

ACTUALITÉS

EUROPE

FO

INTERNATIONAL

Lettre électronique N°33 – 7 avril 2016

Sommaire

UNION EUROPÉENNE

Le très mauvais bilan des autres « lois travail » en Europe.

Crise des réfugiés et l'accord UE/Turquie du 18 mars 2016 : un marchandage indigne, une solution inefficace et honteuse.

Révision limitée de la directive détachement : le diable caché dans les détails ?

Un « Socle européen de droits sociaux » illisible et peu protecteur en l'état.

Finlande : échange compétitivité contre liberté de négocier.

Espagne : nouveau départ pour l'UGT après son Congrès.

INTERNATIONAL

La Californie va se doter d'un salaire minimum horaire à 15 \$.

Les contrats zéro-heures enfin interdits en Nouvelle — Zélande !

CSI : Développer l'économie de soins pour relancer l'économie.

Maroc : la contestation syndicale s'amplifie contre la réforme des retraites.

Travail forcé : l'OIT rappelle le Qatar à l'ordre.

OIT : la ratification du protocole 29 progresse.



Le très mauvais bilan des autres « lois travail » en Europe

FO s'oppose fermement au projet de Loi Travail. C'est un texte régressif qui épouse une philosophie libérale qui fragilise les droits des salariés, en sécurisant ceux des employeurs.

FO

FORCE OUVRIÈRE — SECTEUR EUROPE/INTERNATIONAL

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

Ce texte joue sur plusieurs tableaux : remise en cause des limitations du temps de travail ; assouplissement des modalités de licenciement ; contournement du rôle des syndicats ; décentralisation de la négociation collective ; inversion de la hiérarchie des normes. Il s'inscrit ainsi dans la continuité des réformes conduites ces dernières années (Sécurisation de l'emploi, Macron, Rebsamen), qui n'ont pas eu d'effets sur la reprise de l'emploi. Mais ce projet répond également à une dynamique européenne au travers des recommandations proposées chaque année par la Commission européenne dans le cadre du Semestre européen. Dans la plupart des États membres, les « réformes » engagées sont similaires au projet de loi travail :

Facilitation des licenciements notamment pour motif économique

L'Espagne et le Portugal ont assoupli les conditions de licenciement mais aussi le Royaume Uni et la Grèce. La réforme espagnole de 2012 dont l'UGT réclame aujourd'hui l'abrogation a élargi le motif économique du licenciement et affaibli les procédures en termes de délais à respecter ou de consultation des représentants des salariés ou l'obligation de procéder à un plan social. L'Espagne et le Portugal ont réduit les indemnités dues en cas de licenciement. L'Italie a abandonné l'obligation de la réintégration dans l'emploi en cas de licenciement injustifié. Cette facilitation des licenciements s'accompagne souvent d'une mise à l'écart du juge. Au Royaume Uni, les procédures auprès des tribunaux de travail sont même devenues payantes !

Décomposition du temps de travail et de ses limites

La République Tchèque et la Hongrie ont accru le nombre maximal d'heures supplémentaires autorisées, le Portugal a réduit de moitié le paiement des heures supplémentaires et supprimé le repos compensateur.

Décentralisation de la négociation collective pour flexibiliser les conditions de travail

La réforme du travail en Espagne a donné la priorité aux accords d'entreprise sur les niveaux conventionnels supérieurs. L'Espagne a également accru les possibilités de dérogation pour les entreprises à l'accord de branche en cas de difficultés économiques, notamment en leur donnant la possibilité de sortir de la convention collective de branche, sur décision unilatérale de l'employeur. La Grèce a introduit un nouveau genre de convention collective d'entreprise, dite spéciale, dont le contenu peut être défavorable pour les travailleurs par rapport à celui de la convention sectorielle.

Au Portugal, à l'introduction dans les accords de branche de clauses permettant des dérogations par accord d'entreprise s'est ajouté le quasi-abandon de la procédure d'extension des accords de branche. Résultat le nombre de salariés couverts par un accord déjà affaibli par les réformes précédentes s'est effondré, de 1,9 million de travailleurs couverts en 2008 à seulement 250 000 en 2013. En Roumanie, les conventions collectives nationales qui fixaient des normes minimales pour l'ensemble des salariés ont été supprimées.

Ces réformes ont également entraîné un affaiblissement des procédures gouvernant la législation sociale, que ce soit par la mise à l'écart du processus normal de consultation/concertation avec les partenaires sociaux nationaux ou du contournement des parlements nationaux (Grèce, Italie, Irlande).

Après le « modèle allemand » de paupérisation, le « modèle italien » de flexibilité sans croissance – le Job Act – est largement promu pour appuyer le projet de loi El Khomri... Pourtant, la France est l'un des pays où l'emploi s'est le mieux tenu pendant la crise (malgré son droit « rigide ») alors que l'Italie a perdu près de 900 000 emplois entre 2008 et 2013. Comme en Espagne, l'embellie récente sur le front de l'emploi en Italie ne correspond qu'à un maigre effacement des destructions passées. Et dans le cas italien, les récentes créations de postes résultent quasi exclusivement de généreuses incitations financières versées aux employeurs ! Enfin, la plupart des emplois « créés » sont des contrats courts – seuls 20 % de ceux créés au 1^{er} trimestre 2015 étaient des CDI... En Espagne, une étude de l'UGT montre que 93 % des nouveaux contrats sont à durée déterminée et qu'un nouveau contrat sur quatre est d'une durée inférieure ou égale à une semaine ! Nulle part la « reprise » de l'emploi ne se traduit par des emplois de qualité...

Surtout, dans l'ensemble de l'UE, si la « croissance » semble reprendre peu à peu, c'est essentiellement grâce à des causes conjoncturelles (baisse du prix du pétrole et du cours de l'euro). Les réformes n'y changent rien : avec une demande interne aussi faible, les pressions déflationnistes s'intensifient.

Au-delà de la médiocrité des performances économiques, ces réformes ont fragilisé – voire violé – les droits fondamentaux, ce que reconnaît le

UNION EUROPÉENNE

Parlement européen dans un rapport de mars 2015 : droit à la santé, accès à l'emploi, droit à la retraite, droit à l'éducation...

Le projet de Loi Travail, comme les réformes conduites en **Espagne**, en **Italie**, en **Grèce**, au **Portugal**, mais aussi au **Royaume-Uni** ou en **Europe**

de l'est, s'appuie sur un discours idéologique : le coût dévorant du travail qui plomberait la compétitivité ; la complexité du droit du travail qui nuirait aux entreprises ; le caractère trop protecteur du droit du travail qui briderait l'emploi. Pourtant, le droit du travail, en **France** comme en Europe, s'est construit comme un outil de

pacification économique et sociale, demandée tant par les salariés que par les employeurs – contre une concurrence sauvage, un dumping social au niveau local et des relations conflictuelles sur le lieu de travail. Le déconstruire ne résoudra ni le problème du chômage, ni celui de l'absence de reprise économique en Europe. ■

Crise des réfugiés et l'accord UE/Turquie du 18 mars 2016 : Un marchandage indigne, une solution inefficace et honteuse



Face à l'enlisement de la crise humanitaire des réfugiés, les états de l'Union Européenne ont tenté de trouver une énième solution et ont conclu, le 18 Mars 2016, après de longues et houleuses négociations un accord avec la Turquie.

Cet accord qui valide un marchandage indigne témoigne une fois encore de l'incapacité et l'inhumanité qui prévalent au traitement européen de la crise des réfugiés.

Pour mémoire, l'accord de relocalisation de Septembre 2015 et sa difficile adoption démontre le peu d'ampleur de l'engagement de l'Europe et les discordances en son sein pour gérer humainement et efficacement cette crise humanitaire sans précédent en Europe. L'Union européenne s'était difficilement entendue (La Slovaquie, Roumanie, Hongrie et République tchèque avaient voté contre, la Finlande s'était abstenue) pour finalement accepter le principe d'une répartition de 120 000 migrants (auquel s'ajoutaient les 40 000 d'un précédent accord)

soit un total de 160 000 personnes à relocaliser au sein de l'Union Européenne sur une période de 2 ans. La France acceptant d'accueillir 24 000 personnes. A ce jour, l'Union Européenne en a relocalisé 500.

On estime à 1,2 million de migrants qui, en 2015, ont fui pour la plupart la Syrie, l'Irak et l'Afghanistan, et franchi les frontières de l'Europe. 820 000 d'entre eux seraient passés par la Grèce.

La mise en perspective de ces chiffres en dit long sur l'incapacité de l'Europe à apporter une réponse adaptée à cette crise sans précédent.

L'accord du 18 Mars 2016, entré en vigueur le 20 Mars, met en place un véritable marchandage visant à externaliser la gestion des réfugiés et à obliger la Turquie à surveiller ses frontières ou à reprendre ceux qu'elle aura laissé passer.

L'accord est simple : Pour un Syrien renvoyé en Turquie, un Syrien réfugié dans les camps turcs aura, droit à un aller simple vers l'Europe, dans le cadre d'une réinstallation « humanitaire ». En échange de ce « un pour un », la Turquie obtiendra des contreparties en termes de visa, de processus d'adhésion et de fonds.

Les Européens ont en effet accepté d'accélérer le processus de libéralisation des visas (facilitation ou exemption) pour les ressortissants turcs, de reprendre les négociations concernant l'adhésion du pays à l'UE, et d'octroyer une aide financière supplémentaire de 3 milliards pour faire face à l'afflux de réfugiés portant à 6 milliards, les fonds alloués par l'Union Européenne à la Turquie. Outre les critiques sur le principe même de l'accord, des doutes se sont exprimés de toutes parts concernant sa légalité. La question est de savoir

UNION EUROPÉENNE

si un tel marchandage contrevient ou non aux droits de l'homme et aux normes juridiques internationales. Cet « échange » de réfugiés outre l'aspect humain parfaitement inacceptable est-il compatible avec le droit international et les droits de l'homme ?

Non seulement il n'y a pas de légalité du « renvoi collectif » mais un tel accord remet en cause la conception européenne du droit d'asile et des droits de l'homme qui repose sur une conception individuelle et territoriale du droit d'asile : chaque cas, syrien ou pas, devant faire l'objet d'un traitement individuel effectué dans des conditions permettant un réel examen de chaque situation et offrant des voies de recours.

Le Haut Commissariat de l'ONU pour les réfugiés (HCR) a exprimé ses doutes sur la légalité de cet accord ajoutant que la manière dont le texte sera mis en œuvre sera cruciale.

Par ailleurs, pour pouvoir mettre en place l'accord entre l'Union Européenne et la Turquie, la Grèce doit modifier ses règles de demande d'asile par l'adoption rapide d'une loi et reconnaître la Turquie comme un « pays sûr » permettant le renvoi des migrants. Actuellement au Parlement, cette modification législative en Grèce soulève nombre de critiques.

Le flou règne donc encore sur l'application de l'accord et la situation en Grèce est bloquée alors que les migrants continuent d'arriver.

L'accord a, en outre créé de facto, deux types de réfugiés. Les « before 20 » (date d'entrée en vigueur de l'accord) arrivés en Grèce avant cette date ils peuvent reprendre leur route vers le pays d'Europe de leur choix pour y déposer une demande d'asile grâce aux laissez-passer délivrés par les grecs (dans les faits, ils restent coincés en raison de la fermeture des frontières notamment la « route des Balkans » et les

« after 20 » qui eux attendent, parqués derrière des barbelés, avant leur renvoi en Turquie ou de pouvoir déposer leur demande d'asile en Grèce.

Enfin, cet accord est inefficace sur la façon de mettre en place des solutions pérennes à la crise humanitaire qui atteint l'Europe. Il y aurait à ce jour, 50 000 réfugiés syriens en Grèce, on en attend 100 000 dans les mois à venir et d'ici 2017, le chiffre de 3 millions de migrants qui pourraient rejoindre l'Europe est avancé. L'idée est de dissuader les migrants de passer par la Grèce en rendant l'accès à l'UE difficile et lutter contre

les passeurs. Mais l'arrivée de migrants de Syrie ou d'ailleurs ne va pas s'arrêter pour autant car d'autres routes vont s'ouvrir. Les passages au départ de la Libye vers l'Italie et Malte ont déjà repris, d'autres via l'Ukraine.

La Confédération Européenne des Syndicats a estimé que cet accord constituait non seulement un manquement avéré à la notion essentielle de solidarité mais surtout une hypocrisie et un contournement des obligations internationales. L'Europe refusant d'assumer ses obligations non seulement vis-à-vis des réfugiés mais également des travailleurs européens. ■

Pour FORCE OUVRIÈRE cet accord est non seulement humainement inacceptable, concrètement inefficace sur la gestion globale de la crise des réfugiés et juridiquement douteux.

L'absence de gestion solidaire européenne de la crise humanitaire des migrants se conclut sur un troc, un marchandage honteux sans garantie de compatibilité des droits fondamentaux et des droits de l'homme.

Il faut déconnecter la libéralisation des visas et le processus d'adhésion de la Turquie à l'Union européenne, de cette crise humanitaire. Il est clair que la Turquie ne remplit pas les conditions d'adhésion notamment en matière de respect des droits de l'Homme (l'exemple récent de la mise sous tutelle gouvernementale du journal d'opposition Zaman est révélateur) et de respect des libertés individuelles et collectives les plus fondamentales.

Comment lui confier alors le destin de ces réfugiés ?

Force est de constater que depuis le début de la crise humanitaire des réfugiés, les états européens font preuve d'un manque d'humanité, d'unité, de solidarité et de responsabilité collective qui met en péril les fondements même de l'Europe et son avenir.

Une vraie solution européenne doit être trouvée qui donne des garanties à la fois sur les contrôles des flux migratoires à l'extérieur des frontières des États parties prenantes aux accords de Schengen, mais aussi sur la procédure d'admission des étrangers sur le territoire européen qui doit pleinement respecter la convention de Genève qui fait partie intégrante des règles de l'Union européenne.

La gestion de la crise des réfugiés en Europe ne doit pas faire reculer l'UE sur ses principes intangibles de solidarité, de libertés et de droits.

Pour FO il est aussi impératif et urgent, d'engager au sein de toutes les institutions nationales et européennes la question des politiques migratoires en Europe pour trouver des solutions humaines, économiques et sociales, respectueuses des droits de l'homme, de la dignité des êtres humains et supportables pour les pays européens.

Révision limitée de la directive détachement : le diable caché dans les détails ?



Le 8 mars dernier, la Commission européenne a présenté une proposition de directive révisant celle de 1996 sur le détachement des travailleurs. C'est une révision limitée de la directive de 1996 qui fait suite à l'annonce du président de la Commission faite notamment au Congrès de la CES en octobre 2015 à Paris de garantir « l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ». Cette nouvelle directive introduirait également une durée maximale du détachement. La directive d'exécution de 2014 n'est pas concernée par la révision introduite par ce nouveau projet de directive.

Pour FORCE OUVRIÈRE qui avec la CES demandait depuis longtemps une révision de la directive, cette initiative est en soi positive. L'introduction du principe « equal pay for equal work » va dans la bonne direction. L'introduction d'une durée maximale du détachement aussi, mais la limitation proposée à 24 mois est trop longue et le soin laissé aux États de fixer cette limite est porteuse de dumping. La durée moyenne du détachement aujourd'hui est de moins de 6 mois !

En outre, la proposition de directive prévoit l'application des règles de détachement à tous les secteurs d'activité. L'annexe de la directive de 1996 précisant les secteurs concernés par la directive serait supprimée. En France, la loi est déjà plus favorable que ne le prévoient les règles européennes. En outre, les accords collectifs dotés d'un effet erga omnes seront applicables aux travailleurs détachés dans tous les secteurs économiques, indépendamment de leur activité économique. Les règles sur la rémunération applicables aux travailleurs locaux seront également applicables aux travailleurs détachés.

La CES a estimé que la définition restrictive du type de convention collective applicable aux détachés n'est pas satisfaisante car elle exclut les conventions collectives sectorielles dans certains pays (y compris l'Alle-

magne et l'Italie) ainsi que tous les accords collectifs d'entreprise. FO la rejoint pour exiger un droit des syndicats à négocier collectivement pour les travailleurs détachés et une disposition contraignante rendant les entrepreneurs principaux conjointement responsables avec leurs sous-traitants pour le respect des termes et conditions d'emploi.

En outre, d'autres propositions mises sur la table sont clairement défavorables à la protection des travailleurs. En ce sens, la proposition de révision ne répond toujours pas aux enjeux sociaux que pose le détachement en Europe, le texte restant tourné principalement vers la protection de la libre prestation de services.

Par ailleurs, le diable pourrait bien se cacher dans les détails. Ainsi, la Commission souhaite remplacer le respect du « salaire minimum » par

celui de « rémunération nécessaire pour la protection du travailleur ». La notion, plus floue, pourrait entraîner une protection plus fragile pour le travailleur détaché.

Le texte se contente également de suggérer des obligations de responsabilité solidaire. Les États membres « peuvent » obliger les entreprises sous-traitantes à obliger elles-mêmes leurs entreprises sous traitées, au respect d'une rémunération minimum des salariés détachés. Toujours optionnelle a priori, la clause prévoyant que les agences d'intérim transfrontalières qui détachent un salarié dans un autre État membre, devront respecter le droit s'appliquant aux agences d'intérim de ce dernier.

Plus anecdotique enfin, le texte prévoit que les États membres devront publier sur un site internet national les règles applicables en cas de détachement.

La proposition législative sera débattue et examinée par le Parlement et le Conseil dans les prochains mois. Le texte sera notamment examiné par les ministres du travail dès le prochain Conseil emploi qui doit se tenir du 18 au 20 avril. ■

Un « Socle européen de droits sociaux » illisible et peu protecteur en l'état

Doter l'Union européenne d'un solide « pilier social » : voilà une annonce qui semble la bienvenue dans une Europe dont la dimension « sociale » peine à exister. Cette proposition de la Commission européenne annoncée le 8 mars s'accompagne du lancement d'une consultation publique sur la question (ouverte jusqu'en décembre 2016).

Malheureusement, là encore l'Europe sociale n'est pour l'instant que textuelle. La proposition se découpe en 3 chapitres (égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables, protection sociale adéquate et viable). Le socle veut définir des « principes essentiels » pour garantir le « bon fonctionnement et l'équité des marchés du travail et des systèmes sociaux au sein de la zone euro ». Ils visent à « stimuler la compétitivité, augmenter la participation au marché du travail, exploiter pleinement le potentiel humain... ». La communication de la Commission précise que **« le pilier doit devenir un cadre de référence pour évaluer les performances des États membres participants en matière d'emploi et de social, pour mener les réformes au niveau national et, plus particulièrement, pour orienter les nouvelles mesures de convergence au sein de la zone euro »**... ■

Pour **FORCE OUVRIÈRE**, c'est un texte qui en l'état actuel ne rééquilibre pas l'intégration européenne au profit du social. C'est une initiative « brouillonne » tant sur la forme que sur le fond : il n'y a pas eu de consultation préalable des partenaires sociaux – à laquelle la consultation « en ligne » ne saurait se substituer – et le texte repose sur une liste approximative de droits sociaux excluant les droits collectifs. Les syndicats, comme la négociation collective ou le droit de grève, ne figurent pas dans ce socle de droits ! Quant à la nature juridique du texte, elle est incertaine et son application dépendrait du seul bon vouloir des États participant à la zone euro. En l'état, la proposition ressemble surtout à une série de lignes directrices pour l'emploi dont l'esprit reste très libéral (orienté vers la compétitivité et l'achèvement de l'Union économique et monétaire) et qui augure d'une Europe sociale à la carte.

FORCE OUVRIÈRE est bien sûr favorable à la mise en place d'un socle contraignant de droit sociaux – c'est la logique du protocole social dont FO revendique avec la CES l'annexion aux traités fondateurs. En revanche, FO s'interroge sur l'utilité de cette initiative et réclame l'application des droits fondamentaux existants et la ratification de la Convention européenne des droits de l'homme, obligatoire selon le Traité de Lisbonne.

De son côté, la CES estime que l'achèvement de ce socle social ne pourra se faire que si des politiques d'investissement et pour la création d'emplois décents, sont adoptées. Elle regrette une approche par le droit « mou » et son application aux seuls pays de la zone euro.

Espagne : nouveau départ pour l'UGT après son Congrès

Le 42^{ème} congrès de l'UGT (Union Générale des Travailleurs) s'est tenu à Madrid du 9 au 12 mars. Ce congrès extraordinaire auquel FO a participé a marqué un changement important dans l'organisation avec le départ de Candido Mendez son secrétaire général depuis près de 23 ans et l'élection à son poste de Josip Maria Alvarez, qui dirigeait jusque-là l'UGT de Catalogne.

Le congrès a également renouvelé la quasi-totalité de la commission exécutive et marqué aussi la mise en œuvre d'une réforme de structure importante : la fusion de plusieurs fédérations sectorielles ramenant leur nombre de 6 à 3 (services publics, services privés et industrie). Cette nouvelle architecture a été rendue nécessaire du fait de la ré-

duction des subventions publiques décidées dans le cadre de l'austérité imposée par le précédent gouvernement Rajoy.

Dans ses premières déclarations en tant que secrétaire général, Josip Maria Alvarez a rappelé l'une des principales revendications de l'UGT : l'abrogation de la réforme du travail. Les deux réformes adoptées en 2010 et 2012

en Espagne n'ont toujours pas fait la preuve qu'elles avaient créé des emplois. Alors que dans le même temps, la couverture collective a été largement affaiblie, des accords ne sont plus signés, des travailleurs ont vu leur salaire baisser ou leurs horaires de travail augmenter... L'UGT souhaite l'abrogation de ces « lois Travail » pour rétablir les droits perdus et négocier un véritable statut du travailleur. ■

Finlande : échange compétitivité contre liberté de négocier



Les organisations syndicales finlandaises ont signé le 29 février un large pacte pour le Travail ou « pacte de compétitivité ». Cet accord intervient après que les interlocuteurs sociaux ont demandé à leur gouvernement le retrait de son projet de législation visant à limiter la liberté de négociation. Le projet gouvernemental comportait également des mesures réduisant les salaires et la rémunération des congés payés (voir lettre électronique n° 30).

Pour sauvegarder leur entière liberté de négociation, les syndicats ont été contraints à des concessions fortes pour aboutir à ce pacte de compétitivité : une hausse de 24 heures de la durée annuelle du travail sans augmentation de salaires, la réduction de la rémunération des congés payés de 30 % dans le secteur public pour les trois ans à venir.

Le pacte prévoit également un transfert d'une partie des cotisations retraites aujourd'hui versées par les employeurs vers les salariés (baisse de 1,2 % d'un côté compensée par une hausse de l'autre). Les salariés voient aussi leur cotisation relevée de 0,85 %.

Les accords collectifs en cours en outre prolongés d'un an et les salaires

gelés durant ce délai supplémentaire. Enfin, une clause de dérogation au niveau de l'entreprise pourrait rendre possible une adaptation des conditions d'emploi en cas de difficultés exceptionnelles, ce qui n'est pas sans rappeler des mesures prises dans d'autres pays et contenues dans le projet de loi El Khomri en France.

Ces décisions seront transposées par la négociation collective dans les 300 accords collectifs que compte le pays d'ici la fin du mois de mai. Après consultation de ses affiliés, la confédération SAK qui représente les ouvriers et les employés a remis sa décision finale à juin. Elle souhaite d'abord soumettre le pacte au test de la négociation collective. Elle fera le bilan de la transposition des mesures du Pacte dans les accords collectifs avant

de donner une position définitive début juin. Pour SAK, il s'agit de voir si les employeurs tiennent leurs engagements en matière d'investissement en contrepartie des mesures concédées par les syndicats. Le président de SAK a notamment émis des réserves sur la clause de dérogation en temps de crise et sur l'allongement de la durée du travail. Pour les autres organisations AKAVA et STTK, ce pacte est de toute façon meilleur que les projets initialement présentés par le gouvernement, elles l'ont donc approuvé immédiatement.

Le gouvernement s'est engagé en cas d'adoption du Pacte à retirer son projet de législation sur la négociation collective et à abandonner les mesures d'austérité qui prévoyaient 1,5 milliard de coupes budgétaires et des hausses d'impôt sur le revenu. ■

INTERNATIONAL



La Californie va se doter d'un salaire minimum horaire à 15 \$

Pour la fédération syndicale California Labor c'est un jour historique. Avec l'annonce faite par son gouverneur le 29 mars, la Californie est le premier État américain à relever son salaire minimum horaire à 15 dollars. C'est une victoire pour les travailleurs et leurs syndicats qui luttent depuis des années pour obtenir des hausses de salaires et dont la campagne *Fight for 15* avait pris de l'ampleur l'année dernière (voir lettre électronique n°27).

L'accord qui vient d'être obtenu prévoit une revalorisation progressive du salaire minimum horaire. Actuellement à 10 \$ en Californie (alors que le salaire minimum fédéral est toujours bloqué à 7,25 \$), il sera relevé à 10,50 \$ en 2017 puis de 1 \$ chaque année pour atteindre les 15 \$ en 2022. Les plus petites entreprises (moins

de 26 salariés) disposeront d'une année supplémentaire pour mettre en œuvre la mesure. Lorsque les 15 \$ seront atteints dans toutes les entreprises, le salaire minimum sera indexé sur l'indice des prix à la consommation, la hausse ne pouvant toutefois dépasser 3,5 %.

Cet accord doit encore être transcrit dans la législation de l'État

de Californie avant d'entrer en vigueur. California Labor considère que cette mesure est décisive pour lutter contre les inégalités de revenus et aidera des millions de travailleurs à sortir de la pauvreté et à retrouver leur dignité. Le président de l'AFL-CIO Richard Trumka a appelé la Californie à adopter cette législation sans délai et les autres États américains à faire de même. ■

Les contrats zéro-heures enfin interdits en Nouvelle – Zélande !



Le 10 mars dernier, le parlement néozélandais a mis fin aux contrats zéro heures à l'issue d'un vote à l'unanimité. La nouvelle législation étend à tous les travailleurs du pays un accord obtenu en 2013 par le syndicat Unite qui mettait fin à ces contrats dans la restauration rapide

Juridiquement, le contrat zéro heure est un contrat vide caractérisé par l'absence de temps de travail fixe, qui donne une large place au pouvoir discrétionnaire de

l'employeur. À une forte subordination juridique s'ajoute donc une grave dépendance économique du salarié envers son employeur, puisqu'il n'est pas assuré d'une rémunération régulière. Outil d'une des pires

INTERNATIONAL

formes de précarité, ce contrat réduit fortement la capacité du salarié de s'intégrer dans une équipe, de se syndiquer, de négocier ses conditions de travail ou simplement de voir appliquer les minima légaux en matière de santé-sécurité ou de formation professionnelle.

Si en France, ce type de contrat n'est pas encore à l'ordre du jour – le temps de travail est considéré comme un élément du « socle contractuel », à ce titre inaltérable unilatéralement par l'employeur – il s'est rapidement développé au Royaume Uni où l'on estime qu'entre 800 000 et 1,5 millions de travailleurs sont sous ce régime.

Les travailleurs néo-zélandais disposeront donc d'horaires de travail mieux sécurisés : la nouvelle loi s'appliquera dès le 1^{er} avril à tous les travailleurs de tous les secteurs d'activité. Désormais, les employeurs devront garantir un minimum d'heures par semaine à leurs salariés ; ces derniers pourront refuser d'en réaliser d'avantage sans que cela puisse motiver une sanction. Les contrats de travail devront également préciser les journées de travail et le début et la fin du travail. Un contrat pourra toujours comprendre une « clause de disponibilité » pour des « raisons justifiées », mais les salariés devront percevoir une indemnité lorsqu'ils seront en disponibilité. Des indemnités devront en outre être

versées pour toute annulation d'heures de travail garanties.

Ces contrats appartiennent donc désormais au passé. Pour le Président de la NZCTU Richard Wagstaff, cette victoire est celle des centaines de milliers de travailleurs qui par leurs actions ont permis ce changement de la législation du travail. Les travailleurs néo-zélandais méritent des conditions de travail modernes dans lesquelles ils sont considérés avec respect et dignité. C'est aussi une belle victoire pour le mouvement syndical, international. La lutte contre les contrats zéro heure était également soutenue par IndustriALL (campagne « Garantissons nos heures ») et la fédération internationale UITA. ■



CSI : Développer l'économie de soins pour relancer l'économie

Un rapport récent de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) démontre que développer l'économie de soins permettrait de relever les défis de l'insertion des femmes sur le marché du travail et de la réduction de l'écart salarial avec les hommes, du vieillissement de la population et du relèvement de l'économie.

Selon la CSI, si le G20 veut atteindre l'objectif fixé à Brisbane de l'insertion de 25% de plus de femmes sur le marché du travail en 2025, développer l'économie de soins est crucial. En effet, les femmes sont encore aujourd'hui majoritairement celles qui s'occupent des enfants et se tournent alors plus

facilement vers des emplois à temps partiel. Le rapport affirme qu'investir ne serait-ce que 2% du PIB dans l'infrastructure sociale de l'éducation, la santé et les services de soins aurait un impact direct sur le développement économique. Pourtant, aujourd'hui, les discours contre le modèle social européen fleurissent. La France n'y coupe pas puisque le

modèle social instauré au sortir de la deuxième guerre mondiale est largement remis en question, notamment par le patronat et les tenants du libéralisme, alors que le système de protection sociale français a démontré son efficacité comme amortisseur des effets de la crise de 2008, engendrée par une économie de plus en plus financiarisée. ■



Maroc : la contestation syndicale s'amplifie contre la réforme des retraites

Suite à la grève générale organisée en février par les principales organisations syndicales marocaines, la contestation se poursuit avec la tenue d'un sit-in le 29 mars devant le Parlement à Rabat. Les syndicats rejettent notamment une réforme des retraites des fonctionnaires qui se veut technique pour pallier à la faillite des régimes. Sur le fond, la réforme prévoit un allongement de l'âge de départ à la retraite à 63 ans à l'horizon 2019, avec possibilité d'étendre cet âge de deux ans, deux fois renouvelable, « sur décision du gouvernement ou de l'administration ». De plus, le texte gouvernemental prévoit une hausse des cotisations des adhérents à 50 %.

Les organisations syndicales dénoncent en outre la décision unilatérale du gouvernement sur la question des retraites et réclament le retrait des projets de loi du Parlement afin de remettre la réforme sur la table des négociations dans le cadre du dialogue social. Cette demande a été rejetée par le gouvernement qui affirme agir sous la contrainte du temps.

Selon l'UMT, le gouvernement n'a pris en considération « ni les recom-

mandations du Conseil économique social et environnemental, ni celles du bureau d'étude chargé d'évaluer la situation de cette Caisse » et encore moins celles des syndicats.

Toutefois, le dossier revendicatif des syndicats ne comporte pas que la réforme des retraites, mais également plusieurs autres points relatifs, notamment, à la cherté de la vie et aux hausses des prix. Une marche de protestation aura lieu le 10 avril prochain à Casablanca.

Pour le secrétaire général de l'UMT, Miloudi El Mokharek, Les salariés représentent la seule catégorie sociale qui paie des impôts de façon régulière et sans évasion fiscale. C'est pourquoi la grève générale vise à faire aboutir l'ensemble des points inscrits dans notre cahier revendicatif : une augmentation générale des salaires et des pensions de retraite, la baisse de l'impôt sur le revenu, l'exonération des salaires de 6 000 dirhams, l'augmentation des allocations familiales et la possibilité de déduire de l'impôt sur le revenu les frais de scolarité. ■

Travail forcé : l'OIT rappelle le Qatar à l'ordre



Un rapport récent de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) démontre que développer l'économie de soins permettrait de relever les défis de l'insertion des femmes sur le marché du travail et de la réduction de l'écart salarial avec les hommes, du vieillissement de la population et du relèvement de l'économie. Selon la CSI, si le G20 veut atteindre l'objectif fixé à Brisbane de l'insertion de 25 % de plus de femmes sur le marché du travail en 2025, développer l'économie de soins est crucial. En effet, les femmes sont encore aujourd'hui majoritairement celles qui s'occupent des enfants et se tournent alors plus facilement vers des emplois à temps partiel. Le rapport affirme qu'investir ne serait-ce que 2 % du PIB dans l'infrastructure sociale de l'éducation, la santé et les services de soins aurait un impact direct sur le développement économique.

Une plainte avait été déposée par des délégués à la CIT 2014 contre le Qatar afin que le pays respecte la convention 29 sur le travail forcé et la convention 81 sur l'inspection du travail. La Commission d'enquête est un des moyens les plus puissants des Nations Unies pour contribuer à faire respecter la loi. Cette mesure n'a été utilisée que treize fois depuis la création de l'OIT en 1919. La mission de haut niveau qui s'est rendue sur place a en effet révélé que si le Qatar a ratifié les normes fondamentales de l'OIT, il ne les a pas mises en œuvre.

L'OIT demande donc au Qatar de mettre fin au travail forcé des migrants d'ici mars 2017. Pour l'essentiel, les migrants travaillent dans le bâtiment et notamment sur les chantiers de construction des stades pour la Coupe du monde de Football 2022, et ce dans des conditions effroyables. Ils travaillent aussi comme travailleurs domestiques. La CSI dénonçait notamment en septembre dernier un trafic humain entre la Mauritanie et les pays du Golfe : des femmes à qui étaient promis des emplois d'infirmières ou d'enseignantes étaient envoyées en masse vers ces pays mais une fois sur place, tombaient sous le joug esclavagiste.

Le gouvernement qatari est aujourd'hui appelé à ratifier le protocole 29 adopté par la CIT 2014, à abolir le système de la « kafala » (qui interdit à tout travailleur étranger de quitter le pays sans l'accord de son employeur et le prive de la possibilité de changer d'emploi), à fournir un salaire minimum vital non discriminatoire aux travailleurs migrants et à autoriser l'expression collective des travailleurs. ■

OIT : la ratification du protocole 29 progresse

Presque deux ans après l'adoption du protocole 29 contre le travail forcé par la CIT 2014, la Mauritanie vient de le ratifier. Elle rejoint donc les premiers pays signataires : le Niger, la Norvège et le Royaume-Uni. Rappelons que le protocole ne nécessitait que deux ratifications pour entrer en vigueur.

Lors de la CIT 2014, la Mauritanie faisait partie des cas de violations graves aux conventions de l'OIT à l'étude de la commission d'application des normes. FO y était intervenue pour les travailleurs afin de dénoncer un système esclavagiste encore existant. Car les pratiques esclavagistes, même si le gouvernement s'en défend, sont encore largement répandues en Mauritanie. En septembre 2015, la CSI avait d'ailleurs dénoncé le trafic humain organisé entre la Mauritanie et les

pays du Golfe, consistant à envoyer des femmes dans ces pays à qui l'on promettait des emplois d'infirmières ou d'enseignantes et qui tombaient dans le travail forcé une fois sur place, souvent en tant que travailleuses domestiques.

Si des modifications législatives ont été faites par le gouvernement mauritanien, des défenseurs des droits de l'Homme dénonçant l'esclavagisme, tel Diram Ould Dah Abeid, sont encore derrière les verrous et les demandes de compensation ignorées. Cette

question des compensations étant une avancée du protocole 29 par rapport à la convention 29 sur le travail forcé qu'il vient compléter, l'espoir est ravivé de ce côté en Mauritanie pour les victimes.

La CSI appelle les gouvernements à ratifier massivement ce protocole car le travail forcé touche encore aujourd'hui 20 millions de personnes dans le monde. La France, quant à elle, est en dernière phase de ratification de ce protocole actuellement. ■

***Pour recevoir et faire suivre
la lettre électronique***

***Pour suivre régulièrement dans cette lettre
les actualités et analyses
du secteur Europe/international,***

***envoyez votre adresse-mail à
andree.thomas@force-ouvriere.fr***