



FORCE OUVRIERE – Secteur
Europe/international
141, avenue du Maine – 75680 PARIS
Cedex 14
Téléphone : 01 40 52 83 30 –
Télécopie : 01 40 52 83 34
Email : andree.thomas@force-ouvriere.fr

La lettre électronique @ctualités Europe international N°30 – 10 octobre 2015

Sommaire

- Après le Congrès de la CES : quelles priorités ?
- « Congé maternité » : la Commission revoit sa copie à la baisse
- Ubérisation en Europe: la guerre pour le travail en miettes, ce n'est pas du collaboratif !
- Chômeurs de longue durée : des propositions peu innovantes de la Commission
- Allemagne : premier bilan positif du salaire minimum
- Finlande : reprise des négociations après une grève historique
- Grande Bretagne : le TUC contre l'austérité et les atteintes au droit de grève
- Belgique : manifestation nationale pour la justice sociale
- Etats-Unis : extension du co-emploi et des protections juridiques
- Libre échange : le traité trans-pacifique (TPP) a été conclu
- Travail forcé : la France s'apprête à ratifier le protocole de l'OIT
- ONU : pour l'encadrement politique de la restructuration des dettes souveraines
- Objectifs du développement durable : le programme établi jusqu'en 2030

Après le Congrès de la CES : quelles priorités ?

Le 13^{ème} Congrès de la CES s'est achevé le 2 octobre à Paris avec l'élection d'une équipe renouvelée dirigée par Luca Visentini qui devient secrétaire général. Les travailleurs européens doivent pouvoir compter sur une CES forte pour faire avancer l'exigence d'une Europe réellement sociale.

Après son discours prononcé le premier jour du Congrès, le président de la Commission européenne sera attendu au tournant : il devra clarifier et concrétiser les engagements annoncés en matière de socle de droits sociaux et de relance d'un dialogue social en perte de vitesse.



Pour FO, compléter la dimension sociale de l'Union européenne passe aussi par la revendication dans le cadre d'une révision des Traités d'un protocole social pour qu'aucune liberté économique ou règle de concurrence n'ait la priorité sur les droits sociaux fondamentaux et le progrès social.

La lutte contre le dumping social et fiscal par la mise sur pied d'un système de salaire minimum européen et un objectif clair d'harmonisation fiscale figure aussi parmi les priorités du programme de travail de la nouvelle CES.

Enfin, le Congrès a adopté un document sur le rôle futur de la CES qui établit des pistes sur le fonctionnement et le mode d'action de

la CES pour la renforcer et rendre ses actions plus visibles et plus concrètes. La conclusion d'un plan d'actions en la matière va constituer l'un des premiers chantiers de la nouvelle équipe.

« Congé maternité » : la Commission revoit sa copie à la baisse

En août, la Commission a proposé une série de nouvelles directions pour la future directive « congé maternité » qui remplace l'ex-proposition de 2008, abandonnée en juin. Pour mémoire, la directive « congé maternité » a été abandonnée en juillet, conformément au programme de travail de la Commission, qui avait imposé une date butoir aux négociations sur l'ancienne proposition (voir Lettre électronique n°28). Il s'agissait notamment de relever à 18 semaines la durée minimale du congé maternité aujourd'hui fixée à 14 semaines et de garantir un congé intégralement rémunéré.

Présentée mi-août, la nouvelle proposition est très en retrait et se garde bien de préciser quel instrument juridique pourrait être mobilisé. Il n'est plus question de « directive » qui aurait une valeur contraignante mais seulement d'un mix de mesures législatives et non législatives. Dans la lignée du programme REFIT, la Commission reste fidèle à sa stratégie d'allègement des « encombrements bureaucratiques » dans laquelle elle semble y ranger désormais tout ce qui touche au social.



Sur le fond, la proposition évoque les enjeux d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Elle préconise principalement un soutien au congé paternité, une ouverture des services de la petite enfance – qui devront être « accessibles, abordables et de qualité » – et une modification des « attitudes et pratiques de travail » pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Au-delà de la maternité, la proposition évoque également la mise en œuvre d'un congé d'assistance et d'aide aux soins, par exemple pour l'aide à une personne malade ou âgée. Parmi les instruments mobilisables, la plupart restent peu ambitieux : généralisation des droits existants, évaluation de l'accord sur le congé parental par les partenaires sociaux, incitations aux pères pour prendre leur congé parental, renforcement de la mise en œuvre des deux directives (2006/54 et 2010/41) sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Pour Force Ouvrière, c'est une proposition très fragile et très insuffisante pour répondre aux enjeux réels de la maternité.

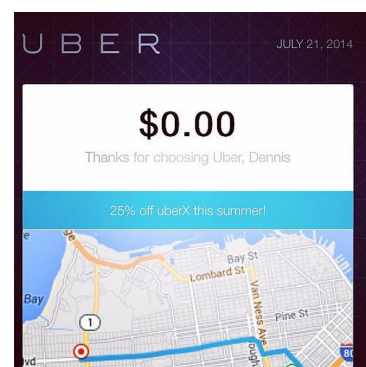
Une négociation au niveau européen entre syndicats et employeurs pourrait s'ouvrir suite à cette proposition conformément à l'article 154 du Traité de Lisbonne. La Commission évoque également une consultation publique.

Ubérisation en Europe : la guerre pour le travail en miettes, ce n'est pas du collaboratif !

L'Uberisation est-elle l'avenir noir du salarié européen ? Le « modèle Uber » - qui repose sur des services offerts par des particuliers utilisant leur voiture personnelle et ne payant ni cotisations sociales, ni impôts, n'ayant pas obtenu d'agrément - interroge également les institutions européennes Commission et CJUE. Pour mémoire, les sociétés de taxis en Europe considèrent qu'elles sont concurrencées de manière déloyale.

En début d'année, Uber a déposé une série de plaintes devant la Commission contre des législations nationales (France, Belgique, Allemagne) qui visent à interdire son application de services de voitures avec chauffeur, au motif qu'elles portaient atteinte à la libre concurrence et au marché unique. Uber a réagi en défendant une ligne très libérale, attaquant des professions protégées par le législateur au détriment de la libre concurrence.

A l'heure actuelle, la réglementation des services de taxi relève de la compétence nationale, mais l'UE peut se saisir indirectement du dossier dès lors que les principes de libre concurrence ou de non-discrimination sont en cause.



Dans le cadre de son projet de marché unique du numérique, la Commission européenne se penche sur la question de l'ouverture du marché des taxis. L'orientation européenne pourrait directement impacter les

droits nationaux. Fin septembre, la Commission a lancé une étude sur les marchés des taxis et des locations de voiture avec chauffeur. En octobre, elle proposera une stratégie pour un nouveau marché intérieur, et donc une clarification des règles qui s'appliquent à l'économie collaborative. En 2013, la Commission européenne formulait une série de recommandations pour le secteur de l'économie dite collaborative ; au menu, entre autres, la création de normes minimales de sécurité et de qualité pour ces marchés ; ou encore les incitations aux employés de prendre des parts de la société et de recevoir des dividendes sous forme d'exemptions fiscales ou de réductions d'impôts sur les salaires...

Le 16 septembre, des manifestations ont eu lieu à Bruxelles contre Uber, à l'appel des chauffeurs de taxis belges, français, portugais. Pour GTL, le syndicat belge des chauffeurs de taxi, Uber met en danger le modèle social de l'UE. En France, des manifestations des chauffeurs de taxis s'étaient tenues fin juin soutenues notamment par FO.

Dans cette économie « du partage des restes », l'ubérisation pousse la logique d'externalisation de l'emploi et des coûts au maximum, en exacerbant l'opposition entre consommateurs et travailleurs. Dans cette guerre de tous contre tous pour l'emploi, Uber et ses autres représentations ne sont souvent qu'une rustine qui permet de subvenir à ses besoins vitaux, sans bénéficier des protections légales du salariat (sécurité sociale, représentation et négociation collective, droit du travail en général). Et s'apparente de facto à un travail au noir légal. C'est pourquoi pour FO, le collaboratif, le partage, ce n'est pas la déréglementation du travail à tout prix.

Chômeurs de longue durée : des propositions peu innovantes de la Commission

L'Union européenne compte en septembre 2015 12 millions de personnes au chômage depuis plus d'un an, 60% d'entre eux n'ont pas eu d'emploi depuis plus de deux ans. Des chiffres dramatiques qui confirment que croissance et reprise légères ne riment pas nécessairement avec reprise de l'emploi... Selon la DARES, en août 2015, 44% des chômeurs en France le sont depuis au moins un an ou plus.

C'est dans ce cadre que la Commission européenne (DG Emploi et affaires sociales) a proposé l'institution de nouveaux mécanismes à destination des chômeurs de longue durée : l'enregistrement de tous les chômeurs de longue durée auprès d'un service de médiation au travail ; ensuite après 18 mois de chômage au maximum, le droit à « une analyse individuelle de ses problèmes et ses possibilités » ; et la conclusion d'un « contrat d'intégration au travail », visant à leur offrir un plan concret et personnalisé de retour à l'emploi. Cet accord pourrait reposer sur une aide à la recherche d'emploi, le passage par une formation ou un enseignement complémentaire, voire une aide au logement, au transport, l'accès à des services de garde d'enfants ou de soins de santé ou à une mesure de « réadaptation ». Des mesures financières ciblées pourraient être proposées aux employeurs.

Rien de neuf sous le soleil, donc. En droit français une panoplie de dispositions similaires existe d'ores et déjà. Sur le fond des mesures, on regrettera des mécanismes vus et revus qui n'ont pas fait leurs preuves ; d'autant que le temps de soutien alloué aux chômeurs s'avèrera extrêmement ténu : entre 12 et 18 mois de chômage... ce qui ne laisse qu'une fenêtre de soutien public de 6 mois. Si

l'on peut saluer la proposition de financement de ces dispositions par le Fonds social européen, on restera sceptique sur leur teneur, qui masque le véritable problème européen : l'absence concrète d'investissements publics et de soutien à la demande.



En outre, les propositions ne sont pas contraignantes, elles sont laissées à la discrétion des Etats membres, qui devront trouver un accord pour leur mise en œuvre. En tout état de cause, la proposition de la Commission doit désormais être adoptée par le Parlement européen et le Conseil de l'UE.

De son côté, la CES a soutenu l'objectif d'aide à l'intégration dans l'emploi des chômeurs de longue durée, mais a noté que ces propositions n'apporteraient « pas une grande différence ». Pour le Secrétaire général adjoint, Józef Niemiec, « elles ne sont que des recommandations – nul n'est obligé de faire quoi que ce soit – et il n'y a pas de financement supplémentaire pour les mettre en œuvre, en particulier pour les pays les plus touchés par la crise ». FO et la CES réaffirment donc que ce dont les chômeurs ont besoin en priorité, c'est d'une « relance économique porteuse d'emplois, fondée sur un plan d'investissement en faveur de l'emploi ». Une urgence sociale que des « contrats d'intégration » ne suffiront pas à camoufler, alors qu'aujourd'hui plus de 70%

des personnes au chômage depuis 18 mois ou plus ne reçoivent aucune allocation de chômage.

Allemagne : premier bilan positif du salaire minimum

Mi-septembre, le DGB a présenté un premier bilan du salaire minimum en Allemagne, entré en vigueur le 1^{er} janvier dernier. L'introduction de ce salaire minimum a essentiellement bénéficié aux travailleurs les moins qualifiés, en particulier dans les régions de l'ex-Allemagne de l'est avec des hausses de salaire pouvant aller jusqu'à 9,3% ce qui est deux à trois fois supérieur aux augmentations moyennes de salaires.

Le bilan présenté par la confédération allemande tord également le cou à l'idée selon laquelle le salaire minimum serait un ennemi de l'emploi. En effet, au cours des six premiers mois de l'année, l'économie allemande a créé plus d'emplois qu'au cours de la même période un an plus tôt en particulier dans les secteurs du commerce et de la restauration où de nombreux travailleurs sont rémunérés au salaire minimum.

Finlande : reprise des négociations après une grève historique

Le 18 septembre dernier, 300 000 travailleurs finlandais ont manifesté dans tout le pays (30 000 à Helsinki) contre les mesures d'austérité annoncées par le gouvernement. Ces manifestations ont conclu une journée de grève historique tant par l'ampleur du mouvement que par son caractère inhabituel. La journée a été marquée par l'arrêt des transports publics tandis que nombreux services et magasins sont restés porte close.



Les organisations syndicales SAK, AKAVA et STTK ont dénoncé des mesures particulièrement injustes : la réduction du paiement des heures supplémentaires pour le travail de nuit et le travail du dimanche, la réduction de la durée des congés annuels, la suppression de deux jours fériés et l'instauration d'une journée de carence en cas de maladie.

Pour SAK, ces mesures touchent principalement les travailleurs à bas salaires, notamment les femmes qui travaillent à temps partiel dans les secteurs de services. Mais au-delà des mesures d'austérité, les syndicats finlandais dénoncent l'ingérence du gouvernement dans le droit du travail qui relève essentiellement de la négociation collective. En Finlande, la législation établit un socle de droits qui peuvent être améliorés par les accords collectifs. Les mesures envisagées visent au contraire à plafonner les droits des travailleurs, entraînant une forme d'inversion de la hiérarchie des normes inacceptable pour les syndicats.

Les trois organisations finlandaises avaient demandé à pouvoir négocier des mesures alternatives après la journée du 18 septembre. Les négociations ont repris début octobre, SAK s'est dit prête à accepter des hausses de salaires limitées à la condition que le gouvernement retire les mesures législatives envisagées en matière de droit du travail. SAK a également exigé le

réinvestissement des profits réalisés en Finlande et averti que des restrictions salariales seraient inacceptables dans les entreprises qui versent des dividendes importants à leurs actionnaires.

Grande Bretagne : le TUC contre l'austérité et les atteintes au droit de grève

Le 14 septembre, les députés britanniques ont approuvé le projet de loi visant à limiter le droit de grève. Ce texte doit désormais être approuvé en troisième lecture et passer par la chambre des Lords avant d'être adopté. Ce 4 octobre, 60 000 personnes manifestaient à Manchester contre cette disposition – et plus largement contre l'austérité dans le pays.



Concrètement, le projet de loi vise à restreindre la liberté syndicale, en imposant une série de restrictions à son exercice. L'institution d'un quorum pour l'exercice du droit de grève d'abord (au moins 50% des salariés d'une entreprise devront voter en faveur d'une grève pour que celle-ci soit légale, et donc autorisée – contre 50% des votants dans l'entreprise aujourd'hui...). Certains services dits « essentiels » voient leur droit de grève encore plus restreint. Les salariés grévistes devront informer deux semaines avant leur employeur de ce qu'ils comptent faire – incluant ce qu'ils posteraient sur Facebook par exemple. D'autres restrictions sont prévues quant à la manière

dont les syndicats dépensent leurs fonds pour la grève. Les employeurs auront le droit d'engager des salariés pour remplacer les salariés grévistes. Pour le TUC, cette disposition pose notamment de sérieuses difficultés en termes d'hygiène et sécurité au travail, de qualité des services publics, en plus de détériorer le droit de grève (voir le détail ici : <https://www.tuc.org.uk/about-bill>).

La Secrétaire Générale de la TUC, Frances O'Grady, a dénoncé la pire attaque contre le mouvement syndical depuis les années 1980. Et le nouveau président de la CES Rudy de Leeuw l'a réaffirmé avec force lors du Congrès de la semaine passée : « pas question de toucher au droit de grève ».

Pour FO, cette réforme s'inscrit dans une dynamique européenne et internationale visant à brider le droit de grève, en opposant les consommateurs et les travailleurs et en plaçant l'acte d'achat avant le droit social et syndical. Nous affirmons notre soutien à nos camarades du TUC. Comme concluait le nouveau Secrétaire général de la CES Luca Visentini le 2 octobre à Paris : « Notre mission est de continuer à résister ».

Belgique : manifestation nationale pour la justice sociale

10 000 manifestants se sont rassemblés dans les rues de Bruxelles ce 7 octobre, à l'appel de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB, pour la justice sociale. Les confédérations syndicales dénoncent l'accumulation de mesures anti-sociales prises par le Gouvernement – avec dernièrement le « tax shift » (réduction des cotisations sociales compensée par un relèvement de nombreuses taxes notamment une hausse de la TVA sur l'électricité de 6% à 21%). Elles dénoncent ce glissement fiscal, injuste et déséquilibré, qui

pèse uniquement sur les consommateurs et ne profitera qu'aux grandes entreprises

Contre l'austérité et pour de vraies politiques sociales ambitieuses, les trois confédérations ont proposé une série de politiques alternatives

http://www.fgtb.be/web/guest/news-fr/-/article/3916349/&p_l_id=10624) au nombre desquelles figurent notamment la création d'emplois de qualité, une approche renouvelée de la pénibilité au travail, le respect de l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales, le rétablissement de l'âge de la pension de retraite à 65 ans (alors qu'une réforme votée en juillet reporte l'âge de départ à 67 ans en 2030) et une véritable justice fiscale.



Etats-Unis : extension du co-emploi et des protections juridiques

En jugeant que les salariés des sociétés sous-traitantes et les intérimaires seraient désormais considérés comme des salariés de l'entreprise donneuse d'ordre, le National Labour Relations Board (NLRB, bureau national des relations de travail qui gère les conflits de travail) a fait un grand bond en avant. Cette décision fait rentrer de facto les salariés dans le giron des protections garanties à tous les travailleurs, en redéfinissant le lien de droit entre le travailleur externalisé ou franchisé et l'employeur, et celui qui unit l'entreprise

donneuse d'ordre ou mère à l'entreprise sous-traitante ou filiale.

Dans cette affaire, le litige opposait une entreprise californienne Leadpoint à son prestataire, une agence d'intérim, qui lui fournissait des services de recyclage. Le NLRB a jugé que la société cliente exerçait suffisamment de contrôle sur les travailleurs mis à sa disposition – elle fixait les rémunérations, le temps de travail et assurait le recrutement - pour la qualifier de co-employeur. Cela signifie que l'entreprise donneuse d'ordre ou la maison-mère partage la responsabilité d'employeur avec son prestataire ou son franchisé. Elle est ainsi tenue d'accorder les mêmes droits (primes, congés, protection sociale, etc.) à l'ensemble des salariés.

Cependant, cette nouvelle jurisprudence ne pourra s'appliquer que si les salariés employés par les entreprises sous-traitantes sont représentés par un syndicat. Dans le modèle américain de relations collectives, les protections juridiques au travail découlent du lien syndical. Le jugement du NLRB ouvre dès lors la porte aux syndicats qui souhaitent s'implanter dans l'entreprise donneuse d'ordre pour représenter ces salariés intérimaires et négocier de nouveaux droits. Il incite donc indirectement les syndicats des entreprises donneuses d'ordre à représenter les intérimaires et les « externalisés », pour leur négocier de nouveaux droits. Le périmètre de la représentation collective s'élargit ; les possibilités de négociation et d'amélioration des droits de tous les travailleurs aussi, ce qui est une bonne nouvelle, car jusqu'ici les salariés précaires restent très peu syndiqués. Concrètement, cette décision permettra aux salariés américains les plus éloignés du droit de bénéficier – sous condition de syndicalisation – d'une véritable protection juridique

(limitation des heures supplémentaires, salaires égaux, etc.).



L'AFL CIO s'est félicitée de cette décision qui « contribue à faire entrer le droit du travail dans le XXI^e siècle et reflète la véritable nature de l'économie actuelle » - en redéfinissant les frontières de l'entreprise et des protections dues aux salariés.

A l'inverse le patronat y voit la destruction de l'avantage comparatif du recours à une main d'œuvre externalisée. Pour la National Federation of Independent Business en effet « si le jugement est maintenu, il n'y a plus de raison de faire appel à un sous-traitant. Il entraîne la suppression des avantages financiers et remet en cause toutes les protections réglementaires et légales qui protégeaient l'entreprise cliente ».

Le débat américain nous rappelle qu'en France nombre de travailleurs restent en droit ou en fait écartés des protections du droit syndical et du droit social, qu'il s'agisse des « auto-entrepreneurs », « vrais-faux » indépendants, des franchisés qui ressemblent étrangement à des salariés ou des salariés externalisés.

Inde : des millions de travailleurs en grève pour défendre leurs droits

L'Inde a connu le mois dernier l'une des grèves les plus importantes de son histoire. Plusieurs millions de travailleurs ont protesté

contre l'offensive du gouvernement indien contre les droits du travail, notamment dans les zones franches d'exportation, sous la pression des investisseurs locaux et étrangers.

D'après les réformes annoncées par le Premier ministre Modi, il sera encore plus compliqué de former des syndicats en Inde.

Dans le cadre de la mondialisation, les multinationales font des profits énormes. Mais au bout de la chaîne d'approvisionnement dont elles tirent leurs profits, il y a les travailleurs indiens par exemple qui, au terme d'une douzaine d'heures de travail par jour dans des conditions de sécurité bien plus que relatives, se voient allouer un salaire de 5 dollars par jour.

L'Inde crée par ailleurs encore et toujours plus de Zones franches d'exportation, zones où les travailleurs sont privés de tous droits, y compris de former des syndicats, et dans lesquelles l'inspection du travail n'a aucun droit de regard. FO était intervenue sur cette thématique précise à la Commission d'application des normes de l'OIT lors de la dernière Conférence internationale du travail à l'OIT en juin 2015.

Malgré un taux de croissance économique des plus élevés au monde, des millions d'indiens vivent dans la pauvreté.

Ce mouvement de grève a montré, comme le souligne Sharan Burrow, secrétaire générale de la Confédération Syndicale Internationale, « que les gens qui travaillent sont déterminés à défendre leurs droits ». Rappelons en effet que le droit de grève est fortement remis en cause par les employeurs au niveau international.

Une organisation syndicale indienne demande actuellement son affiliation à la

CSI. Cette demande d'affiliation, soumise à des critères stricts, notamment en termes d'indépendance et d'autonomie vis-à-vis du gouvernement, est soumise à l'étude du Conseil Général de la CSI

Libre échange : le traité trans-pacifique (TPP) a été conclu

Le 5 octobre, le représentant américain au commerce s'est félicité de la conclusion d'un accord sur le TTP (partenariat trans pacifique) après un dernier round de négociations à Atlanta. L'accord concerne 12 pays parmi lesquels les Etats-Unis, le Japon, l'Australie et plusieurs pays d'Amérique Latine et d'Asie (dont le Vietnam et la Malaisie). La Chine est restée en dehors de ces négociations. Ces pays représentent près de 40% du commerce mondial ce qui en fait le plus vaste accord de libre-échange de ces dernières décennies.



L'accord couvre de nombreux secteurs : produits agricoles, automobiles, produits pharmaceutiques, les divergences entre pays sur la durée des brevets sur les médicaments ont longtemps empêché la conclusion du TPP. Dans l'automobile, les constructeurs japonais pourront commercialiser aux Etats-unis des véhicules contenant davantage de pièces et composants fabriqués en Asie qu'aujourd'hui.

Le président Obama s'est félicité de la baisse prévue des barrières douanières sur les produits américains et également des engagements consignés dans cet accord en matière de normes sociales et

environnementales. Difficile pourtant de connaître la teneur de ces engagements, le texte de l'accord reste secret (comme l'ont été les différents cycles de négociations) et devrait le rester encore plusieurs mois. Et l'expérience des accords passés n'incite pas à l'optimisme sur la contribution du libre-échange à une meilleure application des normes fondamentales du travail.

Richard Trumka, président de l'AFL-CIO a demandé la publication immédiate du texte de l'accord et invité le Congrès américain à la plus grande prudence. Le processus de ratification pourrait prendre plusieurs mois.

Soulignons enfin qu'au moment même où la Commission européenne présente ses nouvelles orientations en matière d'ISDS dans le cadre du TTIP, le partenariat trans-pacifique prévoit de son côté la mise en place d'un tribunal d'arbitrage que les investisseurs pourront saisir, distinct des juridictions nationales.

Travail forcé : la France s'apprête à ratifier le protocole de l'OIT

Le projet de loi autorisant la ratification du protocole additif à la convention 29 de l'OIT sur le travail forcé a été adopté le 16 juillet dernier. Depuis, le dossier est au Sénat.

Force Ouvrière, aux côtés de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), était porte-parole du groupe des travailleurs en 2014 de la commission de la Conférence Internationale du Travail à l'OIT. Cette commission a mené à l'adoption de ce protocole qui introduit notamment la question du recours et de l'indemnisation des victimes. Rappelons que la convention 29 fait partie des huit conventions fondamentales de l'OIT et ce protocole, dès la deuxième ratification, entrera en vigueur et renforcera la lutte contre le fléau du travail forcé qui touche

actuellement plus de 20 millions de personnes dans le monde. Le Niger est le premier pays à avoir ratifié le protocole. Si la France le ratifie très prochainement, elle pourrait être le deuxième pays à le faire.



La CSI fait de cette lutte une de ses campagnes phares, en dénonçant la situation des travailleurs migrants au Qatar sur les chantiers de la Coupe du Monde 2022 ou bien récemment en lançant un appel à soutenir la lutte contre l'esclavage en Mauritanie. En effet, des femmes mauritaniennes, sous couvert d'obtenir des emplois d'enseignantes ou d'infirmières en Arabie Saoudite, sont envoyées par leur gouvernement dans ce pays où elles sont réduites en esclavage en tant que travailleuses domestiques. FO est également intervenue en Commission d'application des normes de la Conférence à l'OIT en juin dernier afin de dénoncer les pratiques esclavagistes mises en œuvre en Mauritanie.

La Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH), dans le cadre de son nouveau mandat de Rapporteur national indépendant sur la lutte contre la traite des êtres humains, commission dont FO est membre, salue la ratification prochaine du protocole.

ONU : pour l'encadrement politique de la restructuration des dettes souveraines

L'ONU a proposé au vote de son Assemblée générale le 10 septembre, une résolution pour la restructuration des dettes souveraines. Il y a un an, l'Argentine soutenue par 133 pays avait proposé à l'ONU l'établissement d'un comité pour l'établissement d'un cadre légal international pour la restructuration des dettes souveraines. C'est ce comité qui a aujourd'hui proposé 9 principes à respecter lors de la restructuration des dettes souveraines : la souveraineté, la bonne foi, la transparence, l'impartialité, le traitement équitable, l'immunité souveraine, la légitimité, la durabilité et la règle majoritaire.

Ces principes fondamentaux visent à éviter l'adoption de mesures irrationnelles économiquement et humainement, telles que celles imposées à la Grèce en dépit du bon sens économique et (surtout) du choix démocratique du peuple grec opposé à de nouvelles saignées budgétaires

L'objectif de l'Organisation est bien d'inciter les Etats à agir collectivement pour résoudre les problématiques d'endettement, et à restructurer – plutôt que de voir s'enfoncer des pays dans la crise et la prédation des marchés financiers spéculant sur les dettes souveraines.

Force Ouvrière a toujours dénoncé les politiques suicidaires d'austérité, qui tuent la croissance, les services publics et l'emploi, autant qu'elles brisent des vies humaines. Nous avons toujours considéré une restructuration des dettes – notamment la dette grecque – et cet appel d'air international est de ce point de vue, salutaire.

Objectifs du développement durable : le programme établi jusqu'en 2030

Sous l'égide des Nations Unies, les Objectifs du Millénaire du Développement étaient définis jusqu'en 2015. Ils avaient pour but entre autre d'éradiquer la pauvreté, d'améliorer l'accès à l'éducation de qualité ou encore aux soins de santé. Loin d'être atteints à la date butoir de 2015, les OMD devaient être redéfinis lors de l'Assemblée Générale des Nations Unies en septembre 2015 à New-York.

Les syndicats, au niveau national et au niveau international, ont fait valoir leurs revendications. Nationalement, FO a pris part aux réunions du Comité National de Développement et de Solidarité International, instance dans laquelle les politiques de développement du gouvernement français sont discutées. Internationalement, la Confédération Syndicale Internationale a participé aux négociations onusiennes et relayé les revendications de ses affiliés.

La CSI revendiquait deux objectifs distincts portant sur le travail décent -sur la base de l'Agenda du travail décent de l'OIT - et la protection sociale, participant ainsi à éradiquer la pauvreté dans le monde et luttant pour de meilleures conditions de travail et les droits du travail et syndicaux des salariés.



Aujourd'hui, sous l'effet de cette pression syndicale, les nouveaux objectifs, rebaptisés Objectifs de Développement Durable (ODD)

puisqu'englobant également les questions environnementales, sont au nombre de dix-sept. L'ODD 8 porte sur « le travail décent et la croissance économique », insistant sur la nécessité de lier les deux. La question de la protection sociale se retrouve notamment dans l'ODD 3 « bonne santé et bien-être » et dans l'ODD 10 « inégalités réduites ». En effet, il n'est plus à démontrer l'effet redistributif de la protection sociale et donc son impact sur la réduction des inégalités.

Restent les questions du suivi et du financement. Afin d'assurer le suivi et la mise en œuvre par les Etats des ODD d'ici 2030, des négociations sont toujours en cours sur la création d'indicateurs permettant de quantifier les avancées des gouvernements dans les engagements pris à l'Assemblée Générale de septembre.

La CSI se dit aujourd'hui satisfaite de voir ses revendications en termes de travail décent et protection sociale reconnues dans ce nouvel agenda. Elle se félicite également de l'inscription d'autres ODD tels que l'ODD4 sur l' « éducation de qualité », l'ODD 1 sur l' « éradication de la pauvreté » ou encore l'ODD 5 sur l' « égalité entre les sexes »,

entre autres. Toutefois, la CSI reste très inquiète sur la question du financement, qui était en débat au sommet d'Addis-Abeba en juillet cette année. Manquant de concret sur le financement de ces objectifs, la CSI dénonce notamment la place grandissante qu'a pris le secteur privé dans la question du financement du développement, notamment en revendiquant davantage de partenariats publics-privés. Ce sommet a également vu le clivage entre pays de l'OCDE et pays du G77, clivage dit « Nord-Sud », s'accroître.

FO, aux côtés de la CSI, dénonce cette place croissante laissée au secteur privé dans le financement du développement qui doit rester du domaine public, via les aides publiques au développement, et sous contrôle des Etats.

Pour recevoir et faire suivre la lettre électronique

Pour suivre régulièrement dans cette lettre les actualités et analyses du secteur Europe/international, envoyez votre adresse-mail à andree.thomas@force-ouvriere.fr