3-89892-

© Friedrich-Ebert-Stiftung

*Editeur:* Friedrich-Ebert-Stiftung  
Internationale Entwicklungszusammenarbeit  
Globale Gewerkschaftspolitik  
Erwin Schweisshelm  
53170 Bonn

*Rédaction:* Severin Schmidt, Bernhard Stelzl

*Photos de titre:* dpa, FES  
*Maquette:* Pellens Kommunikationsdesign, Bonn  
*Impression:* Bonner Universitäts-Buchdruckerei

Printed in Germany 2005

## SOMMAIRE

La mondialisation des relations du travail	6
Introduction au projet	8
Coopération syndicale de la Fondation à l'échelle internationale	10
Collaboration d'IG Metall et de la FES dans la coopération internationale	12
Rapport de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	14
Education – un instrument pour les jeunes syndiqués	16
FSI – conventions cadres et réseaux	18
Réseaux régionaux de syndicats	20
INFO ASIE	21
Coopération syndicale aux Philippines	22
Syndicats d'Amérique latine et des Caraïbes	24
Les réseaux syndicaux des implantations de BASF	29
Genre et travail syndical	30
INFO AFRIQUE	32
La coopération de la FES avec le SATUCC	33
INFO EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE (PECO)	34
Un réseau pour les salariés de GM en Europe Centrale et Orientale	35
INFO PAYS INDUSTRIELS OCCIDENTAUX	36
INFO MOAN	38
Du « no man's land » à la coopération	39
Adresses des fédérations syndicales internationales	41
Réseau mondial des antennes de la FES	42
Publications	43

## La mondialisation des relations du travail

En 2003, près de 65 000 entreprises opéraient à l'échelle internationale – flexibilisant par là même le choix de leurs sites d'investissements. Aujourd'hui, si les pays, les régions et les villes se disputent les investisseurs, les sites d'une seule et même entreprise sont également en concurrence directe les uns avec les autres. Dans cette compétition, le niveau des salaires et la sécurité sociale ne sont que de simples facteurs de coûts supplémentaires. Au sein des pays industriels, les salaires et les conditions de travail subissent une pression croissante : pour conserver un semblant de compétitivité, les salariés doivent souvent supporter de douloureuses entailles à leurs droits. Dans les pays pauvres, on dissuade la main d'œuvre de faire accepter ses revendications et d'améliorer ses conditions de travail. Le pouvoir de négociation des syndicats s'est affaibli et nombreux sont ceux qui parlent d'une spirale à la baisse généralisée des droits sociaux dans le monde. Ce phénomène est d'autant plus prononcé qu'avec un niveau d'information supérieur à celui des employés, les directions d'entreprises sont prétendument plus à même d'évaluer les avantages et les inconvénients des différents sites – ou, pour formuler les choses différemment – de dresser les employés les uns contre les autres.

Les dernières décennies se caractérisent par une intensification des réseaux de l'économie mondiale. Les marchés financiers, les relations commerciales et les processus de production ne se limitent plus à quelques Etats et ne sauraient être régulés par ces seuls Etats. Cette évolution a également des répercussions sur la situation économique et sociale des salariés du monde entier et sur l'équilibre des forces entre partenaires sociaux.



### Le début d'un long parcours

Pour faire un tant soit peu obstacle à cette évolution, les syndicats doivent mondialiser leurs réseaux et trouver des réponses communes aux défis de la mondialisation. Dans ce contexte, les fédérations syndicales internationales (FSI) – Global Union Federations (GUF) – jouent un rôle central. Ces «FSI» concluent des conventions cadres de minima sociaux avec le management des multinationales et encouragent activement la mise en réseau régionale et mondiale des syndiqués. Elles organisent également des campagnes consacrées à diverses entreprises et à différents secteurs. Par ailleurs, parallèlement à ces activités, quelques entreprises disposent déjà de réseaux transnationaux. Dans des groupes tels que BASF, Nestlé, Coca-Cola ou DaimlerChrysler, ces réseaux sont en train de se mettre en place ou opèrent déjà depuis plusieurs années – avec ou sans l'appui de la direction. Mais ces mesures ne sont que de tout premiers pas vers une défense globale et efficace des intérêts des employés. A ce jour, les succès notables ne sont que ponctuels et il est encore peu probable que l'on assiste à un changement de paradigme dans les rapports entre le capital et le travail. L'enjeu sera donc d'imposer un visage social au développement économique et d'asseoir la concurrence sur une base équitable. Pas seulement au profit du management des entreprises, mais également au profit des salariés.



## La politique syndicale de la Friedrich-Ebert-Stiftung à l'échelle internationale



Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn



Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin

*Comment décririez-vous l'action syndicale de la Friedrich-Ebert-Stiftung à l'échelle internationale?*

**Schweisshelm:** «L'action syndicale à l'échelle internationale fait partie intégrante du travail international de la Friedrich-Ebert-Stiftung. Pour atteindre les objectifs principaux de ce travail, qui consistent à promouvoir la démocratie, à éviter les conflits et à faire appliquer la justice sociale, les syndicats sont indispensables. Ils ne défendent pas seulement les intérêts des salariés, mais font également partie, dans de nombreux Etats, des organisations démocratiques de la société civile.»

*Mais n'est-ce pas aux syndicats allemands qu'incombe cette action syndicale à l'échelle internationale?*

**Schweisshelm:** «Il y a là une particularité : la Fédération des syndicats ouvriers allemands, la DGB, a explicitement mandaté la Fondation Friedrich Ebert pour représenter les syndicats allemands à l'étranger. Cela s'explique tant par l'histoire commune des syndicats et de la Fondation Friedrich Ebert que par notre infrastructure internationale. Notre fédération a une réputation de partenaire fiable et crédible!»

*Concrètement, comment s'organise cette action?*

**Schweisshelm:** «L'action syndicale internationale de la Fondation Friedrich Ebert s'articule autour de deux niveaux principaux: les programmes nationaux, qui encouragent les syndicats à l'échelle nationale, et le projet de «Politique syndicale mondiale» – coordonné

**«Sans oublier de veiller à l'indépendance réciproque de la FES et des syndicats allemands, il faut retenir la chose suivante: la DGB et ses syndicats vous ont confié un mandat – représenter les syndicats allemands à l'étranger.»**

(Dieter Schulte, président de la DGB de 1994 à 2002  
2001, conférence des collaborateurs de la Friedrich-Ebert-Stiftung à l'étranger)

par le bureau central de Bonn – qui vise à conférer un visage social à la mondialisation. Dans chaque pays, les programmes nationaux soutiennent les syndicats tant dans leur fonction d'acteurs politiques de la société civile que dans leur fonction de défenseurs des intérêts des salariés. Ces programmes sont coordonnés par les représentations de la Fondation à l'étranger. Les thèmes en sont par exemple le développement des compétences pour le dialogue social, la politique salariale, la privatisation et les questions relatives au droit du travail.»

*Qu'est-ce que cela signifie et avec qui coopérez-vous pour réaliser les objectifs de ce projet?*

**Schweisshelm:** «Comme l'indique déjà son nom, le projet de «Politique syndicale mondiale» se concentre sur la consolidation des syndicats et sur une meilleure représentation des employés à l'échelle mondiale. Les partenaires majeurs de ce projet sont les fédérations syndicales internationales (FSI) et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), mais également des organisations telles que l'Organisation internationale du travail (OIT), la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC ou TUAC), les structures syndicales régionales et les organisations non gouvernementales (ONG).

L'aide apportée par ce projet peut revêtir des formes très variées. En 2004, plus de 100 projets individuels ont bénéficié d'une aide dans 45 pays différents. A titre d'exemple, la Fondation était tout aussi présente au Vietnam qu'au Brésil, en Azerbaïdjan ou bien au Mali, en Afrique. Dans chacun de ces pays, le travail syndical s'inscrit dans un contexte différent.»

*Quels sont les piliers de ce travail ?*

**Schweisshelm:** Dans le cas de l'aide apportée par notre projet, le travail s'articule autour de trois niveaux clés: la politique syndicale, les entreprises et la politique de développement.

Dans le domaine de la politique syndicale, nous préparons des publications consacrées à des thèmes de politique sociale, nous organisons des séminaires

et des formations à l'attention des syndiqués et apportons notre soutien à la défense des droits de l'Homme et des droits syndicaux.

Dans le domaine des entreprises, la Fondation encourage la création de réseaux pour défendre les intérêts des employés de multinationales, tout en promouvant les conventions cadres et la mise en œuvre de codes de conduite au sein des groupes internationaux.

Dans le domaine de la politique de développement, la priorité est à l'intégration de normes sociales au niveau de la coopération allemande et internationale. De plus, la Fondation soutient la participation des syndicats à des projets de «commerce équitable» tels que la Flower Label Campaign de l'ONG FIAN et la Clean Clothes Campaign. Depuis octobre 2004, enfin, une aide est accordée à un master destiné à des jeunes syndiqués des pays en voie de développement. Proposé à l'Université de Kassel et à l'Institut universitaire technique (Fachhochschule) de Berlin, ce master se consacre à la politique du marché de l'emploi et à la mondialisation. Sur le plan international, notre projet est associé à d'autres donateurs implantés aux Etats-Unis et en Europe. Ces liens permettent d'échanger les tâches et de les coordonner, tout en ciblant et en améliorant l'efficacité politique de l'aide apportée.»

*Sachant que le contexte est tellement international et que l'Allemagne est la championne mondiale des exportations, il ne se passe sans doute plus rien à l'intérieur du pays?*

**Schweisshelm:** «Mais si, bien sûr; l'Allemagne s'implique dans un grand nombre de commissions comme les cercles de travail internationaux de la DGB, la table ronde sur les codes de conduite et l'équipe thématique OMC de la Friedrich-Ebert-Stiftung.»

*L'enjeu en vaut-il la peine ?*

**Schweisshelm:** «Je pense que oui. Comme le montrent les débats actuels, il n'est plus possible d'assurer la justice sociale dans chaque pays pris isolément. Et grâce au travail de la FES, il est désormais plus difficile de dresser les employés les uns contre les autres.»

## Coopération syndicale de la Fondation à l'échelle internationale

**50 ans de coopération avec la Fédération des syndicats ouvriers allemands (DGB)  
Jürgen Eckl, direction confédérale de la DGB, section de l'Action syndicale  
à l'échelle internationale et européenne**

Au fil des décennies, ce qui avait commencé par une simple répartition des tâches pour mettre à profit les moyens offerts par la coopération se transforma en un réseau mondial de relations bilatérales, régionales et internationales entre les syndicats.

Au début des années 60, lorsque les premiers conseillers syndicaux prirent le chemin du Mali et du Japon pour le compte de la FES, aucun des pionniers impliqués ne se doutait que l'accord informel et oral qu'avaient passé Dr. Günter Grunwald pour la FES et Ludwig Rosenberg pour la DGB donnerait naissance à un projet solide et durable de coopération internationale entre les syndicats. Au fil des décennies, ce qui avait commencé par une simple répartition des tâches pour mettre à profit les moyens offerts par la coopération se transforma en un réseau mondial de relations bilatérales, régionales et internationales entre les syndicats. Aujourd'hui, ce réseau repose sur le travail effectué par les bureaux de la Fondation à l'étranger. Bénéficiant de mises au point régulières entre les sections internationales des syndicats allemands et les coordinateurs syndicaux du bureau central de la Fondation, il est porté par des valeurs et des objectifs communs : la promotion de syndicats libres, autonomes, forts et capables d'agir – autant de piliers indispensables au développement démocratique.

Par-delà les revers qu'il lui arrive d'essuyer, cette exigence commune ouvre un champ de travail à la fois vaste et difficile, le plus souvent: il s'agira par exemple de soutenir la mise en place de syndicats – dans un cadre fréquemment répressif – ou d'apporter des conseils spécialisés dans des processus complexes d'adaptation et de transformation. Les responsables de ce travail sont avant tout les collaborateurs de la Fondation installés à l'étranger. Assistés par les experts syndicaux locaux au sein des bureaux de la Fondation, ces professionnels tout aussi loyaux qu'opérationnels disposent d'une expérience internationale, d'une apti-



tude à communiquer et de qualités analytiques qui sont autant de fondements pour un travail compétent.

Grâce au flux d'information continué résultant de ce travail, la DGB et ses syndicats peuvent se faire une bonne idée des évolutions régionales, nationales et internationales, sans que leur jugement ne soit biaisé par la traditionnelle diplomatie syndicale. A l'inverse, sur place, les représentations étrangères véhiculent une image du mouvement syndical allemand qui a largement contribué à la réputation encore très intacte des syndicats allemands.

A la différence des instituts d'autres fédérations syndicales, le travail de la FES ne se réduit pas à une simple coopération avec les syndicats. La FES coopère amplement, à des niveaux divers d'un pays à l'autre, avec d'autres acteurs sociaux, comme les partis politiques, les gouvernements, le monde universitaire, les médias et les organisations féminines. Ainsi, sur le terrain, nos partenaires syndicaux se voient offrir de nouvelles opportunités de communication et de dialogue avec d'autres secteurs sociaux, ce qui est loin d'être évident dans de nombreux pays.



**A la différence des instituts d'autres fédérations syndicales, le travail de la FES ne se réduit pas à une simple coopération avec les syndicats. La Fondation coopère amplement, à des niveaux divers d'un pays à l'autre, avec d'autres acteurs sociaux, comme les partis politiques, les gouvernements, le monde universitaire, les médias et les organisations féminines. Ainsi, sur le terrain, nos partenaires syndicaux se voient offrir de nouvelles opportunités de communication et de dialogue avec d'autres secteurs sociaux.**



- La reconduction régulière, sur l'initiative de la direction de la DGB, du mandat d'action syndicale de la Fondation à l'étranger ;
- la participation de la DGB et de ses syndicats aux conférences syndicales régulièrement organisées par la Fondation ;
- l'implication des collaborateurs de la FES dans le développement des programmes et leur participation aux concertations avant leur départ à l'étranger ;
- les échanges occasionnels de collaborateurs des deux institutions ;
- le vaste soutien apporté aux missions des syndicats allemands à l'étranger et aux missions des spécialistes ;
- le concours de représentants syndicaux à l'échelle nationale pour les programmes de visite, les forums de discussion et les conférences, l'aide apportée par la Fondation aux congrès des syndicats allemands et de la Confédération internationale des syndicats libres afin de permettre aux syndiqués des pays du sud, d'Europe centrale et d'Europe de l'Est d'être présents.

Voilà un catalogue non exhaustif des nombreux efforts déployés, tout particulièrement dans le contexte actuel de la mondialisation, pour réussir à développer la coopération internationale des syndicats.

## Collaboration d'IG Metall et de la FES dans la coopération internationale

Klaus Priegnitz, direction d'IG Metall – section Affaires internationales

### Les droits syndicaux sont des droits de l'Homme

Les priorités établies par la Friedrich-Ebert-Stiftung pour sa politique syndicale à l'échelle mondiale correspondent exactement à la politique internationale d'IG Metall. Partant de l'idée que les droits syndicaux sont des droits de l'Homme, l'action internationale de la Fondation et d'IG Metall s'aligne sur la déclaration de juin 1998 de l'Organisation internationale du travail (OIT) «relative aux principes et droits fondamentaux au travail».

### Rechercher de nouvelles coalitions, emprunter de nouvelles voies

Pour donner corps à cette idée, les principes d'action sont clairs:

Premièrement: renforcer les fédérations syndicales internationales pour encourager la mise en place de structures syndicales efficaces dans le monde. Deuxièmement: rechercher la coopération avec les organisations dites non gouvernementales (ONG). Dans la pratique, ces approches se complètent, par exemple lorsque les entreprises concluent spontanément des conventions dans le domaine de la politique d'IG Metall. Dans ce contexte, la Friedrich-Ebert-Stiftung permet d'établir des réseaux entre les syndicats et les organisations non gouvernementales, afin de pouvoir contrôler efficacement les accords-cadres à l'échelle internationale (International Framework Agreements – IFA).

**Premièrement, renforcer les fédérations syndicales internationales pour encourager la mise en place de structures syndicales efficaces dans le monde. Deuxièmement: rechercher la coopération avec les organisations qualifiées de non gouvernementales (ONG).**

A cet égard, IG Metall et la Friedrich-Ebert-Stiftung réalisent tout à fait que de tels accords cadres ne sauraient remplacer des dispositions légales et obligatoires à l'échelle internationale et européenne: elles les considèrent toutefois comme un instrument qui permet de conférer un cadre social à l'économie mondiale.

A l'avenir, l'enjeu devra consister à développer un concept commun pour combiner politique de développement et politique sociale à l'échelle internationale et pour imposer les droits sociaux de l'Homme jusque dans les domaines «durs» de la politique – comme l'Organisation mondiale du commerce. Dans ce contexte, il conviendra également d'améliorer la concertation avec les diverses organisations impliquées dans l'action internationale. Plus concrètement, dans le cadre de la politique du gouvernement fédéral – songeons aux objectifs du Millénaire pour le développement/réduction de moitié de la pauvreté d'ici à 2015 –, il s'agit d'accorder les politiques afin d'éviter les doubles emplois et d'utiliser efficacement les fonds de tiers qui se font de plus en plus rares.

### Développer le discours à l'échelle internationale

Transposé au niveau de la coopération internationale, ce qu'IG Metall a mis en route au niveau national avec son «initiative des travailleurs» (réassigner une place centrale non seulement à l'équité sociale, mais également à l'«Homme», dans la définition de notre société), revient à imposer des règles du jeu sociales au capitalisme mondial: n'est-il pas très inquiétant qu'à l'heure actuelle, il faille remettre des prix d'honneur sous prétexte que certaines entreprises respectent et encouragent les normes fondamentales du travail de l'OIT?



### Les conventions fondamentales

Les quatre principes de base ne se limitent pas aux huit conventions fondamentales; véritable cadre d'orientation et d'action de l'OIT, ces maximes se retrouvent dans un grand nombre d'autres conventions et recommandations. C'est toutefois sur la base des conventions fondamentales suivantes – qui portent parfois le nom de conventions des droits de l'Homme – que les principes de base ont été élaborés:

**Jusqu'à présent (au mois de mai 2005), 109 Etats membres de l'OIT, dont l'Allemagne, ont ratifié l'ensemble des conventions fondamentales – ou conventions des droits de l'Homme. 33 Etats ont ratifié sept de ces conventions, 14 pays en ont ratifié six et 10 Etats en ont ratifié cinq.**

#### Convention 87

Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948

#### Convention 98

Droit d'organisation et de négociation collective, 1949

#### Convention 29

Travail forcé, 1930

#### Convention 105

Abolition du travail forcé, 1957

#### Convention 100

Egalité de rémunération, 1951

#### Convention 111

Discrimination (emploi et profession), 1958

#### Convention 138

Age minimum, 1973

#### Convention 182

Interdiction et mesures immédiates pour la suppression des pires formes de travail des enfants, 1999



## ENGAGEMENT SYNDICAL

## Un danger de mort et la menace de perdre son emploi

Encore 129 syndiqués assassinés dans le monde, un nombre croissant de menaces de mort, d'attaques violentes et de peines d'emprisonnement: aujourd'hui comme hier, les droits syndicaux sont piétinés aux quatre coins du monde. Leurs défenseurs sont réduits au silence à coup de représailles, de persécution, d'emprisonnement et de mesures bien pires, encore. Dans son rapport annuel de 2004, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) se devait de signaler l'affligeant bilan de la persécution des syndiqués et la violation, dans 134 pays, de droits syndicaux non seulement fondamentaux, mais également reconnus à l'échelle internationale. Parmi les lieux les plus dangereux pour les militants syndicaux, la Colombie continue d'occuper une bien triste première place: ne serait-ce qu'en 2003, 90 personnes y sont mortes en raison de leurs convictions et de leurs activités. Par ailleurs, la Chine a montré, une fois de plus, que l'essor économique ne s'accompagne pas nécessairement d'une amélioration de la législation pour les travailleurs. Le rapport de 2004 montre également que de plus en plus de femmes sont victimes d'attaques.

**Parmi les lieux les plus dangereux pour les militants syndicaux, la Colombie continue d'occuper une bien triste première place: ne serait-ce qu'en 2003, 90 personnes y sont mortes en raison de leurs convictions et de leurs activités.**

## Des défis au seuil de nos portes

Mais les droits syndicaux fondamentaux sont également muselés au seuil de nos portes, dans les nouveaux pays de l'UE. En République tchèque, quelques employeurs ont retenu le salaire de syndicalistes. D'autres cherchent à empêcher par tous les moyens que les conventions collectives ne deviennent obligatoires sur le plan juridique. En Lituanie, la direction d'un dépôt de voitures a convoqué les employés un à un pour qu'ils lui confirment par écrit qu'ils avaient quitté leur syndicat. Les personnes qui ont refusé ont été licen-





ciées. En Pologne, également, les syndicats ont rapporté de nombreux cas de licenciements de syndiqués actifs. Il en va de même aux Etats-Unis, où les conditions se durcissent de plus en plus. Les cabinets d'avocats qui «nettoient» des entreprises syndicalisées ou empêchent que les syndicats ne s'établissent au sein des sociétés peuvent se réjouir: ils ont de plus en plus de travail.

### Tourmentes et solidarité: hier et aujourd'hui

Au cours de notre histoire, les syndicats ont souvent fait l'amère expérience de la répression. Depuis son avènement, au XIXe siècle, le mouvement syndical allemand a dû se battre contre des mesures de répression qui atteignirent leur paroxysme sous le nazisme.

A cette époque, la coopération des syndicats à l'échelle internationale a joué un rôle crucial pour la résistance syndicale. D'abord installée à Prague, puis à Copenhague, la représentation des syndicats allemands en exil a bénéficié de l'aide financière de l'ancienne Fédération internationale des syndicats. Pris isolément, les syndicats tels que celui des métallurgistes ou des travailleurs des transports étaient dans la même situation: ce n'est qu'avec l'assistance politique et matérielle de leurs fédérations internationales qu'ils purent opposer leur résistance à Hitler.

Protégé par l'article 9 de notre Loi fondamentale, le droit de créer des syndicats libres et indépendants s'inscrit également dans le droit international public, du fait d'une convention de l'Organisation internationale du travail. En raison de leur expérience passée, les syndicats allemands et la Friedrich-Ebert-Stiftung – qui est très proche de ces syndicats – estiment qu'il est de leur devoir de faire appliquer ce principe dans la pratique – et dans le monde. C'est donc en toute logique que la Fondation Friedrich Ebert aide et subventionne l'engagement de la CISL en faveur des droits de l'Homme et des droits syndicaux.

**Le rapport de la CISL s'intitule «Rapport annuel des violations des droits syndicaux». Il s'étoffe malheureusement de plus en plus chaque année, mais nos médias n'en parlent que très peu.**

## Education – un instrument pour les jeunes syndiqués

### Le master «Politique de l'emploi et mondialisation»



Je m'appelle **Mina Vukojcic** et je viens de Belgrade, la capitale de la Serbie et du Monténégro. Je travaille à la fédération syndicale «Nezavisnost», un mot que l'on peut traduire par «indépendance». Mon travail est essentiellement lié aux secteurs artistique et culturel. Notre objectif est de renforcer la coopération internationale et de véhiculer certaines préoccupations de nos jeunes membres. En tant que participante au premier cours pilote pour syndiqués du monde entier, je pense que le master sur la politique de l'emploi et la mondialisation nous apporte une expérience précieuse et exceptionnelle. Nous partageons des idées, acquérons des connaissances, mettons l'accent sur le mouvement syndical international, élargissons notre perception des choses, affrontons des défis mondiaux et faisons entrer le monde dans notre salle de classe. Tout cela, nous le faisons dans un but: améliorer notre engagement syndical.

Partout dans le monde, les syndicats subissent une immense pression. Du fait de l'ouverture des marchés, du resserrement des réseaux de production et de la concurrence qui en résulte pour minimiser les coûts de production, notamment ceux du travail, dans presque tous les pays, les délégués du personnel sont confrontés à une question: comment protéger les droits acquis et comment obtenir des droits nouveaux pour la population active?

L'industrie automobile l'illustre parfaitement: avant qu'un véhicule ne soit terminé, un nombre incalculable d'entreprises implantées dans des dizaines de pays travaillent sur le produit; pour minimiser les coûts, la concurrence ne se joue plus seulement entre les groupes, mais également entre les différents sites d'un seul et même groupe et entre les Etats. Un grand nombre de délégués du personnel appréhendent cette «mondialisation» de l'économie comme une menace, la jugeant injuste et incontrôlable; rares sont ceux qui procèdent à une analyse différenciée et scientifique de ces tendances. D'un autre côté, loin de ne voir que des désavantages à la «mondialisation», la plupart des organisations financières internationales comme le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale y voient essentiellement des avantages – et ce, même pour de larges couches de la population.

Cette contradiction frappante d'une perception et d'un jugement à l'autre de même que le manque de connaissances économiques chez les syndiqués ont enclenché un processus de réflexion qui a abouti à la création d'un master unique au monde: lancé par l'Organisation internationale du travail (OIT) en coo-

**Cette contradiction frappante d'une perception et d'un jugement à l'autre de même que le manque de connaissances économiques chez les syndiqués ont enclenché un processus de réflexion.**



pération étroite avec la Friedrich-Ebert-Stiftung, ce master vise à transmettre aux jeunes syndiqués des connaissances économiques et sociales sur le processus de mondialisation. Dans ce contexte, les cours consacrés aux normes du travail et aux normes sociales à l'échelle internationale se voient accorder la priorité – l'objectif étant d'utiliser les connaissances fraîchement acquises comme un instrument au service du «travail syndical quotidien» (par exemple pour les négociations de conventions collectives et les conflits sociaux entre patronat et salariat). Ces connaissances doivent également aider les jeunes syndiqués à se montrer compétents et convaincants pour défendre leurs positions face aux autres acteurs de l'économie mondiale. Recherchant le dialogue avec ces acteurs, il s'agit de les sensibiliser aux revendications des syndicats.

Au terme de trois années de préparation, ce cursus a fini par être inauguré le 7 octobre 2004 à l'Université de Kassel avec la participation de la ministre fédérale de la Coopération économique et du Développement Heidemarie Wieczorek-Zeul, la vice-présidente de la DGB (Fédération des syndicats ouvriers allemands), Ursula Engelen-Kefer, et le président du groupe des travailleurs de l'OIT, Sir Leroy Trotman.

La diversité des étudiants est à l'image de la diversité du monde: les 25 participants de l'année universitaire 2004/2005 proviennent de quatre continents et de 20 pays; ces femmes et ces hommes se sont tous engagés dans un syndicat de leur pays et ont au moins un équivalent de la licence (bachelor). Les étudiants ont passé leur premier semestre à l'Université de Kassel et le deuxième à l'Institut universitaire éco-

**Euan Gibb:** Je vis en Allemagne avec ma compagne Diana et notre bébé de 7 mois, Natalie. Je suis un membre actif du syndicat canadien des travailleurs de la branche automobile (Canadian Autoworkers Union – CAW) et travaille dans une entreprise automobile depuis 1996. En 1999, j'ai commencé à combiner mes activités et à alterner entre le cursus universitaire et le travail à la chaîne: l'enseignement et le travail syndical se complétaient. C'est alors que j'ai entendu parler du concept d'université mondiale du travail dans le cadre du programme d'études sur le travail de l'Université McMaster au Canada. En tant que travailleur et syndiqué d'une industrie régie par le mondialisme, j'ai été très séduit par l'idée d'enrichir l'internationalisme syndical à travers ce programme. La première année de l'université mondiale du travail touche à sa fin. On peut déjà affirmer que quelques amitiés durables se sont nouées. Le contenu des cours s'est avéré non seulement stimulant, mais également pertinent par rapport à nos stratégies d'opposition. Et bien sûr, chaque jour nous menons des débats dans nos salles de classe: ces débats sont d'une richesse remarquable.



nomique de Berlin (Fachhochschule für Wirtschaft). En sus d'activités purement universitaires, le programme comprend également nombre d'excursions et de stages. Ainsi, les participants de ce cursus n'apprennent pas seulement des théories, mais découvrent également le modèle allemand des relations industrielles dans la pratique.

Il va sans dire que ce cursus va fortement contribuer à divulguer des connaissances solides sur le contexte économique et social de la mondialisation. Sans compter que les participants vont nouer de précieux contacts personnels et créer, par là même, un réseau international auquel les jeunes syndiqués pourront continuer de recourir pendant de nombreuses années.

## LES FEDERATIONS SYNDICALES INTERNATIONALES (FSI)

## Instruments du contre-pouvoir international

«La direction du groupe et les délégués nationaux et internationaux du personnel reconnaissent leur responsabilité sociale et les principes fondamentaux du 'Global Compact'. Le groupe BMW soutient cette initiative des Nations Unies et s'engage à réaliser la vision d'une économie mondiale durable et homogène.» Voilà ce que l'on peut lire dans le préambule de la déclaration commune sur les droits de l'Homme et les conditions de travail au sein du groupe BMW émise par le producteur automobile bavarois et la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM). En mai 2005, le groupe BMW est la onzième entreprise à passer une convention cadre internationale de ce type avec la FIOM. A l'instar des syndicats industriels allemands, comme IG Metall ou IG BCE, certaines fédérations syndicales se battent à l'échelle mondiale pour défendre les intérêts des employés dans leurs secteurs respectifs. Au cours des dernières années, ces «fédérations syndicales internationales» (FSI) se sont organisées, tant au niveau structurel que dans le contenu de leurs programmes, pour pouvoir répondre à l'internationalisation massive des

réseaux de l'économie. Les FSI présentent de grandes différences au niveau de leur composition: tandis que dans certains secteurs, les syndicats industriels européens sont fortement représentés, d'autres FSI défendent avant tout les intérêts des employés dans les pays en voie de développement.

## Conventions cadres

L'une des priorités des représentants internationaux des travailleurs réside dans la conclusion de conventions cadres entre les FSI et les multinationales. Ces conventions, qui sont généralement signées par la direction des entreprises et les FSI, fixent des normes sociales valables pour tous les employés du groupe à l'échelle mondiale. A la différence des «codes de conduite», qui sont unilatéraux, ces conventions font l'objet d'accords et de contrôles bilatéraux. Pionnière dans l'adoption de cet instrument, l'IUTA a signé la première convention cadre avec Danone en 1988, puis une autre avec la chaîne hôtelière Accor en 1995. S'ensuit la convention de la FITBB avec IKEA et celle du géant de

## Les différentes «fédérations syndicales» en bref

<b>IE (EI)</b>	Internationale de l'éducation
<b>ICEM</b>	Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses
<b>CISL (ICFTU)</b>	Confédération internationale des syndicats libres
<b>FITBB (IFBWW)</b>	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
<b>FIJ (IFJ)</b>	Fédération internationale des journalistes
<b>FIOM (IMF)</b>	Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie
<b>FITTHC (ITGLWF)</b>	Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir
<b>FIOT (ITF)</b>	Fédération internationale des ouvriers du transport
<b>IUTA (IUF)</b>	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
<b>ISP (PSI)</b>	Internationale des services publics
<b>UNI</b>	Union Network International

## Conventions cadres du printemps 2005

GUF	Unternehmen	Land
ICEM	Statoil	Norvège
ICEM	Freudenberg	Allemagne
ICEM	Endesa	Espagne
ICEM	Norske Skog	Norvège
ICEM	ENI	Italie
ICEM	SCA	Suède
ICEM	Lukoil	Russie
FITBB	IKEA	Suède
FITBB	Faber-Castell	Allemagne
FITBB	Hochtief	Allemagne
FITBB	Skanska	Suède
FITBB	Ballast Nedam	Pays-Bas
FITBB	Impregilo	Italie
FITBB	Veidekke	Norvège
FIOM	Merloni	Italie
FIOM	BMW	Allemagne
FIOM	Volkswagen	Allemagne
FIOM	DaimlerChrysler	Allemagne
FIOM	Leoni	Allemagne
FIOM	GEA	Allemagne
FIOM	SKF	Suède
FIOM	Rheinmetall	Allemagne
FIOM	Bosch	Allemagne
FIOM	PRYM	Allemagne
FIOM	Renault	France
IUTA	ACCOR	France
IUTA	Danone	France
IUTA	Chiquita	Etats-Unis
IUTA	Fonterra	Nouvelle-Zélande
IUTA	Club Méditerranée	France
UNI	Telefonica	Espagne
UNI	Carrefour	France
UNI	OTE	Grèce
UNI	ISS	Danemark
UNI	H&M	Suède



l'énergie Statoil avec le syndicat international de la chimie (ICEM). Depuis l'année 2002, la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) a conclu plus de onze conventions avec des entreprises transnationales au sein de son secteur, dont DaimlerChrysler, Volkswagen, Bosch et BMW.

Lors d'une conférence sur l'internationalisation des relations du travail organisée par la Friedrich-Ebert-Stiftung en octobre 2004, les représentants des FSI ont débattu des opportunités et des difficultés engendrées par ces conventions. Il est notamment ressorti que dans de nombreuses entreprises, les FSI doivent encore se battre pour être reconnues comme représentants légitimes des intérêts des employés. De plus, dans la mesure où les fédérations patronales ne disposent que d'organisations nationales ou régionales, elles ne sont pas à même de dialoguer avec les FSI. Au cours de leurs débats, les représentants des FSI ont également souligné que certains pays n'ont aucun syndicat démocratique, ce qui complique le contrôle des conventions cadres. De ce fait, les FSI craignent d'être exclues des processus de décision de certaines entreprises. Enfin, les FSI ont souligné à quel point il est frappant que les conventions cadres aient été presque exclusivement conclues par des groupes d'Europe continentale. Seule une entreprise des Etats-Unis (Chiquita) a signé une convention – et aucune entreprise d'origine asiatique.

En dépit de ces aspects négatifs, les conventions cadres ont prouvé qu'elles sont un instrument efficace et innovant. A cet égard, l'enjeu n'est pas seulement d'établir des cadres et des normes en faveur des employés: il importe surtout que les FSI soient reconnues comme partenaires.

## Réseaux régionaux de syndicats



La Fondation Friedrich Ebert n'apporte pas seulement son soutien aux conventions cadres, elle encourage également les réseaux de délégués du personnel au sein des multinationales. Le réseau de syndicats de l'entreprise chimique BASF – qui fait l'objet d'un chapitre à part entière dans cette brochure – nous en livre un bon exemple, de même que le groupe alimentaire Nestlé: pour les syndicats, cette entreprise exerce une fonction phare. Non seulement parce qu'avec ses 253 000 employés et ses 57 milliards d'euros de chiffre d'affaires (en 2003), ce groupe est le plus grand groupe alimentaire au monde, mais également parce que, comme presque aucune autre entreprise, Nestlé opère à l'échelle mondiale: seuls 2 pour cent, environ, de la production annuelle sont encore réalisés dans son pays d'origine, à savoir la Suisse; le reste est fabriqué dans quelque 500 sites répartis sur 84 Etats.

A ce jour, Nestlé n'a signé aucune convention cadre, mais il existe une coopération globale étroite dans le réseau du syndicat international des travailleurs de l'alimentation (IUTA). En 1999, lors d'un congrès international de ce syndicat à Manille, des principes sociaux de base que l'entreprise se doit de respecter à l'échelle mondiale ont été conclus. Cette «déclaration de Manille», qui comprend des droits élémentaires des employés, sert à la fois de référence et de base pour les autres actions du réseau. Entre 2002 et 2004,

dans le cadre d'un projet de l'IUTA, du syndicat de l'alimentation et de l'hôtellerie (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, NGG) et de la Fondation Friedrich Ebert, quatre rencontres régionales et une rencontre internationale de syndiqués de l'entreprise ont été organisées afin de permettre un échange d'informations et de planifier d'autres stratégies. Depuis l'automne 2004, la Fondation Friedrich Ebert subventionne quatre coordinateurs régionaux des réseaux en Afrique, en Asie-Pacifique, en Amérique latine et en Europe de l'Est. Grâce à cet engagement, il devrait être possible de stabiliser les contacts et de réaliser une coordination professionnelle. Face à ce processus, l'attitude de la direction du groupe est ambivalente. D'un côté, l'IUTA est a priori reconnue comme partenaire; il existe un conseil d'entreprise européen et les représentants de la direction étaient présents à Manille en 1999; mais de l'autre côté, hors Europe, les réseaux de syndicats ne reçoivent pas un accueil particulièrement favorable à la direction centrale de Vevey.

En dehors des deux exemples fournis par BASF et Nestlé, la Friedrich-Ebert-Stiftung encourage d'autres réseaux de syndicats au sein de groupes internationaux tels que General Motors et Coca Cola. Ce faisant, elle apporte une contribution importante à la mise en place d'un dialogue social à l'échelle mondiale, tout en renforçant la solidarité internationale.



## Les syndicats en Asie

En Asie, la situation syndicale est très variée. Il existe de puissantes organisations au Japon, à Singapour, en Australie et, en grande partie, en Malaisie et en Corée. Mais dans de nombreux autres pays, aucune représentation des intérêts véritablement solide et indépendante ne peut voir le jour en raison des restrictions imposées par le droit du travail et de la répression exercée par les gouvernements. Dans d'autres pays encore, c'est aux leaders syndicaux qu'il faut imputer la faiblesse des mouvements de travailleurs. En Asie du Sud, tout particulièrement, ces leaders se sont liés à des partis politiques et sont divisés par des frontières religieuses et ethniques. Les femmes et les jeunes employés ne sont que très peu présents dans la direction de ces organisations. De plus, le secteur informel – qui, en Inde, englobe 90 pour cent de la population en état de travailler – n'est presque pas représenté, lui non plus, par les syndicats en place. Au Vietnam et en Chine, la situation est particulière: les syndicats continuent d'y entretenir des liens étroits avec le parti communiste et doivent encore définir leur propre rôle en tant que représentants des intérêts au sein d'une économie de marché.

Pourtant, du fait de la faiblesse globale de la société civile, les syndicats de la plupart des pays asiatiques comptent parmi les rares groupes sociaux qui soient mobilisables et disposent de structures nationales. Face à la dynamique



économique engendrée par le secteur de l'industrie et des services en Asie, face à la dérégulation et à l'informalisation du monde du travail, les partenaires sociaux – c'est-à-dire les syndicats, les organisations patronales et les institutions de l'Etat – sont des acteurs essentiels du dialogue politico-social avec l'Asie. Les syndicats asiatiques sont des partenaires centraux dans le travail de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

En Asie et dans le Pacifique, l'action de la Fondation vise à encourager les syndicats en tant que représentants des intérêts des travailleurs et en tant que force démocratique et sociale. La Fondation s'engage pour que les droits syndicaux soient reconnus comme éléments des droits universels de l'Homme. Ce travail passe nécessairement par un dialogue critique et constructif avec les gouvernements asiatiques qui luttent contre la pauvreté et considèrent que le développement de la communauté prime sur les droits de l'individu – du moins pendant certaines phases du développement de leur pays.

Du fait de leur perpétuelle discrimination au travail, la promotion des femmes dans les syndicats reste une priorité. Cette promotion contribue par ailleurs largement à rompre la rigidité des structures syndicales. Enfin, la même chose vaut pour la nécessité d'encourager les jeunes à s'engager dans les syndicats, même si cette démarche se heurte à de fortes barrières culturelles en Asie.



## Evaluation de la coopération syndicale aux Philippines: entre secteur informel et pluralisme syndical

Parmi la population active du secteur formel, seul un Philippin sur 25 est syndiqué. La grande majorité des actifs travaillent comme travailleurs sous contrat non permanents, comme petits entrepreneurs du secteur informel ou bien comme travailleurs immigrés à l'étranger – env. 8 millions de personnes. Le mouvement syndical se subdivise en pas moins de 10 confédérations ou centres nationaux, 168 fédérations et 8 698 syndicats qui rivalisent entre eux. En dehors des conventions collectives, qui s'appliquent à 1% des travailleurs, il n'existe pas moins de 300 salaires minimums – dont aucun ne suffit pour subvenir aux besoins de la vie quotidienne.

Au vu de ces informations, on peut se demander ce que 30 ans de coopération syndicale ont apporté. La question peut même être posée de façon encore

plus cinglante: au terme de longues années de coopération, la promotion des syndicats aux Philippines a-t-elle engendré un meilleur résultat que ne l'aurait fait une non-intervention?

Dans ce contexte, la portée et l'efficacité des instruments impliqués dans la coopération avec les fédérations, les syndicats et les «ONG syndicales» ont fait l'objet d'une évaluation. Curieux de connaître les réponses, la Friedrich-Ebert-Stiftung de même que les organismes de soutien syndical LO-Norvège, LO-TCO Suède, SASK Finlande et FNV Pays-Bas ont participé à cette évaluation. Les fédérations syndicales internationales («Global Union Federations») et l'organisation asiatique de la CISL ont également manifesté leur intérêt et ont participé à l'évaluation.

### Un message local et des subventions internationales pour des thèmes communs!

«L'orientation thématique doit être plus tournée vers les intérêts des partenaires philippins que vers ceux des 'sponsors'!»: telle est la principale recommandation pour une plus grande efficacité de la coopération. Pour ce faire, les partenaires doivent coordonner le processus de planification et l'organisme de soutien externe doit être prêt à écouter et à apprendre. A cet égard, avec son bureau local, la Friedrich-Ebert-Stiftung dispose de meilleurs atouts que les organismes qui ne sont pas constamment sur place. Afin de consolider durablement les syndicats, il convient d'améliorer les structures internes des organisations tout en amplifiant l'impact extérieur de leurs activités. Dans le même temps, il faut empêcher que ne s'installent des dépendances financières vis-à-vis des subventions externes.

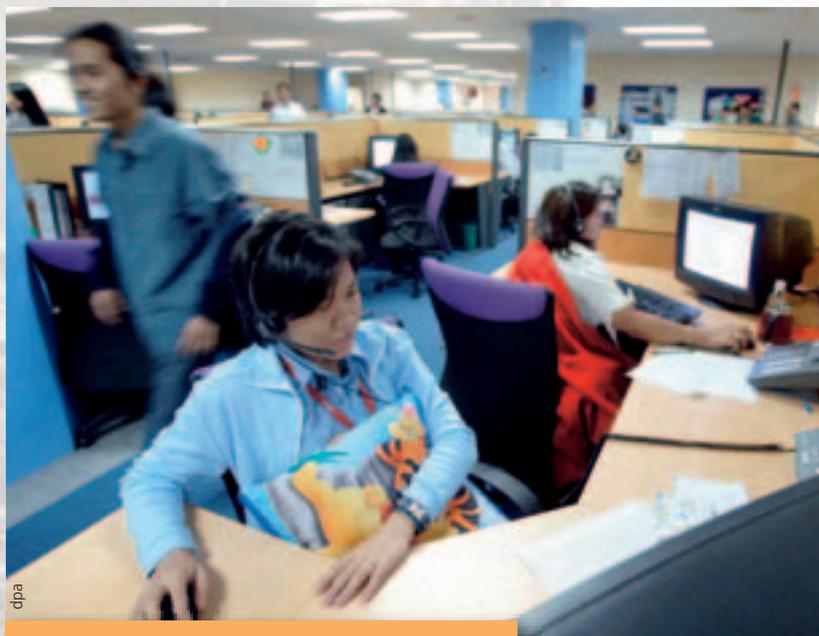


D'après la deuxième recommandation, une stratégie de soutien coordonnée des organismes externes pourrait contribuer à souder les organisations syndicales locales – du moins sur le plan thématique. La plate-forme syndicale «Labour Agenda» lancée par la Friedrich-Ebert-Stiftung en coopération avec LO Norvège et ACILS Solidarity Center nous en offre un exemple. Cette plate-forme a notamment donné naissance à une publication et à une recommandation politique qui ont été publiquement défendues. Le titre en est «Towards a Joint Policy Agenda for Labour: Managing the Social Impact of Globalisation through Stronger State Adherence to Decent Work» (Pour un programme politique commun de l'emploi: gérer l'impact social de la mondialisation à l'aide d'une plus grande adhésion de l'Etat à des conditions de travail décentes). Il s'agit là du produit commun de cinq fédérations syndicales, de quatre syndicats de la fonction publique, de quatre centres de recherche syndicaux et de trois organismes internationaux de soutien syndical – une performance remarquable, aux Philippines !

«Labour Agenda» s'est fait sa place au niveau des débats informels et diverses organisations syndicales y recourent pour traiter tel ou tel thème. Cette initiative pourrait contribuer à souder un peu plus les mouvements syndicaux et finir par améliorer durablement, grâce à un travail politique, les conditions de travail misérables de la population active.

#### **Afficher une présence dans le secteur informel**

L'évaluation a également révélé une certaine marge de manœuvre pour l'engagement dans le secteur informel. L'un des grands défis de la coopération syndicale sera de réussir à s'organiser de manière adéquate pour atteindre les millions d'employés sans protection. Dans ce domaine comme dans les autres, une plus grande concertation et des approches innovantes seraient nécessaires. Après 30 ans de coopération syndicale, ce défi incontournable devra être relevé: en s'appuyant sur de petits projets bien gérés aux effets ciblés, il devra avoir un impact de large portée.



dipa

**D'après la deuxième recommandation, une stratégie de soutien coordonnée des organismes externes pourrait contribuer à souder les organisations syndicales locales – du moins sur le plan thématique.**

## Sortis de la défensive: les syndicats d'Amérique latine et des Caraïbes face à de nouveaux défis



La plupart des économistes sont optimistes: avec une croissance économique de 5,2 pour cent en l'an 2004, la région d'Amérique latine a atteint son taux de croissance le plus élevé depuis 1997. Pour l'année 2005, les prévisions annoncent une croissance de 3,6 pour cent. La crise économique et financière de 2001/2002 qui a avant tout touché l'Argentine et l'Uruguay, mais également le Brésil – dans une moindre mesure – semble surmontée. En 2004, les champions de la croissance ont été le Venezuela et l'Uruguay, dont les économies ont progressé de respectivement 17,8 et 10 pour cent. Mais ces deux pays offrent également un exemple de croissance essentiellement due à une conjoncture internationale favorable et à une augmentation de la demande de produits de base et de matières premières – comme le pétrole, les produits agricoles, les minéraux etc. En Argentine, la suppression de la parité du peso-dollar a contribué à améliorer les conditions d'exportation. Cependant, l'économie d'Amérique latine continue de souffrir des problèmes structurels qui se sont renforcés au cours de la dernière décennie.

### Une croissance sans effet sur le marché du travail

Les chiffres positifs du domaine macro-économique ne se répercutent pas, non plus, sur le marché du travail. Dans la mesure où la croissance économique se cantonne avant tout aux secteurs de l'exportation, ses effets sur l'emploi, le marché du travail et l'évolution des revenus sont très limités. Il n'a pas été possible de réduire durablement le chômage, ni de freiner la tendance à la hausse des emplois informels. Secteur le plus créateur d'emplois, l'économie informelle fournit la moitié – en moyenne – des emplois d'Amérique latine et des Caraïbes.

Cette conjoncture est lourde de conséquences pour les syndicats. Car l'expérience a montré qu'il n'est que partiellement possible de développer une organisation syndicale durable au sein de l'économie informelle. D'une façon générale, les rares organisations qui ont réussi à voir le jour dans ce secteur se caractérisent par des structures organisationnelles rudimentaires, des moyens financiers réduits et une forte fluctuation de leurs membres. La situation reste donc critique pour faire un travail syndical efficace. Dans les années 90, la dérégulation, la flexibilisation et la privatisation ont non seulement réduit à l'extrême le taux de syndicalisation, mais également ébranlé la position politique et sociale des syndicats dans de nombreux pays.

**Secteur le plus créateur d'emplois, l'économie informelle fournit la moitié – en moyenne – des emplois d'Amérique latine et des Caraïbes.**

### Le paysage politique se déplace vers la gauche

Cependant, la scène syndicale d'Amérique latine commence à enregistrer quelques signaux positifs. Grâce à la modification du paysage politique d'un grand nombre de pays, de nouvelles perspectives politiques sont en train de s'ouvrir. Du fait des succès électoraux qu'ont rencontrés les gouvernements de centre-gauche au Brésil, au Panama, en Uruguay et, avec quelques restrictions, en Argentine, les syndicats de ces pays bénéficient désormais d'un environnement politique plus propice et se voient offrir de nouvelles opportunités. A cet égard, il suffira de rappeler que l'actuel président du Brésil, Luiz Inácio Lula da Silva, a été le symbole de la résistance syndicale contre la dictature militaire dans les années 70. Par ailleurs, les syndicats n'ont pas joué un rôle insignifiant, du moins au Brésil et en Uruguay, dans la victoire électorale des candidats progressistes à la présidence.

Cela ne signifie pas pour autant que dans ces pays, les problèmes des syndicats sont désormais résolus. L'exemple du Chili montre que même après plus de dix années de «concertacion», c'est-à-dire d'une coalition gouvernementale de chrétiens-démocrates, de socialistes et de sociaux-démocrates, les syndicats se voient encore refuser des droits élémentaires. Le cas est encore plus désastreux au Costa Rica, où les gouvernements sociaux-démocrates antérieurs n'ont rien entrepris pour supprimer l'interdiction de s'organiser qui règne, de facto, au sein de l'économie privée. Toutefois, en dépit de ces restrictions, la position des syndicats s'est considérablement améliorée au Brésil, en Uruguay, au Panama et, en partie, en Argentine: leur potentiel de développement s'est largement accru.



Mais dans bien d'autres pays d'Amérique centrale, dans la région des Andes et au Mexique, le climat continue d'être hostile aux syndicats. Les mesures vont de l'assassinat et de la persécution des syndiqués aux interventions de l'Etat – comme les lois restrictives sur le travail – dans les domaines clés des syndicats. Au Mexique, même si une nouvelle force politique a réussi à s'imposer, en l'an 2000, contre le «parti d'Etat» au pouvoir depuis plus de 70 ans, le PRI, le gouvernement conservateur du président Vicente Fox et un nombre considérable de voix du Congrès se montrent peu disposés à moderniser et à démocratiser le droit du travail mexicain en faveur des employés.

### L'importance des thèmes régionaux et internationaux

Les syndicats réalisent de plus en plus à quel point les thèmes régionaux et mondiaux sont importants pour leur action. Ces dernières années, la priorité a été donnée à la résistance contre la Zone de libre échange des Amériques (ZLEA/FTTA) voulue par les Etats-Unis, au débat consécutif sur toute une série d'accords commerciaux bilatéraux et à l'intégration régionale. Pour les syndicats du Cône sud, tout particulièrement (Brésil, Argentine, Uruguay et Chili), le développement et la consolidation du projet d'intégration régionale qu'est le Marché commun du Sud (dit Mercosur), demeurent un objectif essentiel. Ces syndicats considèrent le Mercosur comme une alternative politique à la ZLEA/FTTA et aux traités commerciaux bilatéraux brigüés par les Etats-Unis en Amérique centrale et dans la région des Andes. Ce sont donc avant tout les syndicats qui, dès le début, ont misé sur l'élargissement politique et social du Mercosur – même à l'époque où l'on considérait ce marché comme un simple instrument économique.

Constamment d'actualité, pour les syndicats: les normes sociales et les codes de conduite internationaux. A cet égard, les syndicats sont confrontés à la question complexe de savoir quelles normes sociales et quels codes de conduite sont véritablement en mesure d'améliorer les conditions sociales dans les entreprises et

sur le marché du travail, lesquels d'entre eux restent dans le domaine des déclarations d'intention et des recommandations sans engagement, et lesquels d'entre eux ne servent qu'au marketing des entreprises. Dans ce contexte, les entreprises transnationales constituent un champ d'action capital. Du point de vue syndical, l'instrument le plus efficace pour le respect des normes sociales réside dans la conclusion de conventions cadres entre les entreprises transnationales et les organismes syndicaux responsables au niveau international. Mais souvent, de nombreux obstacles s'opposent à la conclusion de conventions de ce type. Ainsi, certaines entreprises – à commencer par celles des Etats-Unis – se refusent a priori à entrer dans de tels débats. Par ailleurs, les entreprises transnationales font également l'objet de directives de l'OCDE qui ont notamment été ratifiées par le Brésil, le Mexique, le Chili et l'Argentine. Afin de pouvoir en assurer le suivi, les gouvernements ont été contraints de créer des «points de contact». Le Global Compact des Nations Unies, quant à lui, occupe une position quelque peu différente, dans la mesure où il demande simplement aux entreprises transnationales de s'engager à respecter des normes sociales et écologiques. Enfin, du point de vue syndical, toujours, les codes de conduite nés d'initiatives unilatérales de la part des entreprises ne présentent que très peu d'intérêt: l'expérience a montré que très souvent, ils ne servent qu'à redorer l'image des entreprises.



Les entreprises transnationales constituent un champ d'action capital. Du point de vue syndical, l'instrument le plus efficace pour le respect des normes sociales réside dans la conclusion de conventions cadres entre les entreprises transnationales et les organismes syndicaux responsables au niveau international.



## Perspectives

La situation des syndicats varie d'un pays à l'autre. Toutefois, un certain nombre de problèmes – qu'ils résultent de l'histoire ou aient été exacerbés par les tendances à la mondialisation – valent pour la plupart des syndicats. Ainsi, dans la majorité des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, les structures organisationnelles sont obsolètes. Dans un grand nombre de pays, la prolifération des fédérations a plutôt eu tendance à augmenter qu'à diminuer. De nombreux syndicats se cantonnent à des concepts dépassés et à des modèles traditionnels, ce qui freine l'implication de certains secteurs et de certains groupes comme les femmes, les jeunes et les employés techniques.

Le panorama d'ensemble n'est donc pas particulièrement brillant. Mais aujourd'hui, lorsque l'on parle des problèmes complexes des syndicats en Amérique latine et aux Caraïbes, il ne faut pas oublier que dans

la plupart des pays, ces syndicats ont été exposés pendant toute une décennie à des politiques économiques néo-libérales. Alors qu'auparavant, la plupart d'entre elles savaient s'imposer, leurs organisations ont été sensiblement affaiblies.

Au-delà de cette situation problématique, il existe des approches tout à fait prometteuses et innovantes dans nombre de pays. Ces approches s'inscrivent dans des organisations et des groupements de tailles variées allant des plus petites aux plus grandes. Ainsi, au Brésil et en Uruguay, grâce aux alliances qu'ils ont scellées avec d'autres acteurs sociaux, les syndicats ont réussi à développer considérablement leur potentiel conflictuel dans le domaine de la politique sociale. En Argentine et dans la région des Andes, des organisations innovantes de groupes sociaux qui se distinguent de la clientèle syndicale habituelle commencent à se mettre en place. Dans de nombreuses entreprises transnationales implantées en Amérique latine et dans



les Caraïbes, comme BASF ou Volkswagen, des réseaux syndicaux se sont créés – tout en établissant des contacts avec le bureau central du groupe, le plus souvent.

Pour terminer, il faut avant tout retenir que la scène syndicale régionale s'est mise en mouvement. Ainsi, la décision de fusionner les deux fédérations syndicales mondiales que sont la CISL (Confédération internationale des syndicats libres) et la CMT (Confédération mondiale du travail) soulève de nombreuses questions en Amérique latine tout en ouvrant de nouvelles perspectives, surtout pour l'ORIT – fédération régionale de la CISL. Au niveau subrégional, également (Andes/Amérique centrale/sud de l'Amérique latine), des organisations syndicales se sont développées – la plus dynamique étant celle du Cône sud (CCSCS), avec le Mercosur comme cadre de référence.

Au Brésil et en Uruguay, grâce aux alliances qu'ils ont scellées avec d'autres acteurs sociaux, les syndicats ont réussi à développer considérablement leur potentiel conflictuel dans le domaine de la politique sociale. En Argentine et dans la région des Andes, des organisations innovantes de groupes sociaux qui se distinguent de la clientèle syndicale habituelle commencent à se mettre en place.

**Au Brésil et en Uruguay, par exemple, grâce aux alliances qu'ils ont scellées avec d'autres acteurs sociaux, les syndicats ont réussi à développer considérablement leur potentiel conflictuel dans le domaine de la politique sociale. En Argentine et dans la région des Andes, des organisations innovantes de groupes sociaux qui se distinguent de la clientèle syndicale habituelle commencent à se mettre en place.**



## Les réseaux syndicaux des implantations de BASF en Amérique du Sud et en Asie et le rôle de la FES

**Manfred Warda, département Europe internationale d'IGBCE**

Les réseaux des représentants syndicaux des implantations de BASF en Amérique du Sud et en Asie sont le résultat d'une coopération syndicale exemplaire au sein de l'économie mondiale. L'initiative est venue des collègues brésiliens qui ont organisé des échanges de vues et d'informations réguliers, depuis les années 90, avec les représentants syndicaux des implantations des pays voisins. Après avoir développé des initiatives pour imposer des normes sociales à toutes les implantations par-delà les frontières, ils ont réclamé un dialogue social à l'échelle régionale avec le management.

Ce dialogue a été établi et appuyé par l'IG BCE (syndicat industriel des mines, de la chimie et de l'énergie) et les conseils d'établissement du siège du groupe à Ludwigshafen, qui ont pu apporter leur aide grâce à l'influence qu'ils sont à même d'exercer dans le cadre de la politique de cogestion. Les rencontres entre les collègues d'Amérique du Sud et les collègues allemands ont également contribué à la réussite de cette démarche. Elles ont renforcé la confiance réciproque et permis de transmettre l'expérience allemande d'un système de relations sociales déterminé par les partenaires sociaux.

Dans ce contexte, l'aide de la Friedrich-Ebert-Stiftung a été décisive. Avec l'expérience et les conseils de ses collaborateurs, ses moyens logistiques et ses subventions de lancement, elle a doté ce projet de réseau du cadre dont il avait besoin. Il a également été salutaire qu'elle assume ce rôle essentiel lorsque les expériences sud-américaines de création d'un réseau ont été transposées à l'Asie. Ces réseaux sont reconnus par BASF. Le rapport annuel de l'entreprise en témoigne, de même que la participation personnelle du vice-président aux congrès de Sao Paulo et



de Singapour. Depuis, les réseaux des syndicats de BASF font figure de modèle. La Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) souhaite conclure des conventions de ce type avec d'autres entreprises mondiales. Voilà qui apporte la preuve de l'influence de la FES sur le développement de nouvelles formes de relations sociales dans le contexte de la mondialisation.



## La solidarité au féminin: la défense des intérêts des salarié(e)s au sein du mouvement syndical latino-américain



En Amérique Latine, tout comme dans d'autres régions du monde, le paysage syndical revêt des traits à dominante masculine. Cependant, les femmes syndicalistes d'Amérique Latine sont des plus actives. Compte tenu de la précarité de la situation de bon nombre de travailleurs, tant dans la légalité que dans la clandestinité, cela est du reste primordial. Par ailleurs, la part des femmes sur le marché du travail latino-américain ne cesse de s'accroître depuis les années 1980. Dans certains pays, dont le Brésil, elle est ainsi supérieure à 40 %. Si l'on considère l'éducation et le niveau d'études, les femmes dépassent même nettement les hommes. Néanmoins, les femmes restent discriminées sur le marché du travail. Les activités exercées par les femmes jouissent de beaucoup moins d'estime dans la société ; cela veut dire qu'elles sont plus mal rémunérées. En moyenne, les hommes continuent à percevoir des salaires de 40 à 50 % supérieurs. L'inégalité des chances sur le marché du travail est cependant encore plus prononcée pour les femmes qui sont discriminées en raison de leur contexte socioculturel. Les femmes afro-latino-américaines tout comme les femmes de provenance indigène se voient donc confrontées à des conditions encore plus rudes.

### Entre quotas et réalité de l'entreprise

Promouvoir les femmes et les impliquer dans l'action syndicale constitue une priorité. A l'instar de ce que l'on observe en Europe, un vaste mouvement pour l'égalité des sexes s'efforce depuis le milieu des années 1990 de faire évoluer la société. La première approche a consisté pareillement à mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes, et à introduire des quotas pour favoriser la participation des femmes à la direction et dans les unités syndicales – en règle générale, il s'agit d'une part de 30 % pour chaque sexe. Même si ces quotas ont connu une progression, cela n'indique malheureusement pas que l'environnement politique et syndical

Les activités exercées par les femmes jouissent de beaucoup moins d'estime dans la société; cela veut dire qu'elles sont plus mal rémunérées. En moyenne, les hommes continuent à percevoir des salaires de 40 à 50 % supérieurs.



soit dorénavant dénué de préjugés et d'inégalités entre les hommes et les femmes. Les hommes dominent le mouvement syndical latino-américain, tout comme d'autres domaines de la société, tandis que les femmes restent en minorité au sein du mouvement syndical, surtout dans les instances décisionnelles et les organes du pouvoir. Seules quelques-unes des clauses inscrites à l'ordre du jour des négociations ou conventions collectives mentionnent même le travail des femmes. Sur le lieu de travail, la réalité amène ainsi de lourdes difficultés pour les femmes. Cependant, c'est en partie d'une manière tout à fait différente que les femmes se voient en fait affectées par l'évolution du marché du travail. A titre d'exemple, la flexibilisation a au Mexique pour conséquence que les écarts de salaire entre les travailleurs et les travailleuses du secteur industriel peuvent atteindre, dans certains cas, jusqu'à 90 %. Qui plus est, la flexibilisation du monde du travail ne signifie pas seulement, pour les femmes, qu'elles sont contraintes d'accepter des salaires inférieurs ou des conditions de travail à la baisse: dans certains cas, les femmes se retrouvent en outre écartées de certaines branches traditionnelles. Au Mexique, des statistiques

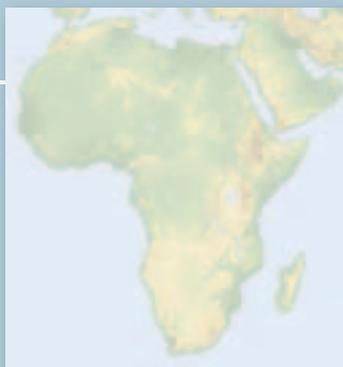
Dans certains cas, les femmes se retrouvent en outre écartées de certaines branches traditionnelles. Au Mexique, des statistiques montrent que, en raison des difficultés rencontrées sur le marché du travail, les hommes s'arrogent également de plus en plus des métiers traditionnellement exercés par les femmes.

montrent que, en raison des difficultés rencontrées sur le marché du travail, les hommes s'arrogent également de plus en plus des métiers traditionnellement exercés par les femmes: l'infirmière cède la place à l'infirmier, et même dans les maquiladoras, les ouvriers sont de plus en plus nombreux à remplacer les ouvrières aux chaînes de montage.

#### Une approche globale:

#### Mainstreaming/intégration de la dimension de genre

Cette concurrence sans merci n'épargne personne. Même pour les hommes, ni les salaires ni les conditions de travail ne se sont améliorés dans ces secteurs d'activité. Ce phénomène souligne le caractère bidimensionnel d'un projet touchant des questions liées aux genres. C'est pourquoi, dans ses projets syndicaux, la FES s'oriente sur une stratégie intégrant la dimension de genre. Elle ne se contente pas seulement d'introduire des thèmes spécifiques dans l'univers syndical à travers la coopération dans le domaine de la promotion des femmes. Non, elle s'attaque également au thème de la violence contre les femmes. A cet égard, son action a d'ores et déjà été couronnée de premiers succès dans le cadre de campagnes régionales contre la violence. Ses projets visent notamment à mener une réflexion sur les transformations rapides qui s'opèrent dans le monde du travail, et à les mettre en lien avec la vie domestique au sein du foyer. La Fondation s'efforce avant tout, en coopération avec les principales fédérations syndicales, d'ancrer la question de l'intégration de la dimension du genre en tant que thème transversal dans la défense des droits socioéconomiques.



## Ceux que l'on dit défunts vivent plus longtemps: Les syndicats africains aujourd'hui

A première vue, les syndicats africains se présentent comme des organisations faibles, en proie à des problèmes internes. Prises en tenailles entre l'économie informelle et la «mondialisation néolibérale», elles sont bien souvent considérées comme étant en déclin. Après avoir porté le combat de la libération anticoloniale dans les années 1940 et 1950 du siècle dernier, les syndicats se sont tout d'abord majoritairement mués, après l'indépendance, en syndicats publics dépendants de l'Etat et dotés d'un statut garanti, de véritables sinécures pour l'encadrement et des emplois sûrs pour leurs membres.

Dès les années 1980, la libéralisation économique contrainte par la crise de l'endettement leur avait déjà valu un réveil désagréable. Celle-ci s'était en effet traduite par une suppression massive d'emplois et un recul considérable de la syndicalisation. Pour aggraver encore la situation, bon nombre de gouvernements, dans le cadre de leurs politiques d'ajustement structurel, ont réformé leur législation au détriment des salariés. Dans les conflits entre les partenaires sociaux, elles ont



souvent pris unilatéralement parti pour les employeurs. Cependant, la libéralisation politique qui s'en est ensuivie a créé de nouvelles marges de manœuvre: quelques syndicats ont alors coupé le cordon ombilical qui les liait trop étroitement à l'Etat. D'autres ont profité de cette situation pour mettre en place des syndicats indépendants. Dans toute une série de pays, les syndicats ont joué un rôle décisif dans le renversement de régimes autocratiques. Contrairement à la situation prévalant dans les secteurs classiques de la mission syndicale, l'influence des syndicats dans la politique est restée importante jusqu'à ce jour. En conséquence, il serait faux de qualifier les syndicats africains de vestiges du passé ou de quantité négligeable. Après une longue traversée du désert, le renouveau actuel des investissements en Afrique se traduit par des perspectives nouvelles pour la syndicalisation. Avant tout, les syndicats demeurent à l'heure actuelle l'un des rares groupes de la société qui soient à même de se mobiliser et soient dotés de structures nationales. Par conséquent, ils constituent un facteur de pouvoir politique dans bon nombre de pays africains.



## La coopération de la FES avec le Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe (SATUCC)

Le Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe (SATUCC) est l'organisation regroupant toutes les fédérations syndicales de l'espace économique commun d'Afrique Australe, SADC (Communauté de Développement d'Afrique Australe). Le SATUCC a été fondé en 1983 dans le but de promouvoir la solidarité entre les syndicats et d'influer sur le processus d'intégration dans une optique syndicaliste. Tout comme la SADC, le SATUCC siège à Gaborone, au Botswana, afin de mieux influer sur les processus décisionnels au sein de la SADC.

Du fait de la faiblesse de l'économie de la plupart des Etats de la Communauté de Développement d'Afrique Australe, les fédérations syndicales disposent également de ressources limitées. Seule l'Afrique du Sud fait figure d'exception, affichant une économie diversifiée et relativement solide. Du reste, des syndicats puissants, autonomes et professionnels y ont vu le jour. A elle seule, la Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (COSATU), compte davantage de syndiqués que toutes les autres fédérations affiliées au SATUCC ensemble. La force et la vitalité des syndicats sud-africains forme la base permettant un renouveau des autres syndicats régionaux, afin que ceux-ci deviennent des partenaires efficaces des sphères politique et économique dans le processus d'intégration régionale.

### Axes prioritaires du SATUCC

A l'origine, l'organisation se concentrait essentiellement sur la lutte pour la liberté. De plus en plus, elle centre désormais son attention sur l'accompagnement du processus d'intégration régionale au sein de la SADC. Le SATUCC prône une intégration régionale qui vise à promouvoir un développement équitable et s'inscrit dans le respect des droits humains, syndicaux et sociaux fondamentaux. Dans la poursuite de ces objectifs, le SATUCC est parvenu à faire intégrer dans le travail de la SADC une charte sur les droits sociaux fondamentaux. En outre, cette confédération régio-

nale intervient lorsque les droits de l'homme et du citoyen sont menacés.

Le SATUCC a soutenu à cet égard des initiatives pour la démocratisation en Zambie, au Swaziland et au Zimbabwe. C'est grâce au SATUCC que certaines violations des droits humains et syndicaux ont été révélées au grand jour.

La possibilité d'exercer une influence sur l'orientation que prendra l'intégration régionale dépend avant tout des ressources de l'organisation. Afin de mettre en place une organisation à la structure puissante, on œuvre actuellement à la création d'une académie syndicale pour la région (SATULA). En outre, le SATUCC travaille en coopération avec le réseau de recherche sur les questions syndicales (African Labour Research Network, ALRN), qui a été nouvellement créé.

La coopération entre la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) et le SATUCC lie les deux organisations depuis plus de 10 ans. Elle se concentre sur les thèmes suivants:

- Symposium de travail régional: forum annuel sur les questions de l'intégration régionale. Ce symposium est voué à l'échange entre syndicalistes et scientifiques. Généralement, des délégués de la SADC prennent part au dialogue.
- Comité des femmes du SATUCC: La FES apporte un soutien à des activités variées du comité des femmes du SATUCC, qui met en relation les questions de la réforme organisationnelle du SATUCC et de la SADC avec une optique axée sur les questions de genre. Parmi les succès manifestes de ce comité, on peut citer l'élection de la première présidente féminine – en fonctions – du SATUCC.
- Soutien à diverses activités: autres activités du SATUCC qui ont été appuyées par la FES: publication de manuels d'histoire, organisation de séminaires et élaboration de lignes directrices sur la position face aux multinationales dans l'espace de la SADC.



## Les syndicats en Europe Centrale et Orientale

Depuis les mutations politiques du début des années 1990 du siècle passé, les syndicats d'Europe centrale et orientale (ECO) ont connu des transformations considérables de leur environnement. Le passage de l'économie socialiste de plan à l'économie de marché, qui a abouti pour huit pays de l'ECO à l'adhésion à l'Union européenne (EU), a contraint les syndicats à revoir fondamentalement leur perception de leur rôle. L'enjeu central résidait dans la nécessité de se réformer: passer de syndicats fidèles au système, se considérant comme le prolongement du parti, à des organisations modernes de défense des intérêts des salariés.

La mutation économique a eu d'une part pour conséquence la dissolution des monostructures reposant sur des conglomérats étatiques. Un nombre croissant de petites et moyennes entreprises privées ont été créées et continuent de voir le jour. D'autre part, l'Europe centrale et orientale assiste à une augmentation de l'importance du secteur des services et à un recul relatif des industries traditionnelles.

En Pologne et dans les pays Baltes, en République Tchèque et en Slovaquie, en Hongrie et en Slovénie, les syndicats ne sont guère parvenus à tenir la cadence de ces évolutions, ni dans leur politique de syndicalisation ni dans leurs concepts de politique économique. Bien souvent, on observe une prédominance des syndicats d'entreprise par rapport aux syndicats

sectoriels. Si, après le tournant politique, il était compréhensible qu'il existe des syndicats et confédérations de différentes orientations politiques, cette fragmentation encore présente aujourd'hui contribue considérablement à affaiblir ces organisations. En ce qui concerne les rapports entre les partenaires sociaux, les relations du travail sont dominées par le dialogue social «ordonné» par l'Etat. Des formes de co-décision au sein de l'entreprise existent certes sur le papier, mais elles ne sont qu'insuffisamment mises en pratique.

La promotion du dialogue social constitue par conséquent l'un des objectifs majeurs du travail syndical de la Friedrich-Ebert-Stiftung en Europe Centrale et Orientale. De plus en plus, ce dialogue est également mené à l'échelle internationale – dans le cadre des comités d'entreprise européens. L'Allemagne figure parmi les principaux investisseurs dans les nouveaux pays membres de l'UE en Europe Centrale et Orientale. Par conséquent, des structures de défense des intérêts des salariés peuvent souvent se mettre en place à l'échelle européenne en tirant parti des bons contacts existant avec les syndicats allemands. Dans les régions frontalières de l'Allemagne avec la Pologne et la République Tchèque, une série de Conseils syndicaux interrégionaux (IGR) se sont mis en place; ils coordonnent la coopération transfrontalière et la FES soutient leur travail.



## Un réseau de salariés d'Europe Centrale et Orientale

**Un projet régional de la FES organise une conférence à Gliwice, en Pologne, pour la fondation d'un réseau de salariés des usines GM-Opel en Europe centrale et orientale**

«La création du réseau de salariés revêt une grande importance stratégique pour tous les employés de General Motors en Europe. Nous réagissons ainsi aux efforts entrepris par la direction pour ériger de nouvelles capacités de production dans les pays d'Europe Centrale et Orientale, et voulons empêcher qu'ils nous utilisent les uns contre les autres dans ce contexte», explique le président du Forum européen des salariés de General Motors, Klaus Franz. Suivant cette optique, les délégués du personnel des sites de General Motors en Europe occidentale, Russie (Kaliningrad et Togliatti), Ukraine, Pologne et Hongrie ont mis sur pied un réseau commun. Sur l'initiative du Forum européen des salariés de General Motors ainsi que de la Friedrich-Ebert-Stiftung, ce réseau a pris forme en novembre 2004 à Gliwice/Pologne. En accord avec l'esprit et le libellé des directives européennes en la matière, ce réseau a pour objectif d'étendre le processus d'information et de consultation aux sites de General Motors en Europe Centrale et Orientale. En outre, il apporte un soutien considérable aux salariés d'Europe Centrale et Orientale en vue de promouvoir l'amélioration des salaires et des conditions de travail.

### Un réseau doté de nouveaux maillons

«Cette conférence a été pour moi l'événement le plus important de l'année 2004», a affirmé Alexandr Schebalin, président du syndicat d'entreprise de l'usine d'assemblage «Avtotor», à Kaliningrad. En effet, les syndicalistes du secteur métallurgique de Russie et d'Ukraine y ont participé pour la première fois. Leur intégration dans le réseau était pour eux une expérience entièrement nouvelle. Autre nouveauté dans le paysage syndical européen: cette conférence n'a pas seulement réuni les filiales détenues à 100 % par le groupe, mais également des usines d'assemblage indépendantes. D'ailleurs, le comité d'entreprise européen General Motors réagit ainsi à la tendance croissante qui se dessine dans la construction automobile: les séries spéciales ou l'approvisionnement de marchés



situés à l'est de l'Union européenne sont souvent confiés à des producteurs privés locaux. Il n'est pas aisé d'apporter une réponse à ce phénomène. Pour que le réseau puisse opérer avec suffisamment de flexibilité, il doit disposer d'une assistance logistique. C'est pourquoi il n'a été possible de réunir les délégués du personnel de toutes les marques de GM qu'en faisant appel à la Fondation Friedrich Ebert et à son réseau d'antennes en Europe Centrale et Orientale.

Le fait que les membres du réseau aient été accueillis dans l'usine Opel de Gliwice par Jacek Zarnowiecki, membre du directoire de GM Poland et vice-président de la fédération polonaise des employeurs privés, PKPP, atteste également d'une pratique nouvelle du dialogue. Tout comme la conférence fondatrice du réseau, celle-ci a ainsi été préparée conjointement par le coordinateur régional des projets syndicaux de la FES avec le syndicat polonais Solidarnosc et la direction locale Opel de GM. A une époque marquée par la concurrence entre les différents sites et par la menace de délocalisations d'entreprises, cette coopération tripartite entre les syndicats, le management et la FES représente une chance. Pour que cette chance soit mise à profit, le projet régional de la FES pour l'Europe Centrale et Orientale continue à soutenir ce réseau de salariés, qui reste pour l'heure unique en son genre. Stages de formation continue et participation à l'organisation des rencontres annuelles sont ainsi à l'ordre du jour.



## « Nous courons pour rester sur place »

### Le dialogue de la politique syndicale dans les pays industrialisés occidentaux

Dans les pays industrialisés occidentaux, les syndicats n'attirent guère. Le nombre de syndicalistes ne cesse de baisser. En Allemagne comme dans d'autres pays, les syndicats sont aux prises avec des difficultés similaires. «Cela est dû au fait que, durant les années passées, les structures du marché du travail ont considérablement changé. Contrairement à ce qui était le cas par le passé, les salariés attendent aujourd'hui de l'action syndicale qu'elle mette l'accent sur des priorités différentes. Ils veulent par exemple moins d'idéologies et souhaitent plutôt davantage d'assistance qualifiée sur des questions professionnelles. Les syndicats doivent s'adapter à ces nouvelles attentes», a résumé Brendan Barber, secrétaire général du TUC. Lors de son allocution de bienvenue pour le troisième Forum syndical germano-britannique, qui s'est tenu en avril 2004, il a présenté le rapport de l'union syndicale britannique, «Le syndicat parfait. Ce que les salariés attendent d'un syndicat». Il en ressort une autre conclusion: les Union Learning Representatives (délégués syndicaux au sein des entreprises) gagnent en importance. Ils se chargent essentiellement de la formation continue des salariés, et obtiennent ainsi l'accès à de nouveaux membres potentiels.

#### Analyse et échange

Ce sont autant d'expériences qui sont évoquées, depuis trois ans, à l'occasion de la rencontre annuelle des délégués syndicaux de Grande-Bretagne et d'Allemagne. En dehors du quotidien de l'action syndicale européenne, ces derniers échangent leurs vues sur les enjeux communs de demain dans le cadre du Forum syndical germano-britannique.

«Les syndicats ont réagi de façon trop hésitante aux mutations qui se sont opérées dans le monde du travail», a estimé le président du DGB (Fédération des syndicats ouvriers allemands), Michael Sommer, qui a ouvert le Forum avec son homologue britannique. Ce forum est organisé chaque année, à Londres ou à Berlin, par la Fondation Hans Böckler, la Anglo-German Foundation et la Friedrich-Ebert-Stiftung. Bien sûr, les syndicats recherchent dorénavant davantage de femmes, des salarié(e)s plus jeunes ainsi que des employé(e)s des nouveaux secteurs industriels et tertiaires!

Après les problèmes posés aux syndicaux par la flexibilisation des marchés du travail puis l'avenir de l'Etat social, cette troisième rencontre a en conséquence centré son attention sur les initiatives visant à acquérir de nouveaux syndiqués. Durant l'été 2005 s'ensuit un dialogue sur les nouvelles directives européennes relatives à l'information et à la consultation.

#### Des îlots de stabilité ?

Il existe cependant des pays dans lesquels les syndicats reposent sur des bases plus solides – tout au moins, ils ne subissent pas de recul du nombre de leurs membres. Aux Pays-Bas, en Suède, en Finlande, en Irlande, mais aussi en Grande-Bretagne, les organisations de salariés ont déjà traversé depuis longtemps «la vallée des larmes». Cependant, entre 1980 et la fin des années 1990, les syndicats britanniques regroupés au sein du TUC ont perdu près d'un quart de leurs syndiqués. Le taux de syndicalisation y a chuté pour passer de presque 50 % à seulement quelque 29 % de nos jours. Depuis quelques années, les syndicats du TUC assistent néanmoins à une lente remontée des adhésions. Dans son allocution de bienvenue à l'attention des participants au Forum, l'ancien secrétaire



général du TUC et actuel secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats, John Monks, avait toutefois mis en garde ses collègues britanniques contre un excès d'optimisme. Certes, le déclin est enrayé, mais «we are running to stand still», a-t-il précisé.

Les syndicats britanniques bénéficient d'un taux de chômage faible – comparé aux statistiques des pays d'Europe continentale –, de seulement 5 %. Mais ce n'est pas tout : les nouvelles réglementations instaurées par le gouvernement travailliste concernant la reconnaissance des syndicats au sein des entreprises ainsi que des taux en hausse chez les titulaires d'emplois à temps partiel et les femmes ont également contribué à cette évolution. Ce dernier facteur a surtout renforcé la syndicalisation féminine.

### Des mesures contre la paralysie

C'est par conséquent avec un vif intérêt que les syndicalistes allemands ont examiné les expériences pratiques faites par leurs collègues de la confédération britannique en lien avec l'académie syndicale qu'ils ont fondée en 1998.

En Allemagne tout comme en Grande-Bretagne, les évolutions de la structure économique jointes à la baisse du nombre d'adhérents, au coût élevé du personnel et aux problèmes financiers des organisations syndicales ont entraîné des regroupements de syndicats – qui se sont parfois accompagnés de difficultés d'ajustement lourdes à digérer, selon de nombreux participants issus des deux pays.

Le secrétaire général adjoint de Connect – un syndicat du TUC regroupant quelque 20.000 adhérents dans le secteur des télécommunications – a reconnu que son syndicat se trouvait dans une situation de détresse financière similaire, mais craignait perdre son identité en fusionnant avec une autre organisation. Par conséquent, son syndicat a privilégié une série de mesures peu conventionnelles : à titre d'exemple, une journée syndicale n'est dorénavant plus organisée que tous les deux ans. Le budget du syndicat a en outre été radicalement remanié, au profit des dépenses pour la prospection de nouveaux adhérents, qui représentent aujourd'hui près d'un quart du budget.

**En Allemagne tout comme en Grande-Bretagne, les évolutions de la structure économique jointes à la baisse du nombre d'adhérents, au coût élevé du personnel et aux problèmes financiers des syndicats ont entraîné des regroupements de syndicats – qui se sont parfois accompagnés de difficultés d'ajustement lourdes à digérer, selon de nombreux participants issus des deux pays.**



## Les syndicats au Proche et Moyen-Orient

Une action syndicale à l'intersection entre l'Europe et le monde arabe

### Sous pression : les acteurs au cœur du processus de mutation

Dans les pays de la région Proche/Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, les syndicats figurent également parmi les facteurs importants de la politique intérieure et sociétale. Ils ont à relever les grands enjeux économiques et sociaux qui vont de pair avec la mondialisation et la pression vers l'harmonisation résultant des accords d'association conclus entre leurs pays et l'Union européenne. Parallèlement au recul de l'industrie, la libéralisation croissante ainsi que la privatisation de l'économie et du secteur public viennent encore aggraver le chômage. Compte tenu de la forte croissance démographique et du manque de perspectives d'avenir ressenti par les nombreux jeunes, la fracture sociale ne fait que s'agrandir. D'un côté, cette situation renferme un fort potentiel explosif. De l'autre, elle représente des défis considérables pour des organisations qui avaient coutume par le passé de se préoccuper davantage d'elles-mêmes que des intérêts de leurs adhérents.

Nul ne met aujourd'hui sérieusement en doute le lien étroit qui existe entre les mutations économiques et politiques. Dans ce processus de transformation, les syndicats ont, en tant que partie intégrante de la société civile, un rôle important à jouer. Certes, tout comme la plupart des groupements formés dans les sociétés de la région, ils sont soumis au contrôle du gouvernement. Toutefois, cela ne veut pas dire pour autant qu'il n'y ait aucune marge de manœuvre pour une action politique et d'orientation sociale. C'est donc pour renforcer les compétences sociopolitiques et morales des syndicats en vue de la défense des intérêts de leurs adhérents que nous apportons un soutien à la démocratie interne des syndicats: structures organisationnelles et hiérarchiques, schémas de communication et processus administratifs sont examinés à la loupe, font l'objet d'un débat approfondi dans le cadre des rapports internes au projet, puis ajustés sur la base d'un consensus, si nécessaire.

### Des compétences locales face à des liens de causalité internationalisés

De plus en plus, les liens de cause à effet se soustraient à une perception et à un cadre d'action orientés dans une perspective purement nationale, pour s'internationaliser. Cette évolution implique que les syndicats disposent de compétences nouvelles et élargies en matière de politique économique et sociopolitique pour pouvoir représenter efficacement les intérêts de leurs adhérents. Concrètement, cela se manifeste notamment dans la participation aux délibérations sur la nouvelle loi relative au travail au Maroc, ainsi que la poursuite de l'aménagement du processus de privatisation en Jordanie et en Tunisie. De même, il est tout aussi important d'élaborer les arguments pertinents, déterminants et autant que possible valables du point de vue des salariés pour le dialogue social avec les employeurs, et d'intégrer cet argumentaire dans le débat. Dans cette optique, la FES soutient l'engagement accru des organisations syndicales internationales dans la région, et fait avancer la constitution de réseaux régionaux et internationaux.

Enfin, la coopération avec les syndicats dans la région du Moyen et Proche-Orient et d'Afrique du Nord contribue à l'échange d'expériences et à une plus intense collaboration entre les syndicats mêmes. La Fondation apporte son soutien aux efforts visant à intensifier, grâce à des plateformes de dialogue, l'échange d'informations et d'expériences à l'échelle régionale, par exemple sur des questions liées à la privatisation ou à la mondialisation. L'amorce même d'une coopération maghrébine s'avère suffisamment épineuse. En revanche, les relations bilatérales des syndicats avec différents pays européens sont plus solidement établies, même si elles présentent une orientation unilatérale. Au vu de l'importance croissante de la politique européenne en Méditerranée, l'un des aspects des activités de la Fondation en matière syndicale dans la région vise à élargir ces liens bilatéraux en instaurant d'intenses relations de travail avec l'Union européenne

## Du « no man's land » à la coopération – Le syndicat international des transports se rapproche de la région Moyen et Proche Orient

Stuart Howard, secrétaire général adjoint, ITF

Au sein de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), la situation était pour le moins typique: les syndicats du Proche/Moyen-Orient et d'Afrique du Nord existaient dans une sorte de «no man's land», en dehors de toutes structures et activités régionales de l'ITF. Aucun forum où les syndicats du monde arabe auraient pu se rencontrer, aucun représentant régional ou du moins une personne ayant des connaissances en arabe, et bien sûr aucun matériel ITF en langue arabe. Comme il fallait s'y attendre, le nombre d'adhérents était faible, et la participation à nos actions plutôt modérée. Nous étions pour ainsi dire pratiquement dépourvus de tout accès à la compréhension de cette région à l'importance stratégique incontestable.

### Le désert vit

Il fallait donc changer cette situation très rapidement – ce qui a été entrepris, d'emblée avec le soutien de la FES. En mai 2002, nous avons organisé conjointement, à Amman, une première rencontre de tous les syndicats sectoriels de l'ITF en provenance des Etats arabes. Tous les pays traversent des processus de libéralisation économique et de restructuration économique dans le cadre desquels les ports, chemins de fer et lignes aériennes vont également être privatisés. Pour bon nombre de syndicats de la région, c'est là un terrain inconnu: des situations nouvelles, amenant des conflits d'un genre nouveau et exigeant des schémas d'action innovants. Dans une étape ultérieure,



l'ITF et la FES ont par conséquent organisé des rencontres sectorielles à Alger, Tunis et Casablanca, afin de pouvoir apporter une réponse tout à fait spécifique aux besoins des syndicats concernés. Il en a résulté un échange intense, qui a fini par aboutir à la participation des syndicats arabes à des actions menées par l'ITF sur le thème de la mondialisation. C'est ainsi que s'est forgée une compréhension plus profonde pour l'actuel rapport de forces que l'on observe dans différents secteurs industriels et les stratégies syndicales envisageables. Ce n'est pas un hasard si nous n'avons guère tardé à recevoir de premières demandes d'adhésion à la famille de l'ITF en provenance d'Algérie.

**En octobre 2004 s'est tenue la première conférence de l'ITF pour les syndicats des transports du monde arabe, à laquelle ont même participé des syndicats de Palestine et d'Irak. En même temps, le premier responsable de l'ITF pour la région, Bilal Malkawi, est entré en fonctions dans la nouvelle antenne installée à Amman.**

### **Un partenariat stimulant et exigeant**

Le soutien de la Fondation ne se restreint pas uniquement à l'allocation de ressources financières: La présence de collaborateurs de la FES dans de nombreux pays de la région recèle un trésor inestimable d'expériences et de contacts, et par là même un énorme potentiel en termes de capacités de conseil et de mise en réseau. Lors de nos rencontres annuelles avec les représentants de toutes les fédérations syndicales internationales et les représentants de la FES de la région, nous évaluons les activités et planifions la démarche stratégique à venir. Dans la région Proche et Moyen-Orient et Afrique du Nord (MOAN), notre travail ne fait que commencer. Pourtant, on peut d'ores et déjà constater qu'une région importante du monde, qui se trouve au centre de tensions relevant de la politique mondiale et dans laquelle le développement de la société civile jouera un rôle déterminant, a trouvé la place qui lui revient dans la structure de notre organisation et de nos activités, et grâce aux initiatives lancées par la FES et à son engagement.

Nous sommes par conséquent beaucoup plus confiants en ce qui concerne notre rôle positif vis-à-vis des évolutions dans la région. Tout cela n'aurait pas été envisageable sans l'engagement et la persévérance de la Friedrich-Ebert-Stiftung, à qui nous devons des remerciements sans réserves.

## Adresses des fédérations syndicales internationales

**EI**

Education International  
5 boulevard du Roi Albert II  
1210 Brüssel, Belgien  
Tel: +32 (0)2 22 40 611  
Fax: +32 (0)2 22 40 606  
E-Mail: info@ei-ie.org

**ICEM**

Internationale Federation of  
Chemical, Energy, Mining and  
General Workers' Union  
Avenue Emile de Béco, 109  
1050 Brüssel, Belgien  
Tel.: +32.2.6262020  
Fax +32.2.6484316  
E-mail: info@icem.org

**ICFTU**

International Confederation of  
Free Trade Unions  
5 Boulevard du Roi Albert II, Bte 1  
1210 Brüssel, Belgien  
Tel.: +32 (0)2 224 0211  
Fax: +32 (0)2 201 5815  
E-mail: internetpo@icftu.org

**IFBWW**

Internationale Federation of Building  
and Wood Workers  
54, rte des Acacias  
1227 Carouge (GE)  
Schweiz  
Tel.: +41 22 827 37 77  
Fax: +41 22 827 37 70

**IFJ**

International Federation of Journalists  
IPC-Residence Palace, Bloc C  
Rue de la Loi 155  
1040 Brussels  
Belgium  
Tel.: +32-2-235 22 00  
Fax: +32-2-235 22 19  
E-Mail: ifj@ifj.org

**IMF**

International Metalworkers Federation  
54bis, route des Acacias  
Case Postale 1516  
1227 Geneva  
Switzerland  
Tel. + 41 22 308 5050  
Fax: + 41 22 308 5055  
E-mail: info@imfmetal.org

**ITGLWF**

International Textile, Garment and Leather  
Workers' Federation  
8 rue Joseph Stevens  
1000 Brüssel, Belgien  
Tel: +32/2/512.2606 or 512.2833  
Fax: 511.0904  
E-mail: office@itglwf.org

**ITF**

International Transport Federation  
49-60 Borough Road  
London SE1 1DR  
Großbritannien  
Tel.: +4420 7403 2733  
Fax: +4420 7357 7871  
Email: mail@itf.org.uk

**IUF**

International Union of Food, Agricultural,  
Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and  
Allied Workers' Associations  
Rampe du Pont-Rouge 8  
1213 Petit-Lancy  
Schweiz  
Tel.: + 41 22 793 22 33  
Fax: + 41 22 793 22 38  
E-mail: iuf@iuf.org

**PSI**

Public Service International  
45 Avenue Voltaire – Centre d'Aumard BP 9  
01211 Ferney-Voltaire Cedex  
Frankreich  
Tel: +33 4 50 40 64 64  
Fax: +33 4 50 40 73 20  
E-mail: psi@world-psi.org

**UNI**

Union Network International  
Avenue Reverdil 8-10  
1260 Nyon  
Schweiz  
Tel: + 41 22 365 2100  
Fax: + 41 22 365 2121  
E-Mail: contact@union-network.org

**TUAC**

Trade Union Advisory Committee to the OECD  
26, avenue de la Grande-Armée  
75017 Paris  
Frankreich  
Tel : + 33 0155373737  
Fax : + 33 0147549828

## Réseau mondial des antennes de la FES

Chacun des quelque 100 antennes de la Friedrich-Ebert-Stiftung met en oeuvre des programmes syndicaux nationaux et participe à la réalisation d'actions régionales et mondiales initiées par une équipe syndicale du siège de la FES conjointement avec divers partenaires.

Pour plus d'informations :

Erwin Schweisshelm

Coordinateur

Politique syndicale mondiale

Friedrich-Ebert-Stiftung

Godesberger Allee 149

53175 Bonn

Tel. +49 (0) 228 883-518

Fax +49 (0) 228 883-575

erwin.schweisshelm@fes.de

www.fes.de/gewerkschaften



**Erwin Schweisshelm,**  
Coordinateur du projet  
«Politique syndicale mondiale»



**A partir du printemps 2006,**  
**Heinz Bongartz**  
prend la succession de  
Erwin Schweisshelm à la  
direction de ce projet.

## Publications

- *Mondialisation et équité sociale – Promouvoir les syndicats dans la coopération internationale*. Dépliant disponible en allemand, anglais, français, espagnol, arabe et russe.
- Groupe de travail Standards sociaux: *Globalisierung sozial gestalten: Die Umsetzung der Kernarbeitsnormen in ausgewählten Projekten der deutschen Entwicklungszusammenarbeit* (Donner une dimension sociale à la mondialisation: la mise en œuvre des normes fondamentales du travail dans une sélection de projets allemands de coopération). Eschborn 2004. Cette publication est en outre disponible en anglais.
- Bendt, Heinz: *Worldwide Solidarity – The Activities of the Global Unions in the Era of Globalisation* (Solidarité mondiale – L'action des fédérations syndicales internationales à l'ère de la mondialisation). Bonn 2006. Cette publication est également disponible en allemand et en français de puis l'année 2006.
- Ferenschild, Sabine; Wick, Ingeborg: *Global Game for Cuffs and Collars. The phase-out of the WTO Agreement on Textiles and Clothing aggravates social divisions*. (Terrain d'action mondial pour les manchettes et les cols: la fin de l'Accord sur les textiles et les vêtements aggrave les fractures sociales). Siegburg 2004.
- Hamm, Brigitte: *Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Ihr Einsatz durch zivilgesellschaftliche Organisationen in Deutschland* (Les lignes de conduite de l'OCDE pour les multinationales. Son intervention à travers les organisations de la société civile en Allemagne) Bonn 2005.
- Küsters, Horst: *Social Partnership: basic aspects of labour relations in Germany* (Partenariat social: aspects fondamentaux des relations du travail en Allemagne). Bonn 2006 (réédition).
- Paech, Norman: *Les Droits sociaux, économiques et culturels de la personne humaine dans le système juridique de l'ordre économique et commercial international*. Bonn 2005.
- Rüb, Stefan: *Die Entwicklung des globalen Gewerkschaftsnetzwerks im Nestlé-Konzern Gewerkschaftliche Gegenmacht in transnationalen Konzernen?* (Le développement du réseau syndical mondial au sein du groupe Nestlé. Un contrepoids syndical dans les groupes transnationaux ?) Bonn 2004. Cette publication est également disponible en anglais et espagnol.
- Sengenberger, Werner: *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards* (Mondialisation et progrès social: Le rôle et l'impact des normes internationales du travail). Bonn 2005 (réédition). Un résumé de cette publication est disponible en allemand, français et arabe.
- Wick, Ingeborg: *Workers, Tool or PR Ploy? A Guide to Codes of International Labour Practice*. (Les ouvriers : instruments ou stratagème des RP ?) Bonn 2005 (réédition).
- Video: *La mondialisation – Un enjeu pour le mouvement syndical* (cette vidéo est également disponible en anglais et espagnol).
- A paraître au printemps 2006: *un DVD sur l'action syndicale internationale*.

Pour vous procurer ces publications et matériels, veuillez vous adresser à :

Lisette Klöppel

lisette.kloepfel@fes.de

Friedrich-Ebert-Stiftung

Département Asie et Pacifique

Godesberger Allee 149

D- 53175 Bonn

Tel.: +49 (0) 228 883-517

Fax: +49 (0) 228 883-575

www.fes.de/gewerkschaften

ISBN 3-89892-

[www.fes.de/gewerkschaften](http://www.fes.de/gewerkschaften)

Fondée en 1925, la Friedrich-Ebert-Stiftung, qui est la plus ancienne fondation politique en Allemagne, est une institution privée d'utilité collective qui promeut les idées de la social-démocratie. Elle doit son nom au premier Président de l'Etat allemand qui fut élu démocratiquement, Friedrich Ebert, et s'inscrit dans son œuvre politique en matière d'aménagement de la liberté, de la solidarité et de l'équité sociale. La Fondation se consacre à cette mission en Allemagne et à l'étranger à travers ses programmes d'éducation politique, de coopération ainsi que de promotion des études et de recherche.

