

Mondialiser le syndicalisme

« Dans les années 90, le capital est devenu plus mobile et mondial, intégré et puissant, alors que le mouvement syndical tend à se fragmenter et, dans beaucoup de pays, il s'est affaibli par rapport aux années passées. Au moment où les travailleurs du monde entier auraient plus que jamais besoin de s'unir pour défendre leurs intérêts, la plupart des syndicats opèrent toujours dans le cadre de l'Etat-nation, pire, d'une branche nationale, d'une entreprise, d'une profession ». (Larry Cohen & Steve Early SDLM p165)

I) Etat des lieux

Les confédérations syndicales mondiales

Dès ses débuts, le mouvement syndical a cherché à s'organiser sur le plan international. Il a tout d'abord cohabité avec les partis politiques au sein de la Première Internationale (1864-1876). Les syndicats ne sont par contre pas membres de la deuxième internationale qui voit le jour en 1889. Le syndicalisme se dote de structures propres, au moins formellement : un secrétariat syndical international en 1903 qui prend en 1913 le nom de Fédération syndicale internationale (FSI). (EG p27). « Dominée par la social-démocratie allemande, la FSI avait également amené à elle des trade-unionistes britanniques et une partie du mouvement syndicaliste révolutionnaire autour de la CGT française » (AEI p45). A noter que certains syndicalistes révolutionnaires refusaient de travailler au sein de la FSI aux côtés des réformistes, sans parvenir pour autant à construire une réelle alternative organisationnelle.

Après la révolution russe se sont mis en place les trois grands courants qui structureront le syndicalisme international pendant le reste du 20^e siècle sur la base de liens étroits avec

- Σ la social-démocratie (l'Internationale dite d'Amsterdam, puis à partir de 1947 la CISL),
- Σ l'URSS (l'Internationale syndicale rouge entre 1921 et 1937, puis la FSM d'après 1949),
- Σ l'Eglise catholique (Confédération internationale des syndicats chrétiens fondée en 1920 qui prend le nom de CMT en 1968), et dont la CFDT

De nos jours, la situation peut être résumée ainsi :

* La Fédération syndicale mondiale (FSM) qui était à partir de 1948, étroitement liée aux pays de l'Est a périclité avec eux. On y trouve plus aujourd'hui que des confédérations de quelques pays du monde arabe, de Cuba, de l'Inde, etc.

<http://www.wftu.cz>

* La Confédération internationale des syndicats libres (CISL-ICFTU) est la grande gagnante du match Est-Ouest <<http://www.icftu.org>>. Elle est aujourd'hui constituée de la très grande majorité des syndicats affiliés à une internationale syndicale : on y trouve aujourd'hui des syndicats issus du courant chrétien comme la CFDT depuis 1978, et des centrales issues de « l'écosystème communiste » comme la CGIL (depuis 1991), les CCOO (depuis 1996). La CGT française, n'a par contre pas franchi le pas (SB-GU p2-6).

* La Confédération Mondiale du Travail (CMT-WCL), de plus petite taille, regroupe le courant d'inspiration chrétienne <<http://www.cmt-wcl.org>>. « Aujourd'hui son approche est voisine de celle de la CISL ». (SDLM p22). Les principaux points d'appuis de la CMT sont situés en Belgique (CSC), en Asie (par exemple au Viet-Nam) et en Amérique Latine (CLAT).

En Europe, le ralliement de confédérations syndicales issues de la FSM ou de la CMT a été en général précédé de leur adhésion à la CES (voir plus loin).

	Affiliation passée	Adhésion CES	Adhésion CISL
CGIL (Italie)	FSM jusqu'en 1978	1974	1991
CCOO (Espagne)	jamais été à la FSM	1990	1996
CGT (France)	FSM jusqu'en 1995	1999	Non affiliée
CFDT (France)	CMT jusqu'en 1979	1974	1979

(GD p66-67)

<http://www.istravail.com/article203.html>

Les regroupements syndicaux continentaux (SDLM p23 et 43-53)

* Dans les Amériques, le principal regroupement est l'ORIT (CISL), longtemps présidée par la CTM Mexicaine qui lui avait imprégné de son style « *corporatiste et réactionnaire* ». (SDLM p 183). Cette situation a facilité la croissance du CLAT (CMT) en Amérique Latine où beaucoup de mouvements populaires sont influencés par la théologie de la libération.

* Dans les autres continents, on trouve au Moyen-Orient la CISA, en Afrique l'OUSA (très liée à l'OUA et qui n'est pas affiliée à une confédération syndicale mondiale), en Asie-Pacifique l'ORAP (fondé par la CISL en 1984) et en Asie toujours le BATU (CMT).

* En Europe, les syndicats de la CISL et de la CMT se sont regroupés dans la Confédération européenne des syndicats (CES) qui a vu le jour en 1973 <<http://www.etuc.org>>. Les syndicats issus de « l'écosystème communiste » l'ont progressivement rejoint : CGIL en 1974, CCOO en 1990 (ou 1991 ?), CGTP du Portugal en 1993, CGT en 1999 (p2-6).

Σ <http://www.afsp.msh-paris.fr/activite/groupe/germm/collgermm03txt/germm03beroud.pdf>

La CES est une structure « *sans capacité de mobilisation directe des travailleurs* » (p144). « *Au sein de la CES, l'accord se fait le plus souvent sur des propositions très générales, faute de surmonter les contrastes entre des syndicats aux cultures très différentes (tradition allemande de concertation sociale, tradition française et en grande partie belge de garantie juridique des droits de citoyenneté sociale, tradition italienne de négociation décentralisée ou anglaise de « volontarisme* »). Bref une structure à l'efficacité... limitée. (p 23)

En 1976, la CES avait adopté un programme « *basé sur un keynésianisme renforcé par la planification et la coordination de l'activité économique à l'échelon européen (...). Pour rétablir le plein emploi, la CES se fixait comme objectif européen l'obtention des 35 heures sans perte de salaire et des 5 semaines de congés payés. La CES tint ce cap jusqu'en 1983* ». Elle s'est ensuite alignée ensuite sur l'essentiel des positions néo-libérales, s'éloignant ainsi « *de la possibilité de créer un véritable rapport de forces favorable au monde du travail. Elle accepte de se cantonner dans des rapports de reconnaissance symbolique où elle dispose de la seule légitimité qu'on veut bien lui accorder, et qu'on ne lui accorde que si elle joue le rôle d'un partenaire* ». (SDLM 144-146).

Pas étonnant que dans ces conditions, de nombreux militants considèrent la CES comme « *le petit valet de la commission européenne* » (EG p59).

	CISL - ICFTU	CMT - WCL	FSM - WFTU	
Amérique	ORIT	CLAT		
Asie-Pacifique	ORAP	BATU		
Afrique				OUSA
Europe	CES - ETUC			

Les « Global Unions (ex-Syndicats Professionnels Internationaux)

« Il existe depuis la fin du XIX^e siècle des structures professionnelles internationales regroupant les fédérations de branches des centrales nationales : les SPI, secrétariats professionnels internationaux »

« Il existe aujourd'hui une dizaine de SPI de taille et de densité variables et dont l'histoire est également diverse » : ITF <http://www.itf.org.uk/francais/index.cfm> pour les transports, la FIOM dans la métallurgie, ICF pour la chimie, UITA pour l'alimentation. La plupart des syndicats de la poste et des télécommunications étaient membres d'IPTT qui est devenu ensuite une des composantes de l'UNI. <http://www.union-network.org/>

« Historiquement proches de la CISL, ou de la Fédération syndicale internationale dans l'entre-deux-guerres, ils ont cependant toujours maintenu une certaine autonomie d'organisation par rapport à la FSI ou la CISL ».

On trouve dans les SPI des syndicats qui ne sont pas affiliés à la CISL, par exemple des structures professionnelles de la CMT.

« Réagissant au défi de la mondialisation, les SPI cherchent à surmonter les limites actuelles de l'action syndicale internationale. Une conférence les réunissant en 2001 a d'ailleurs décidé d'afficher cette volonté en changeant le nom historique des SPI en FSI « Fédérations syndicales internationales », problématique traduction du sigle anglais, Global Union Federations, (GUF). Il faudra bien sûr plus qu'un changement de nom pour transformer une forme syndicale qui, bien qu'ancienne, n'a que rarement fait la preuve de son efficacité.

ITF, l'Internationale du secteur des transports, tranche un peu par son histoire dans le paysage des organisations internationales. Elle a montré plus que d'autres les potentialités de l'action syndicale par-dessus les frontières dans un secteur, celui des marins (seafarers), confronté de longue date à l'internationalisation et où existe même un marché du travail international ».

« Dotée d'une riche histoire, ITF reste aujourd'hui une des fédérations internationales les mieux organisées et les plus actives ».

(NB : Les passages en italiques sont tirés de Jean-Marie Pernot - Chronique Internationale de l'IRES n° 80 – janvier 2003) (voir aussi SDLM p24)

www.tgwu.org.uk/TGWUInternatEd/Brief%20History.doc

La structuration au sein des multinationales (SDLM p77-86 et 96-99)

* Les « Conseils mondiaux de groupe » ont été mis en place par les syndicats dans les années 1960-1970. Les Secrétariats professionnels internationaux, notamment sous l'impulsion de Charles Levinson ont été particulièrement actifs dans l'élaboration et la propagation de ce projet. Face à des groupes perçus comme capables de s'abstraire des Etats-nations, le but était d'établir un contre-pouvoir syndical capable de *« contraindre les directions à accepter une négociation collective au niveau de chaque groupe multinational. Cette tentative a été un échec, faute d'un cadre légal contraignant au niveau international ».*

* S'appuyant sur les recommandations de l'OIT, de l'OCDE et de l'ONU, le mouvement syndical international s'est ensuite tourné vers l'obtention de « Codes de bonne conduite ». Mais en raison de l'impossibilité de sanctions en cas d'infractions, cette opération s'est révélé être de nature purement symbolique. (RG p31)

* Le mouvement syndical a ensuite cherché à utiliser le cadre institutionnel européen pour revendiquer la mise en place obligatoire d'instances de consultations pour les représentants des salariés des groupes transnationaux. Cette demande a fini par aboutir en septembre 1994 avec l'adoption d'une Directive sur les Comités d'entreprise européens.

Nous sommes face à un paradoxe : alors que les problèmes débattus dans les Comités de groupe européens concernent l'ensemble des implantations mondiales d'une filiale, seules

peuvent en faire partie les syndicats des pays de l'Union européenne : les filiales suisse et à plus forte raison sénégalaise de France Télécom ne peuvent par exemple pas avoir de représentant au Comité de groupe européen de France Télécom.

L'existence d'un tel organisme à Renault néanmoins a facilité la mobilisation contre la fermeture de l'usine belge de Vilvorde, même si cela n'a pas suffi pour faire revenir la direction sur sa décision.

Dans les faits, ces comités servent aujourd'hui surtout à mettre en relation des représentants syndicaux issus de traditions nationales différentes. Une telle connaissance réciproque est indispensable pour permettre l'élaboration d'objectifs communs et la définition des moyens pour les mettre en œuvre.

II) Quelques éléments de positionnement

L'enfermement du syndicalisme dans les frontières nationales qui a marqué la majeure partie du 20^e siècle n'est pas tombé du ciel.

La fragmentation de l'économie mondiale après la première guerre mondiale, amplifiée par le cadre national du keynésianisme des « trente glorieuses » a facilité une telle attitude.

Les syndicats liés à la social-démocratie ont limité leur horizon à la recherche d'arrangements avec le pouvoir, pays par pays.

L'évolution des partis communistes a fait le reste : abandon de perspectives révolutionnaires internationalistes, alignement sur les méandres de la politique de la bureaucratie au pouvoir en URSS, puis ralliement progressif au social-libéralisme.

Dans de telles conditions, il n'était pas étonnant que la plupart des structures syndicales internationales soient devenues des coquilles vides, entretenant entre elles des rapports conflictuels sur la base des grands clivages idéologiques mondiaux ayant marqué le 20^e siècle.

Le cadre dans lequel agit aujourd'hui le syndicalisme est radicalement différent. Nous avons basculé dans une nouvelle époque marquée par la montée du pouvoir des multinationales et l'affaiblissement des possibilités d'intervention économique étatique pays par pays. Dans ces conditions, la dimension internationale tend à redevenir une question syndicale quotidienne.

Les clivages idéologiques postérieurs à la révolution russe de 1917 ont largement vécu. Face au rouleau compresseur néo-libéral, un mouvement de résistance multiforme se met en place au niveau international.

Etre capable de s'adapter à cette nouvelle situation est pour le mouvement syndical une question de vie ou de mort. Il s'agit notamment de répondre aux questions suivantes :

« Comment contrer le dumping social, sans pour autant faire le jeu du protectionisme des métropoles et sans affecter encore davantage les pays les moins développés ? ».

« Comment réconcilier la défense de la souveraineté nationale et la législation du travail propre à chaque pays, en tenant compte de la nécessité de disposer de réglementations, de mécanismes et d'organismes médiateurs supranationaux efficaces ? » (Hector de la Cueva - SDLM p 182)

L'expérience nord-américaine est riche d'enseignements

La mise en place de l'Aléna (le marché commun nord-américain) s'accompagne d'une offensive brutale contre les travailleurs du Mexique des USA et du Canada : licenciements, chantage à la délocalisation, pression sur les salaires, flexibilisation et intensification du travail, etc.

La condition des salariés est particulièrement épouvantable dans les entreprises américaines délocalisées au Mexique. Implantées à partir 1965 le long de la frontière, les « maquiladoras » ont essaimé à l'intérieur du pays depuis le début des années 80. Le tout avec un syndicalisme officiel étroitement subordonné à l'appareil d'Etat depuis les années 1930, et une répression farouche contre l'émergence de syndicats indépendants.

Aux USA, outre les licenciements qui accompagnent les délocalisations, les menaces de transferts de la production vers le sud du Rio Grande sont utilisées par des employeurs pour inciter les salariés américains à accepter des conditions de travail et de rémunération dégradées. Cela a renforcé l'affaiblissement d'un syndicalisme déjà considérablement touché par les attaques antisyndicales des années 80 et les restructurations industrielles. Dans un premier temps le syndicalisme américain était tenté par une attitude nationaliste face aux

menaces de suppressions d'emplois industriels induites par l'Alena et à la mise en concurrence des salariés de chaque côté de la frontière.

Toutes les conditions étaient donc réunies pour que le rouleau compresseur néo-libéral puisse passer sans encombre. Il n'en a pas été ainsi.

La fin des années 1980 et le début des années 1990 marquent en effet le début d'une remontée des luttes ouvrières aux États-Unis, dont la grève UPS constitue la consécration. Des mouvements sociaux multiformes prennent également leur essor : écologistes, féministes, pour les droits civiques, pour la solidarité avec le Tiers-monde, etc.

L'idée d'une convergence d'intérêts entre les salariés des trois pays voit alors le jour.

La perspective d'une concurrence accrue entre les travailleurs américains et mexicains, d'une dégradation accélérée des conditions de travail et d'une remise en cause des acquis sociaux, a conduit les organisations syndicales américaines et canadiennes à considérer la défense des droits salariaux au Mexique comme un objectif stratégique pour leurs propres mobilisations, et l'appui aux luttes mexicaines comme un moyen de renforcer leur propre pouvoir de négociation.

Réciproquement, pour les salariés mexicains, la collaboration avec les organisations des États-Unis a étendu l'éventail de leurs ressources politiques, en leur permettant d'investir la scène politique américaine.

Une délégation de l'AFL-CIO, dirigée par son nouveau Président J. Sweeney, s'est rendu au Mexique en janvier 1998, pour la première fois depuis 1938. C'était également la première rencontre entre l'AFL-CIO et des fédérations syndicales indépendantes du Mexique. Des discussions ont eu lieu sur :

- des possibilités de travail commun pour obtenir une révision du traité incluant un volet social, un code de conduite des firmes ;
- la nécessité d'organiser les travailleurs immigrés et de développer des stratégies transfrontalières.

Les organisations nord-américaines ont mis leurs forces en commun pour poursuivre pas à pas l'avancée des négociations de l'Alena et effectuer une contre-expertise de l'accord. Ce travail de suivi a constitué le cadre de la formulation d'une plate-forme de demandes et de propositions communes.

En 1991, parallèlement à la négociation entre les trois gouvernements, un forum indépendant regroupant militants syndicaux et associatifs des différents pays a été organisé, au cours duquel l'une des premières ébauches d'un pacte alternatif de commerce et de développement a été formulée.

Après la ratification de l'Alena, en novembre 1993, la mobilisation s'est poursuivie.

Des accords de coopération intersyndicaux ont été passés, qui se traduisent par des rencontres suivies entre des militants de base, un travail d'information sur les luttes au Mexique, etc.

Un certain nombre d'axes retenus sont inclus dans le chapitre suivant de ce document.

NB : ce paragraphe sur l'expérience nord-américaine est un résumé de l'article de Stéphanie Treillet et Xavier De La Vega paru dans « Le Syndicalisme dans la mondialisation » - Les Editions de l'Atelier - 2000

III) Quelques pistes concrètes

*** Développer des liens de solidarités**

Un premier pas peut être fait au travers d'actions de solidarité face à la répression. « *Chez Ford, des actions symboliques trinationales ont été menées par le port d'un brassard le même jour dans les usines Ford du Canada, des Etats-Unis et du Mexique en hommage à un travailleur mexicain tué dans son usine. De plus, des syndicalistes américains et canadiens de l'industrie de l'automobile ont participé en tant qu'observateur à des élections syndicales au Mexique.*

Il existe maintenant des accords permanents de coopération entre certains syndicats mexicains et leurs équivalents aux Etats-Unis et au Canada. Le long de la frontière entre le Mexique et les Etats-unis, dans les maquiladoras, une collaboration croissante a été développée afin d'aider à la lutte et à l'organisation des travailleurs de ces zones industrielles qui ne bénéficient pas d'une législation du travail ». (SDLM p181)

*** Organiser des luttes transfrontalières**

Alors que les multinationales ont une stratégie internationale, les luttes sont pratiquement toujours limitées au niveau national. Rien de plus facile dans ces conditions pour le patronat d'opposer les salariés entre eux comme l'a prouvé par exemple le cas d'Electrolux en 1997 où syndicalistes suédois et italiens cherchaient à ce que les licenciements aient lieu dans le pays de l'autre. (SDLM 116-117)

Les « eurogrèves » se comptent malheureusement sur les doigts de la main : cheminots (1993), marins (1994), gaziers-électriciens(1996), Vilvorde (1997) (SDLM p38), barrages filtrants des routiers européens en 1998, mobilisation internationale dans les ports et docks organisée par ITF.

*** Organiser la mobilisation sociale face aux multinationales (N MG 379-384)**

Compte-tenu du rôle déterminant des multinationales dans le pilotage de la mondialisation libérale, et des énormes possibilités dont elles disposent pour mettre en concurrence les systèmes socio-productifs, contre-balancer leur pouvoir devient un enjeu fondamental de la construction d'une alternative à la mondialisation libérale. Il est par exemple possible de « mettre en œuvre des actions concertées en différents points de production ou de vente d'une même multinationale »

Contrairement à une idée assez répandue, les multinationales conservent une base nationale. Il est donc possible d'agir au niveau des pays d'origine. L'action d'ONG et/ou d'organisations syndicales a parfois réussi à contraindre des multinationales à respecter un certain nombre de règles et de normes, par exemple en ce qui concerne le travail des enfants.

Sous cette pression, la plupart des multinationales ont adopté de façon unilatérale des Codes de conduite, des labels en matière d'environnement ou de travail, etc. Dans les faits, il s'agit souvent de simples opérations de marketing et de tentatives de séduction des opinions publiques

Dans certains cas, et en particulier au niveau de l'Union européenne, de tels textes font suite à une négociation entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales.

Dans la pratique, ces textes n'ont souvent qu'une existence formelle sans grand impact sur la réalité... sauf s'ils servent de point d'appui à l'action militante comme le démontre l'exemple de l'Observatorio social brésilien.

*** Organiser des mobilisation pour la défense et le développement des services publics**

*** Lier les luttes syndicales locales à l'objectif global de réforme des traités de libre-échange.**

*** Lutter pour l'égalité des droits au sein d'un même groupe**

Et cela entre maison-mère et filiale, le groupe est ses sous-traitants, dans les implantations du pays d'origine et les filiales étrangères (SDLM p 37)

*** Utiliser les comités de groupes internationaux comme tremplin pour créer des intersyndicales internationales**

On retrouve là l'objectif poursuivi lors des tentatives de constitution de « Conseils mondiaux de groupe » dans les années 1960-1970, mais cette fois en s'appuyant sur l'existence d'une structure ayant une existence officielle au sein de la multinationale concernée. (SDLM p77-86 et p121)

La coordination Alcatel organise par exemple une manifestation chaque année à Lannion. Voir <<http://www.univ-evry.fr/labos/gerpisa/actes/30/30-9.pdf>>

*** Renforcer les droits des Comités d'entreprise internationaux**

Cela a été qui a été partiellement fait en ce qui concerne le droit d'information et de consultation suite à Vilvorde (SDLM p 84-85).

*** Elargir les Comités d'entreprise européens à l'ensemble des filiales du monde**

A France Télécom, c'est par exemple la revendication conjointe de SUD-PTT et de l'intersyndicale de la filiale sénégalaise.

Dans le cadre des textes en vigueur, cela n'est possible que si l'employeur est d'accord. En cas de refus de sa part, il est possible de contourner en partie cette barrière : il suffit pour cela que les syndicats exclus des réunions officielles soient invités, dans les réunions préparatoires entre syndicalistes (au minimum par audio ou visio-conférence).

*** Parvenir à des négociations collectives au plan international. (SDLM p25-26)**

Quelques rares accords ont été signés au niveau européen : sur le congé parental (1997) ou sur le temps partiel.

Constituant une grande première mondiale, Danone a signé un accord sur l'accompagnement social des restructurations avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation qui fédère 320 syndicats dans 112 pays.

Au niveau européen, une partie du patronat peut trouver intérêt à conclure des accords de branche pour égaliser les conditions de concurrence. C'est par exemple le cas dans le cas de la pêche en mer et la navigation intérieure où des accords ont été signés.

*** Faire respecter les droits, même minimes, inscrits dans les accords internationaux**

« Récemment on a observé une multiplication des plaintes enregistrées en rapport avec l'accord annexe de l'ALENA (marché commun nord-américain) et concernant des infractions à la législation trinationale du travail (...). Bien qu'à l'origine certains syndicats aient décidé de rejeter cet accord dans son intégralité, nous voyons émerger une forme de consensus dans le sens de son utilisation en tant que forum ou instrument utilisé à des fins de publicité ou de pression politique, par exemple dans le cas de multiples infractions au droit à l'affiliation syndicale ». (SDLM p181)

Il est possible d'intervenir au niveau des institutions mises en place par les accords internationaux latéraux et d'instruire les plaintes qui sont déposées en leur sein.

*** Promouvoir une réglementation internationale du travail**

(SDLM pp 26-29 ; N MG pp 336-340 et 382-383)

Toute l'histoire du mouvement ouvrier est marquée par la lutte pour que chaque Etat impose aux entreprises basées sur son territoire le respect d'un certain nombre de lois sociales.

Mais aujourd'hui, si le mouvement syndical est resté pour l'essentiel structuré au niveau national, les multinationales définissent leur stratégie au niveau international. Elles sont capables d'imposer certaines de leurs vues à des Etats dont le pouvoir a été rogné.

Un certain nombre de règles sociales minimum existent déjà au niveau international dans le cadre des Conventions de l'OIT et des structures de l'OCDE.

L'Organisation Internationale du travail (OIT) est une institution spécialisée de l'ONU qui a reçu l'ambitieuse mission de promouvoir la justice sociale et de faire respecter les droits des l'Homme au travail.

Les conventions de l'OIT portent principalement sur la reconnaissance de droits et l'interdiction de discriminations. Les plus significatives portent sur la durée du travail, le travail de nuit, la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, la sécurité sociale, la protection de la maternité, la discrimination dans l'emploi, le salaire minimum, l'âge minimum et le travail des enfants, la sécurité et la santé au travail, les licenciements la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage, le travail à temps partiel.

En juillet 1998, l'Assemblée générale de l'OIT a défini les droits fondamentaux au travail. Ils sont au nombre de quatre :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective,
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,
- l'abolition effective du travail des enfants,
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de professions.

Une ébauche de réglementation internationale existe également au niveau de l'OCDE. Il s'agit des « points de contact nationaux », du « Comité international pour le contrôle de l'investissement » et des comités consultatifs réunissant représentants du patronat (BIAC) et des syndicats (TUAC).

L'application de ces normes minimales se heurte à trois types de problèmes.

1) Contrairement à ce qui se passe pour les conventions internationales relatives à la libre circulation des marchandises et des capitaux, celles de l'OIT restent souvent de simple vœux pieux.

- Des Etats peuvent décider de ne pas signer certaines conventions, c'est notamment le cas des USA,

- Une fois signées, ces conventions n'ont aucun pouvoir contraignant pour les Etats. L'OIT ne dispose d'aucun pouvoir de sanction. La seule exception est la condamnation de la Birmanie en 1999. Elle ne peut que constater le non-respect de conventions, mais son pouvoir s'arrête là.

2) Dans les négociations commerciales internationales, l'inclusion d'une clause sociale est défendue principalement par les gouvernements des pays industrialisés, comme la France et surtout par les Etats-Unis. Or les Etats-Unis sont ceux qui ont le moins ratifié de conventions internationales du travail, et notamment celles relatives à la liberté d'association et au travail des enfants. Les gouvernements des pays du Tiers-monde en tirent argument pour voir dans la clause sociale un élément déguisé de protectionnisme supplémentaire.

3) Demander l'interdiction du travail des enfants est parfaitement légitime, mais cette mesure est inapplicable si leurs parents n'ont pas les moyens matériels de les faire vivre, et des effets pervers si des structures éducatives ne sont pas mises en place.

*** Proposer des projets alternatifs (SDLM p84).**

En 1997, au moment de Vilvorde, les organisations syndicales françaises avaient envisagé l'élaboration d'un projet alternatif au niveau européen basé sur une réduction généralisée du temps de travail pour éviter la fermeture de cette usine. Une série de recours juridiques, notamment pour imposer une consultation préalable du Comité européen était destinée à gagner le temps nécessaire pour élaborer ce contre-projet avec l'aide d'experts extérieurs. Mais cette stratégie s'est heurtée à la position des syndicats belges qui voulaient aboutir le plus vite possible à la négociation d'un plan social au niveau national.

IV) L'exemple de l'Observatorio social brésilien

L'Observatorio social brésilien a été fondé par trois confédérations syndicales : la CUT brésilienne, le DGB allemand et le FNV des Pays-Bas. Son objectif est au départ limité : il s'agit de contraindre les multinationales allemandes et néerlandaises implantées au Brésil à respecter les engagements auxquels elles ont souscrit sur les plans sociaux et environnementaux, ainsi que les textes signés par leurs gouvernements respectifs.

Les militants de l'Observatorio Social cherchent alors réaliser des enquêtes rigoureuses dans les filiales brésiliennes auprès de l'ensemble des parties concernées. Si la direction de la filiale ne veut pas collaborer avec eux, les syndicats allemands et hollandais interviennent alors auprès de la maison-mère jusqu'à ce qu'elle donne les consignes nécessaires, quitte à saisir les médias. En attendant, l'Observatorio social mène l'enquête par ses propres moyens. Dès que les portes des entreprises leur sont ouvertes, ses militants se font communiquer les dossiers, visitent les lieux de travail, débattent directement avec les travailleurs. Une fois cela terminé, ils demandent également à se rendre chez les sous-traitants, puis les sous-traitants des sous-traitants.

Le but est de traquer les infractions aux obligations des employeurs, et de faire ensuite pression sur le donneur d'ordre pour les faire cesser.

Par le biais des structures syndicales internationales, le même travail est fait dans les filiales brésilienne de multinationales originaires d'autres pays. Une étude a par exemple été faite concernant l'entreprise rachetée par EDF.

V) L'expérience du CWA (syndicat télécoms des USA)

Sur le territoire des Etats-Unis, chaque fois que des travailleurs de l'opérateur Sprint ont tenté de se syndiquer, ils ont reçu des menaces, ont été harcelés, espionnés ou licenciés. Tel a été le cas en 1994 pour la totalité d'un service de San Francisco, prenant en charge la clientèle hispanophone, et composé pour cette raison exclusivement de latino-américains. Face à cela, le CWA a immédiatement entamé une bataille juridique et une vaste campagne de protestations au niveau national et international. Le syndicat mexicain STRM alla plus loin en engageant à son tour une action judiciaire contre Sprint pour violation des clauses sociales accompagnant l'ALENA, le marché commun nord-américain. Il s'agissait là d'une grande première. Le STRM demandait aux autorités mexicaines l'interdiction de toute activité de Sprint au Mexique tant que tous les employés de San Francisco ne seraient pas réintégrés et que les syndicats ne seraient pas reconnus dans les deux pays.

Cette action connut en 1995 une grande publicité de chaque côté de la frontière, et même si le STRM n'a pas obtenu satisfaction, cela a révélé les évidentes limites de tous les accords et conventions du travail, lesquels ne fournissent aux travailleurs lésés aucun recours international réel.

L'action du STRM a facilité une action convergente des syndicats allemands et français : Sprint était en effet à l'époque partie prenante de la société Global One aux côtés de France Télécom et Deutsche Telekom. Et cela d'autant plus que les syndicats avaient fait adopter à Deutsche Telekom un « Code de bonne conduite » dans lequel l'employeur s'engageait à reconnaître les syndicats dans l'ensemble du groupe ! Position que les syndicalistes allemands sont venus rappeler à la direction américaine.

Pour le CWA, *« les conférences internationales, les discours et les résolutions votées au sommet ne peuvent se substituer aux actions transfrontalières qui unissent les travailleurs à la base. »*

« Voici dix ans, les syndicats de base avaient rarement l'occasion de se trouver impliqués dans les actions internationales du CWA. Mais, depuis les efforts internationaux du CWA se sont portés moins sur les réunions et les conférences au sommet, et davantage sur une participation plus forte des responsables locaux. Grâce à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information (comme le mail, les téléconférences et Internet), des militants communiquent avec les syndicalistes étrangers comme s'il s'agissait d'une section locale du CWA. Ils sont de plus en plus nombreux à avoir eu l'occasion de rencontrer leurs homologues étrangers : syndiqués licenciés au Mexique, ouvriers canadiens, opérateurs néo-zélandais, techniciens allemands de l'informatique. Ensemble ils découvrent que les travailleurs doivent s'unir. Sinon la révolution des télécommunications pourrait bien finir par forger ce qui serait pour eux de nouvelles chaînes ». (SDLM pp 165-176)

VI) L'exemple de SUD-PTT

En se transformant en multinationales, les compagnies ont l'habitude de se comporter de façon beaucoup plus agressive avec le personnel des filiales étrangères qu'avec celui du pays d'origine. C'est par exemple le cas de France Télécom, qui supprime des emplois à l'étranger, non seulement par « départs naturels », mais aussi par le biais de licenciements. C'est une des raisons pour lesquelles les travailleurs ont besoin de mettre en place un solide réseau mondial.

Plutôt que de faire un long discours théorique, il est préférable de donner quelques exemples sur la façon dont SUD a cherché à s'opposer à la politique de la direction.

Au début de septembre 2002, France Télécom avait annoncé son intention d'arrêter de soutenir financièrement sa filiale allemande, mettant en danger l'existence de 5 500 emplois. A MobilCom, le personnel était en état de choc. Comme de nombreuses start-ups, celle-ci avait connu pendant un certain temps un développement rapide et euphorique. L'annonce de la probable mise en faillite en cas de retrait de France Télécom était un véritable coup de tonnerre.

La présence syndicale était récente et fragile, avec peu de membres par rapport aux traditions allemandes. Pour cette raison, la bataille était très difficile.

Il était de notre devoir d'aider nos collègues allemands.

La première raison est que nous voulons promouvoir l'unité au sein de la classe ouvrière, et pas seulement au niveau national.

La seconde raison était que nous pensions que l'attaque contre les employés de la filiale allemande n'était qu'une étape du future « plan de restructuration » qui ferait payer l'incurie patronale à tous les salariés du groupe, et cela au niveau mondial.

Le cas allemand était pour la direction du groupe une sorte d'entraînement avant une attaque contre les autres salariés en France et les autres pays. Pour cette raison, cela devenait devenir une session d'entraînement également pour les syndicalistes.

Etablir des liens entre syndicats allemands et français n'était pas évident, parce que dans le monde syndical, les structures internationales existantes ne sont pas très efficaces.

Et c'est grâce aux liens directs que notre syndicat avait tissé quelques mois plus tôt au Brésil au Forum Social Mondial de 2002, que nous avons réussi à entrer très rapidement en contact par e-mails avec les représentants du personnel de MobilCom.

Grâce à ces e-mails, l'ensemble des élus du personnel au Conseil d'Administration de France Télécom a voté contre le plan prévu par la direction.

L'annonce d'un tel vote a eu une grande importance en Allemagne et a fait les gros titres de journaux.

Cela a donné confiance aux employés de MobilCom, et a rendu possible l'organisation d'un grand rassemblement en Allemagne le jour même où le Conseil d'Administration était réuni en France.

Environ 1 500 personnes étaient rassemblées devant le siège de MobilCom. C'était gigantesque. Cela représentait près de 100 % des effectifs de service ce jour-là dans la région où est situé le siège social.

Notre lutte commune a contribué à mettre la pression sur le gouvernement allemand qui est alors intervenu auprès du gouvernement français.

Tous ces événements avaient lieu juste une semaine avant les élections nationales en Allemagne, aussi le gouvernement allemand a finalement annoncé que les banques dépendant de l'Etat allemand accorderaient un crédit de 400 millions de dollars à MobilCom. La mise en faillite immédiate a été ainsi évitée, ainsi que la mise à la porte de l'ensemble des salariés. Et aujourd'hui, MobilCom existe toujours !

Une telle unité sans frontières est un enjeu décisif si nous voulons être capables de combattre les multinationales.

Il y a quatre ans, le soutien apporté par les syndicats français a été une des principales raisons de la victoire des salariés de la filiale sénégalaise de France Télécom.

Nous avons essayé de faire la même chose au printemps dernier pour soutenir la grève infructueuse contre les licenciements dans la filiale suisse de France Télécom.

Les syndicats traditionnels ont souvent du mal à établir des contacts permettant de mobiliser les salariés de plusieurs pays contre le même employeur. Une des raisons est qu'ils sont habituellement beaucoup trop enfermés dans leurs problèmes quotidiens nationaux. Souvent, les structures internationales ne sont également pas très efficaces.

Rien ne peut remplacer les contacts directs entre syndicalistes. C'est cela que notre syndicat cherche à promouvoir.

Contre la stratégie globale des multinationales, nous devons construire un réseau international, non seulement au sein du mouvement syndical, mais aussi avec l'ensemble du mouvement social, et cela au niveau mondial. Tous ensemble, nous pouvons être plus fort que nos ennemis. Les exemples des filiales allemande et sénégalaise de France Télécom prouvent que l'internationalisme n'est pas seulement un point de vue idéologique. C'est aussi un enjeu majeur pour le syndicalisme de chaque jour :

- D'un côté nous devons combattre la transformation des compagnies en multinationales ;
- De l'autre, nous pouvons utiliser l'existence de multinationales pour renforcer les liens du monde du travail à travers le monde.

ANNEXE : SUD-PTT VERSION LONGUE

Depuis sa création, SUD-PTT a toujours cherché à établir des contacts internationaux à tous les niveaux. On retrouve, par exemple, des militant(e)s SUD et du regroupement interprofessionnel “ Union Syndicale Groupe des 10-Solidaires ” dans les “ Marches européennes contre le chômage ”, ATTAC, “ la marche mondiale des femmes ”, le Forum social mondial, le Forum social européen, etc.

Etablir des liens internationaux entre syndicats n'est pas évident, car ce sont les syndicats traditionnels qui tiennent en main les structures internationales existantes. Ce sont de plus des organismes lourds et parfois coupés du terrain.

Pour les syndicats nouveaux, il est difficile de s'y intégrer. SUD-PTT a par exemple demandé depuis plusieurs années à faire partie de l'UNI qui regroupe la plus grande partie des syndicats des télécommunications dans le monde. Mais cela traîne en longueur : il faut en effet l'accord préalable des syndicats français de la poste et des télécoms déjà affiliés à l'UNI : FO, la CFDT et plus récemment la CGT.

Cela n'empêche pas SUD pour autant d'avoir des liens avec de nombreux syndicats dans le monde. La preuve avec MobilCom.

Début septembre 2002 en Allemagne, alors que la campagne électorale entrait dans sa dernière phase et que les yeux de tous étaient tournés vers les inondations dans l'Est du pays, une véritable bombe sociale éclatait : France Télécom annonçait sa volonté de cesser de soutenir financièrement sa filiale MobilCom. Cette entreprise spécialisée dans la revente d'abonnement de téléphonie mobile est également numéro 2 pour la fourniture d'accès Internet.

MobilCom avait par ailleurs obtenu en août 2000 une licence d'exploitation pour la troisième génération de téléphonie mobile (UMTS) au prix astronomique de 8,4 milliards d'euros. Après avoir acquis 28,5% de cette entreprise au printemps 2000, la direction de France Télécom souhaitait désormais s'en désengager, menaçant ainsi 5 500 emplois.

Une mise en faillite éventuelle de MobilCom était à l'ordre du jour du Conseil d'administration de France Télécom du 12 septembre. Il convenait d'agir vite.

Pour SUD, l'attaque contre les salariés de la filiale allemande ne constituait qu'une étape d'un futur “ plan de redressement ” visant à faire payer à l'ensemble des salariés du groupe l'incurie patronale. Trois ans après l'entrée en Bourse de France Télécom, la politique de transformation en multinationale l'a en effet conduit à s'endetter de façon déraisonnable sur la base du pari que la hausse boursière de la “ nouvelle économie ” durerait indéfiniment.

Etablir des liens avec les salariés de MobilCom n'avait rien d'évident. Ver.di, le syndicat allemand affilié à l'UNI (l'internationale syndicale des télécoms dont sont également membres en France FO, la CFDT et la CGT), n'est en effet pas implanté à MobilCom.

Les suites de Porto Alegre

Ce sont finalement des syndicalistes de la fédération SUD-PTT qui sont parvenus à établir des liens avec les salariés de MobilCom. (Note bas de page : SUD-PTT est un nouveau syndicat militant créé par les syndicalistes expulsés de la CFDT lors des grèves de l'automne 1988 et qui est rapidement devenu le second syndicat à France Télécom et à la Poste).

SUD avait naturellement commencé par entrer en relation avec la fédération Ver.di, le syndicat, dominant chez Deutsche Telekom. Mais comme Ver.di ne disposait pas de contacts à MobilCom, nous nous sommes également adressés aux militants d'IG Metall, avec lesquels nous avons noué des relations lors du Forum social mondial de Porto Alegre. Et, nous avons

alors appris que la fédération de la métallurgie était parvenue à s'implanter à MobilCom. Nous avons alors pu entrer en contact par courrier électronique avec les responsables concernés d'IG Metall et les élus du personnel de MobilCom.

Le personnel était sous le choc : comme dans de nombreuses start-ups, il avait longtemps connu l'euphorie d'un développement rapide. L'annonce d'une probable mise en faillite en cas de retrait de France Télécom avait été un véritable coup de tonnerre. L'implantation du syndicat est par ailleurs récente et fragile, avec peu d'adhérent(e)s eut égard les normes allemandes. Sans tradition de lutte, ni savoir-faire militant, les salariés de MobilCom étaient également confrontés pour la première fois à la scène syndicale française, si différente de l'allemande : des représentant(e)s de quatre syndicats différents siègent en effet au Conseil d'administration de France Télécom.

Il aurait été dramatique que les syndicats français ne réagissent pas face à l'éventualité d'une liquidation de la filiale allemande, ou alors le fasse en ordre dispersé. Pour ces deux raisons, il a été décisif que l'IG Metall et les élus du personnel de MobilCom envoient une lettre aux sept administrateurs salariés de France Télécom pour qu'ils s'opposent personnellement à l'arrêt du soutien financier et donc la mise en faillite de MobilCom. On pouvait lire notamment dans ce courrier : *“ Chers Collègues, Nous nous tournons vers vous, pour vous demander votre appui et votre aide. Le conseil d'administration va décider le 12 septembre 2002 du sort du Groupe MobilCom, et par là du maintien de plus de 5.000 postes en Allemagne. Nous, les représentants syndicaux de l'entreprise MobilCom et le syndicat IG Metall, suivons avec un grand intérêt la décision que prendra le Conseil d'administration de France Télécom. (...) Pour cela nous vous prions, dans la mesure de vos possibilités de plaider personnellement devant le conseil d'administration (...) ”*.

Cette lettre a facilité un accord entre les élu(e)s français et leurs syndicats, qui, se sont opposés ensemble aux projet de la direction lors du Conseil d'administration du 12 septembre. C'était une activité minimale, évidente pour des syndicalistes — s'opposer à des licenciements — mais son importance a été très grande en Allemagne, et cela a fait l'objet de gros titres dans les journaux. Cela a également redonné confiance au personnel de MobilCom. Le jour même de la réunion du Conseil d'administration un rassemblement d'environ 1500 personnes a eu lieu à 12h devant le siège social de MobilCom. Sur une boîte d'environ 5000 personnes, avec peu de tradition de lutte, c'est énorme, cela représentait en effet presque 100 % des effectifs en service ce jour-là dans la région où est situé le siège social. Le fait que les syndicalistes allemands puissent annoncer que les représentants du personnel en France voteraient le soir même contre la mise en faillite a également contribué à faire bouger le gouvernement allemand qui est alors intervenu auprès du gouvernement français. Par la suite, Schröder — à une semaine des élections — a finalement annoncé que les banques liées à l'État allemand accorderaient 400 millions d'euros de crédits à MobilCom. La mise en faillite immédiate et donc la mise à la porte de tous les travailleurs ont été ainsi évitées. Cela avait une grande importance pour nos collègues allemands car il aurait été sinon difficile de poursuivre la lutte, surtout dans un secteur où une partie des emplois sont assez dispersés géographiquement. Ce danger étant écarté dans l'immédiat, ils ont alors cherché à d'obtenir les meilleures conditions possible en ce qui concerne le nombre de suppression de postes et le plan social. En effet, MobilCom a annoncé sa volonté de supprimer rapidement 850 emplois par la fermeture de trois centres des régions de Munich, Francfort et Kiel, ainsi que le gel des activités UMTS qui concernent entre 1000 et 1200 emplois. Près d'un emploi sur deux est donc toujours menacé. Le syndicat fait son possible pour sauver le plus d'emplois possibles, tout en cherchant à négocier les meilleures conditions de départ pour les personnes qui seraient finalement licenciées.

Rien ne peut remplacer les contacts directs

Les syndicalistes allemands ont été enthousiasmés par cette expérience, nouvelle pour eux, d'une action unitaire au-delà des frontières. Elle les a renforcé dans l'idée que, face à l'internationalisation du capital, il est plus que temps de construire des solidarités internationales reposant directement sur les syndicalistes concernés. Le 24 septembre, trois responsables syndicaux allemands ont d'ailleurs participé à Paris au Comité Fédéral de SUD-PTT qui regroupe trois fois par an environ 250 représentants départementaux.

Kai Petersen, qui dirige le bureau régional d'IG Metall à Rendsburg, et qui à ce titre, est directement engagé dans l'organisation de l'activité syndicale à MobilCom a notamment déclaré à la tribune de cette réunion : *“ Ce que je vis maintenant est quelque chose de miraculeux que je ne peux pas du tout décrire, malgré mon expérience de plus de vingt ans auprès de notre syndicat. Cela a commencé par un e-mail de militants de SUD qui voulaient se renseigner auprès de moi sur la situation de MobilCom. C'était le 9 septembre au soir. Et de là est née une merveilleuse coopération entre 5 syndicats européens pour le maintien des emplois. (...) Ce processus m'a enseigné que les départements internationaux des syndicats sont importants et nécessaires, mais que les contacts directs par Internet sont plus puissants. (...) L'initiative des militants de SUD n'a pas de prix. Sans eux il n'y aurait eu aucune coordination avec les camarades des autres syndicats. Sans eux nous n'aurions pas eu la possibilité d'établir des contacts efficaces avec les médias français. Et sans eux il n'y aurait pas eu ce gros titre dans la presse allemande lors de l'annonce de la séparation de France Télécom et de MobilCom : “Les représentants des employés français votent contre le plan France Télécom”. (...) Votre engagement n'allait pas, et ne va pas de soi, et cela a donné beaucoup de courage à vos camarades de MobilCom. (...) Nous étions en mesure, avec les ressources et la logistique de notre syndicat, de nouer un réseau efficace entre le gouvernement, les médias et les syndicats transfrontaliers, ce qui a mené à protéger 5 500 emplois. Pour l'instant, MobilCom n'a pas été mis en faillite, et nous n'avons aucun licenciement. Nous avons vécu une expérience formidable de résistance du monde du travail. Le syndicat est devenu en peu de temps une institution acceptée et respectée chez MobilCom. Bref, nous sommes maintenant pris au sérieux — aussi bien par les collaborateurs que par le management. Ce chemin que nous avons parcouru, nous vous en sommes redevables pour une grande partie ”.*

Cet enthousiasme est partagé par James Ford, employé à MobilCom et représentant des salariés au Conseil d'entreprise (Betriebsrat) qui a pour sa part déclaré : *“ L'implication des syndicats français m'indique — et cela me rend confiant et fier — que nous, les êtres humains, sommes réellement sur le chemin d'une Europe unie. Et maintenant je l'ai vraiment vécu : Nous, les syndicats, sommes une grande communauté. Nous ne pensons plus au niveau national. Nous faisons attention l'un à l'autre ! Il n'est pas possible de décrire ce que votre solidarité a déclenché chez MobilCom parmi mes camarades. Pour cela, je voudrais vous remercier cordialement. Défendons ensemble partout en Europe le droit pour les travailleurs de pouvoir discuter d'égal à égal avec les représentants du capital. Votre soutien et votre “Oui” à MobilCom lors du Conseil d'administration de France Télécom, nous ont donné à tous beaucoup de courage et de force ”.*

L'unité syndicale transfrontalière établie au sein du groupe France Télécom témoigne d'un climat social nouveau. Les attaques des firmes multinationales contre l'emploi, leurs capacités de délocalisation, ne trouvent pas fréquemment une réponse syndicale à la hauteur de l'enjeu. Enfermés dans leurs intérêts locaux, routiniers, embourbés dans les négociations entre appareils, les syndicats traditionnels ont souvent du mal à établir les contacts permettant de mobiliser les salariés dans divers pays contre un même patron. Les structures internationales

des syndicats, lorsqu'elles existent, sont en général trop éloignées des militants syndicaux présents sur le terrain.

De la même façon, SUD était le seul syndicat européen à participer en septembre 2002 aux USA à une conférence de salari(e)s des centres d'appels, organisée par le Communication Workers of America (CWA), qui avec 740 000 adhérents (!) est le des plus grand syndicat télécom du monde, et donc le principal membre de l'UNI.

En janvier 2002, SUD était le seul syndicat français présent à une rencontre internationale organisée par le syndicat cubain de la poste et des télécoms. Il en était de même au printemps en Tunisie lors de journées d'études organisées par le syndicat tunisien des PTT à propos d'un projet de privatisation de Tunisie Télécom.

Lors de nos congrès respectifs, ont lieu des échanges de délégations entre SUD et le syndicat des télécoms affilié à la CTA d'Argentine. Il en va de même avec un syndicat "dissident" russe.

SUD cherche en fait à travailler avec toutes les organisations syndicales qu'elles soient adhérentes à l'UNI (comme le CWA), ou qu'elles ne le soient pas, ce qui est le cas pour la CGT en Espagne ou les Cobas et le SinCobas en Italie.

Progressivement, SUD-PTT a ainsi réussi à établir des liens bilatéraux et des échanges avec les organisations syndicales dans de nombreux pays : Espagne, Italie, Suède, Allemagne, Brésil, Argentine, Cuba, Corée du Sud, USA, Sénégal, Tunisie, Russie, Bosnie, etc. "

Si on en croit les syndicalistes de la filiale allemande MobilCom, le soutien de SUD les a beaucoup aidés dans leur lutte contre la décision de déclarée celle-ci en faillite.

C'est également le cas en ce qui concerne le Sénégal, où France Télécom contrôle l'opérateur issu des PTT. En 2000, les salariés de la SONATEL ne parvenaient pas à obtenir la satisfaction de certaines de leurs revendications. Trois représentants de l'intersyndicale sont alors venus à Paris où se réunissait (comme au bon vieux temps des colonies) le Conseil d'Administration de leur entreprise. Répondant à leur demande, quelques militant(e)s de SUD et de la CGT étaient venu(e)s les soutenir avec banderoles et tracts devant l'entrée de l'immeuble où se tenait cette réunion. Suite à cette action de solidarité dont la presse s'était opportunément emparée, nos collègues sénégalais ont pu obtenir une augmentation considérable de leur rémunération. Deux ans plus tard, lors d'une de nos réunions où nous avions invité un représentant de l'Intersyndicale de la SONATEL, celui-ci ne cessait de parler de "la bataille de Paris". Au début nous ne comprenions même pas de quoi il parlait, et puis nous avons réalisé qu'il s'agissait de la solidarité tout à fait élémentaire que nous leur avions apportée deux ans plus tôt. Nous n'aurions jamais imaginé que le peu de choses que nous avions fait ce jour-là aurait eu une telle efficacité.

Un lien étroit existe entre notre volonté de tisser des liens syndicaux internationaux et notre engagement dans des luttes plus globales. Nos liens actuels avec l'IG Metall ont par exemple commencé par la rencontre de militants de nos deux organisations lors du Forum Social Mondial de Porto Alegre en janvier 2002. C'est grâce à ce type de contact direct entre militants que nous avons ensuite pu agir ensemble à propos de MobilCom. Le moyen le plus simple de franchir le Rhin a été de traverser d'abord l'Océan.

Le défi qui est lancé aux syndicalistes français de France Télécom est d'être en mesure de savoir ce qui se passe dans les filiales étrangères, d'informer les salariés français sur le comportement de France Télécom à l'étranger, et de soutenir les luttes en cours dans le monde.

Maintenant que France Télécom a mis la main sur ces opérateurs, il est du devoir des syndicalistes français de considérer les salariés de ces entreprises comme des collègues, et de se battre avec eux au coude à coude.

C'est également ce que SUD cherche à faire en ce qui concerne les autres groupes de télécommunications de par le monde.