

2e Conférence mondiale d'UNI Finance Syndicat Mondial

23-25 mai 2006, Genève, Suisse

Rapport de synthèse

Préface

A Genève, nous avons lancé UNI Finance, le syndicat mondial pour tous les travailleurs de la finance.

La 2e Conférence mondiale d'UNI Finance a mis une dernière main à notre structure mondiale en approuvant le Règlement d'UNI Finance et en élisant le Président et le Groupe directeur mondial.

Elle a adopté le Programme d'UNI Finance, notre plateforme politique qui énonce en quoi consiste UNI Finance. L'objectif principal est de relever les défis posés par la mondialisation et les multinationales. Le but général que poursuit UNI Finance est d'unir les forces de nos affiliés et d'organiser des actions communes aux plans régional, national et local. Nous sommes une organisation qui doit être profondément enracinée dans la vie quotidienne des syndicats et dans celle des travailleurs sur leur lieu de travail.

La Conférence a rassemblé 216 participants (137 délégués, 52 observateurs, 27 invités) de 88 syndicats et 50 pays du 23 au 25 mai.

Présidence et Groupe directeur d'UNI Finance

La Conférence a élu Allan Bang (FSU/Danemark) Président d'UNI Finance. Elle a également élu le Groupe directeur d'UNI Finance. Les Vice-présidents sont Joe Kokela (SASBO/Afrique du Sud), Luiz Claudio Marcolino (CONTRAF-CUT/Brésil), Osamu Umemoto (FNIU/Japon) et Pia Desmet (BBTK-SETCA/Belgique).



Les membres du groupe directeur d'UNI Finance

Débats de la conférence

Principaux thèmes débattus à la Conférence:

- Promouvoir le travail décent sur des lieux de travail en mutation
- Les défis de la mondialisation et des multinationales pour les syndicats
- Faire face aux multinationales : accords mondiaux, alliances syndicales mondiales et recrutement
- Gagner de nouveaux partenaires: fonds de pensions, agences de notation

Programme d'UNI Finance

La Conférence a adopté le Programme d'UNI Finance. Le programme énonce les politiques sectorielles clés d'UNI Finance ainsi que le rôle des affiliés et du Secrétariat dans leur application. Il fournit la plateforme politique du travail d'UNI Finance exposée sous les rubriques suivantes :

- Objectifs, activités et méthode
- Recrutement

- Alliances syndicales et comités d'entreprise transnationaux
- Travail décent et accords-cadres internationaux
- Restructurations
- Réglementation

Règlement d'UNI Finance

Le Règlement d'UNI Finance qui a été adopté établit une structure intégrée pour UNI Finance. Les structures au niveau régional seront adaptées pour refléter fondamentalement celles du niveau mondial.

Déclarations

La Conférence a adopté plusieurs déclarations:

- Déclaration sur le combat d'OTOE dans les négociations sectorielles du secteur bancaire grec exhortant les employeurs à reprendre la négociation collective.
- Déclaration sur le droit de grève pour les employés de banque turcs réclamant de modifier la législation et de retirer l'interdiction de grève dans le secteur.
- Déclaration sur le projet de loi sur l'immigration en France invitant le gouvernement à retirer le projet de loi sur l'immigration choisie, servant les intérêts des entreprises.
- Déclaration sur le Zimbabwe promettant la solidarité aux femmes et aux hommes du Zimbabwe et demandant au gouvernement de prendre des mesures immédiates pour rétablir la dignité du peuple et des syndicats.
- Déclaration sur le Népal concernant sa lutte victorieuse contre le régime monarchique dictatorial et pour le rétablissement de la démocratie.

Au nom de Sandy Boyle et nous même, nous voudrions remercier tous les affiliés qui ont pris part et contribué aux débats. Notre Conférence a tracé la voie à suivre pendant les quatre prochaines années. Elle a prouvé l'esprit d'équipe et les liens qui existent entre les affiliés. Pendant les quatre prochaines années, nous consoliderons UNI Finance Syndicat mondial – par des activités aux niveaux mondial et régional, par des activités communes de groupes d'affiliés et par le travail que les affiliés effectuent dans leur pays. Notre force réside dans le regroupement des ressources et l'engagement des collègues à tous les niveaux, du niveau mondial à la base.

Oliver Roethig
Chef
d' UNI Finance

Allan Bang
Président
UNI Finance

Table of contents

Préface.....	3
Table de matières	5
La question de Mackie Messer	7
Imaginer l'avenir en regardant la Nouvelle-Zélande.....	8
Des hooligans, ou de joyeux fêtards ?	10
Développement et renforcement des structures syndicales dans le monde entier.....	12
La coopération dans les multinationales : "Si vous négociez, c'est que vous êtes d'UNI".....	14
Des syndicats mondiaux dans des multinationales mondiales.....	16
Les fonds d'investissement – un levier pour la responsabilité sociale?.....	18
L'usage contesté de la notation	21
Lorsque l'avenir arrivera, UNI sera déjà là	23
• Déclaration concernant le combat d'OTOE pour un accord sectoriel dans le secteur bancaire grec	24
• Déclaration sur le droit de grève pour les employés de banque turcs	25
• Déclaration sur la Loi d'Immigration en France.....	26
• Déclaration sur le Zimbabwe témoignant de la solidarité aux citoyennes et citoyens du Zimbabwe et exigeant du gouvernement qu'il prenne des mesures immédiates pour restaurer la dignité de son peuple et des syndicats	27
• Déclaration sur le Népal pour son combat victorieux contre la monarchie dictatoriale et l'établissement de la démocratie.....	28

2e Conférence mondiale d'UNI Finance Syndicat Mondial 23-25 mai 2006, Genève, Suisse

Si Genève, avec ses 185 000 habitants, ne compte pas vraiment parmi les grandes capitales du monde, c'est tout de même l'un des grands centres de la finance internationale. Non qu'elle accueille dans ses murs des échanges commerciaux enfiévrés, car à Genève, les banques s'occupent principalement de gestion du patrimoine. Il ressort de certaines estimations que sur les 3000 milliards de dollars E-U gérés par les banques suisses, 40% le sont à Genève, directement ou indirectement. Pas moins de 75 banques, dont 50 banques étrangères, déploient leurs activités dans cette ville. C'est aux XVIIe et XVIIIe siècles qu'est née l'activité bancaire moderne à Genève.

Cette ville suisse porte également la marque d'une autre tradition, car c'est ici que l'Organisation internationale du Travail a son siège. L'OIT a été fondée en 1919 – et sa Constitution était partie intégrante du Traité de Versailles – et c'est en 1920 qu'elle a débuté ses activités à Genève.

Dans cette toile de fond, Genève était donc un lieu tout à fait approprié pour accueillir la 2^e Conférence mondiale d'UNI Finance Syndicat mondial, dans le bâtiment de l'OIT du 23 au 25 mai.



Participants à la 2ème Conférence mondiale d'UNI Finance Syndicat Global

La question de Mackie Messer

Dans l'Opéra de "Qua't sous" de Bertold Brecht, Mackie Messer lance la question suivante : "qu'est-ce qu'un cambriolage de banque comparé à la création d'une banque ?" Cette question venimeuse posée dans la pièce, qui fut présentée pour la première fois en 1928, pourrait peut-être venir à l'esprit de certains, lorsqu'ils voient des PDG de banques gagner en un jour ce qu'un salarié dépense en une année entière. Ce sont ces chiffres que Philip Jennings, Secrétaire général d'UNI a rappelé en précisant que la Deutsche Bank par exemple, malgré ses bénéfices pharaoniques, envisageait de licencier 6000 salariés.

Le secteur financier appelle aussi une autre observation : lorsque des entreprises bien établies sont rachetées, il est immédiatement mis fin au dialogue social. Mais il existe aussi des contre-exemples, tel celui de la Banque sud-africaine ABSA, qui a été reprise par la société bancaire britannique Barclays. Le transfert s'est effectué entre les deux banques avec la participation des syndicats SASBO et Amicus, accompagnés d'UNI – un bel exemple mondial de la coopération syndicale internationale.

Les syndicats du secteur financier doivent à présent relever d'immenses défis. Le secteur est en mouvement. Avec la mondialisation, de nouveaux acteurs, de plus en plus nombreux, arrivent sur le marché mondial, venus notamment de l'Inde, de la Chine, de la Russie et du Brésil. Les établissements

de services financiers voient donc s'ouvrir de nouveaux marchés, de même que dans les États de l'ancien bloc soviétique en Europe.

L'exploitation de ces nouveaux marchés intervient principalement par le biais de fusions et d'acquisitions. Ainsi que l'a souligné Oliver Röthig, c'est l'une des tendances décisives dans le secteur financier, avec l'externalisation (outsourcing) et les délocalisations à l'étranger. (offshoring). Les regroupements au niveau national ont perdu de leur importance – l'une des principales raisons étant que toutes les fusions possibles à ce niveau ont déjà eu lieu et qu'il ne reste plus guère d'entreprises dominant le marché, hormis quelques établissements offrant des produits spéciaux. Ce qu'il faut observer aujourd'hui, ce sont les rachats d'entreprise à l'échelle transnationale et les fusions dites spéciales, dans lesquelles des banques nationales ou étrangères participent à la privatisation de banques ou d'établissements financiers publics.

Imaginer l'avenir en regardant la Nouvelle-Zélande

Les fusions et les rapprochements, quels qu'ils soient, s'accompagnent régulièrement de rationalisations et de restructurations. C'est ce qu'a dit aux délégués Andrew Cassidy, co-auteur avec Kevin Davis du rapport de fond présenté à la Conférence de Genève, en ajoutant que ce rapport donnait déjà une petite idée des tendances à venir, ne fût-ce que par son titre : "L'expérience de la Nouvelle-Zélande - ce qui nous attend".



Andrew CASIDY, FinSec, New Zealand

Le marché financier d'Australie, comme celui de la Nouvelle-Zélande, sont dominés par quatre grandes banques ayant leur siège en Australie : l'ANZ (Australia and New Zealand Banking Group), la CBA (Commonwealth Bank of Australia), la NAB (National Australian Bank) et la banque Westpac. En Australie, elles gèrent 73 pour cent de l'ensemble des actifs bancaires, et même jusqu'à 85 pour cent en Nouvelle-Zélande. La concentration a commencé après la déréglementation instituée durant les années 1980 en Australie et 1990 en Nouvelle-Zélande.

Malgré la baisse des taux d'intérêt dans les deux pays, les taux de rendement sont restés élevés. Cela tient à plusieurs raisons : les revenus des commissions bancaires ont été plus élevés, des économies ont été faites par le recours aux nouvelles technologies, - y compris les systèmes de paiement électronique, qui font faire au client le travail qu'effectuait la banque auparavant – et également par de nouvelles économies sur les coûts en recourant à l'externalisation, et enfin une réduction drastique du réseau d'agences. Jusqu'en 2004, en Australie, le nombre de filiales des "quatre grandes" a chuté radicalement, pour ensuite se stabiliser. Ces suppressions d'agences se sont traduites par une nette diminution des emplois. Cette évolution a également donné lieu à un accroissement du travail à temps partiel principalement pour les femmes.

En Nouvelle-Zélande, l'évolution a suivi à peu près le même cours. Dans les grandes banques organisées par les syndicats, le nombre de salariés a diminué d'un tiers entre 1989 et 2004, passant de 27 708 à 18 667. Mais étant donné qu'ici encore le nombre de travailleurs à temps partiel a probablement augmenté, il se trouve que le nombre d'équivalents pleins temps a encore très nettement reculé.

Dans l'ensemble, tous les travaux de routine ont été automatisés et ont été externalisés. D'ailleurs – ainsi que l'a souligné Kevin Davis dans sa présentation du rapport de fond – dans un système financier où règne la concurrence, lorsque l'installation des technologies permet de baisser les prix, les concurrents peuvent en faire autant. La clé du succès réside par conséquent dans l'utilisation des ressources humaines sous la forme de contacts personnalisés. Cette approche a donc provoqué un retour en grâce des filiales. Un établissement de crédit australien – la Bandigo Bank, issue en 1995 d'une caisse d'épargne régionale – a emprunté une nouvelle voie qui pourrait bien ressembler à une ancienne méthode : après avoir constitué une sorte de banque coopérative, l'entreprise a fortement misé sur les filiales et connaît à présent une belle prospérité.

Entre-temps, les Quatre grandes ont commencé à renforcer elles aussi leurs filiales. Les directeurs d'agences ont ainsi retrouvé une marge de manœuvre, mais dans un environnement fortement axé sur la prestation, dans lequel il s'agit de vendre le plus grand nombre possible de produits financiers. Dans les agences – a dit Andrew Cassidy – le personnel organise son travail en fonction de ses contrats d'objectifs. Cette orientation vers la vente a notamment eu pour conséquence que le directeur d'un McDonald est devenu directeur d'une agence bancaire. Mais en même temps, les banques attachent une certaine importance aux qualifications de leurs salariés, afin que les clients soient satisfaits. Dans la mesure où les techniques peuvent toujours être copiées par la concurrence, l'image positive de la banque dans l'opinion publique est une valeur à laquelle les banques attachent désormais plus d'importance qu'auparavant.

Si l'expérience de la Nouvelle-Zélande – ainsi que l'a expliqué Andrew Cassidy – préfigure « l'avenir du secteur financier en général, de nombreux pays en sont à présent à la période des privatisations, des fusions et acquisitions, et en subissent les conséquences directes. En Zambie par exemple, la privatisation des banques a supprimé 20 % des emplois. Et pour ceux qui ont conservé leur poste, explique Joyce Nonde, les salaires ne suffisent pas pour vivre. De plus, les employeurs ne respectent pas les normes de l'OIT. Quant au dialogue social, ce n'est qu'une pure façade.

Sur ce dernier point, il apparaît que cette situation prévaut aussi dans d'autres régions. En Finlande, explique Hannu Kivipato, le dialogue social n'est bien souvent qu'un thème discuté "dans les sermons du dimanche". Le niveau des revenus s'est nettement détérioré entre 1989 et 2004. Et dans ce contexte, au lieu d'assumer leurs responsabilités sociales, les entreprises recourent à l'externalisation et aux délocalisations malgré leurs bons résultats économiques.

Et pendant que les uns sont dans la rue, les piles de dossiers s'accumulent sur les bureaux des autres. Les restructurations consécutives à des fusions-acquisitions s'accompagnent en règle générale d'un allongement de la durée du travail, dans les pays hautement industrialisés comme dans les pays en développement. De même, à la Trinité et Tobago ainsi qu'au Cameroun, les délégués font également état de longues durées de travail et d'heures supplémentaires non payées, de même qu'au Danemark. Dans ce dernier pays, il ressort d'une enquête menée dans le secteur financier que 19 % des salariés effectuent plus de 45 heures par semaine. Au Japon, une enquête analogue fait ressortir que 17 % des salariés effectuent plus de 65 heures par semaine. Ces durées de travail excessives n'augmentent en aucun cas la productivité de manière automatique, explique Usamu Umemoto, en prenant le Japon pour exemple. Ce pays bat tous les records en matière de durée du travail, alors qu'il ne se place qu'au 21^e rang en matière de productivité.

Les longues durées de travail et la cadence des restructurations ont fait naître un sentiment d'insécurité chez les salariés du monde entier. Il importe de parvenir à un nouvel équilibre entre le travail et la vie privée. Telle est la conclusion du débat sur le travail décent. Mais pour cela, il est important que les employeurs assument leur responsabilité sociale, et que celle-ci fasse l'objet d'une obligation contraignante s'ils ne s'y prêtent pas volontairement. En règle générale, l'objectif d'un travail décent sert les intérêts communs des employeurs et des salariés car il améliore la productivité. C'est ce qu'UNI et ses affiliées devraient constamment répéter dans les débats. Par ailleurs, les entreprises devraient

aussi veiller à ce que leurs salariés ne soient pas usés par un travail "non décent" car dans les sociétés vieillissantes de notre époque, on aura encore besoin de leurs compétences plus longtemps.

Des hooligans, ou de joyeux fêtards ?

La coupe du monde de football, qui devait commencer peu après la Conférence de Genève, s'est aussi invitée dans les débats. Plusieurs intervenants se sont efforcés d'utiliser des images de ce sport pour illustrer leurs propos. Et effectivement, le comportement des grands groupes financiers actifs à l'échelle mondiale pourrait être décrit en ces termes : il y a les supporters, qui viennent d'autres pays, pour faire la fête, s'amuser, et qui sont toujours les bienvenus. Et puis il y a ceux qui provoquent des bagarres et sont perçus comme de redoutables hooligans. Et enfin, il arrive parfois que les jeunes gens sympathiques que l'on attendait s'avèrent être des hooligans.

Certes, ces métaphores sont un peu boîteuses, mais certains faits qui se sont produits en Argentine correspondent assez bien à cette comparaison. À partir du milieu des années 1990, alors que le pays traversait une crise financière, certains avaient ouvertement exprimé l'espoir que l'arrivée de banques étrangères sélectionnées pourrait contribuer à stabiliser le système financier. Les multinationales qui ont répondu à cette invitation se sont alors lancées dans des activités juteuses – et cela principalement par la spéculation et l'émission de titres publics. Et c'est ainsi que la débâcle financière est arrivée. Certaines banques ont tout simplement quitté le pays, comme le Crédit agricole ou la Bank of Scotland. Des plaintes sont encore en cours étant donné que certaines sont parties sans payer les cotisations sociales.

Cet exemple soulève la question de savoir comment se comportent les multinationales de la finance dans leurs implantations à l'étranger. Mais on pourrait poser aussi la question autrement : comment se comportent les Etats qui les accueillent ?

Pour interpréter le comportement des États, il convient d'examiner séparément deux aspects distincts. Premièrement, dans le cadre de la déréglementation intervenue au cours des deux dernières décennies partout dans le monde, on observe un retrait de l'Etat. Cela s'est traduit – et se traduit encore - par exemple par la privatisation des entreprises publiques. Cette approche s'accompagne souvent d'un assouplissement du droit du travail, par exemple au niveau de la protection contre les licenciements. Sans l'avouer, le pays souhaitant accueillir une multinationale considère qu'elle sera plus encline à venir s'installer si la législation est relativement souple. Deuxièmement, on notera que les multinationales ne respectent pas la législation du pays d'accueil – quel qu'en soit le contenu – et l'Etat n'a ni le pouvoir ni la volonté de faire respecter ces lois. La Tunisie en est un bon exemple. Dans ce pays – ainsi que l'ont expliqué les délégués – les entreprises privatisées contournent le droit du travail.

Les multinationales se comportent aussi comme des hooligans au Népal. En 2004 un syndicat avait été enregistré pour son activité à la American Bank of Nepal. Mais l'entreprise n'e l'a jamais reconnu. Par la suite, un tribunal a confirmé la légitimité du syndicat, ce qui a conduit l'entreprise à s'adresser à la Cour suprême, où le dossier est resté en suspens. En même temps, les membres du syndicat sont victimes de harcèlement. La situation est à peu près la même dans la American Life Insurance, au Népal également. Il est prévu qu'un syndicat organise les salariés de cette entreprise et pour cette raison, les militants font souvent l'objet de menaces. Mais étant donné le taux de chômage élevé et la forte proportion d'employés à temps partiel, ces manœuvres d'intimidation s'avèrent efficaces. Les collègues du Népal exigent à présent la mise en application de la convention n° 87 de l'Organisation internationale du Travail, de façon à garantir la liberté syndicale.

L'intimidation et les menaces existent aussi dans d'autres pays, avec les mêmes effets, ainsi que l'ont indiqué des intervenants. C'est ainsi qu'en Inde, dans le secteur financier, la durée du travail réglementaire n'existe que sur le papier. Mais il est impossible de faire changer les choses pour le moment.

Cette mise en lumière des politiques appliquées par les multinationales dans différents pays s'oppose évidemment la question de savoir comment faire changer ces comportements. La 2^e Conférence mondiale d'UNI Finance Syndicat mondial a examiné différentes approches à ce sujet.

On notera pour commencer qu'une multinationale hors de son pays d'origine devient méconnaissable. José Antonio Garcia a fait observer que les entreprises espagnoles en Amérique latine se comportent autrement que dans leur pays d'origine. C'est ainsi qu'elles contournent les dispositions des conventions collectives, que les femmes n'ont pratiquement jamais d'avancement et que les jeunes ne sont embauchés que sous contrat à durée déterminée. D'autres participants confirment que c'est également le cas dans leur pays. Ainsi par exemple la Standard Charter Bank se comporte en Grande-Bretagne comme un employeur modéré, mais il n'en va pas de même au Zimbabwe. Dans ce pays, selon un délégué, la banque adopte une attitude relativement hostile envers les salariés.



George KAWENDA, Zibawu, Zimbabwe

Un délégué de Chypre, Stelios Stylianou, tire de ces comportements la conclusion que les employeurs mondiaux ne se comportent de manière humaine que dans les pays où les syndicats sont forts. De ce fait, la tradition syndicale de solidarité prend ici une signification nouvelle. Dans le cadre de l'entraide solidaire, il ne s'agit plus seulement de faire en sorte que les plus forts soutiennent les plus faibles. Celui qui n'est pas solidaire s'expose donc à des retombées négatives. Un employeur peut déplacer le travail là où il pense pouvoir trouver de meilleures conditions. Il peut alors s'agir d'un pays dans lequel le syndicat est faible parce que les autres syndicats ne l'ont pas soutenu. Et c'est ce qui amène Oliver Röthig à souligner clairement que "UNI Finance doit déjà être dans le pays lorsque que vient s'installer l'entreprise délocalisée."



Oliver ROETHIG, Chef d'UNI Finance

Cela présuppose évidemment que les structures doivent être reliées entre elles, et que dans les endroits où elles sont faibles ou inexistantes, elles doivent être développées et renforcées. Cette approche a pour objet de renforcer le syndicat national d'un pays en lui apportant un appui solidaire.

De là, on peut également déduire une autre modalité d'action. Dans les endroits où le dialogue social fonctionne, on peut tenter de conclure des accords mondiaux. Pour cela, il faut que les syndicats du pays d'origine assument la responsabilité des unités du Groupe sises dans les autres pays. Les deux

modèles d'action sont menés parallèlement, et selon l'une des conclusions énoncées par la conférence, cette approche doit être maintenue.

Selon une autre conclusion, les syndicats, en particulier en Afrique, sont confrontés au défi du détournement d'activité, alors que les multinationales se bousculent sur le continent. Les syndicats sont ici ignorés, de même que le code du travail. Dans ces circonstances, une action solidaire internationale est indispensable. Les multinationales qui déploient leurs activités au niveau mondial doivent également être abordées dans leur pays d'origine, afin qu'elles s'acquittent aussi de leur responsabilité sociale dans les pays en développement.

Développement et renforcement des structures syndicales dans le monde entier

Dans le rapport d'activités, il était donné quelques exemples d'action solidaire pour renforcer les structures syndicales, et notamment ceux-ci : "En coopération avec la LO-TCO, UNI-Americas Finance a conduit des projets de développement syndical au Guatemala et au Costa Rica. UNI-APRO Finance a soutenu des affiliés d'Indonésie, des Philippines, du Bangladesh et du Népal dans leurs campagnes de recrutement. UNI-Europa Finance a œuvré pour l'intégration des pays qui ont adhéré en 2004 à l'Union européenne, ainsi que d'autres pays candidats, en particulier d'Europe centrale et orientale".

À l'arrière-plan de ce langage un peu aride d'un rapport d'activités, se cache un engagement profond, de l'imagination et par-dessus tout, la capacité de vivre la solidarité au quotidien. Deux exemples qui ont été présentés brièvement lors de la 2^e Conférence mondiale d'UNI Finance, en sont une bonne illustration :

Aristoteles Lakkas, du syndicat du secteur bancaire de Grèce, l'OTOE, a exposé le travail de développement mené par son syndicat dans les États de l'Europe du Sud-Est. L'effondrement de l'ancien régime dans les Balkans a créé de nouvelles situations politiques et économiques, qui ont été mises à profit par les banques grecques. Les banques sont allées s'installer dans ces pays et sont parvenues à exercer un rôle dominant dans l'économie de la région.

L'OTOE s'est très rapidement mobilisé. Dans quelques-uns de ces pays, il fallait appuyer la transformation des anciennes structures et promouvoir les syndicats ainsi réformés. Dans d'autres pays, il était nécessaire de reconstruire complètement les syndicats. Pour commencer, explique Lakkas, il fallait se rendre régulièrement en visite dans les différents pays de façon à établir un réseau de relations bilatérales. Parallèlement, les premiers réseaux étaient également établis à l'intérieur des différents pays. Dans une deuxième phase, il a fallu organiser le travail sur une base multilatérale. C'est dans ce but qu'a été organisée une plate-forme commune – la Conférence des Balkans – qui a également conféré une dimension institutionnelle à ces travaux.

Un vaste programme de formation a été mené entre 1996 et 2002. Des centaines d'hommes et de femmes syndicalistes y ont participé et ont ainsi reçu une formation. Le programme a coûté au total un million d'euros, que l'OTOE a pu réunir en présentant des projets à l'échelle nationale et européenne. L'OTOE a également apporté un appui technique. Au total, onze pays ont été inclus dans le programme d'aide à la reconstruction. Depuis 2004 la coopération avec les syndicalistes de Chypre a été renforcée, afin d'apporter une aide à la reconstruction et au développement de structures syndicales dans la zone située à l'Est du Bassin méditerranéen et à terme dans l'ensemble de l'espace méditerranéen.

Cette activité revêt une dimension politique, ainsi que le confirme un exemple dont Aristoteles Akkas n'est pas peu fier – et cela à juste titre. C'est en 1997 que fut créé le premier comité d'entreprise de Bosnie-Herzégovine. Pour que cette initiative puisse se concrétiser, il a fallu réunir autour d'une même table des musulmans et des Serbes. La réussite de cette initiative reste pour Lakkas un moment historique.

Un autre exemple concerne l'aide à la reconstruction apportée par le syndicat belge LBC-NVK au syndicat hongrois BBDSZ. La coopération s'est mise en place presque un peu par hasard. Des

syndicalistes belges et hongrois se sont rencontrés dans le cadre d'une conférence organisée par UNI à Bratislava. Tjeu Tijskens, du LBC-NVK, explique que le syndicat BBDSZ a tenté de regrouper au niveau sectoriel l'ensemble des syndicats actifs dans les établissements financiers. En décembre 2005, le LBC-NVK a décidé de dégager des moyens financiers pour soutenir l'activité syndicale dans le Tiers-monde et dans les nouveaux Etats membres de l'UE. Tijskens a immédiatement soumis un projet destiné à soutenir le BBDSZ dans son travail – projet qui a été approuvé.

Ce projet a pour finalité de dispenser une formation aux membres actifs du BBDSZ travaillant dans les entreprises du secteur financier. Le LBC-NVK, sur la base de son expérience en Belgique, propose des idées concernant les modalités d'organisation des syndicats organisés au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel. Kristina Somodi, du BBDSZ, confirme qu'il ne s'agit pas réellement d'une proposition : "les collègues belges ne nous poussent pas à adopter leurs modèles. Nous étudions de nombreux modèles et choisissons le modèle optimal pour la Hongrie."



Kristina SOMODI, BBDSZ, Hongrie



Tjeu TIJSKENS, LBC-NVK, Belgique

La formation des syndicalistes hongrois n'est pas abstraite. Kristina Somodi a pris part en Belgique à une réunion de la commission paritaire du secteur bancaire et a pu observer comment se déroulent les négociations au niveau sectoriel. En Hongrie, on s'efforce de créer une commission paritaire au sein de laquelle les employeurs et les travailleurs pourraient ensemble conclure des accords. En janvier 2006, le Parlement hongrois a adopté une loi qui définit le cadre d'un tel dialogue social.

L'axe principal du travail syndical - selon Kristina Somodi – reste encore et toujours l'entreprise. C'est à ce niveau que sont conclus les accords et les conventions collectives. Et c'est également à ce niveau qu'il existe un lien avec la Belgique. La banque belge KBC est représentée en Hongrie par la banque K&H. Le LBC-NVK s'est fixé comme objectif de faire en sorte que les employés des filiales à l'étranger puissent exercer les mêmes droits et bénéficier des mêmes conditions de travail que les salariés du siège. Lors d'un entretien avec la direction, celle-ci a donné son accord de principe. Il reste maintenant à conclure des arrangements pour entériner cette décision.

En Hongrie, le BBDSZ s'efforce d'obtenir, auprès de la banque K&H, que les conventions collectives soient également applicables aux filiales fondées dans le pays du siège. Ce serait un moyen, dit Kristina Somodi, d'empêcher qu'en cas d'externalisation, les salariés ne soient amenés à accepter des conditions de travail et de rémunération moins bonnes qu'auparavant. Sur ce point également, la direction a donné son accord de principe. Le BBDSZ souhaiterait pouvoir obtenir la même chose de la part de toutes les banques, idéalement dans le cadre d'une réglementation à l'échelle du secteur.

La coopération dans les multinationales : "Si vous négociez, c'est que vous êtes d'UNI"

L'exemple belgo-hongrois montre que les deux approches précitées ont été suivies. Tout d'abord, il est fourni un appui à la création de structures syndicales, et d'autre part, on fait appliquer les droits de participation dans les filiales, en passant par les structures de l'entreprise.

L'engagement du syndicat grec OTOE en Europe du Sud-Est se justifie par le fait que les banques grecques ont commencé à déployer des activités dans la région. Autrement dit : il n'est pas forcément nécessaire qu'UNI se trouve déjà sur place lorsqu'un établissement financier délocalise des activités à l'étranger, mais il ne lui faut pas longtemps pour arriver – en tout cas dans un certain nombre de pays.

Dans le même ordre d'idées, le rapport d'activités expose les efforts déployés conjointement par UNI et les affiliés britanniques pour définir les moyens d'appuyer les activités de recrutement menées en Inde par des syndicats locaux. Ici encore, l'approche consiste à approcher les filiales en passant par les entreprises européennes et notamment celles qui délocalisent des fonctions jusque-là internes à l'entreprise.

La tendance qui consiste à délocaliser en Inde les services de TI est déjà plus ancienne. Avec la libéralisation du secteur bancaire depuis 1991, les investisseurs étrangers sont également venus dans le pays et ont acquis des participations dans des banques indiennes – participations qui sont autorisées jusqu'à concurrence de 74 %. Ils ont alors été en mesure de transférer des unités faisant partie de l'entreprise ou encore des fonctions spécifiques. Le processus s'effectue en deux temps : les banques internationales commencent par se rendre sur place pour prospecter le marché financier. Selon une estimation du Cabinet de conseil aux entreprises McKinsey, rien que les activités visant la clientèle privée auront plus que doublé d'ici 2010 pour atteindre un chiffre d'affaires de 16,5 milliards de dollars E-U. Deuxièmement, l'externalisation se déploie en Inde. Par exemple, la Deutsche Investmentbank a l'intention de déplacer les activités de la moitié de son personnel de vente et agents commerciaux en Inde d'ici la fin 2007. JP Morgan Chase envisage d'embaucher 4500 diplômés universitaires au cours des deux prochaines années en Inde, ce qui équivaut à une délocalisation de 30 % du personnel de son département de l'investissement. Dans la filiale de JP Morgan, 20 % des salariés travailleront en Inde dès la fin 2006.

Cette approche n'est pas sans conséquence sur les salariés, tant en Inde que dans les pays d'origine des prestataires de services financiers. Les salariés des banques indiennes doivent à présent affronter la réalité - à savoir, que le gouvernement a effectivement jeté par-dessus bord les mesures de protection du travail afin d'attirer les investisseurs étrangers. Au travail, la pression reste très forte. Les durées de travail sont excessivement longues. Et comme on l'a dit, il est pour l'instant impossible d'obtenir que la loi soit respectée. En même temps, des syndicats se créent un peu partout dans le secteur financier. La mondialisation – ainsi que l'ont expliqué les délégués indiens à Genève – a obligé les salariés à constituer des syndicats. Le secteur financier est la branche la mieux organisée du pays, et ses syndicats se sont affiliés à UNI. Cette conséquence de la mondialisation n'a pas réellement fait l'objet d'un débat.

L'externalisation menace de détruire les emplois dans les banques du pays du siège des multinationales. Vouloir empêcher cela par tous les moyens reviendrait finalement à vouloir empêcher l'externalisation, ce qui n'est guère possible et ne serait pas solidaire avec les travailleurs des entreprises accueillant les fonctions délocalisées. L'approche doit être conçue autrement. Il faut que l'externalisation soit régie par des règles précises, ce qu'exige également UNI. Ainsi, les normes de l'OIT doivent être respectées dans ces établissements, de même que les conventions collectives. En même temps, il est nécessaire de trouver des solutions socialement acceptables dans les pays où sont supprimés les emplois. En procédant ainsi, on évite que les externalisations ne soient décidées uniquement pour des raisons de coûts. On empêche aussi les employeurs d'essayer, d'un côté, de

maintenir les coûts de main-d'œuvre - déjà très bas - au niveau le plus bas possible ou même tenter de les faire baisser encore davantage – par exemple par des heures supplémentaires non payées – et en même temps, essayer d'obtenir, dans le pays d'origine, des concessions de la part des travailleurs en les menaçant de délocalisation.

Cette approche n'empêche nullement les entreprises d'appliquer leurs orientations stratégiques et implanter des unités dans d'autres pays afin d'exploiter les possibilités des marchés. En revanche, l'approche garantit un travail décent et un certain niveau de sécurité sociale pour les salariés de tous les pays où la multinationale déploie ses activités.

Les exemples montrant comment les structures syndicales sont établies et développées, nous renseigne aussi sur les méthodes de travail d'UNI. Il n'y a rien qui ressemble à un plan directeur, dans lequel chaque action serait minutieusement définie et ensuite mise à exécution. Les affiliés s'inspirent des propositions d'UNI en sélectionnant les points qui les concernent et les approches susceptibles d'être concrétisées. UNI prend alors en charge la mise en réseau des diverses activités. C'est tout de même un engagement qui va plus loin que le simple rôle de "modérateur". Philipp Jennings résume cette approche par l'observation suivante: "Lorsque vous négociez, vous êtes UNI".



Philip J. JENNINGS, UNI, Secrétaire général

Le fait qu'UNI soit un syndicat actif au niveau mondial doit aussi être expliqué aux entreprises. Lorsqu'une multinationale se trouve dans un pays face à des syndicats forts, dit Trevor Johnson de la Trinité-et-Tobago, elle peut se déplacer dans un autre pays. Pour montrer à l'entreprise qu'UNI est un syndicat mondial qui est également actif dans le pays où la multinationale pourrait vouloir se réfugier, Trevor Johnson a indiqué son appartenance à UNI sur sa carte de visite.

La méthode de travail d'UNI a également été présentée sous un autre angle. Les rapports d'activités soumis à la Conférence font ressortir que c'est souvent au niveau de l'entreprise que commence la coopération pour la création et le renforcement des structures syndicales. Les activités relatives à la Banco Santander en sont un bon exemple. Outre ses activités en Europe, cette banque espagnole est surtout implantée en Amérique latine et plus particulièrement au Brésil, au Mexique, en Argentine, à Porto Rico, au Venezuela et en Colombie. Dans cette banque ont été organisées à ce jour sept réunions mondiales de syndicalistes. Manuel Rodriguez Apporta explique les préparatifs d'une journée mondiale d'action portant sur des thèmes tels que les droits sociaux minima, la liberté d'association, l'anti-discrimination et l'apprentissage tout au long de la vie.



Manuel RODRIGUEZ, COMFIA CC.OO., Espagne

De même, il a déjà été question du rôle important de l'action au niveau de l'entreprise, dans un rapport de fond (le défi du changement mondial dans le secteur des services), qui a été publié à l'occasion du Congrès mondial. Selon ce rapport, "il convient de souligner que l'expansion mondiale des syndicats est intervenue au niveau des entreprises et non au niveau des secteurs" tout en précisant que cela ne préjuge en rien des efforts déployés au niveau de l'Union européenne en faveur des processus de négociations sectorielles. Cela ne remet pas non plus en question l'engagement général en faveur de conditions minimales de travail et d'emploi. Toutes ces approches font partie de la méthode de travail d'UNI. Il n'y a pas de voie unique où l'on doit choisir à chaque carrefour, mais il y a un objectif commun qui est défini et qui consiste à renforcer les affiliés d'UNI dans le monde entier - et tous les chemins qui peuvent y mener sont valables.

Des syndicats mondiaux dans des multinationales mondiales

Le renforcement d'UNI n'est évidemment pas un but en soi. L'accent est davantage mis sur des syndicats nationaux forts, rassemblés au sein d'UNI et jouant un rôle essentiel dans le dialogue social avec les employeurs, de façon à améliorer la situation des employés du secteur financier. Ce modèle – qui est clairement apparu dans les discussions – est un peu compliqué. Une longue expérience syndicale nous enseigne que le dialogue social ne peut être fructueux que lorsque les syndicats sont forts. Et comme les conventions collectives sont pour la plupart conclues dans le cadre des législations nationales, il est nécessaire, dans le cadre de la solidarité syndicale, d'apporter un soutien aux syndicats se trouvant dans des pays où les structures syndicales sont relativement faibles. D'ailleurs, les entreprises ont la possibilité de se soustraire aux cadres nationaux de négociations et de délocaliser des activités ou des départements dans un autre pays. Lorsqu'elles arrivent dans ce nouveau pays – UNI doit déjà s'y trouver, généralement par l'intermédiaire d'un de ses affiliés – c'est la notion fondamentale autour de laquelle s'articule le renforcement des structures syndicales transnationales décrit plus haut.

Une autre approche a pour objet de dépasser les lignes de démarcation nationales qui délimitent le champ des conventions collectives, pour les remplacer par des accords mondiaux conclus avec les multinationales. Ces accords sont dès lors valables dans l'ensemble des unités du Groupe. Ce thème a ensuite été discuté dans le cadre de la 2^e Conférence mondiale d'UNI Finance.

Les accords transnationaux fonctionnent de manière optimale lorsqu'il existe dans la multinationale une structure syndicale qui est elle-même transnationale. Les entreprises prennent des décisions qui ont des effets au-delà des frontières, c'est pourquoi les syndicats doivent eux aussi pouvoir prendre des décisions transnationales – a déclaré Rauni Söderlund de Finlande. Et elle sait de quoi elle parle. Elle fait partie du syndicat de Nordea, qui déploie ses activités à l'échelle du groupe et qui rassemble les syndicats nationaux des principaux pays dans lesquels cette multinationale est active.

Nordea est le plus grand groupe financier de Scandinavie, et possède des unités par exemple dans les pays suivants: Etats Baltes, Pologne, Allemagne, Luxembourg et Royaume-Uni. Lorsqu'en 2004 il devint possible aux entreprises de se constituer en tant que Société européenne (Societas Europea –

SE), Nordea n'a pas tardé à mettre en œuvre un processus de transformation pour acquérir ce statut. Pour les syndicats nordiques, ce fut l'occasion de créer une structure commune regroupant les établissements du Danemark, de Finlande, de Norvège et de Suède, et c'est ainsi qu'est né le syndicat de Nordea. A noter que les syndicats participants sont tous membres d'UNI. Lors de sa 2^e réunion annuelle, début mai 2006, le syndicat de Nordea a accueilli dans ses rangs le syndicat polonais Solidarnosc, qui est actif dans la Nordea Bank Pologne. À cette occasion, il a fallu réviser les Statuts qui permettent désormais d'admettre au sein du syndicat de Nordea des syndicats également actifs dans le Groupe mais en dehors de la Scandinavie. On ajoutera aussi que le Conseil de direction du syndicat de Nordea peut désormais conduire des activités au-delà de son champ initial et peut également contribuer au recrutement des salariés et établir des relations de travail avec chacune des directions.

Le recrutement sera probablement une activité importante dans la filiale de Nordea en Pologne. Ainsi que l'explique Rauni Söderlung, le taux de syndicalisation dans la filiale polonaise est inférieur à 10 % alors que dans les pays scandinaves ce taux est de 70 %.

Le système de participation chez Nordea est règlementé par un contrat. Ce dernier prévoit que le syndicat est représenté au sein du conseil d'administration et qu'il peut exercer une influence à ce niveau. En outre, il existe un comité de négociations au niveau de l'ensemble du Groupe, qui comprend des représentants des employeurs et des travailleurs. Enfin, il existe des comités consultatifs pour les différents domaines d'activité, au sein desquels les syndicats négocient avec la direction sur la politique de l'entreprise et de ses conséquences pour les salariés. Une réglementation transnationale de la participation a été établie à l'échelle transnationale, placée sous la surveillance d'un syndicat transnational. Toutefois, un certain nombre de questions – telles que la rémunération - restent du ressort des conventions collectives nationales.

Une telle structure de participation au niveau du Groupe offre la possibilité d'améliorer la situation des salariés, notamment ceux qui relèvent de syndicats dont l'influence est relativement faible, justement lorsque ceux-ci quittent le cadre national. Le règlement interne de Nordea a valeur normative.

Il est également question d'un accord transnational avec une autre grande entreprise européenne, la compagnie d'assurances allemande Allianz. Jörg Reinbrecht, Allemagne, en a présenté les principaux traits; Tout a commencé lorsque Allianz a décidé, en septembre 2005, de devenir une SE (Societas Europae) – une société par actions de droit européen. Cette transformation doit intervenir à la fin de l'année 2006. Mais auparavant, la loi exige qu'un accord soit conclu entre l'entreprise et les représentants des travailleurs, accord qui régit les modalités de participation des salariés. Si les parties ne parviennent pas à un accord, c'est la réglementation prévue par la législation qui s'applique. Il faudra alors attendre encore quatre ans avant de tenter à nouveau de parvenir à une solution négociée.



Jörg Reinbrecht, Ver.di, Allemagne

Jörg Reinbrecht explique que cette réglementation est très en deçà des droits que la législation allemande accorde dans le cadre de la participation. Fondamentalement, les dispositions prévoient une information des représentants des travailleurs mais il ne s'agit pas d'une véritable participation. C'est pourquoi les syndicats exigent entre autres des droits d'information et de consultation avant la prise de décision de la direction, des droits de participation dans les domaines de la protection du travail et de la

santé, la protection des données ainsi que les questions de formation et de perfectionnement. Enfin ils exigent également l'établissement d'un organisme de règlement des différends. Allianz rejette toutes ces demandes. Personne ne sait comment les négociations vont se dérouler. Étant donné qu'Allianz est la première grande entreprise souhaitant se transformer en SE, le résultat sera une sorte d'expérience pilote. Cela a naturellement des effets sur les deux parties.

Indépendamment des résultats, on constate cependant une évolution tout à fait remarquable, concernant le processus de négociations. Il existe un groupe spécial de négociation, prévu par la législation qui, dans le cas d'Allianz, compterait 30 membres de 23 pays. Parmi ce groupe, sept personnes doivent être choisies pour constituer le groupe de négociation proprement dit. Le Groupe spécial de négociation rassemble des cultures très diverses en matière de représentation syndicale. Les uns se considèrent comme des membres d'un comité d'entreprise, d'autres en tant que syndicalistes, tandis que d'autres sont plutôt loin des syndicats. De ce fait, il n'est pas facile de parvenir à une stratégie commune. Cela étant, bon nombre de membres se connaissent déjà pour avoir siégé ensemble dans les comités d'entreprise européens. Afin de préparer correctement les négociations et d'organiser un soutien mutuel, les représentants syndicaux et les membres de comités d'entreprise de onze pays dans lesquels Allianz est implantée, se sont réunis en février pour constituer le Réseau Finanz-Allianz d'UNI. Ainsi, indépendamment de la mise en place des droits du comité d'entreprise de la SE, il existe une étroite coopération transfrontière entre les syndicats représentés au sein d'Allianz, qui sont en mesure de déterminer leur position face à la direction et qui se soutiennent mutuellement.

Les exemples contiennent des éléments qui n'ont pas manqué d'influencer les conclusions à l'issue de ce débat. Selon Allan Bang, il est absolument décisif d'établir des alliances et de construire des réseaux à l'échelle transfrontière. C'est la condition préalable pour être en mesure d'exercer des pressions afin que des accords régionaux et mondiaux puissent être conclus. Ces alliances contribueront aussi à établir la confiance. Au quotidien, cela signifie qu'il sera possible d'agir rapidement. "Téléphonez à vos collègues du siège, s'il y a des problèmes" a dit Allan Bang.



Allan BANG, Président d'UNI Finance

Dans le cadre des efforts déployés pour conclure des accords, il faudrait commencer par approcher les grandes entreprises – une idée qui résulte du débat tenu auparavant. Étant donné les effets de tels exemples, d'autres entreprises plus petites seront alors prêtes à signer un accord.

Les fonds d'investissement – un levier pour la responsabilité sociale?

Dans un monde où les entreprises seront amenées à agir mondialement, il faut que les syndicats puissent également les rencontrer à un même niveau. Cela suppose de leur part un soutien et un renforcement mutuels, des efforts en vue de conclure des accords régionaux et mondiaux, et des accords au niveau de l'ensemble du groupe dans les entreprises multinationales. C'est pour ainsi dire la voie classique du dialogue social, qui inclut aussi l'affrontement et l'action - parfois aussi pour obtenir un dialogue social par la contrainte.

Cela étant, les relations entre les employeurs et les syndicats ne se déroulent pas en vase clos. Différents éléments interviennent : le climat général, les dispositions législatives, la réglementation supranationale etc. – autant de domaines dans lesquels les syndicats agissent dans une certaine mesure comme des groupes de pression. Par ailleurs, il existe d'autres conditions générales qui sont moins précisées, par exemple les lois. C'est l'effet de l'opinion publique et l'influence qu'exerce la société civile. Comment UNI peut-elle tirer parti de ces facteurs pour exercer une influence ? La Conférence a discuté ce sujet en s'appuyant sur le rapport présenté à la Conférence, sur les fonds d'investissement et les agences de notation.

"La pension de retraite n'est pas un cadeau, c'est un revenu différé" – tel était le message principal de Colman Moore, de l'IBOA, Irlande, qui a présenté une introduction sur le thème des fonds de pension. C'est la raison pour laquelle la première priorité est d'assurer la transparence de la gestion de ces fonds. De nombreuses entreprises ont en revanche découvert que les fonds de pension pouvaient leur permettre d'accroître leurs bénéfices. Pour arriver à leurs fins, certaines ont essayé de réduire les prestations. C'est ce qui a conduit par exemple en Norvège à une violente explication avec les syndicats, a déclaré Gunnar Mjåtvedt dans son intervention. D'autre part, pour augmenter les bénéfices, les gestionnaires sont de plus en plus enclins à investir là où les gains sont les plus élevés, sans se préoccuper de la façon dont les fonds sont utilisés.



Gunnar MJATVEDT, Norvège

Il ressort de cette discussion que la question des retraites fait l'objet d'un débat mondial – qui porte non seulement sur les retraites d'entreprise mais aussi sur la retraite d'Etat. En Inde par exemple, ainsi que l'a expliqué Profullo Kumar Patnaik – il a été proposé de confier les fonds de pension à des responsables de l'investissement dans le secteur privé. Les syndicats indiens ont refusé cette proposition. Ils exigent que les fonds restent dans les entreprises, car c'est là que les syndicats peuvent exercer leur influence. Lorsque les fonds sont investis – ajoute Andre Luiz Rodriguez, Brésil – il faut absolument que l'investissement conserve un caractère éthique Il est inacceptable que les entreprises qui utilisent les capitaux des fonds de pension ne se conforment pas aux normes de l'OIT. C'est pourquoi – selon le Président nouvellement élu d'UNI Finance, Allan Bang – les syndicats doivent s'efforcer d'être représentés dans les organes de gestion des fonds de pension et surtout, ces représentants syndicaux devront avoir reçu la formation technique les habilitant à prendre des décisions respectueuses de la responsabilité sociale. Et – sur proposition d'Oliver Röthig – il faut que les représentants syndicaux siégeant dans les organes d'une même entité soient reliés entre eux par un réseau.



Andre LUIZ, Contrafcut, Brésil

Lorsqu'il s'agit d'investir des ressources provenant des fonds de pension de manière socialement responsable, les agences de notation peuvent fournir des orientations – mais cela n'est possible que si elles introduisent les critères correspondants dans leur évaluation. Et c'est cette exigence que fait valoir l'agence de notation Vigeo. Les travaux de cette agence ont été présentés par la présidente Nicole Notat lors du Congrès mondial.



Nicole NOTAT, Agence de notation , Vigeo, France

Vigeo mesure la responsabilité sociale (Corporate Social Responsibility – CSR) des entreprises. Les critères d'évaluation de Vigeo se fondent sur le Livre vert de la Commission de l'UE sur le thème de la responsabilité sociale des entreprises, paru en 2001. Selon Nicole Notat, ce qui compte, ce ne sont pas les déclarations des entreprises ou les projets dont elles font état. Vigeo recherche surtout les faits susceptibles de démontrer une activité effective dans la pratique. Ces mesures s'articulent autour de cinq critères qui tiennent compte des intérêts de toutes les parties prenantes:

Comportements à l'égard de la société civile au niveau communautaire et international,

- Gestion de l'entreprise
- Relations avec les clients et les fournisseurs
- Santé, sécurité et environnement
- Gestion des ressources humaines et respect des normes internationales de protection du travail.

Toutes les parties prenantes sont invitées à fournir des informations sur chacun de ces critères, qui sont inspirées des normes internationales établies par l'OIT, l'OCDE et l'ONU. D'autres informations sont également collectées, auprès des entreprises, des syndicats et autres sources d'information publiquement accessibles. S'appuyant sur ces informations, les différents critères sont évalués à l'aide d'une échelle de points allant de 0 à 4. La plus mauvaise note est 0 (entreprise indifférente). Lorsqu'une entreprise reçoit un zéro pour l'un des critères, l'ensemble de l'évaluation est également chiffrée à zéro. Cette méthode garantit que seules seront évaluées les entreprises qui n'ont négligé aucun des critères.

L'évaluation d'une entreprise est immédiatement présentée à l'entreprise elle-même puis communiquée pour analyse aux investisseurs et aux fonds de pension. Les syndicats ne reçoivent pas automatiquement les résultats mais ils peuvent les exiger.

L'usage contesté de la notation

La méthode consistant à évaluer la responsabilité sociale et la viabilité durable d'une entreprise au moyen d'une notation est accueillie avec intérêt par les délégués. Ce type d'informations peut être utile aux syndicats – dit Jörg Reinbrecht. La notation offre la possibilité d'intégrer des informations relatives au comportement de l'entreprise soit pour information personnelle, soit pour les intégrer dans le processus de décision. Il est également important - selon Pascal Jamin, Belgique – que les grandes agences de notation ne soient pas les seules à diffuser leurs résultats. En effet pour celles-ci, seul compte le bénéfice, et toute interaction avec les syndicats des entreprises tendraient plutôt à faire baisser les scores. On notera à cet égard la question ironique d'un participant qui se demande si une mauvaise notation de l'agence Vigeo ne va pas faire monter le titre en bourse. Selon Osamu Umemoto, Japon, il est important que les syndicats soient en mesure d'influencer l'entreprise pour l'inciter à rechercher la rentabilité à long terme et non maximiser ses bénéfices à court terme.

Il reste à savoir si, au-delà des informations concernant le comportement de l'entreprise, la méthode ne serait pas prometteuse pour les syndicats, dans la mesure où, dans le cadre d'une coopération avec des agences de notation telles que Vigeo et le fonds de pension, elle leur permettrait de faire pression sur l'entreprise afin que celle-ci adopte un comportement socialement responsable. Cette idée a suscité des réactions mitigées. Les possibilités d'exercer une influence renvoient à deux propositions distinctes. D'une part, les fonds de pension disposent de ressources considérables qu'ils doivent investir. Dès lors, dit un participant, il n'est pas normal que les groupes multinationaux se procurent des capitaux avec l'aide des fonds de pension, alors que dans leurs activités quotidiennes, ils bafouent les règles de l'OIT. Dans ce cas, les représentants syndicaux siégeant dans les conseils de surveillance des fonds de pension devraient veiller à ce que les fonds ne soient pas investis dans de telles entreprises. Il s'agit donc là d'une approche très concrète.

La deuxième approche porte sur l'image de l'entreprise dans le public. Le fait d'être bien notée peut être une bonne publicité pour l'entreprise. Mais le résultat n'est pas toujours automatique. Une entreprise qui annonce des licenciements de masse est récompensée en bourse par une hausse du prix de l'action. Mais cela intéresse surtout les milieux financiers. Toutefois, dans le grand public également, l'entreprise est souvent évaluée seulement en fonction de son rendement et de la manière dont elle est gérée. Autrement dit : pour qu'une notation concernant l'application des objectifs syndicaux – c-à-d. le comportement responsable de l'entreprise – soit utilisable, il faut que les échelles de valeur de la société soient conçues de façon à récompenser un tel comportement.

Ces deux approches qui consistent à s'appuyer sur les agences de notation et les fonds de pension pour faire valoir les revendications syndicales, ont été accueillies de manière très critique. Du point de vue d'un participant français, la coopération avec un fonds de pension ne nous aiderait pas beaucoup. Il s'agit de décisions politiques qui sont prises et les Fonds devraient se plier à ces décisions. Il a été dit également que les fonds ne devraient pas servir à la spéculation, et qu'ils ne devraient être investis que là où les normes du travail sont respectées. Or ce genre d'exigence devrait faire l'objet d'une loi, ce qui n'est pas encore le cas.

Andrew Casidy, Nouvelle-Zélande estime que la notion de responsabilité sociale des entreprises devrait être utilisée comment un levier, sans vouloir gagner à tout prix. Selon lui, la RSE serait plutôt une sorte de fantôme. Les entreprises soucieuses de responsabilité sociale se comptent peut-être sur les doigts de la main. Toujours selon Andrew Casidy, la RSE serait plutôt pour les syndicats un outil d'appoint pour démontrer à quel point les entreprises, dans la pratique, s'écartent des règles qu'elles ont elles-mêmes établies. La RSE ne serait selon lui rien d'autre qu'un outil de relations publiques.

Dans sa réponse, Oliver Röthig souligne qu'il s'agit certes d'une nouvelle notion, mais dont l'origine remonte tout de même à fort longtemps. Il s'agit en fait d'un engagement en faveur du bien public - un engagement qui est d'ailleurs énoncé dans de nombreuses constitutions. Toute la question est de savoir comment interpréter la situation et mettre en œuvre cet engagement. Selon Oliver Röthig, il est tout à fait faisable d'envisager une coopération avec des institutions et des groupes de la société civile, ainsi qu'avec des organismes tels que les fonds de pension et les agences de notation. Mais pour cela, il est bien entendu nécessaire que cette approche réponde à l'intérêt commun. Or, l'engagement social des entreprises peut tout à fait être considéré comme un intérêt commun.

Les entreprises peuvent tout à fait être influencées dans leurs pratiques et l'on avancera pour preuve que les grands groupes multinationaux se conduisent différemment selon les pays, comme cela a déjà été mentionné dans les débats de la conférence. Cette notion, qui a été décrite précédemment, est l'une des causes premières de la politique syndicale en la matière et se prolonge par exemple dans les efforts d'aide solidaire aux syndicats qui sont actifs dans les filiales et sont relativement faibles – une aide qui peut aussi bien consister dans un appui fourni directement au syndicat local, comme une aide sous forme d'accord mondial ou de comité d'entreprise européen. Le critère fondamental reste le même, c'est celui de la force syndicale. Quant à la question relative à la coopération et aux alliances, on pourrait la formuler ainsi : en suivant cette voie, est-il possible d'influer sur le comportement des entreprises ? En effet, de même que la RSE peut être utilisée comme une façade, dans certains pays, les droits de participation sont eux aussi utilisés comme une façade – et cela, aussi longtemps que les entreprises concernées n'auront pas été contraintes de démolir la façade.

La coopération avec les fonds de pension et les agences de notation a été discutée durant les débats de la 2e Conférence mondiale d'UNI Finance de manière très nuancée. Il n'a pas encore été pris de décision définitive sur la manière dont ce thème devra être traité.

Lorsque l'avenir arrivera, UNI sera déjà là

Dans les documents de travail de la deuxième Conférence mondiale d'UNI Finance, a été évoquée notamment la question de l'avenir du secteur financier. On dispose de diverses courbes de développement qui pourraient nous donner une idée de ce que l'avenir nous réserve. On a notamment évoqué la situation en Nouvelle-Zélande, qui pourrait tout à fait préfigurer la situation qui nous attend. L'avenir – et les débats de Genève l'ont démontré de manière incontestable – n'est pas un phénomène qui nous tombe dessus et auquel il nous faut alors réagir. Ce que le secteur financier sera demain, ce que sera le statut social des personnes qui travaillent, sont des éléments sur lesquels nous pouvons aujourd'hui exercer une influence. Quant à l'évolution future, nous disposons de quelques solides piliers dont le plus décisif est celui de notre action au niveau transnational. Le défi que doivent relever les syndicats consiste précisément à être présents à ce niveau-là. C'est l'objectif central d'UNI Finance qui va durablement marquer cette Conférence de Genève. Les accords régionaux, la coordination de la coopération transnationale dans les grandes multinationales, l'appui aux syndicats les plus faibles, ont été autant de maîtres mots dans les débats, qui ont été illustrés par des exemples concrets.

Quant à la mondialisation, on retiendra cette idée centrale que l'on peut ainsi résumer : Lorsqu'une multinationale délocalise ses activités dans un autre pays, UNI devra déjà être sur place. Pour ce qui est des perspectives d'évolution, elles pourraient se résumer dans cette expression : Lorsque l'avenir arrivera, UNI devra déjà être là.



Allan Bang le nouveau président d'UNI Finance et Sandy Boyle le président prenant sa retraite



Adieux à Sandy Boyle



Sandy Boyle avec Eric McIntosh

Déclarations adoptées lors de la 2^e Conférence mondiale d'UNI Finance syndicat mondial, Genève, Suisse, 23-25 mai 2006

Déclaration concernant le combat d'OTOE pour un accord sectoriel dans le secteur bancaire grec

31.05.2006 - Nous, délégués syndicaux, participant à Genève à la 2^e Conférence d'UNI Finance Syndicat mondial, avons appris la décision sans précédent des sept plus grandes banques grecques visant à saper les négociations avec OTOE en vue de la signature d'un contrat collectif sectoriel, ainsi que les violations perpétrées par ces mêmes banques à l'égard des contrats collectifs actuels concernant les fonds de pension des employés de banque grecs.

Nous avons également été informés de l'attitude du gouvernement grec qui, plutôt que de contrôler les agissements de ces banques, les protège voire les incite à agir de la sorte, puisque les trois plus grandes banques concernées sont sous le contrôle de l'Etat.

Les agissements de la direction des banques représentent une attitude radicalement antidémocratique à l'égard des droits sociaux et des droits du travail des employés de banque, codifiés par les institutions européennes dans le cadre du dialogue social et des négociations reconnues ayant cours dans tous les Etats membres de l'UE.

La 2^e Conférence d'UNI Finance Syndicat mondial se déclare solidaire de l'OTOE et appelle la direction des banques à modifier leur ligne de conduite le 29 mai, lors de la réunion tripartite entre représentants d'OTOE et du gouvernement. Nous les appelons à respecter les conventions actuelles concernant les fonds de pension, à retirer leur décision antidémocratique de refus du dialogue et d'entamer immédiatement des négociations avec OTOE pour la signature d'un contrat collectif sectoriel.



Aristoteles LAKKAS, OTOE, Grèce

Déclaration sur le droit de grève pour les employés de banque turcs

31.05.2006 - La 2e Conférence d'UNI Finance Syndicat mondial appelle le gouvernement turc à lever l'interdiction de grève dans le secteur bancaire dans le cadre de la révision actuelle de la législation du travail.

Le fait de refuser aux collègues des banques turcs le droit de faire grève est en contradiction avec les normes fondamentales établies dans la Convention de l'OIT dont la Turquie est signataire. Cela contrevient également aux valeurs et principes communs approuvés par le Conseil de l'Europe et l'Union européenne.

La Conférence souligne, en accord avec l'OIT, que le secteur bancaire ne fournit pas un « service essentiel » comme le secteur hospitalier et les services d'électricité.



Emre KOCAOGLU, Basisen, Turkey

Déclaration sur la Loi d'Immigration en France

31.05.2006 - La loi sur l'immigration en cours d'adoption en France met en avant le principe de l'immigration choisie, facilite l'expulsion des immigrés et limite le rapprochement familial.

Sans rien régler au déséquilibre Nord-Sud, ce projet de la loi risque de fragiliser le développement des pays du Sud en permettant aux entreprises françaises de choisir les meilleurs salariés pour leurs seuls intérêts.

Les participants à la 2e Conférence mondiale d'UNI Finance demandent au gouvernement français de retirer cette loi.



Alain BROUHMANN, FNPSF-CGT, France

Déclaration sur le Zimbabwe témoignant de la solidarité aux citoyennes et citoyens du Zimbabwe et exigeant du gouvernement qu'il prenne des mesures immédiates pour restaurer la dignité de son peuple et des syndicats

30.05.2006 - Thabitha Khumalo du Zimbabwe Congress for Trade Unions s'est adressée à la Conférence d'UNI Finance Syndicat mondial sur les violations des droits humains qui ont cours dans son pays. La Conférence a répondu à son intervention en adoptant une déclaration sur le Zimbabwe dans laquelle la Conférence témoigne sa pleine solidarité aux victimes du régime Mugabe.

Nous, membres d'UNI Finance Syndicat mondial, sommes profondément préoccupés par la détérioration de la situation humaine et syndicale au Zimbabwe.

Il est inacceptable que par opportunisme politique, le régime Mugabe continue à infliger à ses citoyens des souffrances inutiles, la mort et autres conditions dégradantes et inhumaines, à cause de l'absence durable des biens et services de première nécessité.

Nous affirmons notre solidarité et sommes de tout cœur avec nos camarades qui souffrent au Zimbabwe, et exigeons que le régime politique prenne immédiatement des mesures pour rétablir la dignité de son peuple.



Thabitha KUMALO, ZCTU, Zimbabwe

Déclaration sur le Népal pour son combat victorieux contre la monarchie dictatoriale et l'établissement de la démocratie

01.06.2006 - La 2^e conférence d'UNI Finance Syndicat mondial félicite le peuple népalais pour son combat victorieux contre la monarchie dictatoriale et l'établissement de la démocratie. La Conférence adresse par ailleurs ses condoléances aux familles des martyrs qui ont sacrifié leur vie pour la liberté et la dignité du Népal.

La Conférence salue les affiliés et le mouvement syndical népalais qui ont été en première ligne du combat.

Nous appelons le gouvernement du Népal à ratifier la convention 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et le respect des droits syndicaux et humains ainsi qu'à instaurer une société libre et juste pour le peuple népalais.

UNI soutiendra et aidera par tous les moyens possibles le mouvement syndical népalais dans ses efforts pour reconstruire le Népal et assurer une démocratie à part entière à la nation himalayenne.



Ganesh BAHDUR, FIEUN, Nepal