

ACTUALITÉS EUROPE FO INTERNATIONAL

Lettre électronique N°39 – 30 mars 2017

Sommaire

L'Union européenne a-t-elle encore un avenir ?

Semestre européen : la Commission met une nouvelle fois l'accent sur la dette publique et la compétitivité

Belgique : accord interprofessionnel et réforme de la loi sur les salaires

Italie – CGIL 1 – Jobs Act 0

Brexit – De nombreuses inquiétudes pour les droits des travailleurs alors que le divorce se précise

Des amendes pour les chômeurs en Biélorussie

Manifestations massives au Brésil contre la réforme des retraites

La liberté syndicale sévèrement réprimée au Bangladesh

Salaires au plus bas dans le monde

États-Unis : Trump en échec sur sa réforme de la protection sociale

États-Unis : violations du droit syndical à l'usine Nissan dans le Mississippi

Focus sur les pratiques abusives de McDonald's aux États-Unis et dans le monde

L'Union Européenne a-t-elle encore un avenir ?

La Commission a apporté sa contribution au débat sur l'avenir de l'Europe en publiant un livre blanc le 1^{er} mars. Le document se présente également comme la contribution de la Commission au sommet de Rome qui a célébré le 25 mars 2017 le 60^{ème} anniversaire du Traité de Rome. Attendu depuis plusieurs mois, ce texte présente un certain nombre de constats sur la place de l'Europe dans le monde, des défis comme les pressions migratoires ou la perception souvent négative de la construction européenne par les citoyens et enfin des scénarios d'évolution possible à l'horizon 2025.



FORCE OUVRIÈRE – SECTEUR EUROPE/INTERNATIONAL

141, avenue du Maine, 75680 PARIS Cedex 14 — Tél. : 01 40 52 83 30 — Fax : 01 40 52 83 34 — andree.thomas@force-ouvriere.fr

UNION EUROPÉENNE

Toutefois, les cinq scénarios se contentent de présenter plusieurs voies possibles pour l'Union Européenne sans donner de véritable orientation ni pistes d'action. La Commission indique

surtout que l'avenir de l'UE dépend de ce que les États membres ont décidé.

L'Union Européenne aurait donc cinq avenir possibles : s'inscrire dans la continuité des politiques actuelles,

se replier sur le seul marché unique, évoluer différemment selon la volonté des États membres (Union à plusieurs vitesses), se recentrer sur quelques domaines d'action ou bien approfondir la construction européenne. ■

Pour FO, ce livre blanc semble bien timide et bien peu ambitieux et donne l'impression que la Commission botte en touche. Comme l'a indiqué la CES par la voix de son secrétaire général Luca Visentini, « la Commission invite simplement chacun à discuter des options possibles [...] illustrant le niveau de division qui règne au sein de l'UE. ».

En outre, la dimension sociale est largement absente de ce document, la Commission semblant renoncer à faire de l'Europe sociale le cœur d'un scénario possible pour l'avenir de l'UE.

Les chefs d'État et de gouvernement se sont réunis à Rome le 25 mars pour signer une déclaration à l'occasion du 60^{ème} Anniversaire du Traité de Rome qui avait alors scellé le projet européen. Ils se sont tous engagés pour une Europe sociale et qui lutte notamment contre le chômage, les discriminations, l'exclusion sociale et la pauvreté afin de garantir une égalité des droits tout en rappelant le rôle essentiel des partenaires sociaux.

Bien que cette déclaration offre une once d'espoir pour l'avenir de l'Europe, elle doit désormais s'exprimer en pratique. La présentation en Avril 2017 du socle européen des droits sociaux par la Commission Européenne sera alors le moment opportun pour juger de la force de l'engagement pris à l'occasion de cet anniversaire.



Semestre européen : la Commission met une nouvelle fois l'accent sur la dette publique et la compétitivité

Le 22 mars dernier, la Commission a publié comme chaque année les 28 rapports-pays dans le cadre du semestre européen. Ces rapports analysent la situation économique et sociale des États membres et comportent un examen des « progrès » réalisés dans les recommandations émises les années précédentes. Dans le cas de la **France¹**, la **Commission souligne des efforts, mais encourage sans surprise à aller plus loin en matière de réduction des dépenses publiques et de réformes structurelles pour regagner en compétitivité...**

Comme chaque année, Force ouvrière s'oppose fermement à cette logique. Pour FO, la faiblesse de la croissance s'explique par l'absence de réelle volonté de relance, notamment par la demande intérieure. **Au lieu de mettre l'accent sur la dette publique et la compétitivité, le rapport devrait pour FO se concentrer sur la faiblesse de l'investissement public, la modé-**

ration salariale et la précarisation croissante du marché du travail.

Le rapport souligne que les dépenses publiques ont été contenues par une réduction de l'investissement public, qui a reculé de 0,6 % du PIB sur la période 2012-2017 alors que typiquement, la réduction des dépenses consacrées à l'investissement public a un impact plus fort sur l'activité économique que la réduction d'autres postes de dépenses.

Le rapport confirme également la persistance de la modération salariale, depuis plusieurs années (contrairement à ce qui était affirmé l'an dernier, la Commission déplorait alors des augmentations de salaires trop soutenues) et cesse de présenter le système de négociation salariale dans les branches et les entreprises comme une rigidité insupportable qu'il conviendrait de démanteler.

¹ le rapport France est accessible ici : https://ec.europa.eu/info/file/98125/download_en?token=z8BSZgoA,

UNION EUROPÉENNE

Concernant le marché du travail, le rapport souligne que la diminution du chômage est lente, mais le chômage des jeunes et le chômage de longue durée continuent d'augmenter, contrairement aux évolutions observées ailleurs. Le chômage de longue durée est relativement élevé en France à 42,6% tandis que 22% des chômeurs sont en chômage de très longue durée, plus de deux ans. Outre les jeunes, le taux de chômage reste particulièrement élevé pour les moins diplômés et les non natifs de l'UE tandis que les disparités hommes femmes en matière de taux d'emploi et de rémunération demeurent. ■

Pour FO, la précarisation du marché du travail est confirmée à chaque publication des chiffres du chômage, avec une progression continue du nombre de demandeurs d'emploi en activité réduite. La précarisation est également tangible à travers la hausse progressive de la part des CDD dans l'ensemble des contrats, assortie d'une diminution de la durée de ces contrats. Le rapport pointe brièvement la précarité des contrats courts et le phénomène de réembauche, ainsi qu'une très faible conversion des CDD en CDI tout en se félicitant de la loi Travail. Pour FO, ce n'est pas le droit du travail ou l'organisation du dialogue social qui font monter ou baisser le chômage ! Continuer à détricoter le droit du travail et lever les protections dont bénéficient les salariés, c'est aller progressivement vers une autre segmentation, entre les travailleurs pauvres et les autres, comme au Royaume uni ou en Allemagne, où derrière un plein emploi apparent se cache un nombre important de travailleurs à très faibles revenus...

Belgique : accord interprofessionnel et réforme de la loi sur les salaires

Le 31 janvier, les interlocuteurs sociaux ont approuvé en Belgique un accord interprofessionnel qui prévoit notamment, des augmentations salariales de 1,1 % sur deux ans. L'accord a été approuvé à une très large majorité par la CSC et la CGSLB mais aussi par la FGTB malgré davantage de réserves.



Ce type d'accord est traditionnellement conclu tous les 2 ans par les représentants des partenaires sociaux du secteur privé depuis les années 60, à l'exception de la période comprise entre 1976 et 1986, où aucun accord n'a été conclu en raison de la crise économique.

La Belgique subit un blocage des salaires depuis la prise de fonction du gouvernement Michel qui avait gelé l'indexation en 2015. Avec ce «saut d'index» qui a profondément modifié les règles du jeu sur la formation des salaires, le gouvernement belge a largement minoré les augmentations de salaires qui auraient pu être au

moins deux fois plus importantes sans ces modifications. En outre, une loi adoptée au niveau fédéral le 10 mars dernier – à laquelle la FGTB s'est fortement opposée – va pérenniser ces changements en encadrant de manière encore plus stricte l'évolution des salaires, ce qui prolongera de fait la modération salariale.

Concrètement, le projet d'accord fixe à 1,1% brut la marge salariale maximale sur laquelle des négociations sont encore possibles dans les secteurs d'abord et dans les entreprises ensuite. Une indexation des salaires (2,9% minimum) est également attendue en raison des hausses de prix. L'augmentation des salaires bruts peut, en principe, entrer immédiatement en vigueur en 2017 (moyennant la conclusion d'une convention collective de travail). Cela ne signifie pas que tous les travailleurs obtiendront une hausse de salaire de 1,1%. Tout dépendra de la négociation, les accords pourront être inférieurs.

UNION EUROPÉENNE

Les interlocuteurs sociaux se sont également accordés sur le maintien d'âges de départ anticipé à la retraite – «*en prépension*» – pour certaines catégories de travailleurs, notamment, plus favorables que ce que prétendait faire le gouvernement. L'accord prévoit également un relèvement progressif de l'âge de la pension anticipée

pour les travailleurs victimes d'une restructuration. Si la barre des 55 ans reste valable pour les licenciements collectifs annoncés en 2016, cet âge sera porté à 60 ans en 2019.

Enfin, les interlocuteurs sociaux ont convenu de lancer rapidement un débat sur une série de dossiers

sociétaux, qui concernent l'emploi au sens large et plus particulièrement la qualité de l'emploi. Il s'agit notamment de la simplification administrative, l'emploi des jeunes, une organisation de travail tournée vers l'avenir, la digitalisation et l'économie collaborative, les restructurations et la lutte contre le burn-out. ■

Italie – CGIL I - Jobs Act 0

La CGIL, une des principales organisations syndicales en Italie, a obtenu une victoire décisive dans la défense des droits des travailleurs en obtenant l'abrogation – par un décret-loi datant du 17 mars 2017 – de certains pans du Jobs Act, énième réforme libérale du marché du travail en Europe. Pour rappel, le gouvernement italien dirigé par Matteo Renzi avait adopté en 2015 une série de décret-lois, regroupés sous la mention Jobs Act visant à déconstruire de nombreuses avancées sociales au profit d'une plus large flexibilité, notamment à travers le contrat à durée indéterminée à tutelle croissante (voir lettre électronique n°38).



En effet, la CGIL a réussi à récolter près de 4,5 millions de signatures en soutien à la loi d'initiative populaire pour une Charte des Droits Universels du Travail, corpus actualisé servant à défendre les droits des travailleurs et pour l'organisation de référendums pour la suppression des vouchers

favorisant le temps partiel à outrance et pour la réintroduction de la pleine responsabilité pour la passation de marchés.

Suite au succès de la campagne référendaire menée par la CGIL et à une forte mobilisation, le gouvernement italien de Paolo Gentiloni a

décidé d'abroger les deux mesures ciblées par le syndicat annulant la tenue d'un référendum initialement prévu le 28 mai et que le syndicat aurait certainement gagné.

De leur côté, les autres organisations syndicales italiennes UIL et CISL ne voulaient pas une abrogation

UNION EUROPÉENNE

totale des vouchers mais voulaient en réformer l'usage pour en limiter les abus afin de lutter notamment contre l'économie souterraine illégale italienne. Créés en 2003, ils avaient connu une croissance exponentielle suite à son extension par le *Jobs Act* en 2015.

Cependant, cette victoire est entachée par l'impossibilité de s'attaquer à la mesure la plus décriée du *Jobs Act*, celle facilitant les licenciements injustifiés, suite à la décision de la Cour Constitutionnelle italienne du

11 janvier 2017 qui exclut la tenue d'un référendum abrogatif sur cette disposition.

Bien qu'ayant obtenu gain de cause sur ces deux mesures décriées du *Jobs Act*, la CGIL continue sa campagne – notamment afin d'obtenir une Charte des Droits Universel du Travail pour tous les travailleurs en Italie et reste tout de même vigilante. Il s'agit d'un beau succès pour les travailleurs italiens italiens, ce qui aurait été impossible sans la mobilisation sans faille du syndicat italien. ■

Pour Force Ouvrière, ce succès illustre une véritable saturation des travailleurs face à ces réformes libérales du marché du travail qui, à force de flexiprécarité, ne cessent de mettre en péril leurs droits et leur avenir. Ce succès rappelle également que s'organiser collectivement pour défendre ses droits permet de mettre un coup d'arrêt à la déconstruction des avancées sociales durement acquises et ouvre la voie pour en conquérir de nouvelles.

Brexit – De nombreuses inquiétudes pour les droits des travailleurs alors que le divorce se précise

Le laborieux déclenchement de l'article 50 du TFUE

Le feuilleton du Brexit se poursuit alors que le gouvernement britannique a annoncé le déclenchement de l'article 50 du TFUE (Traité de Fonctionnement de l'Union Européenne) pour la sortie du Royaume-Uni de l'UE pour le 29 mars 2017 – fixant ainsi la date effective de sortie au 29 mars 2019. Malgré de nombreux obstacles, Theresa May – Premier ministre du Royaume-Uni – aura réussi son pari de le déclencher d'ici la fin du mois de Mars mais pourrait bien perdre beaucoup dans la manœuvre.

Après le revers infligé par la Suprême Court britannique le 24 janvier 2017 (voir lettre électronique n°38), octroyant le pouvoir de déclencher l'article 50 du TFUE au Parlement britannique et non au gouvernement – Theresa May sera finalement parvenue à ses fins en obtenant l'aval des parlementaires britanniques de son « *Projet de loi de l'Union Européenne*



(*notification de retrait*)» lui redonnant le pouvoir de déclencher l'article 50.

Le vote du Parlement aurait pu être l'occasion de porter un débat de fond pour l'avenir du Royaume uni. Mais seuls les Lords ont saisi cette opportunité en proposant des amendements in fine rejetés par la *House of Commons*, véritable détenteur du pouvoir en cas

de désaccord au sein du Parlement. Ainsi, la Chambre des Lords souhaitait assurer la protection des droits des travailleurs européens sur le territoire britannique et réserver la validité du projet d'accord final négocié entre le gouvernement britannique et l'Union Européenne au vote du Parlement, pourtant promis par Theresa May mais balayé par la *House of Commons*.

Pour Force Ouvrière, la logique politicienne l'a emporté pour garantir au chef du gouvernement britannique un semblant de crédibilité au détriment des droits des travailleurs britanniques et européens résidant au Royaume-Uni.

Le Royaume-Uni au bord de l'implosion

Mais la stratégie de Theresa May se confronte au délitement progressif du Royaume-Uni aujourd'hui tiraillé par l'Écosse et l'Irlande du Nord qui aspirent à d'autres rattachements. **Le gouvernement écossais** de Nicola Sturgeon s'oppose au *Hard Brexit* de Theresa May et a accéléré le projet du second référendum pour l'indépendance de l'Écosse – étape nécessaire pour rester au sein de l'Union Européenne – en le soumettant au vote du Parlement écossais – d'abord reporté suite à l'attaque à Londres le 22 mars, le vote en faveur de l'indépendance a finalement été remporté le 28 mars 2017. Malgré l'opposition catégorique de Theresa May pour la tenue d'un second référendum avant le Brexit, le gouvernement écossais souhaite qu'il se tienne à l'automne 2018 ou au printemps 2019.

L'indépendance dans l'indépendance ? Les Îles Shetland, archipel au nord de l'Écosse, souhaitent obtenir plus d'indépendance vis-à-vis de l'Écosse et du Royaume-Uni en suivant la voie des Îles Féroé, c'est-à-dire obtenir le statut de territoire britannique d'Outre-Mer. Bien que l'archipel ait voté majoritairement contre la sortie du Royaume-Uni de l'UE, il avait aussi voté massivement pour que l'Écosse reste au sein du Royaume-

Uni lors du premier référendum sur l'indépendance. Néanmoins, l'Écosse ne se séparera pas facilement de ces îles, qui lui garantissent un contrôle important des fonds marins, enjeu économique stratégique si elle obtenait son indépendance.

En Irlande du Nord, les élections du 2 mars 2017 n'ont pas permis de composer un gouvernement. Le Democratic Union Party (DUP) est toujours le premier parti en Irlande du Nord mais a perdu de nombreux sièges au profit de Sinn Féin, le parti pro-réunification aujourd'hui dirigé par Michelle O'Neill, aujourd'hui à un siège pour la première place. En absence d'accord entre ces deux grands partis, de nouvelles élections devront être tenues qui pourraient voir de

nouveau une progression des partisans d'un nouveau référendum pour la réunification de l'Irlande et sonnante le glas du Royaume-Uni.

De nombreuses inquiétudes émergent quant à l'avenir de l'Irlande du Nord, tandis que le gouvernement britannique lui a refusé tout statut spécial dans l'accord de sortie, notamment à cause du risque de remise en cause de l'accord de Belfast qui scella la paix entre les indépendantistes et le Royaume-Uni et avec la remise en place d'une frontière entre la République d'Irlande et l'Irlande du Nord – le gouvernement irlandais est déjà en train d'évaluer la position de nouveaux check-points qui étaient jadis l'affrontement constant entre l'IRA et les forces armées britanniques, jusqu'en 1998.

Pour Force Ouvrière, le délitement progressif du Royaume-Uni et l'intérêt croissant pour un rattachement à l'Union Européenne sont des signes d'aspiration de certains citoyens britanniques au modèle social européen tandis que la stratégie menée par Theresa May soulève de nombreuses inquiétudes pour les droits des travailleurs – notamment en raison de son attachement aux accords de libre-échange et son refus de d'inscrire l'acquis social communautaire dans le marbre – mais il faut rappeler que les travailleurs britanniques ne sauraient être une monnaie d'échange et de son refus d'inscrire l'acquis social communautaire dans le marbre – mais il faut rappeler que les travailleurs britanniques ne sont pas une simple monnaie d'échanges dont on dispose.

La polémique autour de la facture élevée du divorce entre le Royaume-Uni et l'UE

L'avenir des négociations demeure toujours incertain tandis que Donald Tusk, le président du Conseil européen, et Jean-Claude Juncker, président de la Commission Européenne, ont annoncé la tenue d'un sommet européen le 29 avril 2017 pour établir la stratégie de négociation de l'Union Européenne face au Royaume-Uni pour le Brexit.

Parmi les nombreux points au cœur des négociations entre le Royaume-Uni

et l'Union Européenne, la question du coût du retrait des britanniques – estimé à près de 60 milliards d'euros – divise. Alors qu'une commission au sein de la *House of Lords* a estimé que le Royaume-Uni pourrait ne pas s'acquitter de cette facture seulement en l'absence d'accord, Theresa May fait face à la colère provenant de son propre camp conservateur qui la presse de quitter la table des négociations si le Royaume-Uni devait effectivement payer une telle addition.

Une première ébauche de la stratégie de l'Union Européenne dans les futures négociations a été révélée le 21 mars 2017 par le quotidien néerlandais *De Volkskrant* :

- l'accès au Marché Unique de l'Union Européenne sera conditionné au respect par le Royaume-Uni des 4 libertés fondamentales de l'UE – y compris la liberté de circulation des personnes ;
- un accord prévoyant la préservation des droits des citoyens européens

UNION EUROPÉENNE

au Royaume-Uni et des britanniques au sein de l'Union Européenne ;

– le Royaume-Uni devra perdre quelques avantages commerciaux comme prix de leur départ ;

– les discussions pour un futur accord commercial entre l'Union Européenne et le Royaume-Uni ne commenceront qu'après avoir trouvé un accord sur la sortie du Royaume-Uni.

Le rapport explique pourquoi la facture du divorce est si élevée – ce serait de la faute de l'ancien Premier ministre David Cameron qui aurait promis à l'Union Européenne

de fortes contributions au budget européen dans le futur en échange de la réduction des contributions au budget pour la période 2014-2020.

L'Union Européenne exigerait alors du Royaume-Uni de s'acquitter de ses engagements malgré sa volonté de conclure le Brexit d'ici mars 2019. ■

Pour Force Ouvrière, un futur accord doit prévoir notamment que le Royaume-Uni transpose dans sa législation l'ensemble de l'acquis social communautaire pour protéger les droits des travailleurs et éviter un nivellement vers le bas, ouvrant la voie au dumping social dans les futures relations UE/Royaume-Uni. Sur la question budgétaire, le Royaume-Uni doit respecter ses propres engagements malgré sa volonté claire de quitter l'Union Européenne bien que l'essentiel de l'effort ne doit pas peser sur les travailleurs britanniques, déjà au bord de l'asphyxie en raison de la précarité et des effets des coupes budgétaires dans les services de santé, dans l'enseignement ou encore dans l'emploi et les aides sociales.

Des amendes pour les chômeurs en Biélorussie

Il ne fait pas bon être chômeur en Biélorussie. En effet, le décret du gouvernement « prévention contre la dépendance sociale » prévoit une amende de 200 euros pour 450 000 chômeurs simplement parce qu'ils sont au chômage. Les manifestations ont été sévèrement réprimées et plusieurs personnes emprisonnées. Le décret oblige également les personnes sans emploi à des « travaux communautaires » et à passer quinze jours en prison. Des expéditions punitives sont également menées contre ces mêmes opposants, en toute impunité.

Ce sont donc des milliers de personnes déjà en situation de vulnérabilité qui sont maintenant visées par un gouvernement qui oppresse déjà les opposants politiques et les syndicats



indépendants depuis de nombreuses années. Cela fait maintenant plusieurs années que la Commission d'Application des Normes de la Conférence Internationale du Travail (CIT) se penche sur le cas de la Biélorussie concernant la convention 87 sur la liberté d'association. La CSI entend poursuivre cette pression internationale sur le gouvernement biélorusse.

La CSI dénonce ces faits et considère honteux qu'un gouvernement, incapable de créer des emplois décents, exerce une pression supplémentaire sur un groupe de la population déjà vulnérable. Une fois de plus,

les sans-emplois sont marginalisés davantage et par ce décret, le gouvernement laisse entendre que ces milliers de personnes au chômage sont responsables de leur propre sort. ■

On retrouve ici une instrumentalisation de la situation sociale que FO dénonce. FO agira en solidarité, et notamment lors de la Commission d'application des normes de la prochaine CIT, et avant cela à la réunion régionale préparatoire à la commission.

Manifestations massives au Brésil contre la réforme des retraites



Le 15 mars dernier, le Brésil a vu des milliers de manifestants défiler dans les rues, formant la plus grosse manifestation depuis la destitution de la Présidente Dilma Roussef et l'arrivée au pouvoir de Michel Temer.

Le Brésil est plongé dans une profonde récession économique depuis 2015, contre laquelle le gouvernement entend lutter par une grave politique d'austérité. En octobre dernier, le Parlement avait déjà voté en faveur d'un amendement constitutionnel qui gèle les dépenses publiques pendant 20 ans notamment dans le secteur de l'éducation et de la santé et entraîne l'arrêt de l'augmentation réelle des salaires des fonctionnaires publics et du salaire minimum.

Les manifestations ont eu lieu dans les capitales de tous les États et dans des dizaines de villes de province, à l'appel notamment de la CUT qui exige le retrait de l'amendement

constitutionnel sur la prévoyance sociale (PEC87) dans lequel le gouvernement souhaite définir l'âge minimum de la retraite à 65 ans. Actuellement, la règle ne fixe pas d'âge minimum mais une durée de cotisation de 35 ans pour les hommes et 30 ans pour les femmes afin de toucher une retraite complète. Aujourd'hui, le gouvernement veut augmenter cet âge minimum à 49 ans. Les instituteurs défendaient quant à eux dans la rue leur régime spécial fixant les durées de cotisation à 30 ans pour les hommes et 25 ans pour les femmes. Cette grève et manifestation interprofessionnelle rassemblait de nombreux secteurs d'activités parmi lesquels la métallurgie, la poste, les banques,

la chimie, la fonction publique... Julio Turra, membre des instances nationales de la CUT, a souligné le mot d'ordre qui s'ajoutait aux revendications, à savoir « *Dehors Temer !* ».

D'autres actions sont prévues, notamment une nouvelle journée de manifestation. ■

FO soutient les camarades travailleurs du Brésil dans leurs actions afin de préserver les acquis sociaux, et notamment les droits à la sécurité sociale et à la retraite, durement remis en question.

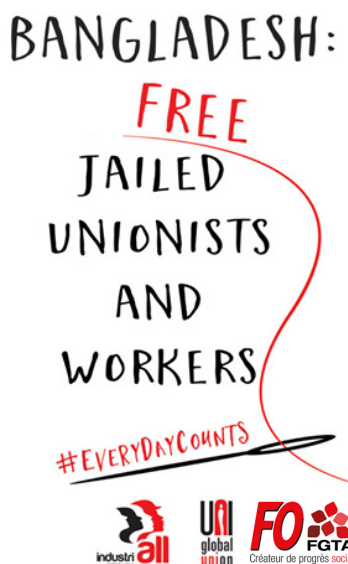
La liberté syndicale sévèrement réprimée au Bangladesh

La question du salaire minimum vital est d'une importance fondamentale en Asie. Les travailleurs avaient largement insisté sur ce point lors de la conférence régionale de l'OIT pour l'Asie-Pacifique, la région étant marquée par des manifestations sévèrement réprimées dans de nombreux pays, comme au Cambodge ou en Indonésie, et maintenant au Bangladesh. Pour rappel, les salaires dans l'industrie de l'habillement du Bangladesh sont parmi les plus faibles au monde. L'actuel salaire minimum est de 5300 takas, soit 65 euros par mois. Depuis 2013, le salaire minimum est gelé et les travailleurs ne peuvent faire face à l'augmentation du coût de la vie car le coût du logement, des denrées et services de base et des soins de santé ont grimpé en flèche.

Ainsi, entre décembre 2016 et février 2017, des dizaines de travailleurs du secteur de la confection ont été emprisonnés pour leurs activités syndicales et pour avoir revendiqué un salaire minimum qui leur permette de vivre. Plusieurs d'entre eux ont été arrêtés suite à leur participation à la grève de fin décembre. Depuis, de nombreux leaders syndicalistes sont entrés en clandestinité pour continuer à mettre en œuvre l'exercice du droit fondamental de liberté d'association. Les locaux syndicaux ont par ailleurs été fermés. 1 600 travailleurs ont été licenciés et 600 d'entre eux ont subi des poursuites policières.

Quatre ans après le drame du Rana Plaza, les droits fondamentaux sont toujours bafoués au Bangladesh, malgré les recommandations par l'OIT à la suite de la Commission d'Application des Normes (CAN) de la Conférence Internationale du Travail 2016 concernant la liberté d'association au Bangladesh. FO avait notamment participé activement à ces travaux.

La CAN avait en effet « **noté avec une profonde préoccupation l'absence de progrès de la part du gouvernement par rapport aux conclusions répétées et constantes de la commission, malgré l'importance de l'assistance technique et des ressources financières fournies par des pays donateurs** ».



Par ailleurs, prenant en compte également la discussion sur les conclusions déjà formulées en 2015, la commission avait adopté les conclusions suivantes :

- « amender la loi sur le travail de 2013 afin de régler les questions relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective relevées par la commission d'experts, en accordant une attention particulière aux priorités identifiées par les partenaires sociaux ;
- veiller à ce que la loi régissant les zones franches d'exportation (ZFE) permette une liberté syndicale totale, y compris la possi-

bilité de constituer des organisations d'employeurs et de travailleurs de son choix, et la possibilité pour les organisations de travailleurs de s'associer à des organisations syndicales extérieures aux ZFE ;

- diligenter d'urgence des enquêtes sur tous les actes de discrimination antisyndicale, de veiller à la réintégration des personnes illégalement licenciées et d'imposer des amendes ou des sanctions pénales (en particulier dans les cas de violence envers des syndicalistes) conformément à la loi ; et
- s'assurer que les demandes d'enregistrement de syndicats soient traitées rapidement et qu'elles ne soient rejetées que lorsqu'elles ne remplissent pas des critères clairs et objectifs énoncés dans la loi ».

En outre, la commission a invité le gouvernement à appliquer les recommandations de la mission tripartite de haut niveau de 2016 en collaboration avec les partenaires sociaux.

La situation au Bangladesh relance ainsi le débat sur les chaînes d'approvisionnement et de la responsabilité des entreprises multinationales dans les chaînes d'approvisionnement de l'habillement. Si les États se doivent de garantir le respect des normes fondamentales de l'OIT, les entreprises sont tenues de les mettre en œuvre.

Les travailleurs emprisonnés ont depuis été libérés, notamment grâce

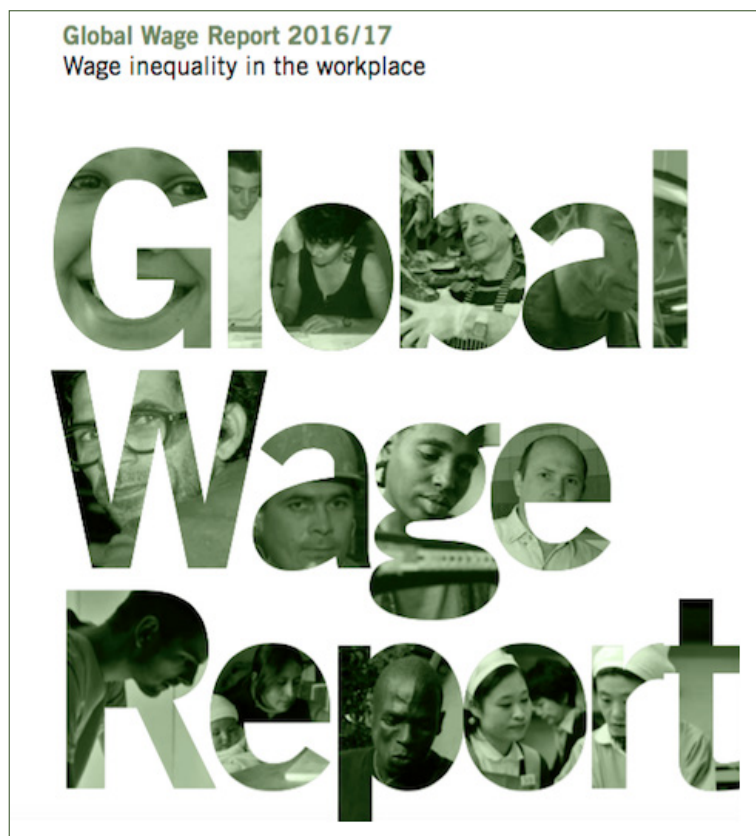
INTERNATIONAL

à la solidarité syndicale internationale – et notamment de Force ouvrière et sa fédération des employés cadres (FEC-FO) qui a participé activement à la campagne pour la libération de ces militants syndicalistes – et à la pression de la communauté internationale. ■

Pour FO, il n'en reste pas moins que sans garantie de l'État de droit et des droits fondamentaux, à commencer par la liberté d'association tel que définie par la convention 87 et pourtant ratifiée par le Bangladesh en 1972, l'exercice des droits sera gravement entravé et les conditions de travail s'apparenteront toujours autant à de l'esclavage.

Salaires au plus bas dans le monde

Le rapport mondial sur les salaires 2016 – 2017 de l'OIT met en évidence les inégalités salariales. La croissance réelle des salaires est en effet passée de 2,7 % en 2012 à 1,5 % en 2015, son niveau le plus bas en quatre ans. La Chine ayant connu la plus forte croissance, l'étude du BIT montre qu'en excluant la Chine, cette croissance tombe de 1,6 à 0,9 % en quatre ans. Les économies des pays émergents n'échappent pour la plupart pas à ce mouvement de baisse.



L'étude montre ensuite que la croissance des salaires est restée inférieure à celle de la productivité, du fait de la financiarisation et de l'affaiblissement des institutions du marché du travail, en

particulier de la négociation collective. A l'intérieur des pays, ce sont les inégalités salariales qui ont explosé, aux conséquences sociales et économiques néfastes, découlant du déclin de la part du travail.

Dans un tel contexte, le salaire minimum est fondamental, à condition d'être fixé à un montant permettant de vivre décemment, en consultation effective avec les partenaires sociaux, tel que le recommande la convention 131 de l'OIT. De nombreux pays d'Asie disposent de mécanismes de salaire minimum mais le niveau fixé est tellement bas qu'il ne permet pas aux travailleurs de vivre décemment. C'est le cas par exemple au Bangladesh, où la grève de fin décembre à ce sujet a été réprimée en violation flagrante de la convention 87 sur la liberté d'association, en Indonésie où les entreprises s'installent dans les régions où le salaire minimum est fixé au plus bas, au Cambodge où les manifestations ont été réprimées dans le sang. La pression sur les salaires est par ailleurs fortement amplifiée dans les chaînes d'approvisionnement où la pression sur les coûts exercée par les multinationales sur les sous-traitants se répercutent sur les travailleurs qui perçoivent des salaires ridiculement bas et exercent dans des conditions qui relèvent alors davantage de l'esclavage.

L'étude démontre aussi la réalité de l'écart salarial entre hommes et femmes, au détriment de ces dernières, l'écart pouvant aller jusqu'à

INTERNATIONAL

45% ! Le G20 de Brisbane s'était pourtant engagé en 2014 à réduire cet écart ainsi qu'à réduire l'écart de participation entre hommes et femmes au marché du travail en se fixant l'objectif de l'augmentation de la participation des femmes de 25% d'ici 2025. Le mandat de FO est clair : à travail égal, salaire égal !

Autre inégalité mise en évidence : celle entre les salaires les plus hauts et les salaires les plus bas. Les salariés des 10% supérieurs ont vu leurs rémunérations augmenter fortement par rapport aux autres salariés. Les 1% les plus hauts explosent ces inégalités. En Europe, les 10% de salariés les mieux payés perçoivent en moyenne 25,5% de la masse salariale totale du pays quand les 50% les moins bien rémunérés se partagent 29,1% de cette masse salariale. Si le niveau d'instruction ou l'ancienneté entrent en ligne de compte dans cet écart, celui-ci est également creusé par le sexe, la taille de l'entreprise,

le type de contrat ou la branche d'activité. Le diplôme universitaire ne garantit pas forcément un niveau de rémunération élevé. Les secteurs de la finance et de l'immobilier sont sur-représentés au haut de l'échelle salariale et la proportion des femmes en haut de cette échelle est congrue. FO rappelle ici l'importance fondamentale de la négociation collective et a déjà démontré la corrélation entre baisse des salaires et baisse de la couverture conventionnelle, comme c'est le cas au Portugal. Pour FO, c'est là aussi un des nœuds de la lutte contre la loi travail imposée par le gouvernement français. La négociation nationale au niveau des branches est fondamentale pour garantir les mêmes droits à l'ensemble des salariés de la même branche professionnelle, ce qui n'est pas le cas par exemple aux États-Unis pour lesquels l'étude démontre également des inégalités interentreprises.

Le rapport mondial sur les salaires 2016 – 2017 conclut donc

logiquement que la « stagnation des salaires moyens et le déclin de la part du travail ont des conséquences économiques et sociales », notamment sur la consommation des ménages et sur la demande globale. ■

Dans ce contexte, frustration et grogne sociale risquent forcément de se développer. Afin de relancer le pouvoir d'achat qui est aujourd'hui en berne compte tenu des politiques de rigueur, FO revendique une augmentation générale des salaires de base, une augmentation des pensions, retraites et minima sociaux et une augmentation du point d'indice. FO demande notamment une augmentation du SMIC de sorte qu'il atteigne à terme 80% du salaire médian. FO participe par ailleurs à la campagne de la CES sur les salaires.

États-Unis : Trump en échec sur sa réforme de la protection sociale

Les inégalités sociales ne cessent de se creuser aux États-Unis avec les ménages les plus aisés qui s'accaparent les fruits de la croissance économique tandis que les plus démunis continuent de s'enfoncer dans une précarité galopante. La situation des travailleurs américains ne risque pas de s'améliorer avec le projet de réforme de la protection sociale baptisée Trumpcare qui remet en cause les avancées sociales permises par la loi Obamacare du nom de l'ancien président qui avait notamment permis de réduire le nombre d'américains dépourvus d'assurance maladie – passant de 20,3% à 13,2% entre le troisième trimestre 2013, date de son entrée en vigueur, et le premier trimestre 2015.

Le projet de Trump entend supprimer l'aide aux plus démunis pour bénéficier de l'assurance maladie ou encore redéfinir à la baisse les obligations de l'employeur pour assurer la couverture maladie de ses salariés. Les réformes sociales de Trump doivent aussi se lire avec son projet de budget 2018 qui prévoit de nombreuses coupes budgétaires dans la santé, les services sociaux, l'enseignement, le social et autres sec-

teurs-clés au profit de la Défense et de la lutte contre l'immigration.

L'AFL-CIO mène une campagne de sensibilisation sur les enjeux de la protection sociale aux États-Unis afin de défendre les acquis de l'Obamacare. L'AFL-CIO est fortement mobilisée contre cette réforme de l'assurance santé (*Healthcare*) qu'elle a rebaptisé « *Wealth care* » (protection de la richesse) en raison

des avantages fiscaux qu'elle prévoit pour les super-riches. **Le Trumpcare est un moyen de réaffecter les bénéfices tirés de la suppression de la couverture maladie de nombreuses personnes vers les foyers les plus riches** : les 400 foyers fiscaux les plus riches bénéficieront d'un allègement fiscal de près de 7 millions de dollars chacun – le *Trumpcare* est notamment destiné aux entreprises : les assurances des entreprises bénéfi-

INTERNATIONAL

cieront de 145 milliards de dollars sur 10 ans et les laboratoires pharmaceutiques bénéficieront de 25 milliards de dollars – ces ressources seront tirés de la suppression de l'*Obamacare* et du nouveau système fiscal défavorable aux familles modestes.

Dans le même temps, 24 millions de personnes pourraient se trouver privées d'assurance maladie tandis que le coût de la santé s'accroîtra pour l'ensemble des travailleurs qui devront s'acquitter de taxes supplémentaires et subiront dans le même temps les effets des coupes budgétaires pour l'assurance maladie, notamment l'aide aux plus démunis pour bénéficier de soins médicaux et le système Medicare (système d'assurance-santé géré par le gouvernement fédéral qui bénéficie notamment aux personnes de plus de 65 ans) risque de nouveau

d'être insolvable au détriment des retraités et des handicapés.

Le *Trumpcare* rencontre aujourd'hui certaines difficultés devant le Congrès américain – tandis que l'ensemble du camp démocrate s'oppose à la réforme de l'*Obamacare*, un petit groupe de sénateurs républicains réunis sous le *Freedom Caucus* fait de la résistance et souhaite tout simplement une abrogation pure et simple de la réforme de l'ancien président et dénonce le *Trumpcare* comme un vulgaire *Obamacare 0.5*. Faute de soutien suffisant, le vote au sein de la *House of Representatives* – une des chambres du Congrès – du *Trumpcare* a été repoussé dans un premier temps puis le texte a finalement été retiré.

Cet échec témoigne d'une certaine difficulté pour le Président élu de

mener ses propres réformes à terme mais surtout à trouver un soutien majeur au sein de sa propre famille politique, les Républicains, qui se retrouve divisée entre des conservateurs très rigides, le *Freedom Caucus*, et des centristes plutôt inquiets par le populisme de Trump.

Néanmoins, le *Trumpcare* n'est pas mort et devrait revenir sur la table car tous les Républicains aujourd'hui au pouvoir au sein des deux chambres du Congrès veulent réformer une des mesures les plus emblématiques de l'ère Obama. Mais un basculement de la *House of Representatives* et du Sénat américain dans le camp démocrate au cours des prochaines élections du 6 novembre 2018 pourrait mettre un terme aux ambitions de Trump – faute d'accord avec l'ensemble des républicains d'ici-là. ■

États-Unis : violations du droit syndical à l'usine Nissan dans le Mississippi

Le 2 mars 2017, un employé de sécurité du groupe Nissan Motor a empêché des salariés syndiqués de distribuer des tracts et de demander à leurs collègues de signer des cartes autorisant la tenue d'un vote syndical en dehors de l'usine Nissan de Canton – le **syndicat United Auto Workers a invoqué la violation du droit du travail fédéral par le groupe Nissan en s'opposant à la syndicalisation des travailleurs au sein de son usine et à sa sortie – il s'agit d'une énième plainte transmise au Nation Labor Relations Board de l'UAW reprise dans sa campagne pour créer une représentation syndicale au sein de l'usine de Canton – une des seules usines Nissan dépourvue de représentation syndicale dans le monde.**

La loi fédérale américaine stipule que les travailleurs peuvent parler de l'activité syndicale sur la propriété de la société tant qu'ils le font avant ou après leurs heures de travail ou encore pendant leurs pauses et sur des espaces de non-travail, c'est-à-dire des salles de repos ou sur le parking.

L'enjeu de la syndicalisation aux États-Unis est essentiel aujourd'hui – surtout dans les États du Mississippi

et de l'Alabama où les salaires sont peu élevés et les conditions de travail particulièrement pénibles – cet épisode fait partie d'une longue saga aux États-Unis où les employeurs exercent régulièrement pressions et menaces sur les salariés pour décourager la syndicalisation.

La question raciale est aussi cruciale : l'usine de Nissan est composée de plus de 6000 travailleurs dont 80% environ sont issus de la communauté afro-américaine qui

subit de nombreuses discriminations tandis que le groupe Nissan se félicite de construire le modèle de voiture le plus vendu à cette communauté afin de redorer son image auprès des consommateurs.

La Marche pour les droits civils du 4 mars a été un moment décisif pour révéler de nombreux abus et discriminations rencontrés par les travailleurs de Nissan pour s'organiser en syndicat afin de négocier avec leur employeur – cette

INTERNATIONAL

marche a été notamment soutenue par Bernie Sanders, ancien candidat à la primaire démocrate pour l'élection présidentielle américaine de 2016 – c'était l'occasion pour rappeler le lien entre les droits civils des minorités aux États-Unis avec le droit du travail. ■

Pour Force Ouvrière, le droit à la syndicalisation doit être assurée et la loi fédérale américaine respectée par le groupe Nissan. FO soutient les camarades travailleurs américains qui ne cessent de lutter pour créer une représentation syndicale. La question raciale, qui prend une dimension particulière aux États-Unis, ne peut être contournée et le principe d'égalité et de non-discrimination doit être respecté partout.

Focus sur McDonald's, un exemple de pratiques abusives dans la restauration rapide



Mobilisation de FO-McDonald's demandant des explications à l'enseigne concernant l'évasion fiscale le 25 novembre 2016.

Le groupe américain McDonald's multiplierait les manœuvres pour s'enrichir toujours plus au détriment de ses travailleurs, de ses consommateurs et maintenant de ses franchisés comme le révèlent l'EFFAT (Fédération Européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme) et le syndicat américain SEIU dans leur rapport McProprio de mars 2017.

En 2015, une coalition de syndicats européens et américains avait révélé les pratiques abusives du groupe McDonald's en matière fiscale lui ayant permis d'éviter de payer plus d'un milliard d'euros en impôt sur les sociétés en Europe entre 2009 et 2013, principalement en France, Italie, Espagne et Royaume-Uni. Cette stratégie consistait à déplacer le siège social européen du Royaume-Uni en Suisse et à utiliser les paiements de redevances intra-groupes pour les placer dans une filiale au Luxembourg avec une branche suisse.

Cette filiale employait 13 personnes avec un chiffre d'affaires s'élevant à 3,7 milliards d'euros dont

seulement 16 millions d'euros étaient versées au titre de l'impôt sur les sociétés – McDonald compte 7850 magasins en Europe et affiche un chiffre d'affaires mondial s'élevant à plusieurs dizaines de milliards de dollars chaque année tandis que la division européenne compte pour environ 40% du chiffre d'affaires global.

Le cœur du problème réside dans le paradoxe de l'optimisation fiscale et des conditions de travail précaires des travailleurs pour le groupe McDonald avec des salaires dérisoires au vu de leur chiffre d'affaires astronomique accentué en outre par cette optimisation fiscale. Le 3 décembre 2015, la Commission Européenne a lancé une enquête sur le traitement fiscal

accordé par le Luxembourg au groupe McDonald's, qui n'a toujours pas abouti à l'heure actuelle.

Plus récemment, en janvier 2016, trois associations de consommateurs italiennes – soutenues par une coalition de syndicats européens et américains – ont émis une plainte à l'encontre du groupe McDonald's auprès de la Commission Européenne afin de condamner le groupe pour sa pratique déloyale vis-à-vis de ses franchisés sur la question de l'immobilier et des paiements de loyer au groupe.

La plainte antitrust vise à condamner le système de franchisage mis en place par la société McDonald afin de maximiser ses profits en pressant sur

INTERNATIONAL

ses franchisés qui représentent plus de 80% de ses enseignes – avec des conséquences négatives à la fois sur les consommateurs mais surtout sur les travailleurs.

McDonald possède virtuellement tous les magasins utilisés par ses franchisés qui doivent s'acquitter d'un loyer – les contrats de franchisage sont conditionnés à la conclusion du bail commercial incluant des conditions difficiles à respecter en termes de loyers, durée du contrat et des clauses de résolution.

Selon des syndicats européens et américains et des associations de consommateurs, McDonald's abuse de sa position dominante sur le marché du fast food européen et considère leur pratique de franchisage incompatible avec le droit de l'Union Européenne notamment en raison de l'activité des franchisés résolument restreinte par le franchiseur.

Selon le rapport *McProprio*, McDonald's chargeait en 2014 les loyers à hauteur de 13,4% des ventes en moyenne et plus de 20% dans certains pays européens comme l'Allemagne et l'Italie – plus de trois fois supérieur aux prix sur le marché de l'immobilier – ces prix sont bien plus élevés que pour les magasins directement utilisés par le franchiseur ou par les franchisés de chaînes concurrentes. Pour la même année, le groupe McDonald's a réalisé une marge brute mondiale de 2,6 milliards d'euros pour la vente de nourriture tandis que 4 milliards d'euros de bénéfices provenaient des loyers des franchisés.

En janvier 2016, des syndicats ont envoyé de nombreuses pétitions au Parlement européen pour demander de prendre des actions à l'encontre de Mc-

Donald's qui pratique des politiques de l'emploi précaires comme l'utilisation de contrats zéro-heures au Royaume-Uni ou qui limite la représentation syndicale notamment en France. La Commission Européenne est aujourd'hui en train

d'enquêter sur l'optimisation fiscale de McDonald's au Luxembourg tandis que les autorités fiscales du Royaume-Uni et de la France seraient prêtes à ordonner des sanctions s'élevant à plusieurs centaines de millions d'euros. ■

La Fédération FGTA-FO estime notamment que des actions seraient envisageables si les faits étaient avérés, à l'issue des enquêtes aujourd'hui en cours au sein de la Commission Européenne et de l'administration française, afin de mettre un terme à de telles pratiques. Cependant, la Fédération met en avant une problématique générale du système du franchisage et le groupe McDonald's n'est qu'un acteur parmi tant d'autres d'un système minant les droits des travailleurs, bien que son poids sur le marché français demeure inédit.

Mais pour la Fédération FGTA-FO, le cœur du problème demeure la représentation syndicale au sein des franchises afin de donner véritablement une voix aux salariés – le groupe McDonald's doit nécessairement reconnaître l'existence des unités économiques et sociales (UES) – un groupement d'entités juridiquement distinctes de la branche de la restauration rapide – condition sine qua none pour lutter efficacement contre une distorsion de concurrence au sein même de la branche qui s'opère au bénéfice d'entreprises adoptant des stratégies de contournement de la loi et réalisant des marges au moyen de conditions sociales minimalistes, au détriment d'entreprises respectueuses des dispositions légales et consentant de meilleures conditions sociales à leurs salariés.

Pour Force Ouvrière, ces pratiques abusives, malheureusement communes dans la restauration rapide comme dans d'autres secteurs d'activité, doivent cesser ; mais elles démontrent aussi toutes les limites de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) qui apparaît plus que jamais comme un simple outil marketing qui fait l'impasse sur des pratiques, parfois légales, clairement déloyales et qui sabordent sans cesse les droits des travailleurs et des consommateurs.

Plus généralement, une véritable réflexion doit être menée sur la question du franchisage, qui permet à certains, notamment les multinationales, de mettre en place des empires engrangeant des bénéfices record au grand dam des travailleurs qui se retrouvent avec des conditions sociales au rabais. Mais le rapport entre le franchisé et le franchiseur, souvent au bord de la dépendance économique et qui s'apparente plus à une relation de travail plutôt qu'à un simple rapport commercial, doit aussi être questionné.

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 : andree.thomas@force-ouvriere.fr