Fédération Internationale des Organisations
de travailleurs de la Métallurgie

Rapports des affiliés

Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie

Rapports des Affiliés

32e Congrès mondial de la FIOM
Göteborg, Suède, 24-28 mai 2009

Table des matières

INTRODUCTION 1

AFRIQUE 3

ANGOLA 5

Federação Sindicatos das Indústrias Metalúrgica, Extractiva, Energia e Química de Angola - FSIMEQ *(Fédération nationale des travailleurs des industries de la métallurgie, de l'énergie et de la chimie en Angola)* 5

CAMEROUN 7

FENASIMECAM - Fédération Nationale des Syndicats des Industries Métallurgiques et Mécaniques 7

GHANA 10

Industrial and Commercial Workers' Union – ICU 10

AFRIQUE DU SUD, RÉPUBLIQUE D' 14

National Union of Metalworkers of South Africa – NUMSA 14

ASIE ET PACIFIQUE 17

AUSTRALIE 19

Australian Manufacturing Workers' Union - AMWU 19

The Australian Workers' Union – AWU 23

BANGLADESH 28

Bangladesh Metalworkers' Federation - BMF 28

Bangladesh Metalworkers' League – BML 29

HONG KONG 31

Committee of Metal Industry Unions - CMIU 31

INDE 35

Atlas Copco Employees' Federation Sandvik Asia Employees Union c/o Sandvik Asia Ltd. SKF Bearing India Employees' Union Philips & B. C. Components Employees' Union 35

Steel, Metal & Engineering Workers' Federation of India 37

INDONÉSIE ***41***

Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia – FSPMI *(Fédération des syndicats indonésiens de métallurgistes)* 41

JAPON ***45***

Japan Council of Metalworkers' Unions (FIOM-JC) 45

MALAISIE ***49***

Electrical Industries Workers' Union Metal Industry Employees' Union National Union of Transport Equipment & Allied Ind. Workers 49

NÉPAL ***52***

Nepal Factory Labour Congress - NFLC 52

SRI LANKA ***54***

Jathika Sewaka Sangamaya Metalworkers' Federation 54

EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE ***55***

BIÉLORUSSIE ***57***

Trade Union of Workers of Radio & Electronics Industry, Automobile Machinery, Metalworking Industry and Other Branches of the National Economy – REPAM 57

BOSNIE-HERZÉGOVINE ***60***

Trade Union of Metalworkers – TUM 60

BULGARIE ***62***

Trade Union – "Metalicy" 62

CROATIE ***65***

Metal Workers' Trade Union of Croatia 65

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE ***68***

Metalworkers' Federation in the Czech Republic – OS KOVO 68

HONGRIE ***72***

Vasas Szakszervezeti Szövetség (Fédération hongroise des syndicats de métallurgistes – VASAS) 72

MACÉDOINE, RÉPUBLIQUE DE (ARYM) ***76***

Trade Union of Industry, Energy and Mining of Macedonia - SIER 76

RUSSIE ***79***
Miners' & Metallurgical Workers' Union of Russia – MMWU 79
Engineering Workers' Union of Russia – EWU 83
All Russian Defence Industry Workers' Union - ARDIWU 86

SERBIE ***89***
Autonomous Metalworkers Union of Serbia - AMUS 89

RÉPUBLIQUE SLOVAQUE ***91***
Metalworkers' Federation Kovo in the Slovak Republic – OZ KOVO 91

SLOVÉNIE ***93***
Sindikat Kovinske in Elektroindustrije Slovenije – SKEI 93

UKRAINE ***95***
Automobile & Agricultural Machinery Workers' Union of Ukraine - AAMWU 95
Radio Electronics & Mechanical Engineering Workers' Trade Union of Ukraine - REMEWU 98
Trade Union of Aircraft Builders of Ukraine – TUAB 100

AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES ***103***

BRÉSIL ***105***
Confederação Nacional dos Metalúrgicos - CNM/CUT 105

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE ***109***
Federación Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos – FENATRAMIM 109

HONDURAS ***111***
Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Honduras - FETRAMIMH 111

MEXIQUE ***115***
Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana – SITIMM 115

AMÉRIQUE DU NORD 119

CANADA 121

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW–Canada)..... 121

United Steel, Paper & Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial & Service Workers International Union (United Steelworkers – USW)..... 125

International Association of Machinists and Aerospace Workers – (IAM–Canada) 128

ÉTATS-UNIS 132

International Association of Machinists and Aerospace Workers - IAMAW 132

International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America – UAW..... 135

United Steelworkers – USW 138

EUROPE DE L'OUEST 143

AUTRICHE 145

Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung – GMTN 145

BELGIQUE 149

Algemeen Belgisch Vakverbond – ABVV-Metaal 149

CSC-Métal – Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique (ACV-Metaal)..... 151

CHYPRE 155

Cyprus Industrial Workers' Federation - OVIEK-SEK 155

DANEMARK 157

Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark CO-industri 157

FINLANDE 161

Metallityöväen Liitto r.y. (Fédération finlandaise des métallurgistes) 161

Toimihenkilöunioni – TU (Syndicat des employés)..... 163

FRANCE 166

Fédération Confédérée 'Force Ouvrière' de la Métallurgie – FO..... 166

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie - FGMM-CFDT 169

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie – FTM CGT 173

Fédération de la Métallurgie – CFE-CGC..... 176

ALLEMAGNE 179

Industriegewerkschaft Metall - IG METALL..... 179

GRÈCE ***184***
Panhellenic Metalworkers Federation – PMF 184

ITALIE ***186***
Federazione Lavoratori Metalmeccanici - FLM *(Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil)* 186

NORVÈGE ***191***
Fellesforbundet 191

PORTUGAL ***194***
Sindicato das Industrias Metalúrgicas e Afins – SIMA 194

ESPAGNE ***197***
Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT – MCA-UGT 197
Federación del Metal de ELA-STV Solidaridad de Trabajadores Vascos 200
Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras - FM/CC.OO 201

SUÈDE ***203***
Industrifacket Metall - IF Metall 203
Unionen 206
Sveriges Ingenjörer (Association suédoise des ingénieurs diplômés) 208

SUISSE ***211***
UNIA 211

INTRODUCTION

par Marcello Malentacchi, Secrétaire général de la FIOM

J'ai le plaisir d'être en mesure de vous présenter les rapports des affiliés couvrant la période 2005-2009. Les rapports contenus dans cette brochure donnent un aperçu remarquable des luttes et des réalisations des affiliés de la FIOM depuis le dernier Congrès de la FIOM à Vienne en 2005.

Ils nous permettent de faire le bilan de la situation des syndicats dans le monde et d'établir des comparaisons internationales sur la façon dont chaque syndicat aborde les questions clés.

Pour établir ce rapport, nous avons demandé pour la première fois aux affiliés de rendre compte de la situation des travailleurs/euses occupant un emploi précaire et de la manière dont les syndicats font face à cette situation. L'ensemble de ces rapports constitue une excellente base pour les débats que nous aurons cette année au Congrès de Göteborg sur le thème 'Sécuriser l'emploi pour assurer l'avenir'. Ils nous permettront également d'orienter dans l'avenir notre campagne permanente contre l'emploi précaire et ses conséquences pour les travailleurs/euses.

J'ai toujours trouvé que ces rapports avaient une très grande valeur et permettaient de confirmer les axes prioritaires de la FIOM pour apporter une réponse aux besoins de nos affiliés. Un nouveau venu dans les activités internationales devrait les considérer comme une excellente introduction aux objectifs du mouvement syndical et aux stratégies employées pour les atteindre.

Ces rapports donnent une indication claire de nos forces et de nos faiblesses, et offrent un excellent moyen de promouvoir la solidarité entre les affiliés en permettant à chacun d'entre nous de partager les combats et les victoires.

En fait, beaucoup de débats qui auront lieu au Congrès refléteront sans aucun doute les événements et les conflits décrits dans cette brochure, à l'usine comme au niveau national ou international.

Je vous invite donc à utiliser ces rapports dans vos propres organisations, que ce soit à des fins éducatives ou pour connaître les stratégies utilisées par d'autres syndicats (à la fois ce qu'il faut faire et parfois ce qu'il ne faut pas faire!) et je me réjouis à l'idée de poursuivre nos débats dans l'enceinte du Congrès.

AFRIQUE

ANGOLA

Federação Sindicatos das Indústrias Metalúrgica, Extractiva, Energia e Química de Angola - FSIMEQ
(Fédération nationale des travailleurs des industries de la métallurgie, de l'énergie et de la chimie en Angola)

Unir les métallurgistes

Afin de mieux réagir aux défis mondiaux dans les pays où la FIOM possède au moins deux affiliés, il est indispensable que ces affiliés s'unissent en vue de renforcer la famille syndicale des métallurgistes. La FSIMEQ comprend donc que tous les efforts doivent aller dans ce sens et que les mesures suivantes doivent être prises:

a) Les dirigeants des affiliés de la FIOM doivent se pencher sur cette question et prendre conscience que l'unité syndicale est indispensable.
b) Une fois que les dirigeants se sont mis d'accord sur le principe de l'unité, ils doivent organiser une campagne de sensibilisation de leurs membres pour que chacun d'entre eux accepte l'idée d'une fusion et d'une unité syndicale.
c) Pour qu'une telle proposition puisse réussir, les dirigeants doivent déterminer la meilleure façon de progresser, préparer une documentation appropriée et parvenir à un accord sur la répartition des postes dans le syndicat, dans une ambiance paisible marquée par une compréhension mutuelle.

Sociétés transnationales

La FSIMEQ ne ressent pas le besoin de négocier des accords-cadres internationaux (ACI) ou d'élaborer des stratégies pour faire face aux sociétés transnationales car il n'en existe pas à ce niveau ou de cette dimension en Angola. Toutefois, dans nos activités de défense des travailleurs/euses, nous nous sommes concentrés sur la négociation de conventions collectives dans un climat de dialogue social avec certaines sociétés étrangères en Angola où nous avons des membres, comme Petromar et CEGELEC.

Négociation collective

La négociation collective est sans doute la meilleure façon de régler les conflits entre employeurs et travailleurs. Elle vise à établir un climat de dialogue et de paix sociale qui est indispensable pour la stabilité et le développement. À cet effet, le gouvernement angolais a adopté une loi sur le droit à la négociation collective (loi nº 20-A/92, 14 août), qui réglemente la négociation collective.

Nous avons donné des orientations précises aux syndicats provinciaux sur le fait qu'il est important de négocier des conventions collectives. La FSIMEQ a organisé des séminaires de formation sur la négociation collective avec des instructions précises sur la façon d'obtenir un bon accord avec l'employeur. Malheureusement, il n'existe toujours pas de culture de la négociation collective en Angola. Cependant, nous avons récemment signé de tels accords avec Petromar, COMETA et d'autres entreprises, et nous avons identifié certaines autres qui pourraient être la cible d'une négociation collective.

Solidarité internationale

La FSIMEQ suit les lignes directrices de la FIOM sur la solidarité internationale, et a entrepris des actions sous forme de rédaction de lettres aux affiliés de la FIOM dans d'autres pays, notamment sur la question de l'amiante. Le syndicat a également signé un accord avec SINTIME au Mozambique en vue de promouvoir des relations plus étroites et d'organiser à court terme une coopération bilatérale dans divers domaines.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	*2006*	*2007*	*2008*
Nombre total de membres			17.920	18.456
dont affiliés à la FIOM			7.612	7.911
dont nombre de femmes			1.062	1.039
dont nombre de non-manuels (cols blancs)			642	658

Travailleuses

Le syndicat dispose d'un Comité national pour les femmes syndicalistes qui coordonne les comités provinciaux (organisés par les syndicats provinciaux), lesquels coordonnent à leur tour les groupes de femmes membres d'un syndicat au niveau de l'entreprise. Ces groupes de femmes se réunissent chaque mois, tandis que les comités provinciaux se réunissent tous les trimestres. Le comité national se réunit chaque année en raison du coût élevé des voyages en avion, de l'hébergement et de la nourriture, tout ce qui est nécessaire pour une telle réunion. Chaque comité ou groupe dispose d'une coordinatrice, d'une secrétaire et d'une responsable de l'action sociale.

Emploi précaire

La lutte contre l'emploi précaire est une préoccupation majeure des organisations nationales et internationales. Afin d'améliorer les conditions des travailleurs/euses occupant un emploi précaire, le syndicat a organisé des cours sur ce type d'emploi et est intervenu pour tenter de résoudre tous les cas qui ont retenu son attention. En outre, le syndicat a pris note de la décision communiquée par la FIOM dans la circulaire n° 7 du 10 mars 2008, et a organisé un séminaire et d'autres réunions pour discuter de l'emploi précaire et diffuser l'information disponible sur ce sujet. D'autres évènements sont prévus pour le 7 octobre 2008.

Droits des travailleurs/euses

Compte tenu de l'importance des droits fondamentaux du travail, comme définis par les normes fondamentales du travail de l'OIT, la FSIMEQ s'applique à:

a) diffuser des conventions et autres textes législatifs internationaux sur le travail à tous les syndicats provinciaux affiliés à la FSIMEQ;
b) veiller à ce que les syndicats affiliés diffusent des copies de ces documents aux travailleurs/euses dans les entreprises ou les placent sur les panneaux d'information.

CAMEROUN

FENASIMECAM - Fédération Nationale des Syndicats des Industries Métallurgiques et Mécaniques

Unir les métallurgistes

Notre organisation, FENASIMECAM, est le seul affilié de la FIOM au Cameroun. Néanmoins, depuis 2006, avec l'appui du bureau régional à Johannesburg, nous avons entrepris de prendre contact avec d'autres syndicats dans l'industrie, notamment dans l'alimentation, le textile, la chimie, le papier et autres produits industriels apparentés, en vue de créer un syndicat unique des travailleurs/euses de l'industrie au Cameroun. Ce processus a abouti à la tenue de l'Assemblée générale constitutive de la Confédération des syndicats des travailleurs des industries du Cameroun (USTIC) à Douala, du 13 au 15 novembre. Cette organisation remplacera la FENASIMECAM comme affilié de la FIOM au Cameroun.

Sociétés transnationales

Dans notre secteur d'activité, aucune société transnationale n'a son siège au Cameroun. Nous n'avons pas eu l'occasion de soulever le problème des accords-cadres internationaux (ACI). Cependant, nous avons au Cameroun des filiales de multinationales, comme ALUCAM, une filiale du groupe Rio Tinto-Alcan, spécialisée dans la production d'aluminium. Les autres filiales de multinationales mènent des activités dans la brasserie, le ciment, les produits chimiques, l'agriculture, l'huile.

Négociation collective

En 2006, notre organisation a réussi à renégocier l'échelle des salaires figurant dans la convention collective nationale des industries de transformation qui avait été négociée en 2002. Cette négociation nous a permis d'obtenir une hausse de 0,5% à 5,5% des salaires dans l'industrie camerounaise.

Avec notre appui, nos membres au niveau local ont signé des accords dans leurs entreprises: accord d'établissement, accord pour la retraite anticipée, accord pour le fonds de pension de retraite, etc.

Ces accords tiennent compte des normes fondamentales du travail de l'OIT et de la législation nationale en vigueur concernant la liberté syndicale et le droit à la négociation, ainsi que la santé et la sécurité au travail.

Solidarité internationale

La FIOM constitue avec ses affiliés dans le monde une grande chaîne de solidarité internationale.

Chaque fois que nous en avons eu l'occasion, nous avons accordé notre soutien et notre solidarité à nos collègues des autres affiliés de la FIOM impliqués dans des conflits qu'ils ne pouvaient pas résoudre eux-mêmes.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres (métallurgie)	5.500	5.500	5.500	5.500
dont affiliés à la FIOM	1.800	2.000	2.000	2.000
dont nombre de femmes	150	175	175	175
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	175	200	200	200

Notre fédération a deux syndicats départementaux en activité dans les villes de Douala et Edéa, qui ont 2.000 membres dont 1.400 payant une cotisation.

Le problème principal pour la syndicalisation dans notre secteur concerne le non-respect de la liberté syndicale par les employeurs nationaux, qui sont presque tous des petites et moyennes entreprises, et constituent les plus gros utilisateurs de main-d'œuvre. Nous n'avons cessé de porter ce problème à l'attention des responsables politiques.

Travailleuses

Notre organisation s'efforce d'intéresser les femmes à l'action syndicale. Il faut dire que ce n'est pas facile, dans notre contexte.

Nous avons 175 femmes parmi nos membres, qui sont généralement employées dans des secrétariats, des services administratifs et des services médicaux. Les progrès réalisés dans l'adhésion syndicale des femmes restent limités, compte tenu de la spécificité de notre secteur, dont les emplois sont souvent occupés par des hommes.

Deux femmes occupent des postes au niveau de l'exécutif dans notre organisation. Nous devront en augmenter le nombre à notre prochain Congrès.

Dans les deux principaux syndicats départementaux à Douala et à Edéa, notre fédération a mis en place "Compo-Femmes" Industrie métallurgique, qui est une structure composée uniquement de femmes où elles mènent leurs propres activités. D'autres activités y sont également menées, notamment celles liées à la lutte contre le VIH/Sida.

Emploi précaire

En dehors du secteur informel, l'emploi précaire se développe dans les grandes entreprises industrielles et commerciales sous forme de sous-traitance, de travail temporaire, de périodes de formation étendues, etc.

La délocalisation et le travail temporaire sont bien réglementés par des lois et des règlements qui, malheureusement, restent ignorés par les employeurs, et notamment, par les administrations chargées de l'emploi et de la sécurité sociale.

Cet état de choses provoque aujourd'hui de plus en plus de conflits au Cameroun. Le 7 octobre 2008, notre fédération a organisé une grande réunion d'information en présence de 500 délégué(e)s du personnel et responsables syndicaux/ales, afin d'expliquer et de rappeler les effets néfastes de l'emploi précaire, et les dispositions législatives et réglementaires qui régissent ce type d'emploi.

Droits des travailleurs/euses

De 2005 à 2008, notre fédération a organisé huit séminaires pour les délégués du personnel, sur divers sujets liés à la liberté syndicale, à la négociation individuelle et collective, et à la création d'un syndicat puissant.

En outre, nous avons bénéficié de quatre ateliers de formation organisés par le bureau régional de la FIOM pour les délégués du personnel et les dirigeants syndicaux.

Nous avons porté à la connaissance du ministère de l'Emploi le cas d'employeurs qui ne respectent pas la liberté syndicale et refusent d'organiser des élections pour la désignation les délégué(e)s du personnel.

Notre organisation a aidé nos collègues dans des entreprises à l'occasion de fusions et autres fermetures pour assurer le respect de leurs droits dans la négociation d'accords. En outre, nous avons aidé systématiquement le cas échéant nos collègues devant les tribunaux.

Au cours des élections sociales de 2005 et 2007, notre fédération a obtenu 99% des sièges dans notre secteur.

GHANA

Industrial and Commercial Workers' Union – ICU

Introduction

Le syndicat Industrial and Commercial Workers' Union (ICU) a des sections locales qui entrent dans le champ d'activité de la FIOM. Des progrès ont été réalisés de 2005 à 2008, et plusieurs interventions ont eu lieu dans les sections pour la mise en œuvre et le suivi du Programme d'action adopté par tous les affiliés de la FIOM au dernier Congrès mondial.

L'ICU a fait de grands progrès dans les domaines de la syndicalisation, de la négociation collective, de la solidarité internationale, pour améliorer les droits des travailleurs/euses, et obtenir, entre autres, un juste équilibre de la représentation des femmes, à la fois au niveau local et au niveau national.

Toutefois la lutte est sans fin, car certains employeurs résistent à toute amélioration des conditions d'emploi de leur main-d'œuvre. Néanmoins, l'ICU a pu réaliser des progrès dans le développement social et durable dans un climat d'élimination des lois protectrices du travail.

Unir les métallurgistes

L'ICU reconnaît l'importance des effectifs syndicaux qui représentent une force. L'ICU est le seul affilié de la FIOM au Ghana. Cependant, le syndicat est associé et uni à d'autres affiliés de la sous-région. Nous avons pu obtenir ce résultat en désignant un travailleur d'une section affiliée à la FIOM pour qu'il participe à des conférences de la FIOM, dans le but de favoriser l'unité en vue d'édifier une solide organisation unifiée des métallurgistes.

Sociétés transnationales

Le syndicat national a fait des progrès dans la négociation des conventions collectives dans certaines entreprises multinationales. Les conventions collectives mettent l'accent sur l'emploi et les conditions des travailleurs/euses sans emploi, en insistant sur les normes fondamentales du travail.

Malgré cela, l'ICU fait face à un défi de nature planétaire de ces entreprises, en raison de son incapacité à dépasser les frontières. Certaines politiques se sont avérées malencontreuses car les fondements économiques et sociaux de la société ont été encore plus mis à mal. L'ICU s'obstine à veiller à ce qui est essentiel pour la FIOM, à savoir le respect constant des normes minimums à inclure dans chaque accord. Le syndicat a également été en mesure de contrôler l'application de ces accords, en s'assurant que des copies de l'accord étaient mises à la disposition des travailleurs/euses de manière à pouvoir réduire au minimum les infractions et le non-respect de ces accords.

Négociation collective

C'est l'un des domaines où le syndicat national a obtenu beaucoup de succès. La capacité à comprendre et communiquer sur des questions importantes est à l'origine de cette réussite, et a donc permis de beaucoup améliorer les salaires et les conditions de travail des membres.

Les principaux défis rencontrés dans ce domaine sont les suivants: des retards causés dans certains cas par les employeurs dans la négociation de conventions collectives, des grèves illégales et injustifiées qui ont créé quelques difficultés pour le syndicat. Toutefois, le syndicat a pu négocier une prestation complémentaire au régime national de retraite sous forme de fonds de prévoyance.

Solidarité internationale

L'ICU reconnaît que la solidarité internationale est importante et assure le soutien nécessaire à la poursuite de la lutte. Il est de fait qu'un syndicat mondial est nécessaire pour faire face à cette économie mondiale. Ceci est démontré par l'envoi rapide de lettres de protestation, de messages de solidarité, de fraternité et de félicitations à d'autres affiliés à travers le monde. Les messages les plus notables concernent l'amiante et Toyota Philippines. Nous pensons que la solidarité internationale est capable de créer beaucoup plus de respect pour le travail grâce aux efforts déployés pour atteindre les objectifs syndicaux.

L'ICU s'attachera toujours à inclure la solidarité internationale dans toutes ses activités.

Syndicalisation

Le syndicat est engagé à donner à la syndicalisation une place prépondérante dans ses activités. Les nouveaux membres sont chargés avant tout de soutenir et de développer l'action collective. Dans cet esprit, les efforts portent principalement sur une syndicalisation active. Un système de primes accordées au personnel/aux membres qui organisent une nouvelle section galvanise d'une manière générale l'intérêt pour la syndicalisation et a amené une augmentation des effectifs.

Il faut noter en particulier l'augmentation de la syndicalisation chez les femmes et les jeunes adultes dans les zones franches d'exportation. Néanmoins, la peur de perdre son emploi, les discriminations et les représailles ont généralement amené une diminution du nombre de femmes et de jeunes dans les syndicats. Il convient également de noter que le nombre inférieur de femmes provient de la nature du travail exécuté dans ces entreprises.

Pour faire face à cette situation, l'ICU a obtenu une plus grande prise de conscience par des programmes d'éducation et de formation. Une place importante est donnée aux questions spécifiquement liées à ces groupes de travailleurs/euses.

En ce qui concerne les personnes occupant un emploi non manuel, l'ICU a accepté l'adhésion de certaines d'entre elles; il s'agit le plus souvent de cadres supérieurs.

Nous tenons à mettre l'accent sur le fait que l'ICU a été confronté au défi présenté par des licenciements pendant la période considérée. Certains de nos membres ont été mis à pied, ce qui a eu un effet sur nos effectifs. VALCO, qui était une entreprise industrielle importante, a fermé ses portes, et environ 1.200 de nos membres ont été licenciés. Néanmoins, le syndicat a créé deux nouvelles sections dans des entreprises industrielles. Il s'agit de B5 dans l'acier et de Western Steel and Forging Limited.

Le tableau ci-dessous indique une diminution des effectifs durant les quatre dernières années en raison des licenciements.

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	58.023	60.432	61.312	(prévu) 62.000
dont affiliés à la FIOM	1.339	1.508	2.604	2.698
dont nombre de femmes	489	601	642	660
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	188	203	210	229

Travailleuses

Le syndicat reconnaît le potentiel offert par les femmes et s'en sert dans la lutte pour l'égalité des droits de tous les travailleurs. Cet engagement est soutenu par la création d'un bureau des femmes chargé de soutenir les revendications des travailleuses.

En outre, l'ICU a intégré dans ses organes décisionnels une représentation des femmes. Par exemple, deux des sept membres de l'ancienne direction sont des femmes.

Les structures internes, les politiques et les programmes du syndicat sont également en place pour assurer le renforcement et la promotion de l'égalité entre les sexes. Par exemple, le syndicat donne la priorité depuis quelque temps au recrutement des femmes. Sur un personnel de 73 personnes, il y a 21 femmes. L'inclusion automatique de femmes dans les bureaux des sections locales et jusqu'au comité exécutif au niveau national a également été prévue dans les structures du syndicat.

Emploi précaire

Le syndicat condamne l'emploi précaire qui se répand peu à peu dans le monde du travail.

L'externalisation et la précarisation du travail constituent une menace constante qui est en train de décimer les syndicats. Cette situation créée par le patronat se trouve renforcée par la loi sur le travail de 2003 (loi 651) qui légalise l'emploi de personnel contractuel.

Cette situation ne décourage pas pour autant le syndicat dans sa lutte contre l'emploi précaire. Ses interventions ont permis de faire adhérer un millier de travailleurs/euses occupant des emplois précaires. Il faut citer également des cas où l'Union européenne négocie avec une tierce partie (entrepreneur) les conditions de service pour des emplois à court terme.

Des mesures sont encore en cours de réalisation pour syndiquer davantage de travailleurs/euses occupant des emplois précaires en appliquant les textes régissant la liberté syndicale et la négociation collective..

Droits des travailleurs/euses

La promotion des normes fondamentales du travail de l'OIT est l'un des nombreux objectifs de l'ICU. Nous suivons à cette fin l'activité des entreprises et rappelons à l'ordre les employeurs qui enfreignent les droits des travailleurs/euses. Une affaire récente a concerné une institution financière multinationale qui avait refusé à ses cadres supérieurs de se syndiquer.

Lorsqu'il cherche à obtenir un recours, le syndicat est confronté à un problème majeur, celui du manque de ressources, mais également de l'inefficacité de la Commission nationale du travail. Les cas d'infraction signalés prennent beaucoup plus de temps à traiter, et réduit donc l'intérêt des travailleurs/euses.

Les dispositions de la loi sur le travail de 2003 (loi 651) ont également permis d'assurer une protection des normes fondamentales du travail. Il peut s'agir de questions concernant la cessation du contrat de travail, la santé et la sécurité, le licenciement. Par exemple, des travailleurs/euses peuvent décider de quitter un milieu de travail préjudiciable à leur santé.

Néanmoins, grâce au dialogue avec des employeurs et d'autres protagonistes, le syndicat assure la défense des droits constitutionnels des travailleurs/euses.

En conclusion, le syndicat s'attache à inclure le Programme d'action dans ses activités car il constitue une stratégie de base pour relever les défis auxquels les syndicats sont confrontés. Il a permis de défendre les droits du travail et de réaliser un progrès social fondé sur la solidarité. Le syndicat est limité par son incapacité à dépasser les frontières. Il est donc impératif de mettre en commun des ressources et des connaissances avec d'autres syndicats mondiaux de manière à être universellement compris et accepté par les travailleurs/euses, le gouvernement et les employeurs.

AFRIQUE DU SUD, République d'

National Union of Metalworkers of South Africa – NUMSA

Unir les métallurgistes

La FIOM a actuellement deux affiliés en Afrique du Sud, Metal & Allied Workers' Union (MEWUSA) et National Union of Metalworkers' Union of South Africa (NUMSA). Les deux syndicats appartiennent à deux centrales nationales différentes : MEWUSA est affilié au Congrès national des syndicats (National Congress of Trade Unions – NACTU) et NUMSA au Congrès des syndicats sud-africains (Congress of South African Trade Unions – COSATU).

Les deux syndicats siègent ensemble au conseil national de négociation industrielle pour les secteurs de la métallurgie et de l'ingénierie, et dans quelques entreprises où ils ont tous deux des effectifs.

Les Statuts de NUMSA obligent le syndicat à constituer un syndicat qui représente les métallurgistes de tout le pays. Nous cherchons à réaliser cette unité de la manière suivante:

- Nous avons constamment soulevé la question dans les réunions de la FIOM en Afrique australe en demandant à la FIOM d'user de son autorité en tant que "partie neutre" pour regrouper les deux syndicats.

- Nous avons écrit à la direction de MEWUSA pour organiser des réunions chargées de discuter de la fusion.

NUMSA estime que l'unité chez les métallurgistes est plus importante que toutes les différences que l'on trouve actuellement.

NUMSA a aussi l'intention de réaliser en 2009 davantage de relations et d'activités conjointes avec les affiliés de l'ICEM en Afrique du Sud, notamment avec le syndicat de la chimie (CEPPAWU) et le syndicat national des mineurs (NUM).

Sociétés transnationales

Nous avons identifié les entreprises suivantes qui pourraient faire l'objet d'accords-cadres internationaux (ACI): Metalbox/Nampak, une entreprise de fabrication de boites de conserves qui a des usines dans la plupart des entreprises africaines, et BHP – Billiton et Eskom – une entreprise sud-africaine de production d'énergie qui mène des activités dans 30 pays africains.

Nous n'avons pas négocié d'ACI avec ces entreprises car nous pensons que c'est le travail de la FIOM avec l'aide de NUMSA qui peut jouer un rôle important à ses côtés.

Nous avons organisé en 2007 des réunions avec nos délégués syndicaux des entreprises identifiées pour examiner la présence de ces entreprises dans d'autres pays, la mise en réseau et la possibilité de négocier un ACI. Nous nous sommes mis d'accord sur le processus, et sur la nécessité d'une coordination avec la FIOM pour s'assurer que des syndicats d'autres pays que l'Afrique du Sud participent et approuvent cette négociation.

Plusieurs entreprises où nous avons des membres ont signé des ACI, notamment BMW, Daimler Chrysler, Bosch, SKF. Bien que les conditions soient meilleures dans ces entreprises, il a fallu se battre pour s'assurer que leurs fournisseurs garantissent de bonnes conditions de travail. Le problème réside dans les termes non-contraignants de l'accord qui prévoit uniquement des pourparlers ou encourage les entreprises en infraction à modifier leur situation. Du fait de la nécessité de réduire les coûts, les entreprises sous-traitent une grande partie de leur activité à d'autres entreprises qui ne respectent pas les normes de santé et de sécurité, et qui emploient notamment ce que l'on appelle des migrants 'illégaux'. C'est pourquoi l'amélioration des conditions n'est pas aussi bonne chez les fournisseurs.

L'une des réalisations les plus importantes des ACI est l'établissement de liens de solidarité entre travailleurs/euses des grandes entreprises et des fournisseurs, du fait que ce sont nos délégués qui s'occupent de la plupart de leurs problèmes.

Négociation collective

Les grandes luttes autour de la négociation collective ont porté sur les points suivants: amélioration du pouvoir d'achat des salaires de nos membres, éradication des écarts salariaux datant de l'apartheid, simplification des grilles salariales, importance donnée aux compétences et au développement, négociation de mesures destinées à faire face à la pandémie du VIH/Sida, santé et sécurité, environnement, limitation de l'utilisation des agences d'intérim pour le recrutement de main-d'œuvre dans l'industrie, tenue de pourparlers avec des employeurs et le gouvernement autour des politiques industrielles et sectorielles.

Le syndicat a déclenché plusieurs grèves nationales en 2007 pour forcer les employeurs à accepter leurs revendications. Des avantages ont été obtenus pour les salaires, mais ils se sont trouvés érodés par la hausse des prix des denrées alimentaires et autres produits de base. Le syndicat a réalisé des progrès dans la réglementation sur les agences d'intérim.

Le syndicat a participé à des grèves générales à l'appel du COSATU pour protester contre la hausse des prix des denrées alimentaires, de l'électricité et autres produits de base.

Solidarité internationale

NUMSA a toujours participé aux actions de solidarité en organisant des protestations ou des manifestations devant des ambassades, des arrêts de travail ou autres tactiques de pression pour soutenir des travailleurs/euses dont la situation est désespérée. Nous l'avons fait pour soutenir plusieurs causes ou pour fournir un appui à d'autres travailleurs/euses, que ce soit en Corée du Sud, en Argentine, au Mozambique, au Swaziland, en Colombie, aux Philippines, au Mexique ou aux États-Unis. Les actions de solidarité ont toujours réussi à résoudre le différend en faveur des travailleurs/euses. Les principaux problèmes qui amènent le mouvement syndical à engager des actions de solidarité sont le manque de formation des membres sur les questions internationales, des clauses interdisant la grève dans la plupart des accords dans les pays du Nord, et la réticence de la FIOM à appliquer la résolution du Congrès de Sydney sur la légalisation les grèves de solidarité à travers les frontières dans des sociétés transnationales.

Syndicalisation des non-syndiqués

Le syndicat a augmenté ses effectifs de 17,5% durant les quatre dernières années. Cela lui a permis de surmonter les licenciements, les fermetures d'usines et les dépôts de bilan des entreprises, et la restructuration économique. Le recrutement se fait principalement par une équipe de délégués syndicaux bénévoles qui opère dans les zones et les entreprises sans présence syndicale. Le syndicat a également eu recours à des spécialistes de la syndicalisation

pour recruter des membres dans les entreprises de vente au détail de pièces d'automobile et dans le secteur des services qui est en pleine croissance et emploie un grand nombre de personnes vulnérables. La seule campagne qui n'a pas eu beaucoup de succès concerne les employés de bureau (cols blancs).

Travailleuses

Les travailleuses composent 19,5% des effectifs syndicaux. Le syndicat dispose d'un bureau chargé des questions relatives aux femmes, qui traite notamment de la mobilisation des femmes dans les activités syndicales. Le syndicat a accepté le quota de 20% pour des postes de responsabilité dans l'ensemble de ses structures. Le but recherché consiste à travailler sur le recrutement de travailleuses, en traitant les problèmes liés à l'équité et à l'emploi des femmes, au harcèlement sexuel, en favorisant une prise de conscience sur les disparités entre les sexes, sur la santé et la sécurité, la formation et de développement des travailleuses, ainsi que sur des liens avec des organisations non gouvernementales et des organisations politiques qui travaillent sur des questions propres aux femmes.

Emploi précaire

La principale revendication du syndicat dans toutes les négociations collectives concerne l'interdiction de servir d'intermédiaire pour l'embauche de personnel ou d'embaucher une main-d'œuvre intérimaire. À la suite de cette campagne, des accords ont été conclus avec des employeurs pour limiter à quatre mois la période d'emploi de la main-d'œuvre intérimaire dans les conditions suivantes:

- toutes les entreprises de fourniture de main-d'œuvre doivent respecter toutes les lois en vigueur, et notamment les salaires et les conditions d'emploi prescrits dans l'industrie par des conventions collectives
- après quatre mois d'emploi, le personnel embauché par l'entreprise de recrutement de main-d'œuvre doit être absorbé dans les effectifs de l'employeur principal
- les employeurs informeront le conseil de négociation sur le recours à une main-d'œuvre temporaire, et notamment en ce qui concerne les conditions fixées à cet effet.

La campagne se poursuit et comporte également une négociation avec les entreprises sur le nombre de travailleurs/euses temporaires permis dans l'entreprise, la nature de leur emploi, aucun remplacement de personnel permanent par une main-d'œuvre temporaire, un accès à la formation professionnelle et autres sujets.

Droits des travailleurs/euses

L'Afrique du Sud a promulgué les lois très progressistes sur le travail, bien qu'elles aient été critiquées pour être trop souples et permettre ainsi la croissance de l'emploi précaire. Les syndicats sont vigilants pour que ces lois ne soient pas sacrifiées sur l'autel du néo-libéralisme.

Asie et Pacifique

AUSTRALIE

Australian Manufacturing Workers' Union - AMWU

Unir les métallurgistes

Les trois affiliés australiens de la FIOM ont travaillé en étroite collaboration dans les principales campagnes concernant les métallurgistes. En particulier, nous avons travaillé ensemble dans les campagnes concernant des injustices dans la législation du travail et pour la chute du gouvernement Howard, et également dans des campagnes autour de la protection des emplois dans l'industrie de transformation. Il n'y a pas de conflit important entre les syndicats.

Sociétés transnationales

Au cours de la période écoulée depuis son dernier Congrès, l'AMWU a négocié (au nom de la FIOM) un accord-cadre international (ACI) avec Brunel. L'AMWU a utilisé cet accord pour mieux fixer les normes d'engagement temporaire de main-d'œuvre migrante en Australie, et a étendu en liaison avec l'ACTU les normes fixées dans l'accord Brunel à plusieurs autres entreprises qui cherchent à engager temporairement une main-d'œuvre migrante en Australie. Nous avons également lié cela à une campagne visant un public plus large pour améliorer les droits des travailleurs/euses migrant(e)s employés temporairement, et avons réussi à syndiquer une partie de cette main-d'œuvre.

L'AMWU a cherché à suivre l'application des ACI dans des entreprises qui mènent des activités en Australie et dans lesquelles nous avons des membres. Bosch est probablement la plus importante de ces entreprises pour l'AMWU. Bosch a été hostiles aux efforts de l'AMWU qui cherchait à syndiquer davantage d'employés administratifs dans cette entreprise en Australie.

Négociation collective

La législation introduite par le gouvernement Howard a rendu la négociation collective extrêmement difficile.

Cette législation porte notamment sur les points suivants:

- Interdiction d'inclure de nombreux sujets dans les accords ou de prendre des mesures en faveur de ces sujets. Il s'agit de rendre illégales toutes les questions qui concernent un syndicat – formation syndicale, réunions syndicales, reconnaissance des délégué(e)s, déduction des cotisations syndicales. La législation comporte également la limitation de nombreuses prérogatives en matière de gestion syndicale – contrôle de l'emploi précaire, contrôle des sous-traitants, sécurité de l'emploi, limitation de l'externalisation ou des fermetures d'usine.
- Limitation sévère de la capacité d'engager des conflits du travail. Par exemple, la législation a introduit le vote à bulletin secret sous contrôle gouvernemental. Elle interdit également de présenter des revendications communes à plusieurs établissements et d'engager une négociation qui dépasse le niveau de l'entreprise, retire au syndicat la capacité d'entreprendre une action revendicative quand elle peut être dommageable à une tierce partie ou à un segment de l'industrie, donne à l'employeur la capacité d'utiliser une main-d'œuvre de remplacement et de décider d'un lock-out

conflictuel, et prévoit des peines très lourdes (y compris d'emprisonnement) dans le cas où une telle action serait entreprise.

- Encouragement donné aux contrats individuels et aux conventions collectives non syndicales. Le contrat individuel peut annuler et remplacer la convention collective, et peut constituer une condition d'emploi pour les personnes nouvellement embauchées.
- Limitation sévère de l'accès du syndicat sur le lieu de travail, et des droits et protections des délégués syndicaux
- Forte augmentation des formes d'emploi précaires et retrait de toute protection contre le licenciement pour la grande majorité des travailleurs/euses.

Malgré les restrictions légales, l'AMWU a réussi à maintenir la couverture de la convention collective de ses membres. Le contrat individuel est devenu la forme d'emploi dominante dans le secteur minier, notamment dans l'ouest de l'Australie, mais nous avons généralement réussi à empêcher sa propagation dans le reste du pays. L'AMWU a réussi à protéger les conditions d'emploi de la main-d'œuvre en dépit d'une attaque massive du patronat et du gouvernement. Toutefois, quelques avancées ont été réalisées dans les conditions d'emploi au cours de cette période.

L'AMWU a réussi à maintenir les augmentations salariales dans les conventions collectives à 4–5% par an. La hausse des prix au cours de cette période a été d'environ 3%.

La négociation collective continue de porter principalement sur la question de la protection des droits des travailleurs/euses. Bon nombre d'entreprises ont engagé une 'restructuration fictive' pour éviter d'accorder aux travailleurs/euses ce qui leur revient de droit – par exemple, les actifs de l'entreprise sont tenus dans une entité distincte de celle qui emploie la main-d'œuvre. Le recours croissant à l'emploi précaire accentue ce problème. L'AMWU a engagé plusieurs luttes dont on a beaucoup parlé autour de la protection des droits et également autour du contrôle des emplois contractuels précaires, même si beaucoup de ces actions étaient illégales.

Solidarité internationale

Nous diffusons *Metalworld* auprès d'un grand nombre de délégué(e)s sur les lieux de travail dans le cadre de l'engagement de l'AMWU en faveur de la solidarité internationale. Nous incluons également des perspectives internationales dans nos programmes de formation destinés aux délégué(e)s et responsables syndicaux/ales sur le lieu de travail (notamment en ce qui concerne la négociation avec les sociétés transnationales).

Nous avons donné à la lutte contre l'amiante un aspect prioritaire dans une importante campagne. Nous avons réussi à interdire la production, l'importation et l'utilisation de l'amiante. Nous nous sommes battus – et nous avons gagné – contre l'entreprise James Hardie pour l'indemnisation des victimes de l'amiante. Nous soutenons les victimes de l'amiante et l'organisation des collectivités autour de ces questions. Nous avons également soulevé cette question dans les actions de solidarité et de soutien à la formation que nous accordons aux syndicats vietnamiens.

L'AMWU a fermement appuyé la campagne autour de Toyota Philippines. Nous avons engagé nos effectifs chez Toyota en Australie dans la campagne, organisé des réunions avec des membres de Toyota, et nous leur avons remis des documents. Nous avons organisé des manifestations contre Toyota dans toutes les grandes villes d'Australie et soulevé la question directement avec la direction de Toyota et les consulats du Japon.

L'AMWU a appuyé les campagnes sur le Mexique, envoyé des lettres de protestation et nous nous sommes adressés aux représentations du Mexique en Australie.

Syndicalisation des non-syndiqués

La législation du travail Howard a rendu la syndicalisation extrêmement difficile dans les nouveaux établissements. Les travailleurs/euses qui adhèrent au syndicat finissent souvent par perdre leur emploi. L'accès aux membres du personnel est rendu extrêmement difficile. Le nombre d'établissements syndicalisés a diminué du fait de l'externalisation en Chine, et les employeurs ont de plus en plus recours à l'emploi précaire et à la sous-traitance. La forte progression des besoins en matières premières (en raison de la demande de la Chine en minerais d'Australie) et les taux d'intérêt élevés ont provoqué une appréciation de 40% de la valeur du dollar australien au cours de la période écoulée depuis le dernier Congrès. Cela a eu un effet dévastateur sur nos industries de transformation. Le secteur de l'automobile a été particulièrement touché et le gouvernement Howard n'a rien fait pour encourager de nouveaux investissements dans l'industrie. En conséquence, les effectifs de l'AMWU ont baissé sensiblement.

En réponse, nous avons redéfini considérablement nos activités de syndicalisation et procédé à un examen complet de la situation qui a eu comme résultat, l'attribution de 20% des ressources du syndicat à 'la syndicalisation de nouveaux membres' (auparavant 3%). Il s'est également traduit par un changement majeur de notre culture, des systèmes de reddition des comptes et des programmes d'éducation. Cette nouvelle stratégie a été décidée il y a environ 12 mois, mais la mise en œuvre correcte d'une telle évolution prend du temps. Toutefois, il ne fait aucun doute que des changements importants ont déjà été accomplis qui ont permis de réduire le taux de déclin des effectifs syndicaux. Dans le cadre de cette stratégie, de nouvelles techniques de syndicalisation ont été adoptées à plus grande échelle – qui impliquent un ciblage plus précis des entreprises, une approche mieux planifiée, un contact avec les travailleurs/euses au sein de la collectivité plutôt que dans l'entreprise, et une meilleure articulation de nos campagnes de négociation et de la croissance syndicale.

Nous avons également porté notre attention sur de nouvelles catégories socioprofessionnelles. Les migrants employés temporairement, les non-manuels (cols blancs), les jeunes et les personnes employées dans de nouveaux postes de haute-technologie, tels que la fabrication de matériel médical, ont reçu une attention particulière. Nous avons obtenu un certain succès avec des migrants employés temporairement, des travailleurs/euses à des postes de fabrication d'équipements médicaux et des non-manuels, mais beaucoup moins de succès avec les jeunes et les femmes.

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	145.000	139.000	132.000	125.000
dont affiliés à la FIOM	80.000	80.000	80.000	80.000
dont taux de femmes	10%	10%	10%	10%
taux de non-manuels (cols blancs)	9%	9%	9%	9%

Travailleuses

Le comité des femmes de l'AMWU a joué un rôle important dans la redéfinition des activités de syndicalisation, qui a conduit à des stratégies mettant davantage l'accent sur la syndicalisation des femmes. La représentation proportionnelle des femmes au Conseil national du syndicat répond à certaines conditions, et la la Conférence de 2008 a décidé d'étendre cette approche à tous les autres organes et comités dans les structures syndicales.

Emploi précaire

Les questions relatives à l'emploi précaire ont joué un rôle majeur dans la campagne contre la législation du travail du gouvernement Howard, et également dans la négociation collective. Il a été rendu compte en détail de nos activités à la réunion du Comité central de la FIOM à Sao Paulo. L'accent est mis actuellement sur la rédaction de la nouvelle législation du travail destinée à être présentée au Parlement australien à la fin de 2008 par le nouveau gouvernement travailliste. Les employeurs font pression sur le nouveau gouvernement pour maintenir les restrictions sur la négociation qui se rapportent au contrôle de la sous-traitance et de la sécurité de l'emploi. L'AMWU et d'autres syndicats cherchent à mobiliser les travailleurs/euses et la collectivité pour exiger la liberté de négocier sur les questions décidées par les partenaires sociaux, de manière à réglementer l'emploi précaire dans le cadre de la négociation collective.

Droits des travailleurs/euses

Les normes fondamentales du travail ont été au centre de nos campagnes contre la législation du travail du gouvernement Howard. L'OIT a constaté à plusieurs reprises que la législation australienne ne respectait pas les normes fondamentales de l'OIT, notamment dans les domaines de la liberté syndicale et de la négociation collective. À la fin de 2007, le Parti travailliste a battu Howard aux élections et nous avons réussi à obtenir l'engagement du nouveau gouvernement de soutenir les normes fondamentales du travail. Toutefois, par certains aspects, le projet de nouvelle législation enfreint encore les normes fondamentales du travail et limite la capacité de choix des partenaires sur les questions à soumettre à la négociation, ainsi que le niveau de négociation, ce qui restreint fortement et de manière déraisonnable la possibilité d'engager une action revendicative. Nous continuons à faire campagne autour de ces questions dans tout le pays et sur les lieux de travail. Nous payons à cette fin des pages de publicité dans les organes de presse et nous nous mobilisons.

Nous avons également fait prendre conscience des infractions aux normes du travail par des entreprises multinationales et des gouvernements étrangers, en mettant particulièrement l'accent sur la situation aux Philippines, en Colombie, en Thaïlande, en Chine et en Indonésie.

The Australian Workers' Union – AWU

Unir les métallurgistes

Le syndicat Australian Workers' Union (AWU) est le plus grand syndicat ouvrier représentant la main-d'œuvre manuelle dans les diverses industries, notamment dans l'industrie de fabrication. En raison de la grande diversité de nos effectifs et de la représentation que nous assurons dans l'industrie, nous collaborons sur un grand nombre de questions avec deux autres syndicats australiens, l'AMWU et le CEPU, affiliés la FIOM:

- Au niveau organisationnel, l'AWU et le CEPU communiquent ensemble pour s'assurer d'obtenir les meilleures conditions d'emploi pour les membres de chaque syndicat.
- En novembre 2007, l'AWU a accueilli conjointement avec l'AMWU la réunion des syndicats BHP Billiton dans le monde, organisée sous les auspices de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie, et qui a contribué à faciliter l'adoption d'une stratégie syndicale pour BHP.
- L'AWU a effectué conjointement avec l'AMWU des études sur les effectifs syndicaux, et coprésidé un comité de négociation collective dans l'industrie aéronautique.
- Les nouvelles directions de l'AWU et de l'AMWU ont établi une relation cordiale et constructive, ce qui permettra d'obtenir une coopération et une unité dans l'avenir.

Sociétés transnationales

Dans le but d'harmoniser les négociations avec les sociétés transnationales, l'AWU a établi des relations fraternelles avec United Steelworkers (USW) et International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAMAW) aux États-Unis, avec Community and Unite au Royaume-Uni, et avec EPMU en Nouvelle-Zélande. Ces relations sont destinées à favoriser l'uniformisation des négociations avec Boeing, Alcoa et BHP Billiton.

L'AWU est déterminé à maintenir et renforcer ces relations fraternelles en envoyant des représentant(e)s à des réunions syndicales internationales pertinentes. Le syndicat invite également des représentant(e)s à venir travailler avec lui pour partager des idées, de réussites et de défis.

- En août 2008, Paul Howes secrétaire national de l'AWU a assisté à la Conférence nationale du syndicat des 'Machinists' où il a parlé de l'expérience de l'AWU dans l'action revendicative entreprise par nos membres contre Boeing.
- En septembre 2008, un représentant du département des campagnes stratégiques, de la négociation à l'échelle mondiale et des affaires internationales de l'USW s'est rendu à Sydney pour travailler pendant deux mois au Bureau national de l'AWU. Cela a permis d'aider l'AWU et l'USW à donner une portée stratégique à une négociation avec leurs employeurs communs à l'échelle mondiale et à renforcer les relations personnelles entre l'AWU et de l'USW.

Bien qu'aucun accord-cadre international (ACI) n'ait encore été signé, l'AWU a entrepris deux tentatives importantes pour engager des pourparlers à l'échelle mondiale avec des sociétés internationales.

- En mars 2007, l'AWU a assisté à la Conférence mondiale conjointe FIOM/IAM sur Boeing à Portland, Oregon.

- En novembre 2007, l'AWU a organisé conjointement une réunion avec la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie et les syndicats BHP Billiton dans le monde, où le syndicat a contribué à faciliter l'adoption d'une stratégie syndicale pour BHP. Bien que BHP ait refusé d'envoyer un représentant, la réunion a réussi à élaborer une stratégie mondiale d'engagement.
- L'AWU et l'USW ont présenté une demande à Alcoa avant l'assemblée générale en 2007, concernant les droits de sa main-d'œuvre chinoise. L'entreprise a répondu en demandant à son unité de production en Chine de contacter la Chambre de commerce américaine et d'exprimer les préoccupations d'Alcoa sur le projet de loi chinois sur le travail contractuel et les droits des travailleurs/euses.
- L'AWU était représenté à la réunion syndicale mondiale Alcoa en 2007.
- L'AWU était représenté à la réunion syndicale mondiale Alcoa en 2008. L'exécutif d'Alcoa a pu être contacté le dernier jour de la réunion pour une demande de dialogue continu à l'échelle mondiale dont l'exécutif a pris connaissance.

Négociation collective

Mars 2005 L'AWU mène une négociation collective pour la main-d'œuvre employée sur le projet routier 'Melbourne's Eastlink' et obtient une amélioration des salaires et des conditions pour tous les membres.

Juillet 2005 L'AWU mène une négociation collective pour les travailleurs/euses du champ de course Sandown and Caulfield et obtient une hausse de 13,5% des salaires.

Janvier 2006 L'AWU et les travailleurs/euses de Hardy Wines près de Mildura entreprennent une action revendicative légale après que le refus de l'entreprise de convenir de conditions minimums et d'une protection du personnel contre les licenciements abusifs. L'AWU et le personnel de l'entreprise entreprennent l'action en dernier ressort après quatre mois de négociations au cours desquelles l'employeur a fait traîner sans donner de réponse pour une nouvelle convention collective d'entreprise.

Octobre 2006 Les membres de l'AWU chez Boeing obtiennent le droit de négocier une convention collective après 265 jours de grève.

Décembre 2006 L'AWU et les travailleurs/euses d'AJAX – restés sans salaire pendant près d'une quinzaine de jours – ont manifesté devant les portes de Holden, Ford et du fabricant de freins PBR avant de défiler dans les rues de Geelong. Le secrétaire national de l'AWU menait les membres du syndicat qui se sont rendus en car de l'usine AJAX Braeside à l'usine PBR East Bentleigh, à l'usine Holden's Fishermans Bend et à l'usine Ford Geelong.

Juin 2008 L'AWU revendique une augmentation salariale minimum de 5% chez CSR Sugar, Orica, OneSteel, Bluescope, et Blue Circle Cement.

Juillet 2008 L'AWU fait valoir que le gouvernement fédéral devrait envisager d'accorder des permis d'émissions, non seulement aux employeurs, mais aussi à la main-d'œuvre. L'AWU affirme que 'si les entreprises obtiennent des permis d'émission négociables, il doit en être de même pour le personnel de ces industries'. L'AWU considère cela comme une assurance carbone pour le personnel de ces industries exposé à une forte intensité d'émissions.

Août 2008 Grâce à une action de l'AWU devant le tribunal fédéral à Brisbane, les fonctionnaires du gouvernement local n'ont plus à subir les effets des lois sur le libre choix et des nouveaux accords propres au lieu de travail (AWA).

Septembre 2008 Les travailleurs/euses de la construction et de l'entretien au Queensland ont voté en faveur d'une nouvelle convention syndicale collective qui prévoit:

- une hausse salariale de 6,5%
- une amélioration des taux horaires
- la reconnaissance de la multiplicité des qualifications avec amélioration importante du taux de salaire
- la sécurité de l'emploi.

Septembre 2008 Le personnel hospitalier du Queensland déclenche une action revendicative pour soutenir la négociation collective en cours avec le gouvernement du Queensland.

Solidarité internationale

Janvier 2008 L'AWU a soutenu certains scénaristes de talent à Los Angeles qui sont derrière les programmes de télévision les plus populaires que nous apprécions tous les soirs. Paul Howes, Secrétaire national de l'AWU, rejoint les scénaristes américains – en grève pendant deux mois – sur un piquet de grève à Los Angeles.

Mai 2008 Les membres de l'AWU dans l'industrie de l'aluminium publient une motion en faveur de l'indépendance syndicale en Amérique du Sud.

Juin 2008 L'AWU soutient 'the Big Picture of Zimbabwe'. Le Congrès des syndicats britanniques (TUC) a réalisé une mosaïque géante du président et secrétaire général du Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU), en utilisant des photos de centaines de ses partisans à travers le monde. L'AWU a lancé un appel à tous ses membres pour soutenir la cause en envoyant une de leurs photos. Puis, le TUC a imprimé l'image sur une grande bannière, qui a servi de point de convergence pour un rassemblement à Londres le 23 juin, et diffusé des exemplaires de l'image pour d'autres manifestations internationales et aux médias.

Septembre 2008 L'AWU encourage les Néo-Zélandais expatriés vivant en Australie à prendre part au scrutin pour défendre par leur vote les droits des travailleurs/euses. Leurs votes pourraient empêcher un retour en arrière et une dégradation des droits des travailleurs/euses, de grandes coupes dans les emplois du secteur public et la privatisation d'actifs tels que le ACC et Kiwibank.

Syndicalisation des non-syndiqués

Au début de l'année 2008, l'AWU a pris la décision de développer les capacités d'organisation de campagne et de syndicalisation au niveau national et dans les sections syndicales. Dans cette optique, le syndicat a travaillé à l'élaboration d'un Plan national de développement de la syndicalisation, qui est maintenant en place dans tout le syndicat. Ce plan de développement souligne la nécessité de concentrer l'action sur des lieux de travail existants et de développer une force syndicale dans nos principales industries. Pour parvenir à ce résultat, l'AWU assure une formation et un soutien à nos organisateurs/trices dans tout le syndicat

Cette nouvelle manière d'agir a amené l'AWU à faire quelques changements dans la façon de communiquer avec ses membres et avec les personnes que nous voulons syndiquer. Dans le cadre du nouveau programme de formation des organisateurs/trices dans toute la structure syndicale, il a été décidé d'engager des conversations au niveau individuel (en tête-à-tête) et ce système a déjà été mis en place. C'est sans aucun doute le moyen le plus efficace de communiquer et de renforcer le syndicat.

L'AWU est actuellement en train de revoir la formation de nos délégué(e)s et de nos militant(e)s, conformément à la formation donnée à nos organisateurs/trices. Jusqu'à maintenant, la campagne de syndicalisation a amené une augmentation de nos effectifs, malgré les réductions de personnel dans un grand nombre de nos industries.

Travailleuses

Depuis 2005, l'AWU a recruté six femmes à des postes officiels au sein de notre structure syndicale. Les postes occupés par des femmes sont ceux d'organisatrice, de conseillère professionnelle, de responsable de l'indemnisation des travailleurs/euses et de responsable de la gestion du retour au travail. Elles rejoignent les nombreuses autres responsables féminines déjà employées par le syndicat avant 2005.

En 2006, l'AWU a commencé à organiser chaque année la Journée AWU de la femme en conjonction avec la Journée internationale de la femme. Le but est d'encourager nos adhérentes et nos militantes, et de constituer la base du futur Forum AWU des femmes.

Emploi précaire

Février 2005 Campagnes réussies de l'AWU pour rendre obligatoire une enquête sur tous les cas de décès dans le travail. Après une longue campagne menée par l'AWU, le gouvernement de Tasmanie a présenté un amendement à la loi sur le 'coroner' pour s'assurer que tous les décès dans le travail feraient l'objet d'une enquête du 'coroner'.

Avril 2006 L'AWU établit un fonds de soutien aux familles touchées par l'effondrement dans la mine de Beaconsfield en Tasmanie. Deux hommes sont restés bloqués pendant 14 jours à 15 mètres sous terre. Leur collègue a perdu la vie dans la même épreuve. Les membres de l'AWU ont été activement encouragés à faire des dons au fonds.

Juin 2007 L'AWU et l'Union maritime d'Australie (MUA) ont conclu une alliance syndicale offshore, lors d'une réunion organisée par le West Australian Branch de la MUA à Fremantle, car ils sont concernés par le fait que les travailleurs employés sous contrats individuels dans le secteur offshore subissent des pressions pour accepter des méthodes de travail dangereuses.

Décembre 2007 Une équipe de responsables de l'AWU s'est rendue à la mine d'or Fosterville près de Bendigo, Victoria, pour procéder à une enquête de sécurité sur une explosion à la suite de laquelle 12 travailleurs ont dû recevoir des soins à l'hôpital.

Mars 2008 L'AWU interdit les travaux de pose d'un pipeline, à Victoria, à la suite d'une exposition à l'amiante de plus d'une douzaine de travailleurs de la construction. L'AWU a constaté que AJ Lucas, une entreprise du Queensland qui a obtenu le contrat de pose du pipeline de Lara à Brooklyn, a fait preuve d'une grande négligence pour la sécurité de son personnel. Après l'intervention de l'AWU, WorkSafe a publié deux avis d'interdiction contre le projet et demandé la mise en place d'un plan de gestion de la sécurité avant la reprise des travaux.

Mai 2008 L'AWU a organisé la plus grande étude sur l'amiante et le plus grand programme de recherche jamais entrepris sur un seul chantier en Australie. Cette décision a été prise pour deux raisons: par la présence d'amiante dans les matériaux de construction sur le chantier Cement Australia à Railton, Tasmanie, et par le fait que Goliath Cement (une première entreprise sur le même site), a fabriqué et vendu des matériaux contenant de l'amiante entre 1947 et 1986. En conséquence, une vaste enquête et un programme de recherche, ainsi qu'un programme accéléré d'élimination, ont été mis au point par l'AWU et Cement Australia.

Juin 2008 Une campagne 'Stop pour la sécurité' a été organisée chez BlueScope Steel à Port Kembla à la suite de l'interdiction décidée par l'AWU dans les Nouvelles-Galles du Sud d'utiliser des tuyaux à haute pression. Les travailleurs de BlueScope Steel ont été invités à prendre part à un 'Stop pour la sécurité' en souvenir de Setaleki Kolomaka, un collègue de travail et membre de l'AWU, qui est décédé en mai sur le chantier de l'entreprise dans la rue Springhill à Port Kembla. M. Kolomaka est mort après avoir été frappé à la poitrine par un jet d'eau à forte pression lors de l'opération de nettoyage d'un puisard. L'AWU a déclaré que

tant que des modifications n'auront été apportées à l'équipement, les travailleurs ne se serviraient pas du tuyau.

Juillet 2008 Des responsables syndicaux de l'AWU se sont rendus à Far North Queensland pour faire la lumière sur les conditions de sécurité, de formation et de travail dans l'industrie de plongée sous-marine en pleine expansion, mais sans aucune réglementation. En Australie, l'industrie de plongée sous-marine est en plein essor, tout en étant marquée par une absence cruciale de normes de sécurité communes et de formation professionnelle.

Droits des travailleurs/euses

De 2005 à 2008, l'AWU a énormément travaillé pour promouvoir les normes fondamentales du travail de l'OIT dans toutes ses négociations avec l'industrie et le gouvernement. L'AWU a fait campagne activement pour obtenir des changements dans la législation, en préconisant les normes de l'OIT à travers les médias, par le biais de son propre site Web, et en faisant connaître les infractions aux normes auprès de nos membres et du public.

BANGLADESH

Bangladesh Metalworkers' Federation - BMF

Unir les métallurgistes

Les deux affilés de la FIOM au Bangladesh – BMF et BML – travaillent en collaboration étroite depuis longtemps. Tous les programmes, y compris les programmes d'éducation, sont réalisés avec le souci d'amener les responsables à différents niveaux à se connaître, à discuter des questions présentant un intérêt commun et à réaliser qu'il est nécessaire d'acquérir plus de force dans l'unité. Ce système fonctionne bien.

Sociétés transnationales

BMF a trois affiliés chez Philips, mais les entreprises ont été vendues à un homme d'affaires du Bangladesh et ces industries n'appartiennent plus à une société transnationale.

Négociation collective

L'état d'urgence est déclaré dans le pays depuis janvier 2007 et le mouvement syndical est pratiquement interdit. Toutefois, nous sommes parvenus à conclure plusieurs conventions collectives durant cette période.

La plus importante concerne la gestion du National Fans Ltd, zone industrielle BISIC, Tongi, Ghazipur, où entre autres réalisations importantes, environ 300 travailleurs/euses temporaires qui y travaillaient depuis 10 à 15 ans ont obtenu un emploi permanent. Le salaire mensuel minimum de chaque travailleur/euse a été augmenté de 600 à 900 Bangladesh Taka.

Solidarité internationale

BMF a toujours participé à des programmes/campagnes de solidarité et de soutien, notamment ceux qui concernent l'amiante, Toyota Philippines et l'indépendance syndicale au Mexique, qui ont été décidés/recommandés par le siège de la FIOM et/ou le bureau de la FIOM pour l'Asie du Sud.

Syndicalisation des non-syndiqués

En raison de la fermeture du bureau en raison de l'état d'urgence, nous sommes actuellement incapables de fournir un chiffre exact. Toutefois, le nombre de membres a été réduit de 4.000 environ au cours de la période en raison de la fermeture d'usines où nous avions des membres. En outre, le chantier naval de Khulna a été remis à la marine du Bangladesh qui a licencié tous les travailleurs âgés, réemployé certains d'entre eux temporairement, et interdit le syndicat. Nous avons réuni environ 1.200 nouveaux membres en affiliant des syndicats et en syndiquant des travailleurs/euses de petites industries/petites villes au cours de la période.

Travailleuses

BMF a organisé quatre programmes de développement des qualités de cheffe pour les travailleuses au niveau national et à celui de l'entreprise en 2005–2006. Nous avons amélioré la capacité des dirigeantes et des militantes à la fois dans les usines et au niveau national, et avons amélioré leur participation dans l'organisation. Toutefois, comme les femmes ne représentent que 7% environ des effectifs, nous avons augmenté de 2 à 5 sur 30 le nombre de femmes siégeant au comité central.

Emploi précaire

C'est un domaine auquel nous avons dû accorder beaucoup d'attention durant les dernières années car nos membres occupent de plus en plus souvent des emplois précaires sur leurs propres lieux de travail. Mais nous n'avons pas réalisé de progrès durant les deux dernières années en raison des restrictions imposées au mouvement syndical. Nous recommençons maintenant le travail. Nos dirigeants ont commencé à syndiquer les travailleurs/euses occupant des emplois précaires, et les syndicats inscrivent ces questions sur leurs cahiers de revendications. Nous nous efforçons au niveau national d'améliorer la législation du travail et sa bonne application.

Droits des travailleurs/euses

En collaboration avec BML et d'autres organisations syndicales, BMF essaie de promouvoir les normes fondamentales du travail dans le pays. Il s'agit d'une question prioritaire pour l'ensemble du mouvement syndical dans le pays.

Bangladesh Metalworkers' League – BML

Unir les métallurgistes

La FIOM a deux affiliés au Bangladesh – BML et BMF – qui travaillent en collaboration étroite pour protéger les droits des travailleurs/euses. BMF et BML mènent conjointement de nombreuses activités, qui portent en particulier sur l'éducation.

Sociétés transnationales

BML n'a pas conclu d'accord avec des sociétés transnationales.

Négociation collective

Les activités syndicales ont été interdites durant les deux dernières années; la négociation collective n'a donc pas été possible. En 2005 et 2006, les affiliés de BMI ont signé des

conventions collectives dans 12 entreprises. Les revendications syndicales ont porté principalement sur l'augmentation des salaires. La négociation a permis également de fixer un salaire minimum à l'embauche. Les syndicats ont dans l'ensemble atteint leurs objectifs; dans les autres cas, le taux de réussite a été de 40–50%.

Solidarité internationale

BML a toujours soutenu et manifesté sa solidarité avec les travailleurs/euses d'autres pays à la demande de la FIOM ou du bureau régional ou encore du syndicat lui-même. Oui, nous avons participé à la campagne de solidarité de la FIOM concernant l'amiante, Toyota Philippines et d'autres sujets.

Syndicalisation des non-syndiqués

BML a déjà signalé une perte d'effectifs en raison de la fermeture de certaines grandes entreprises métallurgiques au Bangladesh. Toutefois, nous essayons de recruter de nouveaux membres et de nous engager dans la syndicalisation des jeunes et des travailleuses. Récemment, deux syndicats de Chittagong ont rejoint BML avec 1.000 membres.

Travailleuses

BML attache de l'importance à la syndicalisation des femmes car le nombre de femmes est en augmentation dans le secteur de la métallurgie. Pourtant, ce nombre est négligeable, sauf dans les secteurs des technologies de l'information, de l'électronique, etc. Nous encourageons les femmes à rejoindre la structure syndicale et à devenir membres du comité exécutif. Il n'y a que trois femmes au Comité exécutif de BML.

Emploi précaire

BML considère que l'emploi précaire est une question très importante. Mais, en raison de l'état d'urgence, nous n'avons pas pu aborder cette question. À l'heure actuelle, les activités syndicales sont autorisées sous neuf conditions. Nous espérons que lorsque les activités syndicales seront pleinement autorisées, BML pourra travailler sur cette question.

Droits des travailleurs/euses

Nous nous battons toujours pour promouvoir et permettre l'application correcte des normes fondamentales du travail de l'OIT. Le Bangladesh a ratifié sept des huit conventions de base de l'OIT, mais elles ne sont pas totalement appliquées. Et l'état d'urgence a été décrété en 2007 et 2008. À partir du 4 septembre 2008, des activités syndicales limitées sont autorisées sous neuf conditions. Les droits des travailleurs/euses n'ont jamais eu une position très forte au Bangladesh. Les travailleurs/euses et leurs syndicats luttent toujours pour améliorer et promouvoir une législation démocratique du travail en concordance avec les conventions de base de l'OIT ratifiées par le Bangladesh.

HONG KONG

Committee of Metal Industry Unions - CMIU

Unir les métallurgistes

Les deux organisations syndicales de Hong Kong, CMIU et HKTUC-MCC, sont affiliées à la FIOM. Bien que des différences existent entre ces deux organisations quant au contexte culturel et aux prises de position politique, le CMIU et le HKTUC-MCC constituent toujours, dans une certaine mesure, des partenaires stratégiques, soit pour les questions soulevées par la FIOM ou pour des préoccupations au niveau local. Malheureusement, le HKTUC-MCC n'a pas participé activement aux activités de la FIOM, sans doute pour des raisons financières. Récemment, nous avons contacté le HKTUC-MCC à plusieurs reprises pour demander s'il pensait participer à des conférences de la FIOM.

En outre, le CMIU continue de proposer au HKTUC-MCC de lutter ensemble pour défendre les droits des travailleurs/euses au niveau local. Par exemple, en réponse à l'action mondiale de la FIOM en octobre 2008, le CMIU et le HKTUC-MCC avaient déjà conclu un accord préliminaire sur l'action commune à entreprendre sur la question des critères applicables à la durée du travail et au salaire minimum.

Sociétés transnationales

Bien que les syndicats de Hong Kong ne soient pas suffisamment puissants pour lutter contre les sociétés transnationales, cela ne veut pas dire pour autant que nous ne puissions rien faire. Par exemple, dans le cas de l'empoisonnement au cadmium chez GP Batteries, des milliers de travailleurs/euses, notamment à Hong Kong, ont été touché(e)s. Le CMIU, le HKFLU et d'autres syndicats ont organisé une manifestation contre l'entreprise GP. Nous avons écrit à GP pour exiger que l'entreprise verse une indemnisation et prenne en charge le traitement des victimes. Nous estimons également qu'il appartient à l'entreprise de fournir des équipements de protection à son personnel.

Négociation collective

Les syndicats de Hong Kong n'ont pas le pouvoir d'engager des négociations collectives. Cela aggrave encore leur situation car la législation du travail ne contient aucune disposition pour forcer les employeurs à négocier avec les syndicats.

Depuis l'an 2000, le CMIU n'a cessé de faire pression avec les coalitions sur le gouvernement pour obtenir le droit de négocier collectivement.

Même si nous n'avons pas le pouvoir de négocier collectivement, le CMIU et ses affiliés tentent d'atteindre ce but par d'autres moyens. Les syndicats forcent les employeurs à venir à la table des négociations en unifiant la main-d'œuvre sur les lieux de travail, en faisant pression sur le gouvernement pour l'obliger à intervenir pour obtenir une consultation tripartite, etc. et faire en sorte que les syndicats tout comme les travailleurs/euses détiennent la meilleure position possible pour traiter avec les employeurs.

Solidarité internationale

Le CMIU accorde toujours un soutien total aux syndicats des autres pays. Nous répondons toujours positivement aux demandes de la FIOM, par exemple, par l'envoi de lettres de soutien aux travailleurs/euses des autres syndicats en lutte. En décembre 2006, nous avons envoyé des lettres de soutien concernant l'indépendance du syndicat mexicain et demandé au gouvernement mexicain de mettre fin à l'exil du dirigeant syndical. En outre, des informations internationales sont publiées et diffusées auprès de nos membres dans les revues FLU, pour les aider à mieux comprendre ce qui se passe.

Hormis la rédaction des lettres de soutien, nous organisons des activités relatives au mouvement international. Le Premier mai 2007, le CMIU et ses affiliés ont organisé une manifestation avec comme mots d'ordre l'adoption d'un salaire minimum et d'heures de travail normalisées, l'opposition à l'externalisation, le soutien de la revendication des fonctionnaires pour que l'on cesse de transformer les emplois permanents en emplois contractuels.

Syndicalisation des non-syndiqués

Les effectifs du CMIU sont constants depuis quelques années. Le tableau suivant contient des données de 2005 à 2008.

	2005	*2006*	*2007*	*2008*
Nombre total de membres	10.288	10.174	9.971	10.235
dont affiliés à la FIOM	10.288	5.000	4.963	5.011
dont nombre de femmes	2.548	1.597	1.612	1.635
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	2.057	1.153	1.246	1.259

La principale stratégie de développement syndical du CMIU porte sur l'éducation des membres. Nous publions des revues avec des nouvelles sur les mouvements syndicaux dans le monde, et organisons souvent des ateliers sur des sujets divers comme la sécurité et la santé, la surdité professionnelle, les mouvements internationaux de travailleurs/euses.

Le recrutement de nouveaux membres est indispensable à la survie et au développement du syndicat. Le CMIU se donne beaucoup de mal pour amener les gens à adhérer. Par exemple, nous organisons chaque année des ateliers et des concours sur la santé et la sécurité au travail pour populariser ce thème auprès de nos membres. Cela avec d'autres activités de loisirs qui constituent autant de plates-formes pour recruter de nouveaux membres et établir des relations plus étroites entre membres. En dehors de l'organisation d'activités, nous avons lancé une campagne d'augmentation des effectifs (2008) en encourageant les membres à inviter d'autres ami(e)s et collègues à rejoindre nos syndicats, et des récompenses sont attribuées aux personnes qui ont pu recruter beaucoup de nouveaux membres.

Travailleuses

Comme il s'agit d'un de ses objectifs les plus importants, le CMIU encourage toujours la participation des travailleuses. Le nombre des représentantes dans les diverses conférences et activités est en augmentation. Nous encourageons également les femmes à assister en plus grand nombre aux conférences de la FIOM. En 2005, au 9ème séminaire de solidarité FIOM JC des métallurgistes d'Asie de l'Est et du Sud-Est, nous avions deux représentantes. En juin

2006, une femme du CMIU a participé à la réunion du sous-comité régional. Lors de la réunion des femmes de la FIOM, le 30 mars 2007, six représentantes assistaient à la conférence. En juin 2007, le CMIU a proposé la candidature de Mme Ng pour participer à la Conférence de liaison de la FIOM. Et en 2008, les femmes ont été encore souvent encouragées à assister à la conférence de la FIOM, ainsi qu'à d'autres réunions. Dans les autres activités organisées par le CMIU au niveau local, les femmes sont plus actives et plus décidées, et c'est pourquoi le nombre de femmes a augmenté pendant trois années consécutives.

Dans la structure syndicale, les femmes constituent maintenant une base solide dans le processus décisionnel. Par exemple, neuf des 15 membres du Comité exécutif du syndicat Hong Kong & Kowloon Electronics Industry Employees' Union sont des femmes; et presque tous nos affiliés ont les représentantes dans leurs comités exécutifs.

Emploi précaire

Les changements apportés aux formes d'emploi entraînent des changements dans les stratégies syndicales. Actuellement dans les secteurs d'emploi, on observe de plus en plus souvent un passage de l'emploi permanent à des formes d'emploi précaire. Le CMIU s'inquiète de l'augmentation du nombre de personnes qui se retrouvent avec un emploi précaire. Nous n'avons cessé d'exhorter le gouvernement à rejeter l'externalisation, qui ne procure pratiquement que des emplois précaires, et de rejeter également ceux qui utilisent des formes d'embauche contractuelles pour remplacer des emplois permanents, et chose plus importante, nous en sommes encore à lutter pour l'abolition du 'règlement 4.1.18' toujours en vigueur. Ce règlement prévoit que la personne embauchée doit travailler pour l'employeur pas moins de 4 semaines consécutives avec un minimum de 18 heures de travail par semaine avant de pouvoir bénéficier de la protection de la législation du travail. Ce règlement donne à l'employeur la possibilité d'exploiter les travailleurs/euses en réduisant leurs heures de travail ou la continuité de leur emploi pour se soustraire aux prestations auxquelles ont droit les salariés. Nous estimons que seule l'élimination de ce règlement pourra contribuer à limiter le développement de l'emploi précaire.

Droits des travailleurs/euses

Congé-éducation payé

CMIU et HKFLU sont les seuls groupes qui continuent de se battre pour cette question car nous pensons qu'il est important pour le personnel de mettre à niveau ses compétences dans le domaine de leur emploi et d'obtenir également d'autres connaissances. Les travailleurs/euses à Hong Kong trouvent qu'il est difficile de suivre des cours en raison de la longueur des journées de travail, et c'est pourquoi des congés payés à cette fin peuvent contribuer à résoudre ce problème. Étant donné que l'éducation est également un droit du travail, le CMIU s'est rendu dans plusieurs chambres de commerce et entreprises pour exprimer nos opinions, et écrira à d'autres syndicats pour demander de l'aide.

Cadre de qualification

Le cadre de qualification est une échelle normalisée établie dans différents secteurs afin de permettre aux salariés d'acquérir des qualifications étape par étape. Ce système est très utile pour assurer la sécurité de l'emploi et faire bénéficier les travailleurs/euses des avantages liés à la sécurité et la santé au cours du processus de vérification de la qualification. C'est pourquoi le CMIU soutient totalement ce système et participe à l'établissement de la répartition des qualifications pour s'assurer que la politique est réellement adaptée aux besoins des travailleurs.

Politique de la main-d'œuvre migrante

Le CMIU et nos affiliés font pression sur le gouvernement pour limiter le nombre de demandes de migrants afin de garantir des emplois pour la main-d'œuvre locale. Nous pensons que le gouvernement doit disposer d'un mécanisme pour s'assurer que les entreprises n'abusent pas de la politique en vigueur pour recruter une main-d'œuvre bon marché plutôt que de couvrir leurs besoins réels. Il faut accorder la priorité à la main-d'œuvre locale dans le recrutement de personnel.

INDE

Atlas Copco Employees' Federation
Sandvik Asia Employees Union c/o Sandvik Asia Ltd.
SKF Bearing India Employees' Union
Philips & B. C. Components Employees' Union

Unir les métallurgistes

Aujourd'hui, la FIOM a quatre affiliés à Pune, trois dans des entreprises suédoises et un dans une entreprise d'un autre pays. Les affiliés de la FIOM à Pune sont les suivants:

1] **Atlas Copco Employees' Federation**: Atlas Copco mène des activités depuis 1960. Actuellement, l'entreprise emploie près de 1.100 salariés, dont seulement 210 sont syndiqués. Actuellement, les ventes, les commandes et les bénéfices atteignent des niveaux jamais égalés.

2] **Sandvik Asia Workers' Union**: Actuellement, l'entreprise emploie près de 1.800 salariés, dont seulement 220 sont syndiqués. Actuellement, les ventes, les commandes et les bénéfices sont toujours plus importants.

3] **SKF Bearings Workers' Union**: SKF est entré en activité en 1958. Actuellement l'entreprise emploie environ 350.000 personnes, dont seulement 650 sont syndiquées. Actuellement, les ventes, les commandes et les bénéfices réalisent de nouveaux records. Nous avons lutté pendant plus de douze mois pour parvenir à un accord portant sur de nouveaux salaires, mais en raison du manque de volonté de la direction, cet accord salarial est toujours en attente de règlement.

4] **Philips BC Component Union**: La société Philips est totalement inapprochable. Des mafias locales sont engagées pour aider à constituer de nouveaux syndicats et éliminer l'ancien. Des pratiques déloyales de travail ont cours avec l'aide des mafias locales. Tous les représentants syndicaux ont été suspendus et révoqués.

Actuellement, les affiliés de la FIOM à Pune font face à beaucoup de problèmes du même ordre, et ils doivent surtout se battre pour survivre. La nature des problèmes est la suivante:

1] Puissance des travailleurs/euses qui se réduit de jour en jour

2] Emploi de main-d'œuvre contractuelle

3] Externalisation du travail qui s'accroît de jour en jour

4] Organisation/machinerie gouvernementale corrompue

5] Emploi abusif du statut d'apprentis et de stagiaires

6] Recrutement de personnel très compétent à des emplois peu qualifié

7] Offre de salaires élevés à des personnes non-syndiquées

Shramik Ekta Mahasangh – (Fédération des travailleurs unis)

Dans la ceinture industrielle de Pune, 70% des syndicats n'ont pas d'affiliation politique et travaillent sans contacts avec d'autres organisations. Du fait de l'approche individualiste de ces syndicats, ils se trouvent confrontés à de nombreux problèmes divers. Pour s'entraider, 37 syndicats ont formé, il y a quatre ans, une plate-forme commune sous le nom de Shramik

Ekta Mahasangh, c'est-à-dire fédération des travailleurs unis, enregistrée dans le cadre de la loi sur les syndicats de 1926.

Négociation collective

Le combat mené par Bajaj Auto: Nous avons mené ce combat sous la bannière de Shramik Ekta Mahasangha. Cela a duré un an et le pays tout entier suivait la situation de près en prenant note des évènements jour après jour. **Je suis très heureux de constater que l'atelier sur l'automobile organisé par la FIOM à Chennai, nous a beaucoup aidé. Nous avons gagné ce combat**.

Le combat mené par le syndicat des travailleurs contractuels de SKF à Pune: Ce combat a commencé un beau matin quand tous les salariés contractuels ont été licenciés sans préavis par l'entreprise. Shramik Ekta Mahasangha s'est lancé dans la lutte. Elle n'est pas encore terminée, mais la clé du succès réside dans le fait que le ministère du Travail du gouvernement du Maharashtra a recommandé au Haut gouvernement de mettre fin totalement au système du travail contractuel dans l'unité SKF.

John Dheere India Ltd., Shirur, Pune: Cette entreprise est en activité depuis 6 à 7 ans. Actuellement, la situation financière est très bonne et il en est de même du carnet de commandes, mais il y a maintenant un lock-out dans cette unité, et Shramik Ekta Mahasangha se bat pour défendre les droits des travailleurs/euses. Cependant, toutes les directions d'entreprise dans cette région reçoivent l'aide d'une mafia locale et Shramik Ekta Mahasangha se bat contre ces éléments avec l'aide des 37 syndicats.

Syndicalisation des non-syndiqués

En 1927–1928, il y avait 29 syndicats ouvriers avec environ 4.000 membres. Aujourd'hui, en Inde, il y a 65.000 syndicats qui ont en moyenne 700 membres. Près de 7 à 8 pour cent des travailleurs/euses appartiennent à un syndicat et les autres travaillent dans un secteur non syndicalisé ou ne sont pas eux-mêmes syndiqués.

Toutes les questions qui ont été mentionnées ci-dessus ont un impact profond sur les affiliés de la FIOM à Pune. Les membres de ces syndicats sont tous confrontés aux mêmes problèmes. Des éléments criminels ou des groupes mafieux obtiennent même des contrats pour casser l'unité des travailleurs/euses par un recours à des salaires illicites.

Emploi précaire

Dans le système du travail contractuel, on trouve des travailleurs temporaires, des stagiaires et des apprentis. Sur le total du travail, 70% est effectué avec des contrats de travail temporaire.

LES ATTENTES DE LA FIOM

En 2007-2008, des représentants de IF Metall et de SIF nous ont rendu visite avec des journalistes. Leurs visites ont offert un soutien moral et donné un nouvel espoir aux syndicats des entreprises Atlas Copco, Sandvik Asie, Alfa Lavel, Tetra Pack, et Sico. Les relations entre les syndicats indiens et suédois se renforcent. Je suis sûr que cela va nous aider beaucoup.

Steel, Metal & Engineering Workers' Federation of India

Unir les métallurgistes

L'objectif principal indiqué par le comité exécutif de la fédération indienne Steel, Metal & Engineering Workers Federation (SMEFI) concerne des stratégies visant à renforcer la fédération par l'unité des métallurgistes et de leurs syndicats pour syndiquer les personnes occupant des emplois précaires.

L'industrie métallurgique en Inde, qui représente environ le quart de l'activité dans l'industrie de transformation, s'est développée, en moyenne, à un rythme beaucoup plus rapide que la croissance enregistrée dans l'ensemble de l'industrie de transformation. Mais il faut observer que dans le secteur syndicalisé, beaucoup de grandes sociétés d'ingénierie ont fermé ou réduit leur activité en décidant de licencier du personnel, soit volontairement soit parce que la situation l'imposait, ce qui a eu comme résultat une grande perte d'emplois permanents. Dans le même temps, près de 1,4 million de nouveaux postes de travail étaient créés dans la métallurgie au cours de la dernière décennie, bien qu'il s'agisse pour la moitié d'entre eux d'emplois contractuels, occasionnels ou temporaires.

Solidarité internationale

Le Forum social indien (FSI) a été organisé en 2006 pour donner un nouvel élan au thème du Forum social mondial (FSM) "Un autre monde est possible". Dans la même optique, des séminaires ont été organisés pour traiter les questions nationales et internationales. SMEFI (HMS) a joué un rôle déterminant pour la réussite du FSI en 2006.

Une délégation du SMEFI s'est rendue au Consulat général du Japon à Mumbai et a remis une pétition pour exprimer le soutien des travailleurs/euses des Philippines et exiger le retrait des actions allant à l'encontre des intérêts des travailleurs/euses et des syndicats, décidées par la direction pour régler les différends.

SMEFI a présenté le 11 décembre 2006, jour de protestation, une lettre au Consulat général du Mexique à Mumbai dans laquelle la fédération affirmait son soutien à la lutte des mineurs au Mexique.

Syndicalisation des non-syndiqués

SMEFI a pu maintenir ses effectifs à environ 200.000 (deux cent mille), en dépit d'une externalisation à grande échelle et de la fermeture d'usines.

SMEFI a entrepris la tâche de syndiquer des personnes n'appartenant à aucun syndicat dans de nouveaux domaines comme les zones économiques spéciales (ZES), les industries/unités d'orfèvrerie, de transformation de l'acier et des secteurs connexes, de fabrication d'éponges de fer, de démolition des navires, dans les petites entreprises, l'industrie mécanique, l'automobile et les fabricants de pièces, etc.

Dans tout l'État, des campagnes intensives de syndicalisation ont également été menées par les affiliés, qui ont permis de recruter de nouveaux membres et de créer de nouveaux syndicats.

Au cours de cette période, beaucoup de programmes spéciaux de formation et d'ateliers ont été réalisés par SMEFI dans différentes parties de l'Inde.

À Orrisa, dans le secteur non syndicalisé, des raffineries et des exploitations minières ont été syndicalisées. Des efforts sont également déployés pour syndiquer les travailleurs de la nouvelle aciérie – Posco – ainsi qu'un projet de raffinerie pétrochimique.

Dans l'État de Haryana, les salariés des grands constructeurs automobiles sont exploités. Ces entreprises sont installées sur les terres acquises auprès de la population locale. Toutefois, cette population qui avait obtenu des emplois n'a pas reçu de salaires corrects et de bonnes conditions de travail. À Haryana, SMEFI qui syndique le personnel de ces unités de production a réussi à améliorer les salaires et à introduire un nouvel élément salarial. Les démolisseurs de navires sont parmi les travailleurs les plus exploités en Inde, et peut-être même dans le monde. Le travail est particulièrement dangereux, et c'est aussi une forme d'emploi très occasionnel. À Alang, SMEFI a réussi à syndiquer au 'Alang Sosiya Ship Recycling & General Workers Association' près de 400 travailleurs sur le plus grand chantier de démolition de navires du monde qui emploie plus de 70.000 personnes. Notre travail est apprécié, même au plan international, notamment dans les pays européens.

Le syndicat insiste sur les mesures à prendre pour la prévention et la protection de la santé des travailleurs/euses. Le résultat le plus spectaculaire réside dans l'appui de plus en plus grand des travailleurs/euses pour assurer leur syndicalisation.

Travailleuses

Les femmes ont toujours été tenues à l'écart par les employeurs des industries mécanique et métallurgique comme étant 'inaptes' à de tels travaux. C'est pourquoi les femmes ont constitué jusqu'à présent la catégorie la plus basse dans les emplois, tout au plus pour l'entretien et les services sanitaires. Avec la pression de plus en plus forte exercée par la mondialisation, les employeurs recrutent des femmes sur une grande échelle dans certains sous-secteurs, notamment dans la fabrication des composants électriques et électroniques. La même tendance est observée dans l'industrie du matériel informatique, le BPO [externalisation des processus d'affaires], l'informatique et autres secteurs des services.

Afin de promouvoir et de protéger les intérêts des travailleuses, nos affiliés ont pour instruction d'accorder une attention particulière à leurs problèmes. En conséquence, de plus en plus de femmes ont pris conscience des problèmes et soulevé des questions telles que la discrimination contre les femmes au travail, la disparité des salaires, les conditions de promotion et de travail, etc. Des réunions ont lieu périodiquement pour donner aux travailleuses l'autonomie leur permettant de négocier collectivement leurs revendications. SMEFI a maintenant des représentantes à son Comité exécutif au niveau Apex, et plusieurs affiliés ont également pris des mesures syndicales identiques au niveau de l'entreprise pour inclure des femmes dans leurs organes exécutifs. Des réunions séparées des travailleuses et du Comité des femmes constituent une partie des activités régulières des affiliés.

Emploi précaire

Au cours des quatre dernières années, la main-d'œuvre employée dans le secteur industriel a subi de grands changements dus à l'externalisation et à la sous-traitance, auxquels est venue s'ajouter la libéralisation des importations. Même les vacances de postes dues à des départs à la retraite, à des démissions, des décès etc. n'ont pas été remplies par des salariés employés de manière permanente, et ces types d'emplois permanents qui constituaient le noyau des effectifs salariaux passent à des entrepreneurs. Au fil des ans, cette tendance s'est développée dans le secteur non syndiqué, avec des relations d'emploi fragiles destinées écarter les salariés de la syndicalisation. En plus, le nombre de personnes occupant un emploi permanent est en

diminution constante en raison des cessations d'activité dans l'industrie et des licenciements qui en résultent.

Conformément à la politique de SMEFI, les affiliés dans tout le pays cherchent constamment à faire adhérer les travailleurs contractuels non syndiqués, et ces tentatives répétées ont amené les travailleurs permanents à soutenir la syndicalisation sous la bannière de SMEFI de leurs camarades de travail contractuels employés dans la même unité. Le changement de mentalité des travailleurs permanents est une évolution qui présente un aspect favorable et qui a permis d'accroître les effectifs dans les unités de SMEFI.

L'industrie métallurgique dans la province de Uttar Pradesh emploie plus d'un million de personnes. Il s'agit en majorité d'emplois contractuels, occasionnels, notamment dans l'industrie mécanique. L'unité de SMEFI en Uttar Pradesh a mené une longue campagne pour obtenir des salaires et des conditions de service convenables pour les travailleurs/euses contractuel(le)s. Les employeurs étaient encore réticents pour payer le salaire minimum légal, et après une lutte soutenue (organisationnelle et juridique) les travailleurs/euses contractuel(le)s ont obtenu justice et leurs salaires sont alignés sur le salaire minimum légal

Comme le veut la FIOM, SMEFI a tenu des programmes de campagne dans des réunions, en collant des affiches, en manifestant contre l'emploi précaire en Inde. Les unités de SMEFI dans l'État ont présenté un mémorandum au ministre du Travail, au chef du gouvernement de l'État et aux services de la main-d'œuvre, en exigeant le règlement des problèmes. À Mumbai, une manifestation a eu lieu pour protester contre l'emploi précaire et exiger la régularisation de tous les travailleurs/euses contractuel(le)s, des personnes occupant des emplois occasionnels et temporaires, et l'extension des mesures relatives à la sécurité sociale, à la santé et la sécurité, aux personnes occupant un emploi précaire. Le programme a également été appliqué dans les États de Haryana, Maharashtra, Karnataka, Andhra Pradesh, Jharkhand, West Bengal, Orrisa, Chattisgarh, Uttar Pradesh, avec une participation massive des travailleurs/euses.

Les revendications suivantes ont été présentées aux gouvernements des différents États fédérés et du gouvernement fédéral au nom de SMEFI:

1. Mettre fin aux emplois contractuels qui remplissent une fonction essentielle et sont permanents par nature.
2. Régularisation de tous les emplois contractuels, occasionnels ou temporaires en emplois permanents.
3. Mise en œuvre effective de mesures de santé et de sécurité sur le lieu de travail
4. Promulgation immédiate du 'projet de loi sur les travailleurs/euses du secteur non syndiqué' avec tous les amendements proposés par hind. Mazdéen Saba (HMS).
5. Remplissage de tous les postes vacants dans le secteur public.
6. Commission salariale pour les travailleurs/euses de l'industrie mécanique.
7. Déclaration sur l'activité de démolition des navires en tant qu''industrie' et extension de la sécurité sociale et autres prestations conformément à la législation du travail en vigueur.
8. Mettre fin à l'externalisation des emplois dans l'unité centrale de production.
9. Application de toute la législation du travail à l'ensemble de la main-d'œuvre.
10. Strict respect du paiement des salaires minimums à tous/toutes les travailleurs/euses.
11. Extension de la caisse de prévoyance et accès de tous/toutes les travailleurs/euses au régime de sécurité sociale ESIC.

Droits des travailleurs/euses

La revendication déjà ancienne et la poursuite de la lutte de l'ensemble des travailleurs/euses pour obtenir la couverture universelle de la sécurité sociale sont toujours sans réponse depuis plus d'une décennie, quel que soit le gouvernement en place. En dépit de plusieurs projets de loi sur la sécurité sociale pour le secteur non syndiqué et d'une recommandation de la Commission nationale sur la question, la législation relative à la sécurité sociale est encore en

suspens. SMEFI a intensifié sa lutte pour obtenir la promulgation d'une législation appropriée de sécurité sociale.

Pour mettre fin à l'augmentation toujours plus grande du taux de chômage dans le pays et pour faire pression sur le gouvernement pour qu'il fournisse des emplois aux chômeurs, l'une des stratégies les plus sûres au cours des quinze dernières années a été de faire du 'travail' un droit fondamental de chaque citoyen/ne. Dans cette optique, une campagne nationale a été lancée et plusieurs programmes ont été élaborés par le Comité de la jeunesse du HMS pour faire pression sur le gouvernement afin qu'il accepte sa demande.

Pour intensifier la campagne, une manifestation a été organisée le 1er mars 2007 devant le Parlement. Plus de 10.000 personnes étaient rassemblées, dont un grand nombre de militant(e)s de la SMEFI venu(e)s de tout le pays.

Le revenu quotidien moyen des travailleurs non qualifiés est de 112 Rs comme le précise la loi sur le salaire minimum. C'est aussi le salaire versé dans les établissements de l'industrie mécanique employant moins de 50 salariés. Le salaire dans les établissements de l'industrie mécanique employant plus de 50 salariés a été fixé par le gouvernement de l'État dans une notification en 2000. Les employeurs ont toutefois obtenu une 'suspension' de cette notification par la Haute Cour, ce qui fait que les travailleurs n'ont reçu que le salaire versé précédemment, à savoir 2.042 Rs pour les travailleurs non qualifiés, 2.355 Rs pour les semi-qualifiés. Après une longue lutte et environ 10 meetings régionaux organisés par SMEFI Uttar Pradesh, le gouvernement de l'État a fait pression pour obtenir la suppression de la 'suspension' et finalement la Haute Cour a rendu un jugement en faveur des travailleurs et ordonné aux employeurs de verser les salaires fixés avec les arriérés.

SMEFI a mené une campagne soutenue contre la politique irréfléchie du gouvernement central concernant la mise en place d'énormes zones économiques spéciales (ZES). En fait, SMEFI a été le premier à lancer une campagne contre la création de zones économiques spéciales sur des terres agricoles, immédiatement après que le gouvernement central eut envoyé des signaux concernant l'introduction d'un projet de loi au Parlement sur les ZES. SMEFI a joué un rôle déterminant dans l'organisation d'un forum commun 'Vishesh Arthik Khsetra Kruti Samiti' (VAKKS).

Divers programmes d'action ont été menés pour exiger l'abandon de la ZES Navi Mumbai Maha Mumbai et de la loi de 2005 sur les ZES. Cette campagne a produit des résultats et mis sur la défensive les promoteurs des zones économiques spéciales, ainsi que le gouvernement de l'État.

INDONÉSIE

Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia – FSPMI
(Fédération des syndicats indonésiens de métallurgistes)

Unir les métallurgistes

La FSPMI a pour dessein d'établir une organisation syndicale démocratique, libre, représentative, indépendante de métallurgistes en vue d'obtenir le bien-être et la justice sociale.

- Nous avons pour mission d'améliorer la qualité de vie et les moyens d'existence des travailleurs indonésiens et de leurs familles, fondés sur l'humanité, l'équité et un comportement civilisé. Cela implique le renforcement de la solidarité et de l'amitié pour les travailleurs et leurs familles, l'augmentation de la productivité du travail, les spécifications et les conditions de travail, et le développement de la solidarité entre travailleurs/euses.
- Pour réaliser notre mission, nous devons devenir un membre actif de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) et nous investir dans les politiques du travail, en établissant un code d'éthique politique pour l'organisation.

Nous avons déterminé à notre troisième Congrès les cinq piliers qui permettront de soutenir l'action engagée par la FSPMI, ä savoir:

- *Garde métallurgique:* Un outil servant à l'organisation de rassemblements et de manifestations de masse sur les questions syndicales, les questions nationales et sur la solidarité internationale.
- *Institution d'une aide juridique (LBH) de la FSPMI*: Officiellement inscrit dans le cadre notarial et à la Cour de justice de l'État de Jakarta, cet outil a pour fonction d'assurer la défense des travailleurs/euses membres de la FSPMI (ou d'autres travailleurs/euses) pour résoudre des conflits du travail – affaires civiles ou affaires pénales.
- *Le journal* Perdjoeangan *publié par la FSPMI:* Un outil de l'organisation qui peut servir à nous aider dans nos luttes locales et propager au niveau national nos idées sur les questions relatives au travail car jusqu'à présent, nous n'avons pas eu la possibilité de donner des informations sur les questions relatives au travail dans la presse nationale.
- *La Coopérative mère des métallurgistes indonésiens (INKOPBUMI):* Cet outil appuiera nos efforts visant à augmenter, gérer et développer l'efficacité économique actuelle des travailleurs/euses membres de la FSPMI, et d'améliorer la situation économique de l'organisation.
- *Centre éducatif du travail (Centre de formation) qui appartient à la FSPMI:* Le Centre nous donne la possibilité de former continuellement de nouveaux/elles militant(e)s, de leur donner les connaissances, la loyauté et le militantisme leur permettant de lutter pour assurer la défense des membres et de la nation indonésienne.

Les principales questions sur lesquelles nous travaillons concernent des salaires raisonnables, l'opposition à l'externalisation, la protection par le biais de conventions collectives en faveur des travailleurs/euses (notamment le renforcement des fonctions de contrôle, de la sécurité sociale, de l'application des droits fondamentaux du travail comme la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés, les primes, les indemnités de licenciement) et la protection en cas de cessation d'emploi.

Négociation collective

Nous travaillons sur les questions suivantes:

- amélioration en qualité et en quantité des conventions collectives;
- mise en application des lois sur les salaires dans le cadre d'un système salarial national raisonnable et d'un système salarial sectoriel;
- mise en œuvre d'un filet de protection sociale par un système d'assurance sociale des travailleurs/euses et d'assurances pour les soins de santé.

Les progrès obtenus dans la négociation collective sont les suivants:

	2005	***2006***	***2007***	***Août 2008***
Secteur: Métallurgie	33	37	42	45
Secteur: Électronique et Électricité	27	34	36	36
Secteur: Automobile	38	42	48	55
Total: Conventions collectives	**98**	**113**	**126**	**136**
Total: Au niveau des entreprises	238	271	336	360

Notre stratégie visant à accroître le nombre de conventions collectives comporte:

- Formation sur les conventions collectives.
- Publication et diffusion d'un manuel sur les conventions collectives dans les usines.
- Mise en place d'équipes de contrôle au niveau de la section syndicale et au niveau national pour aider les unités qui veulent négocier une convention collective.
- Remise à chaque secteur de 10 'modèles' de convention collective à titre d'information (avec notamment des renseignements sur les conditions nécessaires pour négocier une convention collective, la santé et la sécurité, le système salarial, le système de protection sociale et le système d'attribution des primes, le système de sécurité sociale, le régime de retraite, les relations industrielles, la main-d'œuvre occupant des emplois permanents, les travailleurs/euses contratuel(le)s et l'externalisation de la main d'œuvre).

Solidarité internationale

Nous nous sommes attachés à développer la communication avec d'autres syndicats au niveau national et au niveau international.

Nous nous sommes attachés à coopérer à la réalisation d'activités éducatives avec des organisations internationales du travail comme la FIOM, l'ACILS, la FNV, la Fondation Friedrich Ebert, IF METALL.

La FSPMI suit les activités de la FIOM et exprime sa solidarité aux travailleurs/euses d'autres pays. Citons comme exemples l'indépendance syndicale au Mexique, Toyota Philippines, la solidarité avec le Président du KCTU quand il était emprisonné, et la part prise dans l'action mondiale de la FIOM contre l'emploi précaire.

Syndicalisation des non-syndiqués

L'objectif pour la syndicalisation des non-syndiqués porte sur des effectifs de 250.000 membres et 500 usines jusqu'en 2011.

Encourager la discipline des membres pour verser une cotisation s'élevant à 1% du salaire.

	Dec-05			Dec-06			Dec-07			Aug-08		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Automobile	19,684	1,831	21,515	23,692	4,582	28,274	25,152	4,675	29,827	29,171	4,812	33,983
Electronique	19,558	31,197	50,755	19,335	29,434	48,769	22,178	34,952	57,130	21,384	32,443	53,827
Métallurgie	15,178	3,374	18,552	15,726	3,269	18,995	16,989	2,704	19,693	17,184	3,919	21,103
Ch. Navals	62	-	62	47	-	47	682	30	712	910	33	943
Ind. Diverses									369			369
Emploi précaire			15,163			15,163			15,151			15,151
Total généra	54,482	36,402	106,047	58,800	37,285	111,248	65,001	42,361	122,882	68,649	41,207	125,376

Travailleuses

Comme indiqué au 3ème Congrès de la FSPMI, notre travail sur l'autonomie des femmes pour la période 2006-2011 comprend la mise en place d'une représentation des femmes à tous les niveaux par la constitution d'une direction et d'un bureau des femmes à tous les niveaux de noter structure, l'organisation de relations sociales et de campagnes sur l'égalité entre femmes et hommes, et sur les questions propres aux travailleuses, et un encouragement à l'activité des femmes dans l'organisation et à leur participation aux prises de décision, par un renforcement du rôle et du programme du directoire des femmes.

- La structure de notre Conseil central a été modifiée de façon à avoir une meilleure représentation des femmes. En 2001-2006, 15 hommes siégeaient au Conseil central; il y a maintenant 20 représentants – quatre femmes et 16 hommes. Nous avons maintenant un bureau des femmes dans deux secteurs, avec un total de femmes qui en ont la responsabilité: secteur électronique/électronique – 7 femmes et secteur de l'automobile – 8 femmes.

- Les activités destinées à encourager l'autonomie des travailleuses par le biais du bureau portent sur l'amélioration de la communication et la consolidation du nombre de membres féminins (consolidation et mise en réseau), une participation active aux activités liées à la réforme de la législation nationale, une liberté d'expression et des pourparlers avec les femmes, des visites d'usine avec une grande proportion de travailleuses (une fois par mois), la rédaction d'un article sur les travailleuses, et un contrôle serré des élections organisées dans l'usine ou dans la section pour s'assurer que les femmes participent en nombre suffisant aux travaux de l'organisation (conformément au quota de 30%).

Emploi précaire

Notre stratégie de lutte contre l'emploi précaire, qui n'est pas conforme à la législation du travail indonésienne, repose sur une coordination et un regroupement des responsables des sections sur les questions concernant l'externalisation au niveau de l'usine, des demandes de rencontre avec la direction de l'entreprise pour parler du problème de l'externalisation et pour informer l'entreprise que la FSPMI a pour politique de refuser l'externalisation et qu'elle lancera si nécessaire un ordre de grève.

Au niveau de la branche, nous envisageons d'avoir une réunion spéciale avec le régent/maire dans la région et d'informer le 'régent', le maire, le Parlement régional, que la FSPMI est contre l'emploi précaire qui n'est pas conforme à la législation du travail en Indonésie.

- Nous nous sommes engagés à assurer le suivi, la coordination et le soutien d'un Programme d'action contre l'emploi précaire, et d'informer le gouvernement et les directions d'entreprises que l'externalisation est illégale et n'est pas conforme à la législation du travail.

Les résultats sont les suivants: des entreprises ont éliminé complètement l'emploi précaire (par exemple, Honda et Hino). Au niveau de l'usine, certaines ont refusé d'intégrer l'emploi précaire à la convention collective et des lettres ont été envoyées aux 'régents'/maires (par exemple, les 'régents' de Bekasi et de Karawang) pour refuser l'emploi précaire (externalisation).

Droits des travailleurs/euses

En ce qui concerne l'application des normes fondamentales du travail de l'OIT, nous avons participé activement à la phase de consultation pour l'établissement de la loi n° 21 (2000) concernant le syndicat dans l'application de la convention de l'OIT n° 87. Nous avons entrepris de contrôler activement l'établissement d'une convention collective avec l'entreprise (syndicat membre de la FSPMI) pour l'application de la convention de l'OIT n° 98. Nous nous sommes également engagés activement dans les discussions et les recommandations au gouvernement et au Parlement sur l'interdiction de la discrimination, comme indiqué dans la convention de l'OIT n° 111, et nous avons mené une campagne active à base sociale sur la position détenue par les femmes et les hommes, et réalisé une étude sur ce sujet avec le bureau de l'OIT à Djakarta.

JAPON

Japan Council of Metalworkers' Unions (FIOM-JC)

Unir les métallurgistes

FIOM-JC a été établi en 1964 sous forme de Conseil du Japon de la FIOM par quatre fédérations industrielles et deux syndicats d'entreprise, dans le but de renforcer et de promouvoir l'unification des syndicats dans l'industrie métallurgique au Japon et de constituer un point de contact pour la FIOM. Aujourd'hui, la FIOM a cinq fédérations industrielles qui représentent des travailleurs/euses dans l'industrie métallurgique au Japon.

FIOM-JC assure une promotion et une coordination effectives de la négociation collective, de la syndicalisation, de l'éducation et des activités internationales, et détient une position solide dans le 'secteur privé', la 'fabrication industrielle' et 'l'industrie métallurgique'.

Sociétés transnationales

Pour assurer le respect des normes internationales du travail, nous avons continuellement fait des efforts pour tenter de conclure des accords-cadres internationaux (ACI) avec des entreprises multinationales japonaises. Toutefois, aucun accord n'a pu être conclu jusqu'à présent en raison du refus systématique des entreprises.

La leçon à tirer est que les multinationales japonaises ne sont pas prêtes à signer un ACI. En 2006, dans un premier pas vers un ACI, nous avons commencé à organiser des séminaires deux ou trois fois par an, dans le cadre d'une nouvelle approche mettant l'accent sur l'importance de l'observation des normes internationales du travail à l'étranger dans les activités menées par les multinationales japonaises. Les séminaires n'étaient pas seulement suivis par des représentants syndicaux du personnel des entreprises, mais aussi par des membres de la direction de ces entreprises. Nous essayons de sensibiliser les participant(e)s aux séminaires sur le fait qu'il est important de respecter les normes internationales du travail. Aussi, devons-nous procéder à un échange d'informations et à des discussions sur des cas de conflit dans l'industrie et sur les activités internationales des syndicats. Nous fournissons également du matériel éducatif dans le cadre des séminaires. En plus de ces activités de FIOM-JC, nos fédérations industrielles affiliées organisent également des séminaires identiques et abordent de manière préventive les situations conflictuelles dans les activités des multinationales japonaises à l'étranger dans le but de préserver les normes internationales du travail.

Dans le cadre des activités éducatives pour nos membres, nous organisons un programme international d'éducation dans le travail. Nous constituons une délégation que nous envoyons à l'étranger pour rencontrer les affiliés de la FIOM et pour amener une prise de conscience des normes internationales du travail, partager l'expérience obtenue dans les activités internationales, et surtout faciliter une communication directe avec les syndicats de travailleurs/euses à l'étranger. Nous avons envoyé une délégation en Malaisie et en Thaïlande en 2008, et les réunions ont été fructueuses et utiles. Nous tenons à exprimer nos remerciements aux affiliés de la FIOM dans ces pays.

Négociation collective

FIOM-JC et nos fédérations industrielles affiliées soutiennent nos syndicats d'entreprise affiliés dans la négociation collective. Les syndicats d'entreprise sont directement

responsables de la négociation collective au sein de leur entreprise. Nous concentrons la négociation collective au printemps pour lui donner de l'efficacité et mieux la coordonner. Nous appelons cela 'Lutte pour une amélioration totale de la vie au printemps: SHUNKI SEIKATSU TOSO', également connue sous le nom de 'SHUNTO'. Nous négocions sur les salaires, les primes, des modèles de salaire minimum, les heures de travail et autres sujets contenus généralement dans les conventions collectives des entreprises. FIOM-JC et nos fédérations industrielles affiliées, ainsi que les syndicats de travailleurs/euses, partagent une philosophie et des stratégies de lutte communes, et synchronisent la période des négociations afin d'en garantir la coordination. Nous appelons cela 'Lutte commune FIOM-JC: JC KYOTO'. Cette coordination des efforts a une énorme influence sur les négociations salariales dans d'autres secteurs.

Nous commençons généralement les discussions en septembre sur la position à adopter pour que JC KYOTO présente nos revendications, et nous arrêtons définitivement notre position en décembre. Sur la base de nos revendications, les fédérations industrielles et les syndicats d'entreprise affiliés déterminent leurs propres politiques industrielles. Ensuite, ils entament des négociations en présentant les revendications à la direction des entreprises vers le milieu de février. À une certaine date en mars, après une série de réunions de négociation collective, les syndicats des grandes entreprises de JC KYOTO reçoivent les réponses des directions. Le résultat des négociations menées par JC KYOTO depuis les années 1960 est considéré comme une base de référence dans les autres secteurs. Il est donc important que nous obtenions des résultats satisfaisants pour pouvoir en étendre les effets positifs aux autres affiliés de FIOM-JC, ainsi qu'aux travailleurs/euses des autres secteurs.

En plus des efforts accomplis dans le cadre de la négociation collective, nous participons également de manière active au processus de prise de décision pour l'adoption d'un salaire minimum légal dans l'industrie. Il s'agit d'une réglementation minimum des salaires applicable aux travailleurs/euses dans l'industrie métallurgique, qui fixe un niveau plus élevé des salaires que le salaire minimum légal régional pour en faire la norme nationale. Environ 170 normes de salaire minimum sont établies par l'industrie et par l'administration dans le secteur de la métallurgie et dans l'ensemble du pays, et la plupart d'entre elles sont de 10% à 20% plus élevées que les normes régionales de salaire minimum.

Augmentation moyenne des salaires de FIOM-JC (moyenne pondérée) en Yen et en montant pondéré du salaire moyen			
2005	***2006***	***2007***	***2008***
4.747	5.252	5.419	5.529

Solidarité internationale

FIOM-JC organise périodiquement des réunions bilatérales avec des affiliés de la FIOM comme IG Metall, Nordic IN et des affiliés de la FIOM en République de Corée pour partager des expériences, des connaissances, des stratégies de développement mutuel et également pour promouvoir la solidarité internationale.

FIOM-JC coopère avec les affiliés de la FIOM en Asie pour la tenue de la 'Conférence asiatique de liaison des métallurgistes' afin d'assurer la mise en valeur des travaux du Séminaire asiatique sur la solidarité. Il s'agit d'un forum qui permet à tous les affiliés de la FIOM en Asie de participer activement aux activités de la FIOM en Asie et dans le Pacifique, et de développer davantage le mouvement des métallurgistes en Asie. Sa première réunion s'est tenue en juin 2008 à Kuala Lumpur. Nous avons examiné la question de l'emploi précaire, et notamment les activités réalisées pour la journée mondiale d'action contre l'emploi précaire et la syndicalisation de la main-d'œuvre non syndiquée.

Pour la journée mondiale d'action contre l'emploi précaire, FIOM-JC a remis le 7 octobre une pétition au gouvernement portant sur des revendications, et a organisé le 9 octobre 2008 un meeting de masse aux côtés de JTUC-RENGO (Confédération japonaise des syndicats) et d'autres affiliés japonais du Conseil des FSI (fédérations syndicales internationales).

Nous avons adopté une approche préventive des conflits dans les entreprises multinationales menant des activités à l'étranger, qui doivent respecter les normes fondamentales du travail. Dans le cas où un conflit se produirait, nous soutiendrions les travailleurs/euses dans leur lutte pour parvenir à une bonne solution grâce à une coordination des efforts avec les fédérations industrielles et les syndicats affiliés.

Syndicalisation des non-syndiqués

L'une des questions les plus graves pour nous est la syndicalisation des travailleurs/euses occupant des emplois atypiques (emplois précaires). Nous avons réussi, grâce à une coordination des efforts, à syndiquer la main-d'œuvre employée à temps partiel et de manière périodique par de grandes entreprises.

	2005	***2006***	***2007***	***2008***
Effectifs (chiffres officiels)	1.988.538	1.947.042	1.990.632	2.008.651
Nombre de femmes	215.921	208.612	218.165	

Travailleuses

Correspondant à la réunion sous-régionale des femmes de la FIOM pour l'Asie de l'Est, FIOM-JC a organisé sa réunion de coordination des femmes. Nous partageons également des informations avec les affiliés de FIOM-JC et coordonnons les activités internationales, notamment celles de la FIOM. Nos affiliés prennent une part active aux travaux réalisés par les femmes de JTUC-RENGO.

Emploi précaire

En avril 2004, l'entrée en vigueur de l'amendement à la loi sur le personnel intérimaire (loi visant à garantir le bon fonctionnement des entreprises par l'engagement de personnel intérimaire et l'amélioration des conditions de travail de ce personnel), a autorisé les entreprises à employer du personnel fourni par des agences d'intérim sur les chaînes de production, ce qui a permis le remplacement progressif du personnel régulier par des personnes occupant des emplois atypiques. Actuellement, plus de 30% des salariés au Japon sont des travailleurs/euses atypiques.

Cette situation nous a amené à effectuer les activités de syndicalisation mentionnées ci-dessus pour améliorer les conditions de travail dans les emplois atypiques, en collaboration avec le Centre des travailleurs non réguliers de JTUC-RENGO. Aussi, demandons-nous au gouvernement de modifier la législation et le système en vigueur concernant les emplois atypiques.

Droits des travailleurs/euses

Au Japon, les principaux droits des travailleurs/euses sont garantis, comme par exemple le droit de se syndiquer, de négocier et d'agir collectivement. Toutefois, certains syndicats sont

confrontés à des pratiques déloyales de travail. Il n'est pas si facile de syndiquer les salariés en raison de l'ingérence de la direction, comme c'est le cas dans d'autres pays.

L'une des revendications contenues dans notre programme concerne la qualité du travail et le respect des normes fondamentales du travail dans le monde entier. Nous demandons au gouvernement japonais de s'assurer que les conventions de base de l'OIT deviennent des règles internationales fondamentales par un renforcement de l'OIT. C'est pourquoi nous exigeons la ratification immédiate des conventions de l'OIT n° 105 et n° 111 qui ne sont pas encore ratifiées.

Nous avons adopté une résolution comportant notamment les demandes suivantes à la 47ème Convention nationale de FIOM-JC qui s'est tenue le 2 septembre 2008.

- Le gouvernement et la direction de l'entreprise doivent faire le maximum d'efforts pour créer des emplois de qualité.
- Par 'emploi de qualité' nous voulons dire un emploi humain, stable et à long terme, ou un emploi de courte durée choisi par l'individu, qui offre un traitement équitable et équilibré répondant au principe d'une même rémunération pour un même travail.
- La suppression des faux contrats, l'élimination de l'embauche à la journée, et un contrôle strict de la double instabilité de l'embauche à court terme et indirecte sont essentiels.
- La période d'essai des jeunes travailleurs/euses et le système des cartes d'emploi devraient servir à promouvoir le travail à temps plein. De plus, un soutien élargi du gouvernement est nécessaire pour le salaire minimum et le logement.
- Les crèches et la garde des enfants après l'école devraient être développées en qualité et en nombre suffisant. Les conditions devraient permettre aux parents célibataires de travailler dans la stabilité et d'élever leurs enfants en toute tranquillité d'esprit.
- Il est nécessaire d'établir des plans de correction et de contrôle plus stricts des systèmes de formation des travailleurs étrangers qui sont criblés de problèmes en raison des abus commis avec ces systèmes, et d'améliorer encore le système qui permet d'aider les travailleurs/euses d'origine japonaise qui ont décidé de s'établir dans le pays.
- Tous les lieux de travail à travers le monde devraient se conformer aux normes fondamentales du travail, offrir une égalité entre les personnels de production et d'encadrement, et une répartition juste et équitable des fruits du travail.

MALAISIE

Electrical Industries Workers' Union
Metal Industry Employees' Union
National Union of Transport Equipment & Allied Ind. Workers

Unir les métallurgistes

Les affiliés de la FIOM en Malaisie sont les suivants: Electrical Industries Workers' Union, Metal Industry Employees' Union, National Union of Transport Equipment & Allied Ind. Workers.

- En accord avec le Programme d'action de la FIOM, les trois syndicats affiliés ont formé un Conseil national en 2005. Nous adoptons dans cette formation une stratégie commune pour faire face aux situations et recueillir l'appui des membres en préconisant le travail décent, les négociations, etc.

Les trois affiliés ont joué un rôle important en s'associant au Malaysian Trades Union Congress (MTUC) pour s'opposer à la modification de la législation du travail en vigueur, et un meeting à l'échelon national a été organisé en signe de protestation.

Malgré les protestations et le mécontentement exprimés pour les amendements, le gouvernement a continué sur sa lancée, et la loi est entrée en vigueur en février 2008.

Un autre aspect de notre plan d'action concerne la poursuite d'une discussion avec les syndicats maison pour qu'ils fusionnent avec les syndicats nationaux; il s'agit d'un effort continu de notre part.

Cependant, la Malaisie est décidée à promouvoir sérieusement la 'Politique vers l'Est' en imitant le modèle japonais de développement industriel. Le strict respect de cette politique nécessite également que le gouvernement encourage le développement des syndicats maison dans le pays. L'introduction des syndicats maison a conduit à des scissions dans de grands syndicats, encouragées par les employeurs qui peuvent ensuite manipuler les syndicats maison. Il n'y a pas d'uniformité dans les négociations salariales, ce qui laisse beaucoup de travailleurs/euses à la merci des employeurs.

Négociation collective

La hausse du prix du carburant et l'augmentation générale du prix des biens de consommation ont porté un coup sérieux à la capacité des travailleurs/euses à maintenir un niveau de vie décent, compte tenu du salaire minimum en Malaisie. Dans un effort concerté, nous sommes restés cohérents dans notre approche pour inciter les entreprises à accorder une subvention, bien que des conventions collectives aient déjà été conclues. Les employeurs ont répondu avec tiédeur, mais nous avons réussi à en convaincre un petit nombre, sinon tous, à accorder cette subvention.

Syndicalisation des non-syndiqués

Il se peut que parmi nos activités, ce qui saute le plus aux yeux est la syndicalisation de la main-d'œuvre dans notre syndicat. La loi sur les syndicats et la loi sur les relations

professionnelles, ainsi que les dispositions contenues dans ces lois, sont destinées à aider un syndicat à déposer une demande de reconnaissance.

Cependant de nos jours, les employeurs aiment beaucoup contester devant la Haute Cour la décision du ministre des Ressources humaines quand il ordonne à l'entreprise de reconnaître le syndicat. Ces procédures devant la Haute Cour prennent beaucoup de temps, sont pénibles et coûteuses pour le syndicat et même pour un syndicat national.

Une autre lutte concerne la syndicalisation dans le secteur électronique, et le gouvernement s'est montré très réticent à accorder la reconnaissance. Bien que certains progrès aient été accomplis, cela s'est fait très lentement. Après beaucoup de pression du syndicat, il semblerait que le gouvernement approuve la formation de syndicats nationaux.

FIOM-MC a soutenu très fortement cette lutte, et nous demandons instamment à la FIOM d'accorder une aide solidaire pour permettre au comité intérimaire formé récemment de commencer ses travaux pour être prêt à faire face aux défis futurs et à ce que l'avenir réserve à la main-d'œuvre dans le secteur.

En ce qui concerne les entreprises de la métallurgie dans le pays, nous constatons qu'elles sont en train de remplacer une partie du personnel par l'introduction de l'automatisation. Nous avons aussi assisté récemment à une vague de licenciements. Des fermetures/délocalisations et des fusions sont autant de raisons qui ont contribué une baisse des effectifs syndicaux.

Avec la libéralisation du commerce, de nombreuses entreprises changent de propriétaire du jour au lendemain. Souvent, les nouveaux propriétaires ne veulent pas reconnaître les avantages obtenus précédemment. Dans cette situation, le personnel n'est pas protégé par un syndicat, lequel d'autre part perd des membres et doit recommencer tout le processus de syndicalisation. Ce processus prend au moins deux ans.

Les trois affiliés organisent régulièrement des cours de formation pour leurs membres, notamment des programmes destinés à former des responsables, mais aussi sur la syndicalisation et les procédures de revendication. Récemment, le Conseil de Malaisie a organisé, en collaboration avec l'American Center for International Labor Solidarity (ACILS), un cours de cinq jours destiné à former des organisateurs/trices; cette formation commence à porter ses fruits.

Travailleuses

La participation des femmes aux luttes syndicales progresse lentement. Nous avons commencé à faire siéger des femmes au Comité syndical du lieu de travail, et des femmes siègent même au Conseil exécutif. Les trois syndicats ont chacun au moins deux représentantes qui occupent des postes clés dans leur syndicat.

Emploi précaire

Bien que la mondialisation ne nous épargne pas, elle semble être encore pire que la catastrophe naturelle qui survient dans le monde. Lorsque la cupidité s'installe, le recours à l'emploi précaire est assurément en hausse avec une fois de plus cette bataille avec les employeurs qui cherchent à justifier ce type d'emploi, alors que chaque syndicat s'y oppose.

Du point de vue syndical, les trois affiliés sont en désaccord avec les employeurs, et veulent organiser des manifestations (des meetings) pour éliminer l'emploi précaire. Les entreprises demandent aux syndicats d'être patients, et certains ont promis de cesser progressivement d'avoir recours à l'emploi précaire. Souvent, une augmentation de la production à la suite

d'une demande soudaine de produits semble être la raison du recours à l'emploi précaire, mais une vérification continue révèle que la véritable intention à long terme des employeurs est de maintenir l'emploi précaire pour des raisons évidentes.

Droits des travailleurs/euses

Au niveau national, à la suite de notre discussion concernant C111, le ministre des Ressources humaines semblait directement prêt à enquêter sur certains cas de discrimination au travail dont des travailleurs/euses agricoles ont été les victimes; il a finalement condamné fermement ce type de discrimination dans le travail et averti que les coupables seraient traduits en justice.

Une autre raison pour laquelle le gouvernement devrait rectifier cette convention est l'afflux de main-d'œuvre étrangère dans le pays, à la fois avec des documents d'entrée sur le territoire et sans papiers, qui atteint le chiffre ahurissant de deux millions de personnes en situation régulière et un nombre égal en situation irrégulière dans le pays.

Le climat actuel (pour les droits légaux de la main-d'œuvre étrangère) ne favorise certainement pas cette main-d'œuvre. Chaque fois, ces personnes sont réprimées – nous entendons dire le plus souvent que les salaires ne sont pas payés régulièrement – et veulent engager une action contre l'employeur en se tournant vers le ministère du Travail; l'employeur annule dans ce cas le permis de travail, ce qui les fait entrer sur-le-champ dans l'illégalité et provoque l'entrée en lice des autorités chargées de l'immigration.

NÉPAL

Nepal Factory Labour Congress - NFLC

Unir les métallurgistes

Nous sommes le seul affilié de la FIOM au Népal, et nous syndiquons et recrutons de nouveaux membres en mettant l'accent sur les jeunes et les femmes.

Sociétés transnationales

Jusqu'à présent, nous n'avons pas négocié d'accord-cadre international (ACI) sur le modèle de la FIOM. Toutefois, nous avons participé en tant que syndicat puissant à beaucoup de négociations avec des sociétés transnationales qui mènent des activités au Népal.

Négociation collective

Nous avons participé à de nombreuses luttes, à des agitations et des grèves liées à la négociation collective dans les usines au Népal où il y a des métallurgistes. Nous avons négocié avec succès des améliorations dans la sécurité sociale et les prestations, telles que les allocations spéciales, les indemnités de repas, l'allocation d'éducation, l'assurance-vie. Actuellement, nous négocions au niveau central avec le gouvernement une augmentation du salaire minimum.

Solidarité internationale

Nous avons étendu notre solidarité aux travailleurs/euses d'autres pays. Par exemple, nous avons envoyé des lettres de protestation à Toyota (Philippines) et avons agi dans le cadre de la campagne pour l'indépendance syndicale au Mexique.

Syndicalisation des non-syndiqués

		2005	*2006*	*2007*	*2008*
Nombre total de membres		7.385	7.485	7.605	7.975
	dont affiliés à la FIOM	7.010	7.050	7.080	7.250
	dont nombre de femmes	250	300	375	520
	dont nombre de non-manuels (cols blancs)	125	135	150	205

Nous menons régulièrement différents types de programmes de syndicalisation et d'éducation syndicale dans tout le pays auprès de certaines catégories de travailleurs/euses, en mettant l'accent sur les jeunes et les femmes.

Travailleuses

Nous avons formé récemment un comité des femmes et décidé déjà de réserver un poste à une femme à la haute direction de notre syndicat – celui de vice-présidente.

Emploi précaire

Nous nous préoccupons de syndiquer les personnes occupant des emplois précaires, afin de pouvoir travailler ensemble pour résoudre leurs problèmes.

Droits des travailleurs/euses

Nous concentrons notre activité sur une prise de conscience et des programmes d'éducation sur les normes fondamentales du travail de l'OIT.

SRI LANKA

Jathika Sewaka Sangamaya Metalworkers' Federation

Unir les métallurgistes

Au cours de la période concernée, les deux affiliés à Sri Lanka – JSSMF et SLNSS – ont travaillé ensemble sur de nombreuses questions. Le bureau régional de la FIOM pour l'Asie du Sud nous a encouragés à travailler ensemble. Au début, nous avons commencé à organiser ensemble des programmes de formation, mais actuellement, nous prenons une position commune sur la privatisation, les réformes du droit du travail, l'emploi précaire, les conflits du travail au jour le jour et les questions ethniques au Sri Lanka. Tout cela est réalisé bien que nous ayons différentes affiliations politiques.

Négociation collective

Après une longue agitation et un arrêt de travail, nous (JSSMF) avons été en mesure de signer une convention collective avec le géant de l'automobile indienne Ashok Leyland. Nous avons également été capable de régler à l'amiable un conflit important chez United Motors (agent Mitsubishi au Sri Lanka). Nous avons signé avec succès une convention collective chez Lanka Asoke Leyland après une longue lutte (2006). D'autres questions ont pu être résolues avec succès chez Mitsubishi Agent (2005). Et nous avons réussi à régler un conflit important chez Lanka Quartz (fabrication de poudre de quartz), une entreprise située dans une ZFE.

Solidarité internationale

Nous avons exprimé à chaque fois notre solidarité par des déclarations et, dans certains cas, en envoyant des lettres de protestation à l'ambassade concernée.

Syndicalisation des non-syndiqués

Durant la période concernée, 2006–2008, nous avons mené avec succès des campagnes de syndicalisation des non-syndiqués dans le secteur des ZFE. Nous avons organisé des programmes de formation, une campagne sur le salaire minimum, et des défilés du Premier mai, qui entraient dans le cadre de la syndicalisation de la main-d'œuvre dans les ZFE.

	2005	***2006***	***2007***	***2008***
Nombre total de membres			7.000	13.800
dont affiliés à la FIOM			250	5.600
dont pourcentage de femmes				65%
dont nombre de non-manuels (cols blancs)				110

Europe centrale et orientale

BIÉLORUSSIE

Trade Union of Workers of Radio & Electronics Industry, Automobile Machinery, Metalworking Industry and Other Branches of the National Economy – REPAM

Unir les métallurgistes

REPAM qui a été créé en 2004 est le seul affilié de la FIOM en Biélorussie.

REPAM entretient des relations étroites avec les syndicats indépendants affiliés au Congrès biélorusse des syndicats démocratiques (BKDP). À l'heure actuelle, REPAM est engagé dans des consultations et des négociations en vue de rejoindre le BKDP, ce qui pourrait renforcer les efforts des syndicats indépendants dans leur lutte pour les droits des travailleurs/euses et contre la dictature du Président Loukachenko.

REPAM a des bureaux dans les grands centres industriels: Brest, Gomel, Grodno, Vitebsk, Minsk, Moguilev. En raison du harcèlement actuel des syndicats indépendants par le régime biélorusse, ceux-ci n'ont pas la possibilité d'être enregistrés dans des usines ou d'engager des négociations collectives avec des employeurs. Toutefois, REPAM, a formé avec les membres du syndicat des groupes de soutien qui fonctionnent illégalement dans de nombreuses entreprises.

REPAM publie et diffuse cinq petits bulletins régionaux d'information auprès des travailleurs/euses, les défend lors de conflits sociaux et devant les tribunaux.

Les activités suivantes ont été menées au cours de la période concernée:

- 2772 cas de conseils juridiques
- 330 assignations ont été présentées devant les tribunaux
- 89 actions en justice ont eu gain de cause.

À la suite de ces procédures judiciaires, environ 50.000 dollars É.-U. ont été restitués aux victimes d'abus de pouvoir des employeurs, de l'argent injustement soustrait des salaires des travailleurs/euses.

Au cours de la période concernée, REPAM a effectué sept campagnes à caractère social pour lutter contre le système d'emploi contractuel et d'emploi précaire, contre le retrait des allocations de frais de transport destinées aux enfants, aux handicapés et aux retraités. Le syndicat a également été un initiateur régulier des défilés du Premier mai auxquels il participe.

Les prises de position vigoureuses de REPAM contrarient énormément les autorités biélorusses, mais favorisent l'unité et la solidarité entre les travailleurs/euses qui soutiennent l'indépendance du mouvement syndical.

Entreprises transnationales

En raison de la situation politique actuelle, REPAM ne participe pratiquement pas à des négociations concernant un accord-cadre international (ACI).

Négociation collective

Les autorités biélorusses refusent intentionnellement d'enregistrer les syndicats locaux de REPAM et ne permettent pas au syndicat de participer à des négociations collectives. Douze syndicats ont pu être enregistrés – quatre au niveau territorial et huit au niveau sectoriel. Les autorités ont refusé à huit reprises, sans aucune raison valable, d'enregistrer le syndicat Mogilev. En raison de la faiblesse des effectifs des syndicats locaux dans les usines et des pressions exercées constamment par les employeurs, il est extrêmement difficile d'entreprendre des négociations et de signer une négociation collective.

À l'heure actuelle, nous n'avons signé et appliqué que trois conventions collectives.

Solidarité internationale

REPAM a participé aux campagnes de solidarité avec le syndicat des installations Ford en Russie, et nous avons envoyé des télégrammes de soutien aux salariés de Toyota Philippines et de solidarité avec le syndicat indépendant au Mexique.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	*2006*	*2007*	*2008*
Nombre total de membres	830	1.025	1.208	1.612
dont affiliés à la FIOM				
dont nombre de femmes	250	360	495	650
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	125	160	187	210

Travailleuses

Un réseau des femmes a été établi à REPAM. En 2006, une conférence des femmes a été organisée pour les travailleuses membres de REPAM. Le réseau des femmes organise chaque année des conférences et des séminaires consacrés aux différents aspects de la politique d'égalité entre femmes et hommes.

Emploi précaire

En Biélorussie, le président Loukachenko a introduit par décret un système généralisé de contrats de travail à court terme (un an). Pratiquement, la main-d'œuvre est embauchée dans plus de 90% des cas pour occuper un emploi précaire. REPAM lutte activement contre les contrats d'emploi à court terme. Nous organisons chaque année des protestations, des rencontres, des initiatives législatives et des propositions d'accord général visant à s'opposer à une politique d'embauche avec contrat de travail à court terme et autres formes d'emploi précaire.

En novembre 2008, REPAM a organisé une action pour diffuser des informations sur l'emploi précaire à la porte des usines.

Droits des travailleurs/euses

REPAM aide l'OIT à assurer un suivi des infractions aux droits des travailleurs/euses en Biélorussie. Depuis l'an 2000, l'OIT est chargée de l'affaire nº 2090 portant sur une 'infraction aux droits des travailleurs/euses'.

Entre 2005 et 2008, REPAM a communiqué régulièrement des données sur les infractions aux droits des travailleurs/euses, sur les syndicats et les normes internationales du travail.

REPAM a proposé une initiative législative pour la ratification de la convention de l'OIT nº 158 sur la cessation de la relation de travail à l'instigation de l'employeur.

BOSNIE-HERZÉGOVINE

Trade Union of Metalworkers – TUM

Unir les métallurgistes

Il est très difficile de réaliser l'unité, mais nous allons essayer de faire de notre mieux dans ce domaine. Nous avons augmenté nos effectifs chez nos affiliés et syndiqué de nouveaux membres dans de nouvelles entreprises. Nous avons signé un accord spécial en rapport avec la convention collective de notre branche, et nous avons obtenu des salaires plus élevés, de meilleures conditions de travail et de formation pour nos membres au niveau de l'entreprise. Nous allons essayer d'unir seulement les syndicats de l'industrie, et nous aimerions unir les syndicats de métallurgistes au niveau national.

Notre objectif est de travailler de concert avec d'autres syndicats de l'industrie pour renforcer les syndicats et mettre en œuvre les activités avec comme objectif final la création d'une association de syndicats de l'industrie.

Sociétés transnationales

Nous n'avons rien de spécial à rendre compte en rapport avec des stratégies destinées à faire face aux sociétés transnationales. Nous espérons seulement pouvoir travailler davantage sur la négociation collective, par exemple, avec Arcelor Mittal Steel Company, et de faire également de notre mieux pour protéger l'environnement naturel autour de l'usine.

Solidarité et syndicalisation

L'année 2008 nous a été bénéfique. Nous avons négocié avec le gouvernement fédéral et obtenu des promesses de sa part. Nous espérons que ce gouvernement va aider à obtenir de meilleures conditions de travail dans notre pays. Nous avons été en conflit avec certaines entreprises dans lesquelles la direction ne voulait pas respecter certaines clauses de notre convention collective, mais nous collaborons maintenant avec elles pour améliorer les choses.

Par exemple, nous avons soutenu le syndicat serbe 'Nezavisnost' quand ses membres ont eu des problèmes en raison d'actes commis par certains de leurs collègues.

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres				12.747
dont affiliés à la FIOM				12.747
dont nombre de femmes				2.500
dont nombre de non-manuels (cols blancs)				Nous n'en connaissons pas le nombre

Lors de la Conférence qui s'est tenue à Sarajevo les 28 et 29 juin 2007, nous avons approuvé une déclaration qui porte sur un grand nombre de sujets concernant les travailleuses et leurs droits. Les participant(e)s ont été d'accord sur la place des femmes dans l'industrie métallurgique, sur leurs conditions de travail, leurs salaires et les conditions particulières

concernant la grossesse. Les participant(e)s ont également convenu de ne plus faire de discrimination à l'égard des femmes dans l'industrie métallurgique. Les syndicats doivent veiller à ce que la proportion des femmes dans cette industrie se retrouve dans les syndicats.

Nous avons beaucoup négocié collectivement, à la suite de quoi nous avons signé plusieurs conventions collectives avec des entreprises. Nous engagerons également des actions sur le travail précaire en octobre et rappellerons cette question à nos représentants autant que nous le pourrons.

Donner une dimension sociale à la mondialisation

Les principales réformes sociales pour lesquelles nous faisons maintenant pression sur le gouvernement et le Parlement concernent des changements et des additifs à la législation du travail: droit de grève, loi sur le régime de retraite et contribution, privatisation, nouvelle loi adoptée pour la protection dans le travail, etc.

Le dialogue social doit être mis en place comme le seul mode démocratique de traitement de tous les problèmes – progrès économique et social – notamment au sujet de certains problèmes et de questions sur les droits des travailleurs/euses qui finiraient par surgir.

En d'autres termes, il n'y a pas d'alternative au dialogue social.

BULGARIE

Trade Union – "Metalicy"

Unir les métallurgistes

Lors de son congrès en 2006, Metalicy a adopté une résolution aux termes de laquelle il devait entreprendre une action positive pour consolider les structures syndicales dans le secteur de la métallurgie. En application de cette résolution, Metalicy a organisé plusieurs réunions d'information et de consultation avec les autres syndicats de métallurgistes en Bulgarie, dans le but d'engager des actions communes et de présenter des propositions de modification de la législation. En conséquence, nous avons signé des documents conjoints et des déclarations communes concernant les modifications à apporter au système d'assurance-retraite et au code social qui ont été soumises au gouvernement et au Parlement. En outre, Metalicy a envoyé des messages de soutien et nos membres ont participé aux activités visant à soutenir les actions de protestation de leurs collègues.

Sociétés transnationales

À l'instar de l'accord conclu entre la FIOM et ArcelorMittal, Metalicy a conclu un accord de même nature avec l'acheteur probable de Kremikovtzi AD ArcelorMittal. Cet accord définit nos engagements pour des actions communes dans l'avenir en tant que partenaires sociaux, si ArcelorMittal acquiert la plus grande usine métallurgique en Bulgarie.

Négociation collective

Une convention collective a été établie pour notre branche de la métallurgie. Nous avons aussi conclu des conventions collectives dans toutes les usines métallurgiques en Bulgarie, sur la base de la convention collective de branche.

Nos principales priorités dans le processus de négociation collective sont les suivantes: augmentation des revenus des métallurgistes, protection des membres du syndicat contre les licenciements, sauvetage des lieux de travail et avantages sociaux, amélioration des conditions de travail et de vie.

Les réalisations obtenues dans la branche de la métallurgie sont les suivantes: augmentation des revenus de 15% en 2006, de 20% en 2007 et de 25% en 2008. Nous avons négocié avec succès des suppléments volontaires d'assurance-maladie, le maintien en cas de changement dans la législation ou dans les conventions collectives du congé supplémentaire pour des travaux dans un environnement insalubre, la nourriture gratuite dans certaines conditions de travail, des suppléments salariaux pour l'expérience professionnelle acquise, et des primes pour inconfort et risques du travail dans la métallurgie.

Solidarité internationale

Metalicy a fait preuve de solidarité en envoyant des lettres de soutien aux travailleurs/euses de Denco Hassas Kontrollu Klima Sist. End. Ve Tic.As (Turquie), Siemens SKV (République tchèque) et Boeing (Kansas, Oregon et État de Washington). Nous avons également exprimé notre volonté de soutenir nos collègues serbes de GSM Nezavisnost pour résoudre leur différend avec UGS Nezavisnost.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	13. 000	10. 000	7. 347	8. 000
dont affiliés à la FIOM	13. 000	10. 000	7. 347	8. 000
dont nombre de femmes	2. 600	1. 800	1. 176	1. 200
dont nombre de non-manuels (cols blancs)				2. 800

Les effectifs ont diminué en raison de l'externalisation, des processus de restructuration et de nouveaux licenciements, des départs à la retraite anticipée et normale, et à une forte réduction de personnel dans la métallurgie.

Les activités de syndicalisation ont été les suivantes: diffusion de brochures contenant des renseignements sur notre syndicat, conseils juridiques donnés à nos membres dans le travail, rencontre avec les salariés, services individualisés donnés aux membres pour les vacances, des excursions, des conditions préférentielles de prêts et de cartes de crédit, des réductions offertes par des opérateurs de téléphonie mobile.

Syndicalisation des jeunes: Nous avons organisé des séminaires et des activités de formation, des manifestations sportives, fait participer des jeunes membres du syndicat et des permanents à des cours de formation, organisé une formation visant principalement à découvrir et former des jeunes dirigeants syndicaux.

Travailleuses

Nous avons créé des comités pour les femmes qui couvrent tous les aspects de la vie sur le lieu de travail, et nous avons adopté un plan d'action pour les travailleuses dans la métallurgie. Le but est d'inclure dans toutes les conventions collectives des conditions sur la flexibilité du temps de travail pour les femmes, l'engagement de l'employeur de payer le coût de la crèche et de la colonie de vacances pour les enfants, l'absence de discrimination salariale, le maintien des qualifications des femmes et de leur position dans l'entreprise après leur congé de maternité, en les invitant à participer à des activités de formation et à des séminaires.

Les femmes détiennent 40% des sièges au Conseil de coordination de Metalicy et 20% au Conseil exécutif. Dans les usines, la représentation des femmes est de 20% dans les organes directeurs des organisations syndicales.

Emploi précaire

Metalicy participe activement aux travaux des organes et des institutions qui sont engagés dans le développement et l'application de la législation concernant des questions relatives au travail et aux assurances sociales. Le fait de participer directement au processus nous donne la possibilité d'essayer de limiter la fréquence de l'emploi précaire, en insistant sur le fait que la législation crée des conditions de traitement égalitaire pour les personnes occupant un emploi précaire, assure la sécurité sur le lieu de travail, donne des possibilités de développement personnel et d'intégration sociale, et offre une égalité de chance et de traitement pour tous les salariés. Afin de promouvoir une flexibilité de l'emploi qui garantisse la protection sociale, Metalicy s'emploie à veiller à ce que le terme de 'flexicurité' ne trouve

pas sa place dans la législation du travail bulgare, mais que la mise en pratique de la 'flexicurité' soit un aspect de la politique patronale.

Nous insistons dans la négociation collective sur l'inclusion de critères d'embauche des agences de l'emploi extérieures et des organismes de maintenance, notamment par l'inclusion de conditions garantissant aux salariés l'application des droits sociaux fondamentaux.

Metalicy s'est activement associé à la campagne 'Mobilisation mondiale contre le travail précaire'. À partir de la fin du mois d'août, Metalicy a commencé à tenir des réunions d'information dans les grandes usines métallurgiques en Bulgarie, et cette initiative se poursuit jusqu'au début du mois d'octobre. Le sujet de l'emploi précaire a été examiné en septembre à la réunion de notre Conseil de coordination, et une déclaration a été adoptée et présentée au gouvernement bulgare et au Parlement. Pour aider à promouvoir la campagne, nous avons réalisé et diffusé un dépliant, une affiche et des tee-shirts.

Droits des travailleurs/euses

Metalicy a commencé à organiser des séminaires annuels visant à promouvoir les normes fondamentales de l'OIT en Bulgarie, grâce à l'aimable soutien de la Fondation Friedrich Ebert. La réunion inaugurale a eu lieu en 2005, où nous nous sommes félicités de la participation de la correspondante officielle de l'OIT en Bulgarie, Mme Plamenka Markova.

CROATIE

Metal Workers' Trade Union of Croatia

Unir les métallurgistes

Il y a trois syndicats de métallurgistes en Croatie, mais seul le syndicat des métallurgistes de Croatie (SMH) est affilié à la fois à la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie et à la Fédération européenne des métallurgistes. Le SMH qui est le plus grand syndicat possède 22.000 membres, alors que les deux autres ont environ 8.000 membres dont 5.000 dans le secteur de la construction navale. L'organisation, la politique syndicale et les relations avec le gouvernement des deux autres syndicats sont telles que toute forme d'intégration est difficilement réalisable. Cependant, les trois syndicats coopèrent dans le processus de négociation collective, ce que la législation du travail nous oblige à faire.

Dans le but de renforcer et d'intégrer les syndicats, le SMH a pris l'initiative à son Congrès en 2006 de fusionner avec le Syndicat autonome des travailleurs de l'industrie énergétique, de la chimie et de l'industrie non métallurgique de Croatie (EKN), et le processus se poursuit encore. L'intégration finale est attendue au Congrès en 2010.

Sociétés transnationales

Bien que les accords-cadres internationaux (ACI) s'appliquent aussi aux fournisseurs, le SMH ne peut pas en contrôler l'application. Nous ajoutons ici qu'il n'y a pas de constructeur automobile en Croatie, et que le SMH n'a donc pas de membres dans ce secteur.

Négociation collective

Les négociations concernant une convention collective nationale sont en cours depuis plusieurs années du fait que l'Association croate des employeurs en entrave le rythme, la forme et le contenu. L'Association croate des employeurs ne respecte que les dispositions et les montants prévus par la loi, et dans ce cas, nous n'avons pas besoin d'une convention collective.

De ce fait, au cours des dix dernières années, le SMH a conclu des conventions collectives au niveau de l'entreprise. Jusqu'à présent, nous avons signé 184 conventions collectives, dont 112 sont en application. La différence entre les deux chiffres provient du fait que beaucoup d'entreprises ont fait faillite, que trois ou quatre employeurs ont annulé la convention collective, que certaines entreprises ont fusionné, etc. Les conventions collectives conclues par le SMH s'appliquent à 32.358 salariés d'entreprises où le SMH a des membres. Nous sommes maintenant entré dans le processus de négociation de 29 autres conventions collectives avec des entreprises qui emploient 6.312 salariés.

Le problème fondamental est que 95 petites entreprises (ayant moins de 50 salariés) n'ont pas de convention collective, et que certaines d'entre elles emploient moins de 20 salariés. Conformément à la législation du travail, ces entreprises n'ont pas à conclure de conventions collectives. (Les grandes entreprises qui ont de 250 à 1000 salariés ont des conventions collectives.)

Le SMH cherche constamment à améliorer les conventions collectives pour de nombreuses raisons: les pressions syndicales, les modificationa apportées à la législation et les directives de l'UE. Par exemple, en une seule année, le SMH a conclu 20 nouvelles conventions

collectives et 22 ont été modifiées avec des annexes réglementant les augmentations salariales.

Nous poursuivrons nos efforts pour obtenir la conclusion d'une convention collective nationale (pour couvrir les petites entreprises), mais nous ne renoncerons pas à conclure également des accords au niveau des entreprises.

Solidarité internationale

- Australian Manufacturing Workers' Union – soutien à ses membres et aux salariés de Cochlear, Sydney, 23 août 2007.
- Soutien aux syndicats des métallurgistes autrichiens pour la grève dans l'entreprise 'Antwerp' où les salariés exigent le maintien des emplois, août 2007.
- Lettre de soutien aux membres du syndicat OS KOVO de Siemens à Prague, le 20 août 2008.
- Concernant l'amiante – du fait que les salariés de plusieurs entreprises appartiennent à différents syndicats, la confédération syndicale nationale, UATUC, a participé à une conférence internationale.
- Soutien à la grève déclenchée le 3 avril 2006 par la confédération syndicale française CGT.
- Soutien aux syndicats grecs concernant la réforme de la santé et de la retraite, du fait que la réglementation proposée contient, entre autres, des conditions plus strictes pour la retraite.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	*2006*	*2007*	*30 juin 2008*
Nombre total de membres	23.434	21.735	22.025	22.064
Nombre de femmes	4.512	4.171	3.909	3.826
Pourcentage de femmes	23,8%	23,7%	21,6%	17,34%

Travailleuses

En 2007, une Section des femmes a été créée au SMH.

La représentation des femmes élues dans les organes du SMH au Congrès en 2006 pour la période intercongrès de 2006 à 2010 est la suivante:

Organes du SMH élus pour la période 2006–2010	**Nombre de membres dans l'organe**	**Représentation des femmes dans l'organe**	**Pourcentage de femmes**
Nombre de délégués syndicaux dans les sections locales du SMH dans des entreprises	199	23	11,6%
Comité principal (organe de prise de décision au plus haut niveau entre deux congrès)	35	7	20%
Comité exécutif	10	0	0
Comité statutaire	7	1	14,3
Comité de vérification des comptes	7	2	28,5%

Emploi précaire

Malheureusement, 85% des personnes nouvellement embauchées en Croatie ont des contrats de travail à durée déterminée. Nous avons pris les mesures suivantes:

- Au niveau de l'UATUC, la campagne 'Halte au travail non déclaré' est en cours depuis 2005 (l'année de la lutte contre le travail non déclaré). Des accords sont signés dans le cadre de la campagne avec des villes pour obtenir l'arrêt du travail non déclaré.
- Dans les conventions collectives, le SMH a tenté de raccourcir la période de travail des contrats à durée déterminée (conformément à la législation du travail, cette période est de trois ans; le SMH veut la réduire à deux ans). Le SMH a négocié à différents niveaux la réduction des emplois à durée déterminée au sein de la structure organisationnelle de chaque entreprise. Nous avons également réussi à inclure des dispositions identiques sur la réduction des emplois à durée déterminée dans les conventions collectives au niveau de l'entreprise, et essayé de les inclure dans la convention collective nationale, ce qui est l'un des obstacles à la conclusion d'une convention collective nationale avec l'Association croate des employeurs.
- Le SMH a signalé à l'inspection du travail les employeurs qui enfreignent les dispositions de la législation du travail, et l'inspection du travail a entrepris un contrôle général du respect de la législation du travail. Même quand des employeurs déclarent ne pas employer de travailleurs non déclarés, les inspecteurs constatent que des travailleurs ayant des emplois à durée déterminée ne sont pas déclarés.
- La loi sur le salaire minimum a été adoptée en juin 2008 après de longues négociations avec le gouvernement et le patronat.
- La nouvelle loi sur les contributions a également été adoptée et entrera en vigueur au 1er janvier 2009. Cette loi est destinée à empêcher le paiement en espèces d'une partie du salaire.

Droits des travailleurs/euses

- Le SMH inclut les normes fondamentales du travail de l'OIT dans les conventions collectives. Dans presque toutes les conventions collectives, des dispositions réglementent les activités des comités d'entreprise, des syndicats et des délégués syndicaux, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, etc. Les données montrent que les salaires des hommes et des femmes ne sont pas les mêmes, mais cela est dû à d'autres raisons, comme la réglementation sur le paiement des indemnités durant un congé de maternité ou un congé de maladie pour soigner un enfant. Mais nous pensons que ce problème sera résolu avec l'alignement de la législation du travail et d'autres textes réglementaires sur les directives de l'UE.
- Dans le cas d'une interdiction d'adhérer à un syndicat ou d'une réduction des droits syndicaux, le SMH a recours directement aux huit conventions de l'OIT. En Croatie, il n'y a pas de problèmes liés au respect de la convention sur l'interdiction du travail des enfants.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Metalworkers' Federation in the Czech Republic – OS KOVO

Unir les métallurgistes

Il n'existe qu'une seule organisation en République tchèque pour syndiquer les métallurgistes (ouvriers et employés) – OS KOVO.

Sociétés transnationales

Peu de sociétés transnationales ayant signé un accord-cadre international (ACI) mènent des activités en République tchèque. Ce sont seulement Volkswagen (Auto Škoda Mladá Boleslav), PSA (Kolín TPCA), ArcelorMittal (usines à Ostrava et Frýdek-Místek), Bosch (Bosch Diesel Jihlava) et Rheinmetall (KS Kolbenschmidt). Dans toutes ces entreprises, le dialogue social est à un bon niveau et de bonnes conventions collectives ont été conclues qui couvrent l'ensemble des dispositions contenues dans les ACI. Il n'y a eu au début des problèmes que chez TPCA à Kolín pour admettre que les syndicats jouent le rôle de représentant des salariés.

Négociation collective

La négociation collective en République tchèque a lieu généralement au niveau de l'entreprise. OS KOVO a pour stratégie de fixer des normes minimums pour la négociation collective. Il s'agit, d'une part, de mesures à court terme avec des objectifs portant sur la réduction du temps de travail, les augmentations salariales et les systèmes de rémunération, la santé et la sécurité, les conditions permettant de mener des activités syndicales, et d'autre part, des objectifs à long terme portant sur l'éducation et la formation, le soutien des salariés plus âgés en matière d'emploi, et l'équilibre entre le travail et la vie. On s'aperçoit en procédant à une évaluation interne des entreprises et des conventions collectives, que les organisations syndicales présentes dans les entreprises cherchent à réaliser des objectifs et des dispositions portant sur des hausses salariales. Des tendances positives sont observées également dans les dispositions sur la formation, et plus fréquemment des dispositions portent également sur l'amélioration de la situation des salariés plus âgés.

Dans le cadre de la réforme des finances publiques, plusieurs textes de loi sont entrés en vigueur le 1er janvier 2008, ce qui a abouti à une forte augmentation des prix et donc à la baisse du niveau de vie de la population en République tchèque. OS KOVO a activé ses membres dans le but de négocier des augmentations de salaire pour compenser les effets néfastes de cette réforme. Cet objectif a été atteint – l'augmentation des salaires qui a été négociée compense actuellement tout au moins le niveau élevé de l'inflation. En outre, nous pouvons voir que dans une perspective à long terme, l'augmentation du salaire réel obtenue est supérieure à celle qui est négociée dans les conventions collectives, ce qui est prouvé par les statistiques officielles.

Un problème sérieux se négocie dans des accords de branche/sectoriels. Les employeurs ne sont pas intéressés à être associés à des structures patronales, et la législation autorise cela. Même s'ils y sont associés, le dialogue social et la négociation collective ne sont pas prioritaires pour eux. Dans le cadre de l'industrie métallurgique, nous ne trouvons que trois accords sectoriels – dans l'industrie aérospatiale qui n'est pas importante du point de vue de

l'emploi, dans l'industrie de la fonderie et dans l'industrie électrotechnique, dans le cas du dernier exemple, en utilisant tous les moyens légaux, notamment la médiation et l'arbitrage, ce qui montre la difficulté de conclure ce type d'accord.

Il n'y a eu que quelques menaces de grève/grèves au niveau de l'entreprise au cours des dernières années (Škoda Auto, AVX Lanškroun). Des résultats acceptables ont été obtenus chaque fois pour les deux parties. La lutte a été plus importante chez Siemens, contre la délocalisation de la division Mobilité de l'usine SKV de Prague (juin-septembre 2008). L'employeur avait l'intention de quitter l'usine à Prague une fois les commandes livrées, sans aucune indemnisation pour les salariés, mais il a été forcé de signer un accord pour assurer de bonnes conditions financières aux salariés jusqu'en juin 2009, afin de pouvoir vendre une entreprise bien portante et, en cas d'échec, de donner satisfaction aux salariés licenciés (16 à 24 mois de salaire).

Solidarité internationale

OS KOVO participe à des campagnes de solidarité, notamment au niveau européen dans le cas d'entreprises individuelles, ainsi que sur des questions plus générales.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	131.009	124.733	124.625	124.009
dont affiliés à la FIOM	131.009	124.733	124.625	124.009
dont nombre de femmes	46.201	45.885	44.163	44.025

Syndicalisation des jeunes membres

Un des principaux problèmes est l'absence d'un système éducatif pour les apprentis. Par conséquent, les jeunes entrent en contact avec les syndicats pour la première fois à l'âge de 18-20 ans. OS KOVO possède une structure nationale pour les jeunes membres – OS KOVO Commission de la jeunesse. Cette commission concentre ses activités sur la réalisation de matériels de promotion sur l'activité syndicale, ce que l'adhésion syndicale apporte aux jeunes, quels sont leurs droits et comment les garantir. Cela a amené une augmentation continue du nombre des jeunes membres à OS KOVO. En 2007 OS KOVO a syndiqué 11.781 nouveaux membres – principalement des jeunes.

Travailleuses

OS KOVO n'organise pas d'activités propres aux femmes, mais il est représenté au comité CMKOS sur l'égalité des chances. Ce comité organise des activités ou envoie des représentantes de fédérations pour participer à des évènements qui traitent de questions relatives à l'égalité des chances, non seulement sur des sujets relatifs aux relations hommes/femmes (séminaires, conférences), mais à d'autres qui ont une portée plus large et traitent par exemple de l'équilibre entre le travail et la vie. L'éducation et la formation à OS KOVO ne concernent pas seulement les femmes, mais un tiers environ des participants aux cours de formation sont des femmes.

La représentation des femmes dans les structures de OS KOVO en 2008:

- 26% du total des membres
- 105 présidentes de section d'entreprise sur un total de 718 présidents
- 7 membres au Conseil de OS KOVO sur un total de 83 membres
- 5 membres à la Commission de contrôle de OS KOVO sur un total de 15 membres
- 1 membre à la Commission de négociation collective de OS KOVO
- 3 membres dans les équipes de négociation des accords sectoriels de OS KOVO.

Emploi précaire

OS KOVO perçoit, très négativement, les tentatives du gouvernement (main dans la main avec le patronat) de réduire la protection des salariés dans la législation du travail. Un aspect de ces tentatives concerne la 'flexibilisation' du travail par l'introduction de nouvelles formes d'emploi (travail sur appel, travail sans calendrier fixe, partage des postes, etc.), l'enchaînement des contrats à durée déterminée, le prolongement des périodes d'essai, la simplification des licenciements. En outre, la politique de la main dans la main et la dégradation de la protection des salariés vont de pair avec les tentatives d'affaiblissement du rôle joué par le syndicat et les difficultés rencontrées pour assurer la représentation des salariés. OS KOVO rejette ces tentatives. Si les commentaires des syndicats et la proposition ne sont pas pris en compte à la réunion tripartite ou par d'autres organes, d'autres moyens sont alors utilisés – manifestations, grèves d'avertissement et, si nécessaire, grève générale.

La forme la plus répandue de l'emploi précaire en République tchèque concerne les emplois fournis par des agences de placement. Déjà, il y a quelques années, OS KOVO avait commencé à signaler les problèmes liés aux agences de placement. Le gouvernement a autorisé sans en délibérer, le recours à des agences de placement pour l'embauche de main-d'œuvre (à l'heure actuelle, il y en a plus de 2.000 en République tchèque), sans exercer aucun contrôle ou sanctionner les infractions à la loi commises par ces organismes. Les employeurs ne respectent pas notamment leur obligation de veiller à ce que le travail et les conditions de salaire ne soient pas pires que pour le personnel fixe de l'entreprise. Les salaires sont 'payés' en partie sous d'autres formes, avec des implications pour l'évasion fiscale, ainsi que des échappatoires pour l'assurance-maladie et les assurances sociales. Malgré cela, le gouvernement ne fait rien. OS KOVO a mobilisé la confédération pour négocier avec les autorités respectives sur cette question: l'analyse détaillée du travail des agences de placement a été effectuée, le ministère du Travail a besoin d'une information encore plus détaillées sur les obligations des agences et de nouvelles dispositions sur l'égalité de traitement des personnes embauchées par ces agences ont été incluses dans la loi sur l'inspection du travail.

OS KOVO a également entamé un dialogue avec l'association des agences et une coopération dans ce domaine pourrait être envisagée. En raison des activités menées par KOVO OS, la question des agences de placement est devenue d'actualité dans les médias et dans le public, et donc aussi dans la législation.

OS KOVO aborde également l'emploi précaire à travers la négociation collective et les accords collectifs. Dans les accords d'entreprise, il est possible de trouver déjà des arrangements limitant le recours à des agences de placement en fixant un pourcentage de travailleurs/euses dans l'entreprise ou l'exclusion de certaines professions des services de l'agence de placement, en précisant les obligations d'information, de consultation, etc. Les conventions collectives stipulent également un calendrier de travail afin que les salariés sachent quand ils doivent travailler et le préavis de notification des changements dans le calendrier. OS KOVO a également préparé une brochure pour les travailleurs/euses embauché(e)s par des agences de placement sur leurs droits fondamentaux (temps de travail, rémunération, santé et sécurité, etc.). Les syndicats d'entreprise chez Škoda Auto, qui est l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de travailleurs/euses fourni(e)s par des agences de placement en République tchèque, a établi un Centre de conseils pour la main-d'œuvre

embauchée par ces agences. Des spécialistes de OS KOVO coopèrent activement avec ce Centre et lui procurent une assistance.

En octobre 2008, une conférence sur l'emploi précaire avec la participation de représentants du groupe du 'Mémorandum' a eu lieu dans le cadre de la journée d'action mondiale contre l'emploi précaire. Le Présidium de OS KOVO a adopté un appel aux organismes gouvernementaux, aux associations d'employeurs et aux agences de placement. Les agences sont appelées à respecter la législation, les employeurs à embaucher de préférence directement du personnel, et les organismes gouvernementaux et effectuer un contrôle sévère.

HONGRIE

Vasas Szakszervezeti Szövetség
(Fédération hongroise des syndicats de métallurgistes – VASAS)

Unir les métallurgistes

Bien qu'il y ait des syndicats (trois) dans le secteur de la métallurgie, la Fédération hongroise des syndicats de la métallurgie (Vasas) est la seule organisation syndicale représentant les salariés au niveau international à la FEM et à la FIOM. Les autres syndicats ne font pas partie d'une organisation sectorielle européenne ou mondiale. .

Sociétés transnationales

La croissance de la mondialisation et les décisions prises par des sociétés transnationales pour fermer ou délocaliser des usines sont des défis constants pour notre syndicat. Dans le domaine de compétence de Vasas, plus de 100 entreprises sont détenues par des capitaux étrangers. Cela signifie qu'un tiers des organisations syndicales au niveau local doivent coopérer avec des partenaires étrangers.

Après l'entrée de la Hongrie dans l'Union européenne (1er mai 2004) la participation des représentants hongrois dans les comités d'entreprise européens s'est accélérée. À l'heure actuelle, il y a 36 comités d'entreprises avec des représentants hongrois et six autres sont concernés depuis le début des négociations avec le groupe spécial de négociation chargé de mettre en place un comité d'entreprise européen.

Nous pensons d'après notre expérience que les comités d'entreprise européens ont contribué de manière significative à offrir des possibilités aux salariés:

- pour obtenir une information sur la situation exacte des personnes concernées
- pour exprimer leur avis avant toute prise de décision
- pour améliorer la protection des intérêts au niveau local.

La fédération hongroise des métallurgistes a participé régulièrement à des réunions pour faciliter à la mise en place de groupes spéciaux de négociation et/ou de comités d'entreprise européens. Ainsi, nous avons organisé des conférences internationales en vue d'obtenir des informations sur les activités des comités d'entreprise européens, mais aussi pour avoir l'occasion d'échanger des expériences. Comme 80% des membres hongrois de comités d'entreprise européens appartiennent aussi à la fédération hongroise des métallurgistes, nos fonctionnaires offrent la garantie d'exprimer le point de vue de notre organisation et sa coopération. Notre fédération encourage et considère tous les efforts entrepris par la FIOM dans l'intérêt des accords-cadres internationaux (Bosch, VW, Leoni, Daimler, etc.) L'élaboration et la préparation de la composition possible des accords sont précédées d'une réconciliation de la part des syndicats. Nous avons participé aux réunions préparatoires dans la limite de nos possibilités.

Nous pensons qu'il est indispensable pour les salariés de connaître le contenu exact des accords déjà signés, et pour la direction (l'employeur) de fonctionner conformément à l'accord. En outre, le respect de l'accord devrait faire l'objet d'un contrôle des représentants des salariés

Négociation collective/convention collective

D'une manière générale, la négociation collective est menée sur trois niveaux en Hongrie:

Niveau macro: *Accords tripartites* sur le salaire minimum qui incluent également une recommandation sur l'augmentation salariale dans l'ensemble du pays. L'accord est annoncé sous forme d'arrêté du ministre du Travail.

Niveau moyen: *Accords bipartites*. Des syndicats au niveau sectoriel peuvent conclure des accords avec des organisations patronales dans un secteur donné.

Niveau local (sur le lieu de travail): *Accords bipartites*. Ce type d'accord a ses propres traditions en Hongrie.

Les types de convention collective sur le lieu de travail:

- contrats collectifs
- accords salariaux annuels.

Du point de vue de la négociation collective sur les salaires, il est important pour les partenaires d'opérer au niveau macro (national) pour se mettre d'accord sur une offre salariale pour l'année à venir.

En conséquence, les niveaux inférieurs ont tendance à s'en tenir à cette offre. Toutefois, les conditions des autres accords découlent essentiellement de l'activité profitable (et visant à obtenir de bons résultats) des entreprises et des industries.

Les syndicats hongrois – parmi lesquels VASAS joue un rôle de premier plan – ont obtenu un très bon résultat en signant avec le patronat et le gouvernement un accord sur les salaires minimums.

Selon cet accord, les salaires minimums garantis en Hongrie à dater du 1er janvier 2008 sont les suivants:

- salaire minimum: 69.000 HUF (270€)
- salaire garanti pour des emplois avec une qualification intermédiaire nécessaire pour 0 à 2 ans de pratique: 82.800 HUF (325€)
- au-delà de 2 ans de pratique: 86.300 HUF (338€).

Dans le domaine d'activité de VASAS, nous n'envisageons pas la possibilité de conclure des accords au niveau sectoriel, c'est pourquoi nous nous concentrons sur la négociation au niveau local (sur le lieu de travail). Nous facilitons le processus de négociation en fournissant des expertises, des informations et des installations techniques. Notre objectif est de parvenir dans le secteur à une augmentation des salaires réels supérieure à celle obtenue au niveau national, parce que la productivité des secteurs que nous représentons est plus grande que celle de l'industrie dans son ensemble. Nous cherchons à obtenir des entreprises pour l'augmentation des salaires, une part aussi importante que possible (mais d'au moins 50%) des bénéfices générés par l'augmentation de la productivité. La majorité des entreprises attendent de nous une proposition sur les salaires qu'ils examinent. Par exemple, l'augmentation de salaire au niveau national était de 5—7% en 2008. Dans le secteur représenté par Vasas cette augmentation a été plus élevée, environ 6%, et plus de 55.000 salariés étaient couverts par les accords salariaux signés au premier semestre de l'année.

Solidarité internationale

La Fédération hongroise des syndicats de métallurgistes (VASAS) joue un rôle actif dans le domaine de la solidarité internationale.

Nous participons – avec d'autres pays comme l'Autriche, l'Allemagne (IG Metall en Bavière), la Slovénie, la Slovaquie, la République tchèque – au réseau de négociation collective interrégional. Ce réseau ne sert pas seulement à échanger des informations sur la négociation collective, mais permet aussi de soutenir et renforcer les activités et les actions par le biais de la solidarité.

En gardant à l'esprit ce principe, nous avons participé à plusieurs manifestations et soutenu nos camarades qui luttent pour leurs revendications (par exemple, IG Metall en Bavière, SKEI, OS KOVO, OZ KOVO). À la suite de l'appel de la FIOM, nous avons organisé une manifestation devant l'ambassade d'Australie, envoyé des lettres à la direction de plusieurs entreprises internationales (Electrolux, Siemens) et donné notre appui à des organisations sœurs (néerlandaises, espagnoles, mexicaines, etc.).

Syndicalisation des non-syndiqués

Nous avons mené des activités de recrutement, conformément à la décision de notre Présidium. Nous avons procédé à des distributions de tracts et contacté nos membres directement. Nous avons également étudié des cartes, déterminé le potentiel d'établissement de nouveaux lieux de travail au niveau local. Nous avons réalisé une publication qui décrit l'ensemble des valeurs et des raisons d'être membre du syndicat, et qui précise tous les types de services que notre syndicat est en mesure d'offrir. Des lettres ont été envoyées directement à chaque membre nouvellement sorti des écoles d'apprentissage, pour lui donner les raisons de maintenir son adhésion au syndicat. Des méthodes entièrement nouvelles sont également appliquées pour le recrutement. Toutes les occasions festives (cérémonies de remise de prix, programmes de célébration, etc.) sont utilisées. Nous avons également porté une attention toute particulière à ce genre d'activités dans nos projets et sessions de formation à différents niveaux.

Malgré tous nos efforts, la tendance à la diminution du nombre des membres dans les syndicats se poursuit. La baisse des effectifs qui sont passés de 31.000 à 27.500 peut surtout s'expliquer par les changements apportés à la structures des entreprises (restructuration, compression des effectifs, etc.).

Un léger résultat dans nos efforts dans le domaine de la syndicalisation porte sur le fait qu'au cours des cinq dernières années, nous avons été en mesure d'établir 34 nouvelles sections locales. Vingt pour cent d'entre elles se trouvent dans les secteurs de la communication, des technologies de l'information, où près de la moitié des nouveaux membres sont des femmes.

Variation des effectifs syndicaux entre 2005 et 2008:

	2005	***2006***	***2007***	***2008***
Nombre total de membres	30.186	29.800	28.856	27.472
dont affilés à la FIOM	30.186	29.800	28.856	27.472
dont nombre de femmes	12.600	13.708	13.273	14.776
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	3.960	3.520	3.110	2.980

Travailleuses

Pourcentage de femmes dans les organes représentatifs de VASAS:

- Présidium: 17%

- Conseil confédéral: 26,4%
- Déléguées syndicales: 39%
- Secrétaires syndicales: 32%

Le Comité des femmes de notre Confédération a toujours agi dans l'intérêt d'assurer une protection et une représentation en tant qu'entité indépendante. Il délibère sur sa propre activité conformément à son propre ordre du jour et son programme d'activité.

Cela peut être considéré comme étant d'une grande importance que notre Confédération, parmi les nombreuses organisations sectorielles, a été la première à prendre la décision politique d'intégrer l'égalité hommes/femmes dans toutes ses activités syndicales. Cette décision politique a été suivie par l'élaboration d'un programme d'égalité des chances.

La réalisation de ce programme constitue un défi à long terme car il nécessite un changement d'attitude tant chez les employeurs qu'au niveau local sur le lieu de travail. Néanmoins, il est important pour les travailleuses de reconnaître leur situation désavantagée et la possibilité d'une discrimination à leur égard dans le monde du travail. Pour faciliter ce processus, notre Comité des femmes porte une attention particulière à l'éducation et à la formation de nos militantes et de nos fonctionnaires féminines.

Emploi précaire

La Fédération hongroise des syndicats de métallurgistes combat en permanence la tendance croissante à l'emploi précaire. Certains de nos syndicats locaux (au niveau de l'entreprise) ont réussi à limiter à 5% le taux des travailleurs/euses occupant des emplois précaires, comme c'est le cas chez Audi. Il faut l'accord du syndicat pour pouvoir s'écarter de ce taux. Les entreprises du domaine de compétence de VASAS emploient seulement un taux de quelques pour cent de cette main-d'œuvre (précaire), principalement pendant les pics de production et pour assurer une flexibilité. Toutefois, dans certaines entreprises multinationales, le taux d'emploi précaire peut atteindre 50%.

Le fait de vivre cette forme d'emploi provoque un stress accru sur le lieu de travail. Nous avons effectué en 2006 (sur l'initiative du Comité sectoriel pour le dialogue dans les TIC et la construction de machines), un projet de recherche avec des experts de l'Université de Pécs. Les résultats de cette recherche nous ont amené à faire des propositions précises pour améliorer la situation de cette main-d'œuvre (précaire).

À la suite de quoi nous avons réussi, en ayant recours aux confédérations syndicales nationales, à obtenir la modification du Code du travail. Conformément aux nouvelles dispositions, un salarié recruté avec un contrat à durée déterminée, a droit après six mois sur le poste, au même salaire qu'une personne détentrice d'un contrat de travail à durée indéterminée. Selon la décision de l'employeur, les personnes embauchées peuvent obtenir d'autres avantages sociaux garantis par la convention collective.

Dans le cadre du réseau de négociation collective interrégional, nous avons organisé et participé à plusieurs conférences où le principal sujet de discussion a été la proportion et les dangers de l'emploi précaire.

Nous avons organisé dans le cadre de la journée d'action mondiale de la FIOM, une manifestation contre l'emploi précaire et en faveur d'un travail et de salaires décents.

MACÉDOINE, RÉPUBLIQUE DE (ARYM)

Trade Union of Industry, Energy and Mining of Macedonia - SIER

Unir les métallurgistes

SIER a prêté une grande attention à l'amélioration des structures au cours de cette période. Nous avons eu comme priorité de réorganiser les membres actuels avant la liquidation de leurs entreprises. La vente et le redémarrage des entreprises ont amené SIER à se réorganiser encore. Cela signifie que nous avons trois nouvelles organisations dans les mines de plomb et de zinc, et nous mettons en place une nouvelle organisation dans la fonderie. Nous avons également obtenu des membres dans l'industrie chimique. Malheureusement, en dépit de toutes ces activités, notre effectif total n'a pas augmenté du fait que le nombre de salariés (et donc de membres) diminue constamment.

Le plus gros problème du SIER est le manque de personnel qualifié capable de poursuivre les objectifs du programme et de mettre en œuvre des décisions prises dans les organes. C'est pourquoi il est nécessaire, dans une première étape, de créer notre propre réseau régional. (Jusqu'à présent, SIER et tous les autres syndicats de branche s'appuient sur le réseau régional de la confédération.) Au moment où ces lignes sont écrites, deux bureaux régionaux ont été ouverts, bien que les représentants régionaux travaillent sur une base bénévole. Nous pensons pouvoir mettre en place sept bureaux régionaux et augmenter progressivement le nombre de personnel qualifié.

Négociation collective

Au cours de la période 2005-2008, SIER a travaillé constamment sur la négociation collective. En raison des changements apportés à la législation nationale en 2006, toutes les conventions collectives en vigueur ont été annulées en février 2006 et ont dû être négociées à nouveau. SIER s'est préparé pour une campagne de grande envergure qui a obtenu de bons résultats pour la négociation collective au niveau de l'entreprise, mais qui n'a pas remporté de succès au niveau du secteur/de la branche.

Le principal problème réside dans le fait que les employeurs en Macédoine sont trop réticents à s'organiser. Il n'y a pas actuellement d'association patronale enregistrée dans le secteur de la métallurgie (ou dans tout autre secteur). SIER n'a de pas de partenaire avec qui négocier. Nous avons lancé à deux reprises des activités pour inciter les employeurs à s'organiser, mais cela n'a éveillé chez eux que très peu d'intérêt et ils n'entreprennent aucune action dans cette direction. Par conséquent, bien que la loi sur les relations du travail prescrive des négociations et des conventions collectives sur trois niveaux – national/général (pour le secteur privé et le secteur public) de branche et local – les conditions ne sont pas réunies pour conclure une convention collective de branche. Le gouvernement ne met en place aucune politique destinée à encourager le dialogue social et il détient généralement une position très faible dans le pays.

Quand il est devenu évident qu'il faudra du temps pour élaborer une convention collective de branche, SIER a commencé à faire campagne pour négocier des conventions collectives au niveau de l'entreprise, ce qui est légal et légitime. Les négociations ont donné de bons résultats. Bien que les conventions collectives ne soient pas signées dans toutes les entreprises où SIER a des membres, le processus de négociation est en marche et les résultats obtenus jusqu'ici sont encourageants. Actuellement, plus de la moitié de nos membres sont couverts par des conventions collectives, et le processus se poursuit. Les stipulations

négociées et adoptées jusqu'à ce jour sont satisfaisantes – nous parvenons généralement à obtenir des conditions bien meilleures que celles garanties par la loi, notamment pour les congés payés, les procédures de préavis, les critères de licenciement, le niveau des salaires, et pour tous les versements supérieurs au salaire de base, etc.

SIER a tenu une réunion de son Comité central pour la journée mondiale d'action contre l'emploi précaire, qui était ouverte au public et aux médias. La confédération nationale a appelé à des manifestations contre les changements les plus récents, et SIER a participé à toutes les activités avec tous les autres syndicats de branche.

Solidarité internationale

SIER participe activement à une coopération bilatérale et multilatérale dans la région et dans le cadre des FSI auxquelles nous sommes affiliés. Nous avons suivi les activités de toutes les organisations sœurs et apporté notre aide en envoyant des lettres de solidarité et de soutien chaque fois que cela s'est avéré nécessaire.

SIER a été particulièrement intéressé à participer à deux conférences organisées par la FIOM sur ArcelorMittal, et nous avons contribué de notre mieux à leur réussite.

Un projet d'activité a dû être reporté (à cause des problèmes actuels dans les deux organisations). Il s'agit d'un séminaire conjoint pour les membres des sections féminines de SIER et de SPMK – syndicat des métallurgistes du Kosovo. Nous allons faire le maximum d'efforts pour y apporter très bientôt la dernière touche.

Syndicalisation des non-syndiqués

SIER prête la plus grande attention à l'éducation et la formation. La rotation des délégué(e)s syndicaux/ales est encore élevée, et il faut constamment organiser des cours de formation de base pour de nouveaux représentants syndicaux. En outre, la législation du travail change souvent. Il est donc indispensable de suivre ces changements et de les expliquer aux membres.

Durant la période considérée, SIER a organisé 5-6 séminaires par an, principalement sur des questions telles que la technique de négociation collective, les changements dans la législation du travail, le contenu de la convention collective, etc. Certains de ces séminaires sont organisés pour les membres de trois syndicats de l'industrie (notamment SIER) et certains le sont seulement pour des représentants syndicaux du SIER.

À l'heure actuelle, SIER est sérieusement engagé dans deux projets importants:

- la syndicalisation de nouveaux membres et la formation des futurs représentants régionaux;
- la formation en matière de santé et de sécurité des 104 délégué(e)s syndicaux/ales chargé(e)s de la santé et de la sécurité.

Le premier projet devrait contribuer à obtenir plus rapidement et plus efficacement des changements dans la structure organisationnelle et pour la création d'un réseau régional. Le deuxième projet est lié à l'application de la nouvelle législation sur la santé et la sécurité, qui stipule que les représentant(e)s des travailleurs/euses chargé(e)s de la santé et de la sécurité ont de grandes responsabilités assumer. Le projet de la FIOM sur la santé et la sécurité dans notre région contribuera, en outre, à une meilleure réussite de notre propre projet.

SIER a commencé cette année à publier une page sur le web, mais uniquement dans la langue locale (macédonien) pour commencer. Elle devrait être publiée en macédonien et en anglais dans un avenir proche.

Travailleuses

Au cours de cette période, SIER a cherché à faciliter une participation plus grande des femmes aux activités syndicales et à améliorer leur représentation dans les structures syndicales. Notre section des femmes a été créée officiellement en février 2006. Malheureusement, leur représentation dans les différents organes n'est pas satisfaisante, notamment parce que le nombre des déléguées syndicales est très faible.

Toutefois, les travailleuses prennent davantage conscience de la situation et elles montrent déjà beaucoup d'intérêt. Quelques changements dans les Statuts au prochain congrès permettront de régler la question de la représentation des femmes dans les différents organes.

En ce qui concerne les activités menées avec les jeunes travailleurs/euses, le problème est plus grave puisque leur nombre est très faible. L'âge moyen de la main-d'œuvre dans l'industrie est en hausse et l'intérêt dans les écoles pour des emplois dans l'industrie est en chute libre. Pourtant, il n'y a pas de prise de conscience sociale et générale sur la gravité de ce problème et sur la manière dont il va toucher tous les secteurs de la fabrication dans l'avenir.

Emploi précaire

La législation a encore été modifiée récemment, et tous les changements favorisent le recours à l'emploi précaire. En conséquence, les syndicats sont actuellement un peu sur la défensive, mais leur responsabilité sociale est encore plus grande et la lutte continue.

Il n'y a pas eu de licenciements au cours de cette période, mais en cas de départ à la retraite, les gens ne sont pas remplacés, à moins qu'ils ne le soient par des personnes engagées sous contrat temporaire.

Il est bon de souligner que le SIER a syndiqué récemment un premier groupe de 20 personnes embauchées par une agence d'emploi temporaire. Nous espérons que ce processus va se poursuivre et se développer.

RUSSIE

Miners' & Metallurgical Workers' Union of Russia – MMWU

Unir les métallurgistes

Les sept syndicats pan-russes sont affiliés à la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie: Automobile and Farm Machinery Workers' Union (AFW), Miners & Metallurgical Workers' Union (MMWU), Engineering Workers' Union (EWU), Shipbuilding Workers' Union (SWU), Russian Radio-Electronics Industry Workers' Union (REIWU), All-Russian Defence Industry Workers' Union (ARDIWU), et le Russian Aircraft Industry Workers' Trade Union 'Profavia'.

Le droit à l'autonomie pour participer à la gestion de la production et à la protection individuelle et collective sur les questions sociales, syndicales, professionnelles, économiques et autres droits et intérêts des membres du syndicat, est exercé et coordonné par les bureaux de la Fédération des syndicats indépendants de Russie, par l'Association des syndicats pan-russes et par le Conseil de coordination des affiliés de la FIOM en Russie.

La question concernant l'établissement d'organisations solides de métallurgistes en Russie a été examinée aux congrès des syndicats.

Sociétés transnationales

L'accord-cadre international (ACI) signé avec la transnationale Indesit Company couvre une seule usine de l'entreprise en Russie, Indesit JSC International à Lipetsk.

Le MMWU traite avec des sociétés transnationales par le biais d'organes de partenariat social tels que des conseils sociaux constitués de représentants de l'employeur (entreprise de gestion) et de représentants des travailleurs/euses (main-d'œuvre de l'entreprise) sur le principe de la parité. Ces organes sont conçus pour équilibrer les intérêts sociaux et économiques des deux parties, promouvoir l'efficacité dans la production et la compétitivité des entreprises, et améliorer le bien-être et la protection sociale des travailleurs/euses.

À compter du 1er septembre 2008, ces organes sont en activité dans six des plus grandes entreprises.

Négociation collective

L'accord sur la tarification industrielle signé en 2006 s'applique à 98,7% de la main-d'œuvre employée dans les industries minières et métallurgiques russes pour la période 2006–2008.

L'accord garantit aux travailleurs/euses qui ont consacré la part exigée du temps de travail mensuel et accompli leurs obligations dans des conditions normales de travail de toucher un salaire minimum au moins égal en 2006-2008 à 1,2 fois le salaire de subsistance des personnes physiquement aptes, en vigueur dans la Fédération de Russie. Pendant la durée de l'accord, le ratio de la moyenne des salaires du personnel ouvrier par rapport au niveau de subsistance ne devra jamais tomber au-dessous de quatre. Pour l'ensemble de l'industrie, ce rapport est censé être de cinq à la fin de 2008 et de six pour le travail qualifié. La part permanente de la moyenne des salaires doit totaliser 60%.

Le syndicat accorde une attention particulière à l'organisation et la tenue annuelle des campagnes de négociation collective. Les conventions collectives couvrent 98,8% de la main-d'œuvre dans les usines où le syndicat est présent.

Récemment, la négociation collective s'est déroulée de manière de plus en plus tendue. Les discussions violentes avec les employeurs sont monnaie courante.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	*2006*	*2007*	*2008*
Nombre total de membres	1.138.465	1.108.345	1.088.787	1.049.234
y compris les membres du MMWU (mineurs et métallurgistes)	827.400	793.234	767.619	730.165
nombre d'affiliés à la FIOM	7	?	?	?
nombre de non-manuels (employés)	?	?	?	?
nombre d'étudiant(e)s	42.537	40.800	38.485	34.265
nombre de retraités inactifs et de chômeurs	268.528	274.311	282.683	284.804
nombre de femmes	**452.045**	**430.819**	**443.198**	**439.929**
taux de femmes (%)	39,7	38,9	40,7	41,9

Au 1er janvier de chaque année.

Travailleuses

Le Conseil central du MMWU a mené durant la période 2004-2007 les activités prévues dans son programme d'action qui spécifiait que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes exigeait un renforcement des activités aux niveaux industriel, régional et local dans le but d'améliorer les garanties sociales pour les travailleurs/euses et leurs familles par des dispositions spéciales dans les accords industriels et régionaux et les conventions collectives.

La commission du Conseil central sur le travail des femmes et la protection sociale a organisé six réunions au cours de la période 2004-2007 dans un effort visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes au niveau sectoriel, régional ou organisationnel, afin d'attirer l'attention des organisations syndicales et des employeurs sur la nécessité d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleuses, résoudre leurs problèmes, et d'appliquer les mêmes droits et de donner les mêmes chances aux hommes comme aux femmes.

Les réunions de la commission du Conseil central ont permis d'analyser les conventions collectives, au moins en ce qui concerne les garanties sociales pour les femmes et les personnes ayant des obligations familiales, l'amélioration de leurs conditions de travail, de vie et de repos, la protection de la famille, la maternité et l'enfance, et d'examiner la préparation des rapports et des campagnes électorales du MMWU et de nombreux autres aspects des activités syndicales.

À l'invitation du syndicat autrichien des travailleurs de la métallurgie, du textile et de l'alimentation, en mai 2006, une délégation représentant les conseils de femmes dans des syndicats locaux de plusieurs grands établissements a visité l'Autriche dans le cadre d'un programme de coopération entre les deux syndicats. La délégation a assisté à un atelier sur le travail des femmes et la protection sociale, ainsi qu'aux activités menées par le syndicat autrichien avec les travailleuses pour améliorer leurs conditions et leur milieu de travail.

Au moment où ces lignes sont écrites, des commissions sur les inégalités entre femmes et hommes ont été créées et fonctionnent dans plus de 70 usines du secteur. Elles se

concentrent, à l'heure actuelle, sur l'amélioration des conditions de travail des femmes, la protection de leur santé et leur participation à la vie sociale dans l'usine.

Des rencontres ont eu lieu avec les militantes syndicales pour fournir une aide pratique aux activités quotidiennes des commissions de femmes, développer des positions convenues sur la défense des droits et des intérêts des femmes reconnus par la loi. Ces réunions ont amené une augmentation du nombre de participantes chez les dirigeantes des organisations et des conseils de femmes qui relèvent des syndicats locaux. D'autre part, le Conseil central reconnaît que ces réunions ont révélé que les commissions sur les inégalités entre femmes et hommes au niveau de l'usine manquent d'efficacité. On pourrait faire davantage pour insuffler une égalité entre femmes et hommes, alors que les membres du syndicat ne sont pas pleinement conscients de cette nécessité, et que des attitudes stéréotypées sur les rôles traditionnels des femmes et des hommes continuent de prévaloir dans les usines et dans la société en général. Les travailleurs doivent admettre qu'il est nécessaire de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, et comprendre que cette activité ne vise pas seulement à protéger les intérêts des femmes.

Selon les statistiques établies par le syndicat à la date du 1er janvier 2008, près de 29.000 femmes ont été élues pour protéger les intérêts de tous les travailleurs dans l'industrie, aussi bien des hommes que des femmes. Avec la réduction des effectifs salariés dans l'industrie et la poursuite des restructurations dans les industries minière et métallurgique, les effectifs syndicaux sont en baisse, mais le tableau ci-dessous montre que le nombre de femmes élues à des postes dans le syndicat avait augmenté en 2005. Le pourcentage d'hommes et de femmes à des postes de responsabilité dans le syndicat laisse entrevoir un déséquilibre. Alors que les femmes représentent plus de 56% des responsables syndicaux d'atelier, leur représentation tombe à 46% pour les présidences des organisations syndicales locales.

Fonction élue au MMWU	***Nombre total de membres au MMWU 2008/2005***	***dont nombre de femmes***	***taux de femmes (%) 2008/2005***
Organisateur de groupe syndical (dirigeant)	22.042/19.957	8.975/9.252	40,7/46,4
Président de comité de délégués syndicaux	5.301/4.284	3.006/2.480	56,7/57,9
Président d'organisation syndicale primaire (locale)	647/550	256/254	39,6/46,2
Président d'organisation territoriale (régionale) du MMWU	30/28	1/2	3,3/7,1
Membre du Conseil central du MMWU	85/77	10/10	11/8/13.0
Membre de la commission d'audit du MMWU	9/9	5/5	55,6/55,6
Membre de la commission d'audit d'une organisation syndicale primaire (locale)	1.627/1.403	1.275/1.111	78,4/79,2
Membre du Comité exécutif du Conseil central	15/13	2/2	13,3/15,4
Dirigeant du MMWU (Président et Vice-Président)	3/1	1/1	33,3/33,3
Membre d'un comité syndical (sans président)	5.289/4.834	2.224/2.441	42,0/50,5
Membre d'une commission d'un comité syndical	7.398/6.252	3.704/3.226	50,1/51,2
Membre d'un comité de délégués syndicaux	22.027/19.950	10.557/9.824	47,9/49,2

Emploi précaire

Du fait que le processus de restructuration des entreprises russes d'exploitation minière et de fusion est en train de prendre de l'ampleur, les industriels ont de plus en plus recours à la sous-traitance et aux agences de placement.

Les relations de travail tripartites découlant du recours à des agences de placement sont exclues de la législation russe, et les attaques contre le droit à des conditions de travail décentes et à un emploi permanent ne sont pas compatibles avec les normes du code du travail.

Dans ce contexte, le MMWU a pour priorité de lutter contre la légalisation du recours aux agences de placement pour l'embauche de main-d'œuvre.

La 9ème réunion plénière du MMWU a demandé aux organisations syndicales d'utiliser toutes les formes légales de protestation pour empêcher l'adoption d'une loi légalisant le recours aux agence de placement pour l'embauche de main-d'œuvre, et d'élaborer une stratégie de résistance à ces agences qui entraînent une réduction des salaires, des avantages sociaux et des garanties.

Le 6ème Congrès du MMWU a adopté une résolution sur les agences de placement dans laquelle il est demandé à toutes les organisations locales du MMWU d'agir d'une manière résolue et ferme pour lutter contre la légalisation du recours à des agences de placement en Russie.

Droits des travailleurs/euses

Le MMWU a tenu ses 5ème et 6ème Congrès en février 2004 et janvier 2008, et adopté des résolutions sur la réforme du système d'assurance sociale obligatoire, les salaires, l'emploi et les agences de placement, suivi par des activités pratiques du MMWU visant à adapter aux normes internationales la législation russe sur le travail et les retraites.

Au printemps de 2007, le MMWU s'est joint à une action d'un syndicat pan-russe pour faire pression en vue d'aligner la législation concernant les retraites sur les normes internationales. Lors de cette action, les syndicats ont exigé la fixation à partir du 1er décembre 2008 des salaires et des pensions de retraite minimums à un niveau au moins égal à celui du salaire de subsistance, et la ratification de la convention de l'OIT n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), qui exige que le salarié reçoive au moins 40% de son salaire s'il ne peut pas travailler sans qu'il y ait faute de sa part. La Fédération des syndicats indépendants de Russie (FNPR), à laquelle le MMWU est affilié, a demandé au président du gouvernement de la Fédération de Russie d'augmenter le niveau des retraites et d'entreprendre un processus de ratification de la convention de l'OIT n° 102. À la suite de cette action, la Douma d'État a demandé au gouvernement de soumettre la convention à ratification.

Au cours de la période concernée, le MMWU a envoyé à plusieurs reprises ses observations à la Commission trilatérale russe de réglementation des relations sociales et de travail sur le respect par la législation russe concernant l'emploi des dispositions de la convention n° 168 de l'OIT sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, pour l'ajustement du montant de l'allocation de chômage. Les efforts concertés des syndicats russes ont réussi à obtenir une augmentation de 7,8% de l'allocation.

La réforme du Code du travail de la Fédération de Russie, conformément aux actes juridiques internationaux, est en cours. Le MMWU contribue à ce processus en soumettant des propositions visant à modifier le Code, notamment pour le mettre en conformité avec la convention de l'OIT n° 158 sur la cessation de la relation de travail (licenciement) et la convention n° 95 sur la protection du salaire.

Engineering Workers' Union of Russia – EWU

Unir les métallurgistes

Pour améliorer sa position dans ses relations avec les autorités et les employeurs, le syndicat russe Engineering Workers' Union (EWU) s'est joint aux efforts menés par les syndicats russes Automobile & Farm Machinery Workers' Union et All-Russian Committee of the Electrotechnical Industry Workers' Union 'Electroprofsoyuz' au sein de l'organisation nouvellement créée Association of Machine Building Industry Workers' Unions, et coordonne ses activités avec d'autres syndicats de l'industrie dans le cadre de contacts bilatéraux et de la Fédération des syndicats indépendants de Russie, à laquelle notre syndicat est affilié.

Sociétés transnationales

De nombreuses sociétés anonymes en participation dans lesquelles le syndicat EWU a des sections, sont intégrées dans diverses grandes entreprises, sociétés, holdings, groupes financiers et industriels, etc. qui possèdent des usines en Russie et à l'étranger, notamment dans les pays membres de la CÉI.

Pour cette raison et pour protéger les intérêts des travailleurs/euses, EWU utilise le système tripartite de partenariat social qui repose sur des accords sectoriels et régionaux dans l'industrie et sur des conventions collectives, et nous respectons dans ces accords les dispositions de l'Accord général que la Fédération des syndicats indépendants de Russie a signé avec le gouvernement de la Fédération de Russie et l'Association russe des employeurs, et les accords identiques conclus au niveau des éléments constitutifs de la Fédération de Russie.

À l'heure actuelle, la possibilité de signer un accord avec le Transport Machinery Holding qui intègrerait les usines de fabrication de matériel ferroviaire est à l'étude. Un accord dans ce sens a été signé en 2003-2005 avec 'Power Machinery Corporation', qui depuis lors a cessé d'exister à la suite de la liquidation de ses actifs. En signant cet accord, EWU a utilisé l'expérience accumulée dans le mouvement syndical, comme l'expérience acquise dans la signature des accords-cadres internationaux (ACI).

Négociation collective

Dans le cadre d'un dialogue social réglementé par le Code du travail de la Fédération de Russie, la loi sur les syndicats de la Fédération de Russie et autres documents, le syndicat EWU et ses organisations territoriales et locales, négocient et signent les accords de types suivants:

- la convention collective sectorielle (2) à la fois pour le complexe national de construction de machines et pour les organisations fédérales du système de réglementation des services techniques
- les conventions collectives sectorielles régionales (malheureusement pas dans tous les éléments constitutifs de la Fédération de Russie)
- les conventions collectives au niveau de l'usine ou de l'organisme.

Plus de 93% des membres du syndicat EWU sont couvert par ces accords.

EWU prend également part à l'élaboration et l'adoption de l'Accord général (au niveau national) et des accords territoriaux (au niveau des éléments constitutifs de la Fédération de Russie).

Conjointement avec les parties de ces accords, EWU examine régulièrement:

- l'application des conventions collectives (deux fois par an);
- l'application des accords, au moins une ou deux fois par an (et plus fréquemment en ce qui concerne les sections et les dispositions, si la situation socio-économique dans le pays et dans l'industrie le justifie).

Au cours des dernières années (2006-2008), les salaires ont augmenté à un taux supérieur de 20%. À l'heure actuelle, le salaire moyen est supérieur à 542 dollars É.-U. par mois, ce qui est certes insuffisant. Les employeurs ont déjà remboursé presque intégralement les arriérés de salaires des années précédentes.

Solidarité internationale

EWU indique dans ses documents de base, tels que ses Statuts et son programme d'action, que l'un de ses principaux domaines d'activité est d'exprimer sa solidarité avec les syndicats membres d'associations nationales et internationales auxquelles EWU est affilié, ainsi qu'avec les syndicats et les travailleurs/euses qui sont illégalement l'objet de harcèlements de la part des autorités gouvernementales et des employeurs. En particulier, nous avons exprimé notre solidarité et notre soutien aux syndicats de Biélorussie, de Géorgie, d'Ukraine, de Corée du Sud et d'autres pays.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	*2006*	*2007*	*2008*
Nombre total de membres	365.500	333.700	309.500	289.900
dont affiliés à la FIOM	-	15.900	18.900	21.969
dont nombre de femmes	161.900	142.600	136.600	123.800
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	115.700	91.400	110.500	104.400

La diminution des effectifs syndicaux résulte notamment de la restructuration des entreprises et de la réduction de leurs effectifs, ainsi que du retrait de l'affiliation au syndicat des salariés non manuels et des cadres moyens et de terrain, notamment sous la pression exercée sur eux par les employeurs.

EWU et ses sections font de leur mieux pour motiver les travailleurs/euses non syndiqué(e)s, notamment les jeunes travailleurs/euses de moins de 30 ans, pour adhérer au syndicat et à les faire participer aux activités syndicales.

Un total de 10.520 jeunes travailleurs/euses ont rejoint le syndicat en 2006 et 14.714 ont adhéré en 2007.

Au 1er janvier 2008, les jeunes travailleurs/euses représentaient 27,2% des membres du syndicat EWU en activité et plus de 25.000 élèves des écoles techniques et des collèges adhèrent au syndicat.

La motivation pour prendre part aux activités syndicales est également présente dans les entreprises à participation de capitaux étrangers. En particulier, des organisations syndicales ont été mises en place dans l'entreprise AEK en Carélie, la société Betsema dans la région de Moscou, la filiale RUS de SMITHEIENMANI dans la région de Leningrad, ainsi qu'à l'usine Ford dans la région de Leningrad qui s'est séparée en 2006 du syndicat russe 'Engineering Workers' Union'.

Travailleuses

Les femmes sont assez largement présentes dans le syndicat. Elles représentaient 43,3% des membres en activité au 1er janvier 2008. Les travailleuses sont nettement engagées à différents niveaux des structures syndicales: groupes syndicaux, comités d'atelier, commissions d'audit, commissions syndicales (de 50% à 82%), comme responsables syndicales (40%), responsables de commissions dans des collectivités territoriales (plus de 26%), et en amont comme membres du Comité central du EWU (25%).

Emploi précaire

L'emploi précaire dans des entreprises du génie mécanique commence seulement à s'étendre. On le trouve avant tout dans certaines entités juridiques mises en place après la réorganisation des entreprises engagées dans des activités de réparation et de construction, la restauration, le transport, le nettoyage et autres activités. Quand le syndicat parvient à maintenir ses effectifs et ses sections, des conventions collectives sont signées et les salariés sont couverts par les accords précédents; le syndicat assure leur protection juridique et contrôle l'application de la réglementation sur la santé et la sécurité. Dans sa forme pure, l'emploi précaire (emploi temporaire obtenu auprès d'une agence de placement) existe dans certaines entreprises, mais il tend à se développer.

Droits des travailleurs/euses

EWU est affilié à la Fédération des syndicats indépendants de Russie, et travaille dans le cadre d'activités conjointes avec le gouvernement de la Fédération de Russie. Il utilise d'autres méthodes de lutte syndicale pour la ratification par la Russie des conventions de l'OIT (conventions 97, 102, 117, 131, 132, 135, 144, 154, 168, 173, 183, etc.). Il assure la promotion des normes fondamentales du travail, en premier lieu dans le cadre de la législation du travail en Russie (pour l'adoption et les amendements au Code du travail de Russie), ainsi que pour l'utilisation de certaines dispositions des conventions de l'OIT non ratifiées dans les conventions collectives. D'autre part, le gouvernement de la Fédération de Russie a été extrêmement réticent, ces dernières années, à ratifier les conventions de l'OIT, et se trouve même dans ce domaine à la traîne d'autres pays membres de la CÉI.

All Russian Defence Industry Workers' Union - ARDIWU

Unir les métallurgistes

Le syndicat pan-russe des travailleurs de l'industrie de la défense nationale (All-Russian Defence Industry Workers' Union – ARDIWU) s'emploie à renforcer sa position dans la négociation pour traiter avec les organismes d'État et les employeurs. Pour ce faire, nous nous associons aux syndicats 'Russian Aircraft Industry Workers' Trade Union' et 'Russian Radio-Electronics Industry Workers' Union' dans le cadre de l'Association des syndicats russes de l'industrie de la défense nationale (Association of Russian Trade Unions of the Defence Sectors of Industry – ARTUDSI). Nous coordonnons également nos activités avec d'autres syndicats de l'industrie dans le cadre de contacts bilatéraux comme avec la Fédération des syndicats indépendants de Russie (Federation of Independent Trade Unions of Russia – FNPR) et la Confédération générale des syndicats (General Confederation of Trade Unions – GCTU) dont le dernier est membre. En outre, nous maintenons un contact permanent avec le syndicat des travailleurs de l'industrie de la défense nationale d'Ukraine (Trade Union of Defence Industry Workers of Ukraine) et le syndicat biélorusse des travailleurs de l'industrie (Belorussian Trade Union of Industrial Workers) dans le cadre de l'Association internationale des syndicats de travailleurs de l'industrie de la défense nationale (International Association of Defence Industry Workers' Trade Unions – IADIWTU).

Nous avons réussi à assurer des taux de salaires plus élevés, une réduction des écarts salariaux en Russie entre les secteurs industriels de la défense et l'économie nationale, en réduisant le nombre d'entreprises déficitaires et par l'annulation des dettes imputables à des organismes de gestion de nombreuses entreprises d'État.

Ces succès ont été rendus possibles par la création de la Commission militaro-industrielle (Military-Industrial Commission – VPK) sous le gouvernement de la Fédération de Russie, et de la Commission gouvernementale pour la prévention de la faillite d'entreprises et d'organisations stratégiques, ainsi que d'organisations du complexe militaro-industriel. La Commission et ses deux groupes de travail comprennent trois représentants des comités centraux des syndicats des secteurs de l'industrie de défense nationale (désignés au nom de l'ARTUDSI), dont deux d'entre eux représentent notre syndicat.

D'autre part, la moyenne des salaires dans la plupart de nos entreprises est encore en retard sur ceux de la Fédération de Russie, et se monte à 454 dollars É.-U. dans le premier secteur et à 662 dollars É.-U. dans le deuxième secteur.

Le nombre de personnes employées dans l'industrie continue de diminuer. Dans les industries où le syndicat a des membres, la réduction en six ans a été de 36,4%.

La situation financière, économique et sociale de ces entreprises est affectée par la pénurie de personnel, des retards dans le financement des commandes du gouvernement, l'usure des équipements et les hausses continuelles du prix des matières premières, de l'énergie électrique et du chauffage. Dans de nombreuses entreprises de notre secteur, les arriérés de salaires sont de trois à sept mois.

La dernière restructuration de la gestion industrielle de la défense – la 13ème de ce type en plus de 15 ans – a également eu des répercussions sur la situation dans laquelle se trouvent les entreprises dans l'industrie de la défense nationale.

Sociétés transnationales

La restructuration en cours de nos industries entraîne la mise en place d'une intégration des structures de production sous différents types de sociétés, dont des entreprises interindustrielles.

Il n'y a pas de société transnationale dans nos industries.

Négociation collective

Le syndicat tente de faire usage du système de partenariat social avec la signature d'accords et de conventions collectives au niveau d'entreprises inter-industrielles ou régionales. Pour la rédaction des accords, le syndicat cherche à promouvoir les dispositions de l'accord général signé par la FNPR avec le gouvernement russe et l'association russe des employeurs.

À la suite de l'expiration en décembre 2008 de l'accord fédéral inter-industriel sur l'industrie des armements conventionnels et l'industrie de munitions et des produits chimiques spéciaux de la Fédération de Russie pour la période 2006-2008, le syndicat envisage la possibilité de signer deux accords, l'un avec le ministère de l'Industrie et du Commerce de la Fédération de Russie, et l'autre avec Rostekhnologia, la société d'État chargée de la gestion des entreprises de nos industries.

Dans le cadre d'un dialogue social réglementé par la législation de la Fédération de Russie, nos organes syndicaux territoriaux et nos sections syndicales ont pris des décisions portant sur:

- des accords tarifaires dans l'industrie
- des accords tarifaires régionaux dans l'industrie (dans certaines entités constitutives de la Fédération de Russie)
- des conventions collectives dans des entreprises et des organismes.

Les accords concernent plus de 97% des membres du syndicat.

Nous participons également à l'élaboration et l'adoption d'un accord général (au niveau fédéral) et d'accords territoriaux (pour des entités constitutives de la Fédération de Russie).

Notre syndicat entre régulièrement en pourparler avec des partenaires contractuels pour l'application des conventions collectives – deux fois par an – et des accords – au moins une ou deux fois par an.

Solidarité internationale

En accord avec la résolution et le programme d'action du syndicat, approuvés par son 11éme Congrès, nous exprimons notre solidarité avec les syndicats affiliés à la fédération nationale et les associations internationales, les syndicats et les militant(e)s qui sont l'objet de harcèlements illégaux des organismes d'État et des employeurs. Ces dernières années, nous avons exprimé notre solidarité et notre soutien aux syndicats de Biélorussie, de Géorgie, d'Ukraine, de Corée du Sud et d'autres pays.

Notre syndicat et de ses organes ont participé à des protestations organisées par des syndicats et à des actions menées par les syndicats de travailleurs du complexe militaro-industriel pour exiger le paiement par l'Etat des arriérés de salaire, l'arrêt de la réduction massive des effectifs salariaux, et des salaires plus élevés.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	365.600	327.100	309.100	278.400
dont affiliés à la FIOM				25.000
dont nombre de femmes	192.700	183.200	174.700	149.600
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	106.800	94.500	87.600	74.300

Les retraités qui ne mènent plus d'activité professionnelle représentent plus de 10% des effectifs du syndicat, et les étudiants dans les écoles et les collèges près de 3%. Les travailleurs/euses de la défense, de la promotion de la culture et des connaissances, de la culture physique et du sport, des instituts de prévention médicale (ou qui ne participent pas directement à production métallurgique ou à l'ingénierie), représentent plus de 30% des effectifs.

À la suite des réductions de main-d'œuvre, les effectifs syndicaux ont diminué en trois ans de 33,1%.

Au total, 73,9% de la main-d'œuvre et 68,9% des étudiants sont membres du syndicat.

Les personnes âgées de moins de 35 ans représentent 26,7% des membres du syndicat. Les organisations syndicales et leurs sections font de leur mieux pour motiver et faire participer les jeunes à la vie et aux activités du syndicat.

Au total, 10.500 jeunes ont adhéré au syndicat en 2006 et 12.700 en 2007.

Travailleuses

Au 1er janvier 2008, les femmes constituaient 54,2% des effectifs du syndicat. Les femmes sont représentées dans les groupes syndicaux, les comités d'atelier et les commissions de révision à chaque niveau de la structure du syndicat. Les femmes constituent de 50 à 79% des membres des comités syndicaux, et 38% environ des présidences des sections syndicales locales, 23% des responsables de l'organisation syndicale territoriale et 28% des membres du Comité central du syndicat.

Emploi précaire

Les emplois obtenus dans des agences de placement à la suite de la restructuration des services hors production industrielle concernent des activités de réparation, la restauration, le transport, le nettoyage, etc.

Droits des travailleurs/euses

Le syndicat collabore dans le cadre de la FNPR avec le gouvernement russe et la Douma d'État, et nous utilisons d'autres moyens de pression sur la Russie pour obtenir la ratification des conventions de l'OIT et la promotion des normes fondamentales du travail, surtout dans la législation du travail de Russie (pour l'adoption et la modification du Code du travail de la Fédération de Russie) et l'inclusion dans les conventions collectives de certaines dispositions des conventions de l'OIT que la Russie n'a pas encore ratifiées.

SERBIE

Autonomous Metalworkers Union of Serbia - AMUS

Unir les métallurgistes

La collaboration entre les dirigeants de la fédération autonome des métallurgistes de Serbie (Autonomous Metalworkers Union) et ceux de l'UGS Nezavisnost est bonne. Nous avons collaboré à l'élaboration de la convention collective de branche. Les discussions en vue d'une coopération plus étroite n'ont pas encore commencé.

Sociétés transnationales

En Serbie, les négociations les plus importantes sur les accords-cadres internationaux (ACI) basés sur le modèle de la FIOM n'ont pas encore commencé. C'est dans ce domaine que nous avons besoin d'aide.

Négociation collective

Au cours de la période en question, nous avons mené deux activités principales. Le résultat dans le premier cas montre que 95% des entreprises ont une convention collective. Dans le second cas, l'activité actuellement en cours vise à conclure avec l'employeur une convention collective sur la sécurité et la santé au travail. Les négociations sur l'élaboration de la convention collective de branche avec l'Association des employeurs de Serbie sont en cours.

Solidarité internationale

Nous n'avons pas eu d'activités dans ce domaine jusqu'à présent.

Syndicalisation des non-syndiqués

Notre syndicat avait de 85.000 membres en 2005. Au cours des années, les effectifs ont diminué en raison des licenciements qui ont suivi les privatisations. C'est pourquoi il est difficile d'avoir des informations précises sur le nombre de membres et la structure des effectifs. Aujourd'hui, 50.000 travailleurs/euses de la métallurgie sont membres de notre syndicat, dont 25.000 qui paient leur cotisation.

Travailleuses

Au cours du présent mandat, nous avons créé une section des femmes qui est très active, notamment dans le domaine de l'éducation des travailleuses sur leur statut professionnel et juridique. Cependant, la participation des femmes au sein des structure syndicales est très faible.

Emploi précaire

Sur la base d'un document que nous avons reçu de la FIOM, nous avons adopté à la réunion de notre direction qui a eu lieu le 11 septembre 2008 un plan d'activité sur la lutte contre l'emploi précaire. Après quoi, nous avons organisé le 15 septembre une conférence de presse où nous avons annoncé nos activités dans ce domaine.

Droits des travailleurs/euses

Les normes fondamentales du travail de l'OIT – comme le droit à la syndicalisation, le droit à la négociation collective et à la conclusion de conventions collectives, l'élimination du travail des enfants et de toutes les formes de discrimination, l'égalité de rémunération pour un même travail, etc. – ont été incluses dans la législation du travail de notre pays. En outre, la loi sur la sécurité et la santé au travail qui englobe les conventions et les recommandations de l'OIT dans ce domaine constitue une bonne base pour la protection des travailleurs/euses sur leur lieu de travail.

RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

Metalworkers' Federation Kovo in the Slovak Republic - OZ KOVO

Unir les métallurgistes

Une seule organisation syndicale est affiliée à la FIOM en République slovaque – OZ KOVO.

Sociétés transnationales

Nous avons assisté récemment à l'application et au contrôle d'un accord-cadre international (ACI). Nous avons utilisé ces documents dans nos négociations avec les directions de VW, BSH et Kromberg & Schubert. Nous pouvons dire que c'est un très bon et très puissant instrument.

Négociation collective

VW – discrimination à l'égard des travailleurs/euses. VW a une entreprise en Slovaquie qui possède deux usines dans deux villes différentes. Nous avons découvert que les salariés de Martin sont moins payés que ceux de Bratislava pour un même travail. Après une longue négociation, nous sommes parvenus à un accord pour obtenir le même niveau de rémunération pour tous les salariés, ainsi qu'un salaire différent pour la dernière période. Nous avons obtenu au cours de cette négociation le soutien fort et actif de l'IG Metall.

BSH – augmentation des salaires. Au cours des quatre dernières années, les salaires n'ont pas été augmentés chez BSH Michalovce – même pas pour compenser les effets de l'inflation. Les salariés ont décidé d'entreprendre la négociation collective et de faire grève en cas d'impossibilité de parvenir à un accord. Nous sommes parvenus à obtenir une hausse des salaires et autres prestations après une négociation longue et très difficile.

Kromberg & Schubert – discrimination à l'égard des représentants syndicaux et non-respect de leurs droits. Notre plus long et difficile processus de négociation collective a concerné l'entreprise multinationale Kromberg & Schubert, qui est un fournisseur de la société Audi. Les droits des représentants syndicaux n'avaient pas été respectés dans cette entreprise. Après de longues et infructueuses négociations, les salariés ont décidé de faire grève. La grève a duré deux jours et toute la production de l'usine s'est arrêtée. Nous avons ensuite pu conclure un accord avec la direction. Nous avons reçu durant toute cette période le soutien de nos collègues d'Autriche et de GMTN IG Metall en Allemagne.

Solidarité internationale

OZ KOVO a répondu à presque tous les appels de solidarité lancés par la FIOM. Nous avons placé toutes les informations disponibles sur notre site web et nous les avons publiées dans notre journal syndical. Nous informons nos représentants syndicaux de toutes les luttes en cours dans des entreprises multinationales qui sont représentées en République slovaque.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	62.117	54.220	48.320	43.215
dont affiliés à la FOIM				
dont nombre de femmes				
dont nombre de non-manuels (cols blancs)				

Travailleuses

Nous n'organisons pas d'activités particulières pour les femmes.

Emploi précaire

Une modification importante du code du travail a eu lieu en 2007, notamment la partie qui traite des conditions d'emploi précaire. Le nouveau code du travail s'applique à partir du 1er septembre 2007. Cette nouvelle partie établie avec la participation active des syndicats est basée sur le fait qu'il y a maintenant en Slovaquie un gouvernement de coalition dominé par les sociaux-démocrates qui collabore très bien avec les syndicats.

Elle assure un niveau de sécurité supérieur pour les salariés employés sur la base d'un contrat à temps partiel. Le nouveau code du travail assure la sécurité juridique totale à partir de 15 heures de travail par semaine (auparavant, c'était seulement à partir de 20 heures par semaine). De nouvelles conditions sont également prescrites pour les contrats à durée déterminée. Par exemple: il est interdit de prolonger le contrat pour une période plus longue.

La catégorie dont les conditions sont les plus précaires est la main-d'œuvre embauchée par des agences de placement. Le nouveau code du travail indique que ces salariés doivent avoir les mêmes conditions que les salariés employés sur une base permanente, s'ils travaillent dans la même entreprise depuis plus de trois mois (auparavant, seulement au bout de six mois). Le syndicat s'attache à veiller à ce que les conditions de ces travailleurs/euses soient les mêmes dès leur premier jour de travail dans l'entreprise.

Droits des travailleurs/euses

OZ KOVO a participé activement au projet de la FIOM visant à l'amélioration des droits des travailleurs/euses. L'une des parties du projet a été appliquée en Slovaquie. Une partie des activités de formation dans notre syndicat porte sur les conventions de l'OIT.

SLOVÉNIE

Sindikat Kovinske in Elektroindustrije Slovenije – SKEI

Unir les métallurgistes

SKEI est le seul syndicat de métallurgistes de Slovénie affilié à la FIOM.

Sociétés transnationales

SKEI aide à l'établissement de comités d'entreprise européens. Des syndicats d'entreprise tentent de promouvoir et d'étendre une culture et une philosophie d'entreprise. Aucun accord-cadre international (ACI) n'a été signé jusqu'à présent.

Négociation collective

SKEI a lancé un avertissement de grève dans le cadre d'une revendication pour une augmentation des salaires en 2008, mais nous avons réussi à conclure un accord avec les employeurs avant le déclenchement de la grève.

Solidarité internationale

Nous avons envoyé des lettres de soutien, et en ce qui concerne les campagnes sur l'amiante, nous avons demandé aux employeurs des rapports sur les conditions dans les entreprises.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	*2006*	*2007*	*2008*
Nombre total de membres	36.653	34.648	35.003	35.409
dont affiliés à la FIOM				
dont un taux de femmes de	54%	52%	51%	52%
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	-	-	-	-

Travailleuses

Nous poursuivons nos activités. La représentation des femmes dans les principaux organes n'est pas encore bonne, même si le syndicat a une présidente.

Emploi précaire

- Nous avons organisé des conférences communes avec des syndicats de la région et créé un groupe sur les statuts.
- Nous essayons dans les conventions collectives de limiter toutes les formes d'emploi précaire.
- Nous soutenons l'idée de travail décent qui est pour nous une règle.

Droits des travailleurs/euses

Nous cherchons à appliquer les normes de l'OIT ou à obtenir de meilleures clauses pour les salariés dans la législation du travail et les conventions collectives.

UKRAINE

Automobile & Agricultural Machinery Workers' Union of Ukraine - AAMWU

Unir les métallurgistes

Il y a plusieurs syndicats de métallurgistes en Ukraine; certains d'entre eux sont affiliés à la FIOM alors que d'autres ne le sont pas.

Un Conseil de coordination a été mis en place en Ukraine pour coordonner les activités des affiliés de la FIOM. Il comprend les dirigeants des syndicats affiliés à la FIOM avec une présidence tournante.

Il y a eu de longues discussions en Ukraine pour la création d'une association de syndicats de l'industrie ou la fusion de tous les syndicats pour former un seul syndicat de métallurgistes. Cependant, aucun accord n'a été conclu jusqu'à présent.

Sociétés transnationales

Il existe en Ukraine plusieurs sociétés transnationales qui ont signé des accords-cadres internationaux (ACI) avec la FIOM (SKF, Leoni).

Il n'y a pas de problèmes particuliers avec SKF, alors que la direction de Leoni bloque la création d'un syndicat local et ne permet pas aux représentants syndicaux de rencontrer les salariés de l'usine.

Négociation collective

Le Conseil central de l'AAMWU a signé conjointement avec les syndicats de travailleurs de la construction de machines et de l'industrie de la défense nationale d'Ukraine, des accords industriels avec le ministère de la Politique industrielle d'Ukraine, le Fonds des biens de l'État en Ukraine et la Fédération des employeurs d'Ukraine. Dans l'industrie de réparation des voitures, le Conseil central de l'AAMWU a signé un accord avec le conseil d'administration des sociétés par action de mécanique automobile.

Les accords ont été signés pour la période 2005-2006. Nous n'avons pas constaté d'opposition de la part du conseil d'administration des sociétés par actions de mécanique automobile lors des négociations pour la mise à jour de l'accord et son extension jusqu'à 2009 compris.

Comme pour l'accord dans le domaine industriel, l'une des principales parties du côté patronal – la Fédération des employeurs d'Ukraine – a refusé de participer aux négociations. En raison de cette situation, aucun nouvel accord n'a été signé en 2007. Après de longues discussions, un accord industriel pour la période 2008-2009 a pu finalement être signé avec le ministère de la Politique industrielle d'Ukraine, le Fonds des biens d'État en Ukraine et l'Association pan-ukrainienne des employeurs des industries de construction de machines et de la métallurgie 'Metalindustria-Ukraine'.

Des conventions collectives ont été signées dans la majorité des usines. Toutefois, il y a des cas où les négociations ont échoué. Des conventions collectives n'ont pas été signées avec JSCs Lvovselmash Plant et Ternopol Combine Works.

La négociation collective au cours de la période 2005-2008 a réussi à obtenir une hausse du tarif minimum de 328 à 756 grivnas, et pour la réparation des voitures de 314 à 726 grivnas, soit 2,3 fois plus.

En conséquence, le salaire moyen dans l'industrie automobile était supérieur en 2005 de 2,33 fois au niveau de subsistance, en 2006 de 2,34 fois, en 2007 de 2,83 fois, et au premier semestre de 2008 de 3,72 fois. Dans la construction de machines pour le secteur l'agro-industriel, le niveau était supérieur en 2005 de 1,6 fois, en 2006 de 1,87 fois, en 2007 de 2,38 fois, et au premier semestre de 2008 de 2,62 fois.

Mais la protection de l'emploi pour les salariés est une question tout aussi importante pour le syndicat. Dans ce domaine, les accords concernent l'obligation pour les employeurs de ne pas procéder à une réduction massive des emplois et à adopter au contraire des mesures visant à en créer de nouveaux. En conséquence, les effectifs se sont stabilisés au cours des trois dernières années.

Solidarité internationale

Le syndicat a participé à toutes les campagnes de soutien de la FIOM aux syndicats d'autres pays.

Nous avons envoyé par courriel des lettres de protestation ou de soutien aux adresses communiquées par la FIOM.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	144.847	133.133	128.302	Les données sont prévues pour février 2009
dont affiliés à la FIOM	144.847	30.000	15.000	
dont nombre de femmes	53.259	11.488	5.942	
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	Pas de statistiques par année			

Les membres du syndicat représentent 98,2% de la main-d'œuvre totale dans les usines du secteur.

Nous n'avons pas de problèmes pour syndiquer la main-d'œuvre dans les usines existantes, y compris pour les femmes et les jeunes travailleurs/euses. Nous faisons face à un problème pour la syndicalisation dans les nouvelles usines, notamment celles qui sont créées avec des sociétés étrangères. C'est une question sur laquelle notre syndicat travaille constamment.

Travailleuses

Le Conseil central de l'AAMWU considère comme prioritaire la syndicalisation des travailleuses et des jeunes.

Le Conseil central de l'AAMWU a mis en place une commission sur l'égalité des droits, et des commissions identiques sont créées dans d'autres conseils syndicaux régionaux (territoriaux). Les commissions fonctionnent en fonction de plans de travail approuvés et rendent compte des travaux dans les réunions qui ont lieu à tous les niveaux de l'organisation syndicale.

Le résultat de la syndicalisation des femmes est évident car elles représentent environ 40% du total de l'effectif syndical.

Une approche identique est adoptée par le syndicat pour les jeunes travailleurs/euses. Des commissions spéciales sont mises en place par le Conseil central du syndicat pour la syndicalisation des jeunes travailleurs/euses au niveau local.

Les séminaires se déroulent conformément à des programmes spéciaux, où parmi d'autres sujets de discussion, une attention particulière est donnée à la façon d'attirer les jeunes travailleurs/euses dans le syndicat.

Actuellement, les jeunes représentent environ 27% du total de l'effectif syndical.

La représentation des femmes dans les structures syndicales:

- Conseil central de l'AAMWU – 12 femmes sur 48 membres, soit 25%
- Comité exécutif du Conseil central de l'AAMWU – 3 femmes sur 13 membres, soit 23%
- présidence de syndicats locaux – 118 femmes dans 257 syndicats locaux, soit 46%.

Emploi précaire

L'emploi précaire n'est pas encore très répandu. On le trouve le plus souvent lors de la signature de contrats avec d'autres entités juridiques pour la sécurité du site ou le fonctionnement de centres sociaux (loisirs, réadaptation), qui demandent l'embauche de personnel pour les emplois saisonniers.

L'accord industriel contient les dispositions suivantes qui couvrent l'emploi précaire:

- les conditions d'utilisation de main-d'œuvre étrangère à l'usine sont seulement prises après décision du comité syndical
- la décision d'employer dans les usines une main-d'œuvre provenant d'autres entreprises d'Ukraine ne peut être prise qu'après s'être assuré du plein emploi dans la production des différentes spécialités, et d'un accord sur les conditions de travail et de salaire avec le syndicat local.

En outre, le Conseil central d'AAMWU et d'autres organes du syndicat exécutent une recherche de proximité sur de possibles conséquences négatives pour l'ensemble des travailleurs/euses, les syndicats et les personnes occupant un emploi précaire

Pour faciliter ce travail de proximité, des documents d'information décrivant les pratiques dans cette forme d'emploi dans d'autres industries ont été préparés et diffusés.

Droits des travailleurs/euses

Le syndicat ukrainien Automobile & Agricultural Machinery Workers' Union (AAMWU) assure en règle générale la promotion des normes fondamentales du travail de l'OIT, en faisant connaître cette question aux députés du Conseil suprême de l'Ukraine et par des activités conjointes avec d'autres organismes de la Fédération des syndicats d'Ukraine et également avec la Fédération elle-même.

Radio Electronics & Mechanical Engineering Workers' Trade Union of Ukraine - REMEWU

Unir les métallurgistes

La FIOM a sept affiliés en Ukraine. Notre syndicat a demandé leur fusion pour ne former qu'un seul syndicat. Cet appel n'a pas obtenu de soutien et il en a été de même pour la proposition portant sur la création d'une association de syndicats industriels en Ukraine.

Sociétés transnationales

Notre syndicat ne mène pas d'activités dans des sociétés transnationales où la FIOM a signé un accord-cadre international (ACI).

Négociation collective

Notre syndicat est partie prenante dans la négociation et la signature d'un accord général entre les syndicats ukrainiens, le Conseil des ministres et la Fédération des employeurs d'Ukraine. En outre, nous avons signé conjointement avec les syndicats de l'industrie mécanique un accord industriel avec le ministère de la Politique industrielle d'Ukraine, le Fonds des biens d'État d'Ukraine et la Fédération ukrainienne des employeurs.

L'accord industriel définit des garanties pour le salaire minimum, des conditions requises en matière de sécurité du travail et de garanties sociales, et garantit également la tenue d'activités syndicales dans l'entreprise. Des conventions collectives qui intègrent des dispositions de l'accord industriel ont été signées dans presque toutes les entreprises. Notre syndicat n'a pas réussi à résoudre certains problèmes de base, à savoir:

- obtenir le plein emploi
- mettre fin aux faillites
- assurer le versement ponctuel des salaires
- cesser de licencier des membres du syndicat pour cette raison.

Solidarité internationale

Notre syndicat a toujours répondu aux appels de la FIOM pour marquer notre solidarité avec les travailleurs/euses d'autres pays, notamment chez Toyota Philippines et pour l'indépendance syndicale au Mexique. En outre, nous avons envoyé à plusieurs reprises des lettres de soutien aux travailleurs/euses de Russie, de Biélorussie et d'Ukraine.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	49.684	41.940	37.931	
dont affiliés à la FIOM	7.219	6.009	5.111	
dont nombre de femmes	4.403	3.425	2.862	
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	1.711	1.587	1.226	

Le tableau suggère que, pour le syndicat, la syndicalisation des femmes n'est pas un problème. Le problème réside dans la mise en place d'organisations syndicales dans les nouvelles entreprises privées qui fabriquent du matériel électronique.

Travailleuses

Les femmes représentent 60% du total des membres du syndicat, six des 20 (ou 30%) membres du Comité central, et trois sur huit (soit 38%) membres du Comité exécutif.

Emploi précaire

Il n'y a heureusement pas trop de problèmes dans nos entreprises.

Pourtant, notre Comité central a examiné cette question à sa réunion des 9 et 10 septembre 2008. Le Comité central a dit aux présidents des organisations syndicales de premier degré d'expliquer aux membres du syndicat le rôle malfaisant de l'emploi précaire. Il a soutenu l'initiative de la FIOM et a dit à toutes les organisations syndicales de soutenir les actions syndicales mondiales contre l'emploi précaire prévues pour le 7 octobre 2008.

Droits des travailleurs/euses

Notre syndicat partage les activités menées par la Fédération des syndicats d'Ukraine pour assurer la promotion des normes internationales de l'OIT, par la signature d'un accord général qui est inclus dans l'accord industriel et les conventions collectives.

En 2004 - 2008, l'Ukraine a ratifié les conventions de l'OIT suivantes:

- 2004 – Convention sur l'administration du travail N° 150 (1978)
- 2004 – Convention sur l'inspection du travail N° 81 (1947)
- 2006 – Convention sur la fixation des salaires minima N° 131 (1970)
- 2006 – Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur N° 173 (1992)
- 2008 – Convention sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers) N° 153 (1979).

Trade Union of Aircraft Builders of Ukraine – TUAB

Unir les métallurgistes

En Ukraine, sept syndicats de branche sont affiliés à la FIOM. Ces syndicats ont de 37.000 à 149.000 membres. Au cours de la période considérée (2005-2008), il n'y a eu aucune action réelle ni même de déclarations en vue de l'unification de tous les syndicats de métallurgistes ou d'une partie d'entre eux au sein d'une même organisation. Cela s'explique, dans une large mesure, par la poursuite des réformes dans certains des secteurs en Ukraine, par l'instabilité et le manque de clarté pour leur développement futur.

Sociétés transnationales

Il n'y a pas actuellement de sociétés transnationales ou des groupes internationaux dans le secteur de la construction aéronautique en l'Ukraine. Par conséquent, nous n'avons aucune expérience pour la conduite de négociations et la signature d'accords-cadres internationaux (ACI).

Négociation collective

En 2005-2008, le syndicat a continué de développer et mettre à jour le texte de l'accord industriel pour le secteur de la construction aéronautique, ainsi qu'à mettre la dernière touche au mécanisme de conduite de la campagne annuelle des négociations. Les principales réalisations au cours de la période sont les suivantes :

Un accord industriel signé chaque année par le syndicat (qui représente les intérêts des salariés de ces usines du secteur), ainsi que par l'organisme central du pouvoir exécutif (ministère de la Politique industrielle d'Ukraine), le Fonds des biens d'État d'Ukraine et l'Association des fabricants de l'aérospatiale d'Ukraine 'Ukraviaprom' (représentant les intérêts des employeurs – des responsables des usines du secteur).

L'accord industriel a été complété par de nouvelles sections, qui visent à attirer les jeunes travailleurs/euses vers les usines de ce secteur, à fournir une aide sociale aux travailleuses et aux familles avec enfants, à favoriser le partenariat social des employeurs et du syndicat.

Il comprend également une annexe (un tableau) qui indique le salaire minimum garanti au personnel d'une catégorie spécifique d'emplois dans le secteur – les agents de vol (flight officers) dans les usines.

Chaque année, le syndicat décide de la manière d'aborder la négociation collective et le contenu des conventions collectives, et d'en assurer la publication sous forme de matériel d'instruction (publié par le Comité central du syndicat) à l'usage des syndicats locaux dans les usines.

Chaque année, les normes et les conditions de plus en plus nombreuses dans l'accord industriel constituent une base pour la prise de décisions pour l'administration, la gestion, les finances, l'économie et le domaine social, au niveau des usines et dans l'ensemble du secteur.

Par exemple, la norme 3.3.7. dans l'accord qui précise que: '... les fusions entre des usines ne sont possibles que de plein gré avec l'accord de toutes les usines qui participent à

l'opération... tout en tenant compte de l'avis du personnel...' a eu une influence sur le processus de réforme du secteur, par exemple pour l'établissement de la société 'Antonov' et plus tard pour le groupe 'Aviation of Ukraine' et éventuellement pour la prochaine fusion réalisée avec la participation obligatoire des syndicats.

Les salaires dans la plupart des usines sont établis sur la base des normes et du salaire minimum garanti, comme stipulé à l'article 5 de l'accord industriel.

Le licenciement de salariés, sur l'initiative de l'employeur, notamment le licenciement en raison de la réduction des effectifs, se fait conformément à la norme 4.2.2. de l'accord industriel – pas plus de 4% de l'effectif au cours d'une année civile.

Solidarité internationale

Le syndicat ukrainien TUAB est affilié à plusieurs organisations syndicales internationales – la FIOM, l'Association internationale des syndicats de constructeurs d'aéronefs de la CÉI (qui a son siège à Moscou), la Fédération internationale des métallurgistes Europe-Asie (dont le siège est à Ankara) – et participe en tant que syndicat affilié à leurs activités menées actuellement, notamment aux campagnes de solidarité dans les différents pays. Par exemple, notre syndicat a pris part à la campagne en faveur des travailleurs/euses de Toyota-Philippines.

Syndicalisation des non-syndiqués

Nous présentons ci-dessous la répartition des effectifs du Syndicat des constructeurs d'aéronefs d'Ukraine (TUAB).

	2005	***2006***	***2007***	***2008***
Nombre total de travailleurs/euses dans le secteur	78.101	74.888	71.913	69.619
dont membres d'un syndicat	74.443	70.023	66.455	63.491*
dont nombre de femmes syndiquées	33.537	31.730	30.976	29.116
dont nombre de non-manuels syndiqués	Pas de statistiques par année			

Données en date du 1er janvier de chaque année.

* en raison de l'instabilité de la situation dans le secteur, de la situation financière difficile des usines et du système actuel de collecte des cotisations syndicales, l'effectif du syndicat pour le calcul de la cotisation syndicale versée à la FIOM est plus faible (voir les rapports du syndicat).

Travailleuses

Comme le montre le tableau ci-dessus, les femmes représentent plus de 45% des membres du Syndicat des constructeurs d'aéronefs d'Ukraine (TUAB) et cette proportion n'a cessé de croître ces dernières années. C'est pourquoi le syndicat accorde une attention particulière aux problèmes rencontrés par les femmes.

Par exemple, les Statuts du syndicat établissent que l'une des tâches prioritaires concerne '... l'attention portée aux problèmes sociaux et professionnels des travailleuses, la promotion de l'égalité des droits et des chances tant pour les femmes que pour les hommes... ' (2.2.13).

L'accord industriel comporte une section spéciale – article 11 – qui, à la demande du syndicat, porte sur l'aide sociale aux femmes et aux familles avec des enfants.

Des travailleuses sont également représentées parmi les membres élus des organes syndicaux:

- 5 femmes sont membres du Comité central du syndicat
- 19 présidences dans 50 syndicats locaux sont occupées par des travailleuses
- 13 travailleuses ont été élues vice-présidentes de syndicats locaux.

Emploi précaire

En Ukraine, l'emploi régulier est régi par les normes contenues dans le Code du travail actuellement en vigueur, qu'il s'agisse de la signature du contrat de travail ou de son interruption, des conditions de travail, de la sécurité au travail, de la rémunération, des heures de travail ou des congés.

Notre secteur, celui de la construction d'aéronefs en Ukraine, a recours généralement à l'emploi régulier. Mais il y a des exceptions à la règle, comme par exemple:

- un recours à des professionnels salariés (ouvriers ou employés) pour accomplir un certain volume de travail durant une période fixée par un contrat à durée déterminée ou un contrat temporaire d'emploi,
- l'embauche de personnel pour des travaux saisonniers, le plus souvent dans les services, dans des centres sociaux (loisirs, réadaptation), qui appartiennent aux usines du secteur.

Pour protéger les droits des salariés occupant un emploi précaire et pour limiter ce type d'emploi, le syndicat insiste pour que l'accord industriel en fasse mention dans la section 4.2.7. qui établit que:

'… La décision de recourir à une main-d'œuvre étrangère à l'usine doit être prise à la suite de discussions préliminaires avec les comités syndicaux respectifs.

'La décision concernant l'emploi temporaire de salariés appartenant à d'autres usines du secteur en Ukraine ne peut être prise qu'après la conclusion d'un accord sur leurs conditions de travail et de paiement avec les comités syndicaux.'

Il faut noter que jusqu'à présent le droit ukrainien ne disposait pas de la notion d'emploi précaire et de son contrôle. Toutefois, maintenant que le secteur privé se développe toujours plus, ce problème fait l'objet de discussions de plus en plus vives, à la fois dans la société et dans les syndicats.

Toutefois, les Statuts du syndicat indiquent qu'il est ouvert à l'adhésion, non seulement des travailleurs/euses employé(e)s de manière régulière dans les usines de ce secteur, mais qui sont aussi '... employé(e)s par des personnes qui utilisent une main-d'œuvre salariée ou non ...' (ce qui implique essentiellement des emplois précaires).

Droits des travailleurs/euses

Les activités du syndicat dans le domaine de la promotion des normes internationales du travail de l'OIT sont accomplies dans le cadre de la Fédération des syndicats d'Ukraine qui est une association syndicale nationale dont le Syndicat des constructeurs d'aéronefs d'Ukraine (TUAB) est membre.

Amérique latine et Caraïbes

BRÉSIL

Confederação Nacional dos Metalúrgicos - CNM/CUT

Unir les métallurgistes

Les deux principaux organismes nationaux qui représentent les métallurgistes au Brésil – CNM/CUT et CNTM/Força Sindical – sont tous deux affiliés à la FIOM. Les deux organismes ont tenté de mener une action conjointe, notamment pour la conclusion d'une convention collective nationale – une option qui n'est pas prévue dans la législation du travail et qui a donc besoin d'un degré plus élevé d'organisation au niveau national et d'une plus grande unité parmi les métallurgistes.

Sociétés transnationales

CNM/CUT a environ 30 comités et/ou réseaux syndicaux au niveau de l'entreprise. Certains sont nationaux, tandis que d'autres sont internationaux. Nous avons des comités syndicaux dans les entreprises suivantes: Daimler, Ford, VW, ThyssenKrupp, ZF, ArcelorMittal, Gerdau, Vale et LG.

En plus de faciliter l'échange d'informations entre les travailleurs/euses, ces comités permettent de déterminer les différences rencontrées dans la conduite d'une entreprises sur chaque site. Cela permet d'organiser des luttes communes, qu'il s'agisse de mener des actions de solidarité pour soutenir un site particulier ou de promouvoir des initiatives communes dans toutes les usines. Les réseaux facilitent la syndicalisation au niveau sectoriel et sont des instruments importants pour l'élaboration d'une stratégie de négociation collective nationale.

Les accords-cadres internationaux (ACI) revêtent une importance stratégique pour réaliser et assurer le respect des droits du travail, dans chacune des entreprises signataires un tel accord.

Nous avons conclu des ACI avec les entreprises suivantes: Indesit, Volkswagen, Daimler, Leoni, GEA, SKF, Rheinmetall (KS Pistões), Bosch, PSA Peugeot Citroën, Renault, BMW, EADS, Röchling, ArcelorMittal, Brunel, Unicore et V&M. Une caractéristique importante d'un ACI est le fait que l'entreprise concernée doive prendre ses responsabilités avec ses fournisseurs. Les syndicats doivent trouver une façon d'utiliser ce moyen pour intervenir dans des entreprises qui n'ont pas signé d'ACI. Nous pouvons illustrer cela avec le cas de Mercedes-Benz et GROB (http://www.cnmcut.org.br/_2008/verCont.asp?id=7026).

Cependant, le fait qu'il s'agisse d'une nouvelle forme d'organisation, d'un nouveau paradigme, notamment dans l'histoire de l'organisation syndicale au Brésil, indique que nous devons travailler dur pour convaincre le mouvement syndical lui-même de la nécessité de formuler des stratégies capables d'établir des domaines de négociation et d'obtenir une légitimité politique pour les comités et les négociations à ces nouveaux niveaux.

Dans ce contexte, et après avoir compris qu'il est important de tenter de négocier davantage d'accords de ce type, CNM/CUT a organisé des activités de formation et d'échange d'expériences, pour que ses militant(e)s comprennent l'importance des ACI et la manière de les utiliser à l'avantage des travailleurs/euses, comme par exemple lors de la réunion sur les ACI organisée en octobre 2007 avec le soutien de la FIOM, en présence de 45 dirigeant(e)s syndicaux/ales.

Négociation collective

Une enquête sur les syndicats affiliés à CNM/CUT qui avaient terminé leur cycle annuel de négociation collective en septembre de cette année a donné des résultats très positifs. Les accords ont permis généralement d'obtenir des augmentations de salaire réel entre 2,01% et 2,50% allant dans le sens du taux d'inflation.

L'augmentation moyenne des salaires dans le secteur au niveau national était de 9,2% et l'augmentation moyenne des salaires réels de 2,4%. L'augmentation moyenne accumulée des salaires réels au cours de la période 2004-2008 a été de 12,03%.

La plupart des syndicats ont négocié pour le secteur une augmentation du salaire minimum supérieure à la hausse obtenue, ce qui a permis à 58% des accords d'inclure une augmentation du salaire minimum.

CNM/CUT étudie la portée d'une négociation collective nationale, bien que la législation du pays ne prévoie pas une telle négociation.

Après la réunion du conseil mondial de la FIOM pour le secteur automobile, tenue au Brésil en juin 2008, CNM/CUT et CNTM/Força Sindical ont organisé également une réunion nationale sur la négociation collective, à laquelle ont participé des dirigeants des secteurs de l'automobile et de l'acier. Cette réunion bénéficiait du soutien de la FIOM. Les dirigeants syndicaux ont élaboré des stratégies et mis au point une liste unique nationale de revendications qui a été présentée à plusieurs associations nationales d'employeurs et à plusieurs entreprises qui possèdent au moins deux usines au Brésil.

Solidarité internationale

La solidarité internationale fait partie de l'action syndicale et de la politique de syndicalisation de CNM/CUT. Nous comprenons que sans ce principe, nos conquêtes ne seront jamais en sécurité et nos stratégies ne seront pas assez fortes pour faire face au capital. Ceci est dû notamment à la façon dont les entreprises sont organisées et aux relations qu'elles établissent avec chaque pays, en raison de leurs diversités nationales, régionales et locales.

Nous prenons de nombreuses initiatives en matière de solidarité, notamment les suivantes:

- Des lettres de la solidarité sont envoyées chaque fois que la FIOM ou que des syndicats en font la demande.
- Nous suivons l'évolution des conflits et de nous publions des informations à leur sujet sur notre site web (www.cnmcut.org.br)
- Nous nous servons également de notre site web pour dénoncer les actions antisyndicales des entreprises, et nous contrôlons ce que les entreprises font pour donner aux salariés brésiliens un accès à l'information et la possibilité de formuler en conséquence de nouvelles stratégies.
- Nous participons à des campagnes de solidarité organisée par la FIOM ou par des syndicats, par exemple, contre l'emploi précaire.
- Quand les entreprises en question sont brésiliennes, nous essayons de maintenir un contact étroit avec les salariés des pays où elles mènent des activités, et nous faisons pression sur ces entreprises, dans le cas où les salariés auraient un problème (http://www.cnmcut.org.br/2008/verCont.asp?id=9675).
- Campagne de solidarité avec les salariés de Gerdau aux États-Unis, en 2005, quand Gerdau a lock-outé ses salariés dans une usine au Texas pendant six mois pour les forcer à renoncer à des prestations.
- Campagne mondiale pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité dans toutes les usines Gerdau (2007).

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres *	40%	+3,8%	+4,01%	+10%
dont affiliés à la FIOM *	40%	+3,8%	+4,01%	+10%
dont nombre de femmes		28%		
dont nombre de non-manuels (cols blancs)				

* Il s'agit d'une augmentation estimée de l'effectif syndical, compte tenu de la croissance de l'emploi dans le secteur de la métallurgie dans le pays. Il est important de comprendre que la législation nationale permet aux syndicats affiliés à CNM/CUT de représenter tous les salariés du secteur (les syndiqués et les non-syndiqués) dans la région, pour que la négociation collective 'couvre' tous les salariés.

Travailleuses

CNM/CUT a réalisé un programme de formation et de syndicalisation qui s'applique aux travailleuses dans la métallurgie. Les lignes directrices de CNM/CUT pour un travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont été définies à son 6ème Congrès et actualisées à son 7ème Congrès en 2007. Les principaux problèmes rencontrés par les femmes dans la société brésilienne, et notamment par les travailleuses dans la métallurgie, sont les suivants:

- Les femmes dans notre société sont traitées de manière inégale sur le marché du travail et dans les forums de prise de décision politique.
- Les femmes ont toujours la charge de la famille et du foyer. Ces activités font partie du travail social nécessaire à la reproduction de la société, mais l'écrasante majorité de ce travail est fait par les femmes et sans que son importance soit reconnue.
- Le traitement inégal et injuste infligé aux femmes les amène à être victimes de violences physiques et psychologiques.
- Les femmes métallurgistes gagnent 27% de moins que leurs homologues masculins et ne représentent que 15,9% de la main-d'œuvre employée dans ce secteur.
- Dans le secteur de la métallurgie, les femmes sont l'objet de discrimination de la part des employeurs en matière d'emploi, de promotion, de cours de formation professionnelle. Mais il est ironique de constater que les femmes se voient accorder la priorité quand les employeurs doivent licencier du personnel.
- Les femmes occupent seulement 6% des postes de direction des syndicats affiliés à CNM/CUT:
  - 2002 – 117 femmes dans les syndicats affiliés à CNM/CUT
  - 2004 – 130 femmes dans les syndicats affiliés à CNM/CUT
  - 2006 – 130 femmes dans les syndicats affiliés à CNM/CUT

  (il s'agit des données les plus récentes).
- Les femmes estiment qu'en plus des améliorations économiques pour les travailleurs/euses, il est nécessaire de changer les valeurs culturelles reproduites et diffusées par chacun(e) d'entre nous, notamment dans nos propres syndicats, et nous devons changer notre attitude si nous voulons édifier un monde nouveau.

Les initiatives prises par CNM/CUT dans ce domaine se répartissent dans les catégories suivantes: les femmes et la santé, les femmes et l'éducation, les femmes et la race, l'arrêt de la violence contre les femmes, les femmes et le marché du travail, les femmes et la politique.

Emploi précaire

Conformément au programme défini par le Comité central en 2007, les activités de CNM/CUT sont les suivantes:

- **Relations de travail**: réduction des écarts de rémunération qui peuvent atteindre 60% dans certaines régions du pays, réduction de la durée de la semaine de travail qui en plus d'être une longue semaine de 44 heures de travail, l'est encore plus par un recours régulier aux heures supplémentaires, qui peut aboutir à une moyenne hebdomadaire de travail allant jusqu'à 52 heures (la réduction de la semaine de travail à 40 heures et la suppression des heures supplémentaires permettraient d'améliorer la qualité de vie et de créer environ 270.000 nouveaux emplois); lutte contre l'emploi précaire par la négociation de meilleures conventions collectives au niveau local et d'une convention collective nationale.
- **Politico-juridique**: vote pour des candidat(e)s qui soutiennent les travailleurs/euses; forums et institutions créés par le gouvernement actuel pour discuter de l'amélioration des conditions de travail et de vie; débat et projets de loi pour réglementer le marché du travail brésilien, notamment le projet de loi élaboré par le mouvement syndical brésilien qui propose (1) l'interdiction de la sous-traitance pour les activités de base, (2) l'égalité de conditions et de droits dans la délocalisation des emplois pour des tâches qui ne concernent pas les activités de base, et auquel cas un dialogue doit être établi avec les travailleurs/euses par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux (3) le droit à l'information qui est une exigence fondamentale pour un développement plus démocratique des relations de travail; (4) le respect par le sous-traitant des droits du travail et du bien-être des salariés, et si tel n'est pas le cas, l'entrepreneur principal doit en assumer la responsabilité.
- **International**: établissement de réseaux et de comités nationaux et internationaux de travailleurs/euses en vue d'établir des accords nationaux et internationaux chargés de fixer des normes minimums pour le travail décent et des conditions égales pour l'ensemble des travailleurs/euses.

Droits des travailleurs/euses

Au cours de cette période, il y a eu discussion et élaboration d'un nouveau modèle de relations de travail au Brésil, sur proposition du gouvernement fédéral. Les employeurs, les travailleurs/euses et les représentants gouvernementaux ont défini un nouveau cadre d'organisation et de négociation incluant une négociation collective au niveau national (ce qui n'est pas prévu actuellement dans la législation).

Toutefois, le projet de loi, élaboré sur la base d'un consensus, est actuellement bloqué par le Congrès national et se trouve au point mort.

Malgré tout, la mobilisation des travailleurs/euses a atteint les objectifs importants suivants au cours de cette période:

- CNM/CUT a été officiellement reconnu comme l'organisme représentant les syndicats de métallurgistes affiliés à la CUT. La législation nationale stipule qu'il ne peut y avoir qu'un seul organe représentatif des travailleurs/euses au niveau local, régional et national dans un même secteur (métaux, produits alimentaires, produits chimiques, etc.) Aussi, bien que l'existence de deux confédérations nationales ait été reconnue sur une base politique pragmatique, une seule détient une reconnaissance juridique. CNM/CUT a officiellement obtenu une reconnaissance juridique en 2005.
- En 2008, les centrales syndicales qui jusque-là n'avait pas de statut juridique ont obtenu une reconnaissance juridique.

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

Federación Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos – FENATRAMIM

Négociation collective

Nous avons participé aux pourparlers de la Commission nationale sur les salaires pour les nouveaux tarifs concernant l'acier/les métallurgistes, les soudeurs et les électriciens dans l'industrie de la construction. Les salaires étaient les suivants depuis 2002: acier/métallurgistes (120 pesos par pied), soudeurs (100, 80, 60 pesos de l'heure) et les électriciens (120 pesos par appel [C1]). Aucun accord n'a été conclu jusqu'ici et les négociations se poursuivront l'année prochaine.

Nous avons organisé un atelier au Hato Mayor sur la négociation collective dans le secteur de la métallurgie pour les syndicats de cette province.

Solidarité internationale

FENATRAMIM a participé à des campagnes de solidarité de la FIOM et écrit des lettres de soutien à des syndicats en conflit, notamment les mineurs mexicains et Napoleón Gómez. Nous avons remis une lettre de protestation à l'ambassade du Mexique en République dominicaine.

FENATRAMIM a pris contact avec le syndicat portoricain CPT. Nous avons recherché ce contact dans le but d'établir des relations qui pourraient amener le CPT à rejoindre la FIOM. Nous comprenons que le CPT syndique des mécaniciens, des électriciens et des soudeurs.

Nous avons pris contact avec le syndicat des travailleurs de l'industrie contractuelle et électrique (UTICE). Nous prévoyons une rencontre dès que nous aurons l'occasion de nous rendre à Porto Rico.

Nous avons eu un contact avec un travailleur de SARTI au Salvador qui fabrique des composants pour des raffineries sucrières, et aussi avec un représentant de CCD, qui organise des contacts avec des personnes et des organisations dans le secteur de la métallurgie.

Par l'intermédiaire du président de la Fondation Alas de Igualdad, qui est basée au CNTD pour les travailleurs/euses en Haïti, nous avons des contacts avec une association de métallurgistes haïtiens. Le syndicat a des membres dans les secteurs de la mécanique et de la vente de composants à Port-au-Prince, en Haïti, et nous envisageons de leur rendre visite.

Syndicalisation des non-syndiqués

Nous avons organisé un séminaire pour les membres du syndicat des mécaniciens Enrriquillo dans le sud du pays avec la participation de 60 membres.

Nous avons organisé un atelier au Manzanillo sur les relations de travail pour les syndicats de cette province.

Nous avons établi un syndicat de métallurgistes du secteur informel dans un endroit appelé Sosua, au nord de l'île. Il a 70 membres.

Nous sommes engagés dans un processus de création d'un syndicat de mécaniciens et de soudeurs à Puerto Plata, dans l'une des provinces où l'industrie touristique est la plus forte, et où il y a de nombreux métallurgistes.

FENATRAMIM mène avec l'aide de Felipe Santos une étude sur les zones de libre échange dans le but de réunir des données qui aideront à définir les futures activités syndicales dans le secteur.

Nous continuons de faire de fréquentes visites aux syndicats, d'avoir des réunions avec eux et de définir de nouveaux objectifs de syndicalisation.

Travailleuses

Nous avons organisé un séminaire pour les travailleuses dans la métallurgie, où les nouveaux membres ont rejoint la Commission nationale des travailleuses dans la métallurgie.

Emploi précaire

Nous avons participé à une marche contre l'emploi précaire, à Salvador de Bahía, dans le cadre de la campagne de la FIOM, et à une réunion du comité exécutif dans la ville.

La campagne de la FIOM contre l'emploi précaire a permis de faire connaître les dommages causés aux travailleurs/euses par l'emploi précaire, le système de production et les relations de travail, et mis en évidence les infractions aux conventions internationales. FENATRAMIM et les syndicats du pays ont appuyé la revendication en faveur du travail décent et contre l'emploi précaire.

Le 29 avril 2008, notre fédération a tenu son 8ème congrès ordinaire, sur le thème des 'traités de libre-échange et de l'emploi précaire'. Des représentants de tous les syndicats affiliés ont assisté au congrès, ainsi que des représentants de la FIOM.

Droits des travailleurs/euses

FENATRAMIM a participé activement à deux marches et à une manifestation au Conseil national des employeurs pour protester contre les retards dans l'introduction de l'assurance de santé de la famille. Les employeurs ont reporté la date à six reprises. Avec le CNTD et d'autres organisations, nous sommes parvenus à un accord avec le gouvernement pour que le système entre en vigueur le 5 septembre 2007.

HONDURAS

Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Honduras - FETRAMIMH

Unir les métallurgistes

En plus d'un projet de construction de 139 appartements pour les travailleurs/euses, appelé Residencial Sitiama, que nous avons entrepris en 2005 et terminé récemment, notre Fédération a lancé pour la période du 1er avril 2008 au 31 août 2009 un 'Plan stratégique de consolidation et de développement dans la métallurgie', basé sur quatre éléments: la syndicalisation, la formation technico-syndicale, les communications, et l'action sociale du syndicat.

Chacun de ces comités a un Plan d'action bien défini et structuré qui concorde parfaitement avec le Plan d'action de la FIOM, sur la base de notre situation et en tenant compte de nos propres points forts et faibles.

Pour le volet concernant la **syndicalisation**, nous avons conçu et mis en œuvre un programme de syndicalisation dans les sections du syndicat des travailleurs de l'acier, des métaux et des industries connexes (SITIAMA), le principal syndicat affilié à la Fédération, et également de syndiquer et de former le reste de la main-d'œuvre dans l'industrie au niveau de la Fédération.

Ce programme comporte un espace consacré à la syndicalisation qui, outre son propre Plan d'action, détient sa propre structure organique dans le cadre du Comité de syndicalisation.

Pour le deuxième volet, la **formation technico-syndicale**, notre plan comprend la formation des futurs éducateurs/trices et instructeurs/trices, et le renforcement des capacités grâce à l'utilisation de méthodes modernes de formation syndicale.

Ce volet prévoit la formation d'au moins 150 travailleurs/euses, ainsi que la création et la maintenance de l'École de formation syndicale de base 'Erazo Tomas Peña' durant cinq trimestres, entre 2008 et 2009.

Pour le troisième volet, les **communications**, nous avons introduit un plan de diffusion et de socialisation. Ce volet est destiné à transmettre le champ d'application et les avantages du programme de syndicalisation, la formation technico-syndicale et l'action sociale du syndicat, ainsi que tout ce qui concerne le plan stratégique, les controverses dans le travail, la promotion des droits de la classe ouvrière, le mouvement populaire et la solidarité syndicale.

Le quatrième volet, l'**action sociale du syndicat**, comporte dix activités visant à développer un programme ambitieux mais réaliste des activités d'un syndicat à caractère social visant à renforcer et à consolider l'organisation, ainsi que de projeter une image positive de l'organisation syndicale à l'intérieur des syndicats et en direction des travailleurs/euses qui ne sont pas membres et de l'opinion publique dans le pays.

Dans le cadre de la réalisation de ce 'Plan stratégique de consolidation et de développement dans la métallurgie', les activités suivantes ont été menées:

1. Une boutique de produits de première nécessité a été créée où les membres tout comme les non-syndiqués peuvent acheter des denrées de qualité et au meilleur prix qui entrent dans le panier de la ménagère, et profiter de la possibilité de bénéficier d'un crédit sans intérêt pour deux ou trois semaines pour les bénéficiaires du projet. La boutique est ouverte depuis le 13 juin 2008. Nous avons commencé avec cinq produits

de base et nous en sommes actuellement à 19 produits qui entrent dans le panier de la ménagère. Ce projet a obtenu de très bons résultats et il remplit l'un des principaux objectifs du Plan stratégique, qui consiste à renforcer l'image de l'organisation.

2. Au cours des trois derniers mois, trois séminaires/ateliers de formation syndicale ont été organisés, dirigés par des collègues du Comité exécutif du Plan stratégique dans le but de créer un syndicat bien préparé, capable d'accomplir avec succès sa mission.

3. Nous avons réalisé le premier séminaire technique dans le domaine de l'informatique, qui a pris fin le 24 octobre 2008. Il s'agit de la première expérience dans ce domaine, qui a donné de bons résultats jusqu'à présent. Les participant(e)s ont manifesté un grand intérêt et fait preuve de discipline, ce qui leur a permis de bien s'en tirer.

4. En août 2007, nous avons commencé l'École de formation syndicale de base 'Erazo Tomas Peña' qui a permis de donner une heure et demie de cours par semaine sur le lieu de travail; à ce jour 840 heures de formation syndicale ont été assurées. Ce cours de base se termine le 30 août 2009.

5. Nous avons l'intention de signer un accord avec l'Institut national de formation professionnelle (INFOP), une institution officielle de composition tripartite, pour la formation dans les domaines suivants: couture, pâtisserie, soins de beauté, cuisine, menuiserie, ébénisterie et tôlerie, maçonnerie, réfrigération, petites entreprises, artisanat, soudage, anglais, premiers secours.

À cet égard, nous estimons nous diriger dans la bonne direction pour renforcer les organisations syndicales.

Sociétés transnationales

Rien n'a été fait dans ce domaine car nous n'avons pas de sociétés transnationales syndicalisées.

Négociation collective

L'avancée la plus importante a eu lieu dans la négociation du septième contrat collectif sur les conditions de travail dans l'entreprise Inmsa Argo Internacional, la principale entreprise dont les salariés sont affiliés à SITIAMA, qui nous a permis d'obtenir:

- 12% de hausse salariale pour l'ensemble de la main-d'œuvre
- 12–14% d'augmentation pour les promotions
- une augmentation des bourses d'études pour les travailleurs/euses et/ou leurs enfants
- des prêts sans intérêt en cas de difficultés familiales et pour le logement de 5.000 et 10.000 Lps
- une hausse de 64% des salaires pour le travail sous contrat dans certains départements
- une meilleure assurance-vie.

Solidarité internationale

Nous avons pris part aux activités suivantes coordonnées par la FIOM :

En ce qui concerne les attaques menées contre l'indépendance syndicale au Mexique par le gouvernement mexicain, et contre le syndicat national des mineurs et des métallurgistes de la République mexicaine (SNTMMSRM).

Nous avons participé à ces actions de solidarité, tant dans le cadre de la campagne de la FIOM que dans les actions décidées par le SNTMMSRM qui résiste héroïquement aux attaques menées par la direction en connivence avec le gouvernement actuel.

Nous félicitons la FIOM de ne pas relâcher sa vigilance sur cette question qui doit être un sujet de solidarité permanente pour le mouvement syndical mondial, comme cela a été le cas jusqu'à présent.

Notre Fédération continuera de soutenir tous les efforts visant à faire respecter l'indépendance syndicale au Mexique, et notamment avec notre camarade Napoleón Gómez Urrutia.

Syndicalisation des non-syndiqués

Nous sommes dans la première phase de l'exécution de notre 'Plan stratégique de consolidation et de développement dans la métallurgie' et nous ne pouvons donc que rendre compte que nous avons un Plan de développement pour une année (2008–2009) qui sera reconduit pour quatre ans de plus jusqu'en 2013.

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	1.000	950	950	950
dont affiliés à la FIOM	1.000	950	950	950
dont nombre de femmes	50	50	50	50
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	0	0	0	0

Travailleuses

Il n'y a pas eu jusqu'à présent d'activités concrètes, bien que le 'Plan stratégique de consolidation et de développement dans la métallurgie' prévoie des activités dans ce domaine, y compris pour les épouses ou les compagnes.

Il y a peu de participation des femmes dans les organes exécutifs, mais elles apportent une contribution active à des activités telles que les assemblées, les séminaires, etc.

Emploi précaire

Dans le cadre des comités de promotion, les syndicats ont proposé de donner un statut permanent aux travailleurs/euses qui occupent un emploi précaire. Cet objectif est en voie d'être atteint.

Du 30 septembre au 7 octobre 2008, nous avons participé à la campagne mondiale de la FIOM sur l'emploi précaire par des actions d'information et la diffusion de brochures publiées par la FIOM et imprimées par le Comité des communications.

Nous avons intégré l'emploi précaire dans les thèmes abordés dans la formation syndicale.

Droits des travailleurs/euses

Nous orientons nos activités en conformité avec les droits syndicaux contenus dans la législation nationale et les conventions internationales de l'OIT.

Dans le Plan d'action de formation syndicale, nous avons inclus des questions liées à la diffusion et à l'étude de la législation du travail du pays et des droits fondamentaux, tels que la négociation collective, le travail des enfants, l'emploi des femmes et l'emploi précaire.

MEXIQUE

Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana – SITIMM

Unir les métallurgistes

Les efforts visant à promouvoir une plus grande unité chez les métallurgistes ont débuté en 2004 avec la mise en place du Conseil national des métallurgistes par les syndicats affiliés à la FIOM, dans le but d'améliorer les contacts avec d'autres syndicats du secteur qui ne sont pas affiliés à la FIOM. Nous avons organisé une série d'activités en 2004, 2005 et 2006, notamment des séminaires, des conférences et des réunions. Les activités ont diminué en 2007, mais elles ont augmenté à nouveau vers la fin de 2008.

Sociétés transnationales

Il n'y a pas eu beaucoup de fait pour identifier des entreprises au Mexique qui auraient signé des accords-cadres internationaux (ACI). Nous sommes actuellement en train d'analyser la situation.

Négociation collective

La négociation collective au Mexique repose sur des paramètres négociés au niveau national et qui portent sur des augmentations du salaire minimum qui étaient de 3% à 5% au cours des dernières années – des pourcentages qui sont dans une certaine mesure liés aux chiffres officiels de l'inflation qui se situe plus ou moins autour de ces valeurs. Les salaires dépendent aussi de la situation dans chaque entreprise: l'augmentation de salaire convenue avec l'entreprise américaine Gear and Axle dans les négociations en 2008 comprenait un taux normal d'augmentation auquel s'ajoutaient diverses primes totalisant 11,5% pour tous les membres du syndicat.

Emploi précaire

Nous avons participé à une campagne internationale de la FIOM contre l'emploi précaire à Mexico, le 7 octobre 2008, où nous avons fait un exposé sur le thème 'Développement social et emploi précaire'. Nous avons demandé au gouvernement et aux autres organisations du Conseil national des métallurgistes du Mexique de faire obstacle au développement de l'emploi précaire.

Droits des travailleurs/euses

Nous avons célébré le 19 août 2008 le septième anniversaire de la fondation du Centre de formation syndicale SITIMM. Cet événement a donné lieu à deux excellents exposés devant un public réuni dans le centre du pays et composé de représentant(e)s du plus grand syndicat, du gouvernement et du patronat. Le premier exposé a été fait par un représentant de l'OIT sur le thème 'Une justice sociale pour une mondialisation plus équitable' et le second par le ministre de l'Intérieur de l'État de Guanajuato sur 'Les entreprises et la responsabilité sociale'. Les orateurs ont déclaré que ces questions sont les deux faces d'une même médaille et que nous devons nous attaquer aux effets négatifs de la mondialisation et promouvoir la campagne de l'OIT sur le travail décent pour obtenir un partage plus équitable de la production à une époque de concurrence sauvage.

Amérique du Nord

CANADA

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada)

Unir les métallurgistes

Plusieurs syndicats au Canada, en plus du CAW, ont des membres dans les industries de la métallurgie. En tant que participant actif aux luttes et aux activités du mouvement syndical entier, le CAW travaille de concert avec d'autres syndicats de métallurgistes par le biais du Canadian Labour Congress (CLC) au niveau du conseil du travail de la communauté, par le biais des activités menées par les fédérations provinciales du travail, ainsi qu'au niveau national. Ce travail met en jeu de très nombreuses initiatives politiques, législatives et communautaires.

L'attention a surtout porté ces dernières années sur la montée en flèche de la crise qui a saisi le secteur de la fabrication industrielle au Canada. Le Canada a perdu près de 400.000 emplois dans ce secteur au cours des cinq dernières années à la suite d'une hausse non réglementée de la valeur de la monnaie canadienne, du déséquilibre du commerce mondial, et d'une inaction presque totale de la plupart des instances gouvernementales. Les pertes d'emplois se multiplient dans la haute technologie, dans les industries manufacturières à base de ressources naturelles et à forte intensité de main-d'œuvre, et nous sommes confrontés à des licenciements massifs et à des fermetures d'établissements.

En réponse à ces conditions, le CAW a rejoint le CLC et d'autres syndicats des industries de la métallurgie, pour développer une campagne de sensibilisation et d'appel à l'action dans tout le pays sur les questions concernant la fabrication industrielle. Dès le début de 2007, le CAW a organisé des réunions de formation à travers le pays auprès de nos dirigeant(e)s et de nos militant(e)s, travaillé par l'intermédiaire des conseils locaux du travail pour coordonner des événements et des rassemblements communautaires.

Cette première phase de la campagne a abouti à Ottawa (la capitale fédérale) en mai 2007, à l'organisation d'un forum communautaire, une action intersyndicale coordonnée destinée à faire pression sur les représentant(e)s fédéraux/ales élu(e)s, et à une manifestation massive rassemblant plusieurs milliers de personnes en face du Parlement fédéral. Depuis lors, le CAW et les autres syndicats ont poursuivi leurs efforts de sensibilisation du public au sujet de la crise dans l'industrie manufacturière, et ils ont profité de toutes les occasions pour pousser le gouvernement à l'action. Ces efforts conjoints ont contribué à renforcer la position des syndicats de métallurgistes au Canada.

Négociation collective

En tant que syndicat représentant 250.000 membres dans seize secteurs différents de l'économie (allant de la fabrication, des services, du transport jusqu'aux industries du secteur primaire), les résultats obtenus dans la négociation collective reflètent un certain nombre de priorités et de tendances. Certains secteurs de l'économie canadienne ont été très performants au cours des dernières années (par exemple, les ressources énergétiques, la construction, les métaux primaires et les secteurs répondant à la demande générale des consommateurs). En revanche, les industries de fabrication de produits canadiens exportés ont été gravement remises en cause par plusieurs facteurs, notamment par une flambée de la monnaie, le déséquilibre commercial et l'inaction du gouvernement.

Dans des domaines de l'économie où les conditions ont été plus favorables, nous avons continué à réaliser des gains importants pour nos membres en termes de salaires, de pensions de retraite, de prestations et de conditions de travail. Toutefois, dans le secteur de la fabrication industrielle, notre capacité à réaliser des avancées s'est trouvée fortement restreinte au cours des dernières années, et les efforts ont porté essentiellement sur le maintien de conditions relatives, la sécurisation des investissements futurs et la sauvegarde de nos plus importants principes syndicaux.

Bien que nous soyons devenu un syndicat beaucoup plus diversifié au cours de notre histoire, le secteur automobile reste l'élément central (représentant près de 1 membre sur 4), et a toujours joué un rôle de modèle pour d'autres industries manufacturières. En particulier, notre système de négociation collective triennale avec les constructeurs automobiles d'Amérique du Nord (Ford, Chrysler et General Motors) attire typiquement l'attention et joue un rôle important de modèle dans toute l'économie canadienne.

Confrontés aux défis économiques les plus difficiles auxquels les constructeurs automobiles nationaux ont fait face en une génération, nous avons entrepris des négociations avec les trois constructeurs au printemps de 2008 (en avance de quelques mois sur notre calendrier habituel de négociation). Les employeurs ont entamé les négociations en proclamant leur volonté d'établir un système à 'deux niveaux' des salaires et des prestations (qui permet aux employeurs d'embaucher de nouveaux salariés à des conditions qui seront toujours inférieures à celles en vigueur pour le personnel déjà en place). Les entreprises espèrent suivre l'approche adoptée par tous les grands fabricants de pièces détachées d'automobile aux États-Unis, et adoptée en fin de compte par les constructeurs automobiles syndicalisés aux États-Unis.

Dans une situation économique différente au Canada, bien que très difficile, comparée à celle des États-Unis, marquée notamment par notre système de santé publique (ainsi que par un taux plus faible de retraités par rapport aux salariés en activité), nous sommes déterminés à résister aux conventions collectives à 'deux niveaux'. Le fait que la présence de 'deux niveaux' de salariés et de membres du syndicat soit contraire à nos principes syndicaux les plus fondamentaux de solidarité, nous amène à mobiliser nos membres sur la question, ainsi que sur les défis sous-jacents dans l'industrie (qui, de notre point de vue, ne peuvent pas être réglés par des concessions de la part des salariés).

La ratification des conventions collectives, qui a obtenu le soutien massif des membres, contient des améliorations modestes sur le plan économique, une protection beaucoup plus forte des salariés face aux pertes d'emploi, et le rejet final de l'approche à 'deux niveaux'.

Solidarité internationale

Le CAW participe de manière active et avec enthousiasme depuis de nombreuses décennies aux activités de la FIOM, et entretient des liens bilatéraux puissants avec des syndicats partout dans le monde.

Afin de renforcer les liens, des informations sont partagées sur des employeurs communs, des messages de soutien sont envoyés à l'occasion de conflits du travail et de répression syndicale, et des échanges de délégations de dirigeant(e)s de travailleurs/euses ont lieu.

Le CAW accorde une priorité à la solidarité internationale, par exemple, en continuant de négocier son soutien à des accords collectifs pour le fonds de justice sociale du syndicat (SJF). Avec des projets menés activement dans le monde, le SJF continue d'exprimer une solidarité réelle avec les luttes des travailleurs/euses dans les pays du Sud. Le CAW-SJF a rejoint la FIOM pour soutenir les efforts entrepris par les affiliés de la FIOM pour créer des syndicats plus puissants capables de mieux servir leurs membres.

Bon nombre des projets que nous soutenons, comme avec le CNM-CUT au Brésil, comportent un volet important sur des actions en faveur des femmes. D'autres projets, comme ceux qui appuient les travaux de la FIOM en Biélorussie ou dans les zones franches d'exportation en Amérique centrale et au Brésil, portent sur l'établissement d'une solidarité et la création de puissants syndicats représentatifs et démocratiques.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008 (jan–août)
Nouveaux membres syndiqués chaque année	6.328	2.624	4.619	3.093
dont affiliés à la FIOM				
dont nombre de femmes	1.835	760	1.340	900
dont nombre de non-manuels (cols blancs)				

Travailleuses

Le nombre de femmes membres du CAW a enregistré une croissance remarquable depuis le début des années 1980, avec un nombre d'adhérentes qui a plus que doublé. Aujourd'hui, les femmes représentent environ le tiers (33%) des membres, alors qu'elles n'étaient que de vingt pour cent (20%) en 1991 et quatorze pour cent (14%) dans les années 1980. Notre engagement de longue date et très public en faveur de l'égalité est un élément décisif qui a encouragé les femmes à prendre la décision de rejoindre le CAW.

Les développements les plus récents pour les femmes ont eu lieu à la Convention constitutionnelle du CAW. Les délégué(e)s ont adopté à l'unanimité un document intitulé *Édifier le syndicat dans la diversité, l'égalité et la solidarité*. Le nouveau document directif repose sur notre document sur l'égalité *Solidarité et diversité*, adopté à la Convention de 1991 du CAW.

La politique de 1991 a abouti à de nombreuses actions positives, telles que le développement et l'application réussie de programmes d'éducation et d'initiatives spécialement conçues pour les femmes, l'obligation d'allouer des sièges aux femmes et aux travailleurs/euses de couleur au Conseil exécutif national, ainsi que l'engagement de syndiquer des femmes. Le document comportait aussi des recommandations qui ont permis de créer un espace au sein du syndicat pour s'assurer que tous les groupes seraient représentés dans les structures, les programmes d'éducation et les activités du syndicat.

Le nouveau document directif du CAW continue de bâtir sur ces acquis avec de nouvelles recommandations permettant de réaliser des progrès comme l'établissement d'un cours sur la négociation pour les femmes, la mise en place d'un personnel féminin dans les bureaux régionaux chargé de faire progresser la participation des femmes dans le syndicat, l'élaboration d'une nouvelle brochure sur l'organisation destinée aux femmes, et l'engagement d'accroître le nombre de femmes dans les comités de négociation sur le lieu de travail et aux niveaux national et local.

Le CAW détient un record impressionnant de résultats dans les négociations et une grande notoriété pour trouver une nouvelle argumentation favorable à nos membres dans la négociation. Afin de construire et développer dans l'avenir un syndicat fort et efficace, nous allons continuer à contrôler les progrès que nous réalisons sur les questions relatives aux rapports et à l'équité entre femmes et hommes dans les négociations, sur le lieu de travail et également au sein des structures syndicales.

Emploi précaire

Le développement de plusieurs formes d'emploi précaire nous amène de plus en plus à définir le marché du travail canadien comme offrant aux employeurs le plus de souplesse possible par l'utilisation d'une main-d'œuvre contractuelle, temporaire, occasionnelle et à temps partiel.

Le CAW s'est battu de tout temps contre la tendance qui consiste à s'écarter des lieux de travail où l'emploi est permanent, sûr et à temps plein, pour se diriger vers l'emploi précaire. Nous avons obtenu des résultats en adoptant un certain nombre de stratégies, notamment en menant une négociation autour de la durée du travail, de l'emploi de main-d'œuvre occasionnelle et contre la sous-traitance.

Alors que l'emploi précaire au Canada se limitait auparavant le plus souvent à certains secteurs (comme le commerce de détail ou d'autres services), de plus en plus d'employeurs dans les industries de la métallurgie (et de la fabrication en général) ont adopté une stratégie d'intégration permanente d'un substrat de main-d'œuvre sur le lieu de travail à côté de leur personnel employé à temps plein et sur une base permanente. Par exemple, de nombreuses entreprises non syndicalisées qui fabriquent de pièces d'automobile (et même des automobiles) ont développé de vastes réseaux de main-d'œuvre à bas salaire, sous contrat, occasionnelle et à temps partiel pour compléter un 'noyau' sûr de personnel permanent. Le CAW continue de contester cette orientation par la négociation collective, la syndicalisation des lieux de travail sans présence syndicale et les activités visant à améliorer la législation sur l'emploi.

En revanche, notre syndicat assure également la représentation d'un grand nombre de membres en dehors du secteur de la métallurgie, dans des industries où de tout temps des formes d'emploi précaire ont prévalu (comme dans la vente au détail et l'hôtellerie), où nous avons pour but d'assurer l'égalité entre travailleurs/euses, indépendamment des heures de travail ou du statut d'emploi, et d'améliorer les conditions et les droits des personnes employées à temps partiel. Par exemple, un de nos objectifs de négociation dans ces situations repose sur le droit des travailleurs/euses à 'maximaliser les heures', à s'assurer que les personnes travaillant à temps partiel ont davantage le droit de passer à un poste à temps plein si tel est leur choix.

Un phénomène récent au Canada est l'arrivée d'une 'main-d'œuvre étrangère sous contrat temporaire d'emploi' dans le cadre d'un nouveau programme visant à accélérer l'arrivée de travailleurs/euses dans le processus d'immigration au Canada sur une base temporaire pour combler une soi-disant pénurie de main-d'œuvre dans certaines régions et certains secteurs. Dans la majorité des cas, ces gens viennent de partout dans le monde pour vivre au Canada dans des conditions de pauvreté extrême avec des salaires très inférieurs aux taux du marché. Ils font face à de dures conditions d'exploitation alors qu'ils vivent dans une situation précaire qui ne leur accorde que peu de droits. Longtemps un défenseur des droits des immigrés, le CAW a rejoint des alliés dans les mouvements sociaux pour condamner ces pratiques, tout en cherchant à mieux contrôler ce programme et les conditions imposées à ces travailleurs/euses.

United Steel, Paper & Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial & Service Workers International Union (United Steelworkers – USW)

Unir les métallurgistes

L'USW au Canada mène actuellement avec d'autres affiliés de la FIOM une campagne pour sauver des emplois alors que la crise s'aggrave dans l'industrie de transformation. L'année 2007 a été marquée par une grande activité et est devenue l'année des occupations d'usines. Les métallurgistes de l'USW ont obtenu le soutien de l'International Association of Machinists et des autres filiales de la Fédération du travail de l'Ontario quand l'occupation de l'usine de Masonite International à Mississauga, Ontario, a pris fin avec l'engagement de l'entreprise de poursuivre la négociation en vue d'un accord de fermeture.

L'occupation pacifique a commencé vers 15 heures dans le cadre d'une journée de protestation et d'action en faveur de l'emploi dans toute la province pour attirer l'attention sur les pertes massives d'emplois qui ont frappé le secteur de la fabrication industrielle, depuis l'élection en 2003 qui a établi le gouvernement libéral de Dalton McGuinty. Masonite Doormaker avait décidé de déplacer sa production dans ses installations aux Etats-Unis, et son effectif qui était de plus de 300 salariés en 2005 allait passer à zéro d'ici le 10 août 2007.

Une occupation d'usine chez Hamilton Specialty Bar par les membres de la section 4752 de l'USW a pris fin après la décision de l'entreprise d'accepter les conditions du syndicat pour mettre un terme à l'occupation des locaux, notamment de rétablir le versement des indemnités de départ à la retraite et d'accorder aux salariés en activité l'indemnité de congé annuel et les salaires non payés avant la fermeture de l'usine. L'usine a rouvert ses portes en 2007 après un changement de propriétaire.

Après environ 24 heures d'arrêt de travail et d'occupation, un accord est intervenu dans deux usines de pièces d'automobile appartenant à l'entreprise américaine Collins and Aikman Corporation à Port Hope et à Mississauga. Le règlement comporte une indemnité de licenciement aux membres versée à un fonds fiduciaire se montant à 11,5 millions de dollars, le retour immédiat au travail sans perte de salaire pour le temps perdu pendant le conflit, une garantie d'absence de représailles de la part de l'entreprise et la reprise immédiate de la négociation pour la conclusion définitive d'un accord de fermeture.

Des pressions très fortes sont exercées au Parlement alors que les affiliés du Canadian Labour Congress continuent d'accorder la priorité à la crise. La question des emplois à sauver dans le secteur de la fabrication industrielle, notamment dans la fabrication des pièces d'automobile, l'usinage et le fraisage, s'est posée aux Canadiens à chaque réunion politique en 2008.

Sociétés transnationales

Avec la mondialisation de plus en plus forte de l'économie, la négociation collective au Canada se trouve être davantage reliée aux luttes des travailleurs/euses aux prises avec des employeurs communs dans d'autres pays. Au cours des trois dernières années, par exemple, les sections locales de l'USW dans l'entreprise brésilienne Gerdau au Canada, en collaboration avec les sections de l'USW de Gerdau aux États-Unis, unies à Constramet (Confédération des métallurgistes du Chili, qui représente les salariés de Gerdau au Chili) et CNM-CUT (Confédération nationale des métallurgistes qui représente les salariés de Gerdau

au Brésil) s'opposent à Gerdau au sujet des attaques sur le niveau de vie et les protections des salariés. Les actions de solidarité servent à attirer l'attention du public sur des réunions concernant Gerdau et à soutenir les salariés de Gerdau dans les activités de l'entreprise à Beaumont, Texas, et en Colombie.

L'USW et les syndicats de six pays dans le monde se sont réunis en 2007 et ont signé un accord syndical mondial destiné à améliorer les intérêts des salariés de l'entreprise Vale do Rio Doce (Vale) qui enregistre une croissance rapide, et qui a acquis en 2006, Inco, le géant canadien du nickel. L'accord unitaire Sudbury a été réalisé par des membres de l'USW de tout le Canada avec des dirigeants syndicaux du Brésil, du Mozambique et de la Nouvelle-Calédonie. En outre, les syndicats représentant les salariés de Vale en Norvège et en Australie ont signé l'accord.

L'accord fixe cinq objectifs communs: des conventions collectives ayant de plus en plus de poids; des investissements par Vale pour soutenir les nouvelles installations, l'exploration, les meilleures normes environnementales et de nouveaux développements; des lieux de travail sûrs et sains et des activités respectueuses de l'environnement; le respect des droits de la personne dans les communautés touchées par les activités de l'entreprise; le plein accès à l'information sur les acquisitions, les fusions ou autres réorganisations d'entreprises; l'élimination des entreprises externalisées/sous-traitantes.

Dans l'industrie sidérurgique, les métallurgistes de l'USW-Canada mis en place des réseaux syndicaux mondiaux. Les membres du district 5 (Québec) de l'USW ont fait un voyage d'étude en Algérie à l'automne 2005 pour rencontrer les métallurgistes de Mittal Steel. Les membres de l'USW qui travaillent chez Tenaris à Sault Ste. Marie, Ontario, ont été bien reçus par les syndicalistes argentins en 2005 et 2007. Au cours des trois dernières années, sept délégations canadienne de l'USW ont rendu visite à des syndicats de mineurs en Nouvelle-Calédonie, au Pérou, au Chili et au Brésil pour discuter de stratégies communes en matière de négociation collective, de santé et de sécurité, et des droits des travailleurs/euses en général.

La stratégie la plus ambitieuse face aux sociétés mondiales a commencé à la conférence de politique nationale de l'USW à Ottawa en 2007 avec la signature d'un processus formel par le syndicat international USW et les syndicats britanniques Amicus et Transportation & General Workers Union, connus maintenant conjointement sous le nom de Unite, pour entamer le processus formel en faveur de la première organisation syndicale transatlantique.

Négociation collective

Plusieurs campagnes de négociation collective ont eu lieu depuis 2005, notamment pour obtenir des accords avec Goodyear Tire and Rubber en Amérique du Nord, ainsi qu'une grève de trois mois par les travailleurs forestiers sur la côte ouest du Canada. Au moment où ces lignes sont écrites, l'USW est impliqué dans une grève contre l'entreprise très rentable Potash Corporation de Saskatchewan, et poursuit activement les réunions nationales et internationales avec des cadres supérieurs de PCS.

Solidarité internationale

Outre les activités en cours du Fonds humanitaire de l'USW au Canada et dans le monde, les métallurgistes canadiens de l'USW se sont activement engagés dans les actions destinées à protéger la vie et le statut du dirigeant syndical des mineurs mexicains en exil Napoleon Gomez. Gomez a été écarté de son poste de secrétaire général de Los Mineros par le gouvernement mexicain, après avoir protesté contre la mort de 65 mineurs dans la mine Pasta de Conchos dans l'État de Coihuila, appartenant à Grupo Mexico. Il a ensuite été poursuivi devant les tribunaux sous des accusations forgées de toutes pièces de détournement de fonds syndicaux.

Gomez et sa famille vivent au Canada depuis mars 2006 et ne se sentent pas encore suffisamment en sécurité pour retourner au Mexique. Même en exil, Gomez continue d'être réélu à son poste, et un audit indépendant des fonds de Los Mineros a exonéré Gomez de toute charge. L'USW, la FIOM et Los Mineros ont exigé l'abandon des accusations portées contre Gomez.

Les membres canadiens de l'USW ont également participé aux pressions exercées pour mettre fin à l'accord de libre-échange avec la Colombie.

Syndicalisation des non-syndiqués

L'USW est le syndicat ayant la plus grande diversité de membres au Canada avec plus de 280.000 membres travaillant dans tous les secteurs de l'économie. En dépit de lourdes pertes d'emplois dans l'industrie manufacturière et en raison de la crise dans le secteur forestier (l'un des secteurs les plus importants au syndicat, depuis sa fusion en 2004 avec l'ancien syndicat Industrial Wood and Allied Workers Union), la syndicalisation de nouveaux membres se poursuit dans tous les secteurs. Plus de 13.000 nouveaux membres ont adhéré, et des dizaines de nouvelles conventions collectives ont été signées durant les trois dernières années.

Voici le nombre de nouveaux membres (à noter que nous n'avons pas effectué de ventilation par secteur et par sexe):

- 2004 – 5.023
- 2005 – 4.597
- 2006 – 4.240
- 2007 – 4.764.

Travailleuses

Des conférences nationales sur les droits de la personne et les questions relatives aux femmes au cours des dernières années ont comporté des ateliers et des activités plénières destinées à aider les membres à obtenir des avancées en matière d'égalité par le biais de comités locaux, par la négociation collective et l'action politique.

Pendant des années, l'USW au Canada a développé et actualisé avec succès un programme de formation sur la lutte contre le harcèlement dans le travail, qui a maintenant été suivi par plus de 40.000 gestionnaires et membres de l'USW. Il s'est avéré être l'outil le plus efficace pour aider les membres à discuter du harcèlement et de la discrimination au travail, et trouver les moyens d'aider à empêcher ces actes et de traiter les questions qui peuvent provoquer des conflits et des divisions.

En plus des comités nationaux, un soutien du syndicat national est possible pour le Groupe de travail des populations aborigènes de l'Ouest canadien, en examinant la façon de mieux atteindre et engager les populations aborigènes et leurs alliés dans le mouvement syndical au Canada.

Droits des travailleurs/euses

L'USW collabore avec Migrante-Ontario, une organisation communautaire qui vise à promouvoir et protéger au Canada les droits et le bien-être des immigrés en provenance des Philippines. La coalition est connue sous le nom de Independent Workers Association Home Workers Section et offre une forme unique de représentation sur la base d'un modèle

syndical aux travailleurs/euses qui vivent au Canada dans le cadre du programme 'Live-in Caregiver Program' (LCP).

Le premier acte de la coalition a consisté à se battre au nom d'une familiale résidente qui se trouvait atteinte de maladie en phase terminale. Cette personne était venue au Canada dans le cadre du LCP, système créé par le gouvernement fédéral pour répondre à la demande en aide à domicile des familles canadiennes aisées. Bien qu'elle ait rempli toutes les conditions, un examen médical a révélé que Juana Tejada avait contracté un cancer tout en travaillant le temps demandé pour pouvoir obtenir le permis de résidente permanente au titre du programme. La coalition s'est battue et a obtenu l'annulation de la décision d'expulsion du territoire canadien. Maintenant, il faut continuer de lutter pour modifier la loi sur l'immigration et se débarrasser de l'opinion requise d'un second examen médical pour les aides familiales résidentes, une fois satisfaites toutes les conditions requises par le LCP.

La 'Loi Juana Tejada' devrait signifier que plus aucun(e) autre candidat(e) digne de bénéficier de la résidence permanente ne pourra être rejeté(e) sur la base d'une maladie contractée au cours de ses trois années de travail au Canada en vertu du programme.

Les aides familiaux résidents se trouvent actuellement à la merci des agences d'embauche, aussi bien dans leur pays d'origine, qu'ici au Canada. La majorité de ces travailleurs/euses à domicile viennent des Philippines.

L'USW est déterminé à trouver les moyens de défendre les intérêts des travailleurs/euses marginalisé(e)s qui n'ont pas l'habitude de négocier des conditions avec les employeurs.

International Association of Machinists and Aerospace Workers – (IAM-Canada)

Unir les métallurgistes

L'IAM est l'un des syndicats au Canada qui représentent les métallurgistes. Les syndicats adoptent tous une vision de plus en plus large de la juridiction et de la syndicalisation des salariés, là où ils sont employés. L'IAM a représenté pendant des décennies les personnes employées dans un grand nombre de secteurs. Comme les services ont été les principaux domaines de croissance de l'emploi, pratiquement tous les syndicats ont pris une part active à la syndicalisation dans les services, même si ces secteurs se trouvent en dehors de leur juridiction traditionnelle.

Il y a eu une certaine consolidation des syndicats au Canada au cours des deux dernières décennies, du fait que des petits syndicats ont fusionné avec de plus grands, mais il n'y a eu aucune tentative de fusion entre grands syndicats dans les secteurs de la métallurgie.

Toutefois, les syndicats coopèrent, le plus souvent sous l'égide du Canadian Labour Congress et des fédérations syndicales provinciales, pour mener des activités politiques et prendre position sur les décisions des pouvoirs publics.

Sociétés transnationales

En raison du niveau élevé de la propriété étrangère dans l'économie canadienne, l'IAM traite depuis longtemps au Canada avec des sociétés transnationales. Nous n'avons eu aucun succès dans la négociation ou dans l'emploi d'accords-cadres internationaux (ACI) au Canada. (voir la partie IAM Amérique du Nord pour une présentation plus détaillée de l'expérience de l'IAM avec les ACI et ses préoccupations dans ce domaine).

Négociation collective

Alors que l'économie canadienne enregistrait une croissance régulière de la production et de l'emploi dans la période 2005-2007, cette croissance était très inégalement répartie. La hausse sur les marchés mondiaux de l'énergie et les minerais a suscité une expansion dans l'ouest du Canada (et une hausse du dollar canadien), qui masquait (et contribuait à) un déclin important dans le secteur manufacturier, basé principalement dans le centre du Canada (Ontario et Québec). Depuis 2002, l'emploi net dans la fabrication industrielle a diminué de plus de 10% au Canada.

La plus grande partie de la croissance de l'emploi au Canada au cours des dernières années a eu lieu dans les secteurs des services. Il s'agit dans une large mesure d'emplois mal payés, à temps partiel, occasionnels, non syndiqués qui ont remplacé des emplois bien rémunérés, stables, syndiqués dans la production. Les conditions se sont encore détériorées avec la récession qui a pris pied en 2008.

Dans ce contexte économique difficile, les négociations salariales n'ont généralement pas réussi à obtenir des augmentations très supérieures au taux d'inflation, sauf dans les domaines en plein essor de la partie ouest du Canada, où le coût de la vie augmentait aussi rapidement. Une grande partie de la négociation collective a concerné la garantie de l'emploi, et les questions liées à la sécurité des emplois, comme la limitation de la sous-traitance. Dans de nombreux cas, la négociation s'est limitée à la conclusion d'accords sur les fermetures d'usine, pour obtenir la meilleure indemnité de départ possible et des dispositions concernant un recyclage pour aider les travailleurs/euses déplacé(e)s.

L'action politique de l'IAM au cours des dernières années s'est concentrée sur la tentative d'obtenir des autorités canadiennes une réaction face à la crise de l'emploi dans l'industrie manufacturière et ses conséquences néfastes sur les emplois sûrs et bien rémunérés. L'IAM a demandé la mise en place de politiques industrielles actives, notamment dans le domaine des marchés publics canadiens, en liant ces actions à des subventions de l'État et un soutien à de bons emplois canadiens, ainsi qu'une politique active d'investissements publics dans les infrastructures et les emplois verts, pour remettre sur pied le secteur manufacturier canadien.

Solidarité internationale

L'IAM continue de soutenir les efforts des travailleurs/euses du monde entier en faveur des droits fondamentaux de la personne.

Syndicalisation des non-syndiqués

L'IAM a accordé la priorité absolue à la syndicalisation des non-syndiqués. Plus des deux tiers des salariés canadiens (et plus de 80% dans le secteur privé) ne sont pas syndiqués. Alors que l'IAM continue d'œuvrer à la syndicalisation des grandes usines sans présence syndicale dans la fabrication industrielle (notamment par une campagne dans l'usine de montage de Toyota à Cambridge, Ontario), une grande partie de la syndicalisation porte sur les services. Ces campagnes sont menées habituellement dans des établissements plus petits, avec une

forte proportion de femmes, d'immigrés, et de jeunes travailleurs/euses. La prédominance des emplois à temps partiel et précaires sur ces lieux de travail rend la syndicalisation plus difficile, mais lui donne également plus d'importance.

Du fait que les campagnes de syndicalisation réussies se sont déroulées en grande partie dans de petites et moyennes entreprises, le nombre de nouveaux membres n'a pas totalement compensé les pertes obtenues avec la fermeture de grandes usines au cours des dernières années. Il en a résulté une réduction progressive des effectifs de l'IAM au Canada.

Membres de l'IAM cotisants au Canada:

Année	***Total***	***Hommes***	***Femmes***
2004	39.028	33.954	5.074
2005	38.852	33.801	5.051
2006	38.203	33.237	4.966
2007	37.275	32.429	4.846

Travailleuses

Bien que des travailleuses aient été membres de l'IAM depuis près d'un siècle, elles restent encore minoritaires dans les effectifs des secteurs traditionnels de ce syndicat. Les femmes représentent actuellement 13% des effectifs canadiens de l'IAM. Depuis une dizaine d'années, le syndicat a redoublé d'efforts pour accroître le nombre d'adhérentes.

Au Canada, des programmes de formation, de conseils et de soutien destinés aux femmes ont été développés et mis en œuvre sous les auspices de la coordinatrice des femmes et du Comité national des femmes. Le Comité des femmes s'est également impliqué activement dans la promotion des questions présentant un intérêt particulier pour les femmes – la garde des enfants, les soins aux personnes âgées, les congés familiaux, l'équité salariale, l'équité dans l'emploi – à la fois dans la négociation collective et dans l'action politique, pour obtenir des changements dans la législation.

Emploi précaire

L'élément le plus important dans les efforts déployés par l'IAM dans le domaine de l'emploi précaire est la syndicalisation des travailleurs/euses et la négociation en faveur de la protection dont les personnes vulnérables ont besoin – pas seulement pour des salaires décents et des prestations, mais aussi pour la protection de l'ancienneté, le garantie des horaires de travail, la protection contre le favoritisme, le harcèlement et les menaces.

Sur le plan de la législation, l'IAM a mené des activités avec le Canadian Labour Congress et des fédérations provinciales du travail pour chercher à améliorer les normes et les protections minimums dans les différents codes du travail pour la main-d'œuvre non syndiquée, notamment dans l'emploi précaire. Nous avons aussi fait campagne pour l'amélioration du système national d'assurance-chômage, afin de mieux protéger les personnes victimes du chômage économique.

Le mouvement canadien du travail a fait campagne avec succès en faveur d'un programme national destiné à protéger les salariés en cas de faillite de leur employeur, par l'intermédiaire d'un fonds de protection des salariés (qui couvre les salaires non payés jusqu'à 3.000 dollars

par salarié), introduit en 2008, et par une priorité plus élevée donnée aux autres revendications des salariés dans les procédures de faillite.

Droits des travailleurs/euses

L'IAM s'est battu avec d'autres syndicats pour que les droits des travailleurs/euses et le droit à la syndicalisation soient intégrés à la législation. Des campagnes ont été menées pour supprimer les obstacles à la syndicalisation dans les différentes juridictions canadiennes, grâce à des changements comme l'homologation de la méthode du 'card-check' [carte signée par un salarié pour demander à être représenté par un syndicat] pour constituer un syndicat.

En 2007, la Cour suprême du Canada a statué pour la première fois que le droit à la négociation collective est un droit fondamental protégé par la Charte des droits et libertés de la Constitution canadienne de 1982. Bien que ceci soit bien loin de garantir à tous les salariés au Canada le droit d'adhérer à un syndicat et de négocier librement, cette décision est une étape importante vers la pleine reconnaissance juridique des droits des salariés.

L'IAM s'oppose aussi activement aux accords commerciaux qui ne protègent pas efficacement les droits des salariés, notamment en s'opposant à l'expansion de l'Accord de libre-échange nord-américain par le biais de la soi-disant Initiative de sécurité et de prospérité, ainsi qu'à l'introduction de transactions interprovinciales qui empêcheraient les gouvernements provinciaux d'adopter et d'appliquer des mesures de protection des travailleurs/euses.

ÉTATS-UNIS

International Association of Machinists and Aerospace Workers - IAMAW

Unir les métallurgistes

L'IAM est un syndicat nord-américain qui représente les travailleurs/euses d'industries très diverses, de l'industrie manufacturière, de l'aérospatiale, de l'industrie du bois, du transport, de l'électronique et de la construction navale, pour n'en citer que quelques-unes. L'IAM a redoublé d'efforts pour réaliser l'unité parmi les métallurgistes du monde entier en entreprenant un certain nombre d'actions. En plus de nos affiliations à des fédérations syndicales internationales, notamment la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie, la Fédération internationale des ouvriers du transport et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, nous continuons d'établir des relations solides avec de nombreux syndicats, d'entrer dans des alliances stratégiques formelles avec des syndicats de métallurgistes. Chacune de ces alliances présente une vision globale de la négociation collective et de la syndicalisation des non-syndiqués.

Des efforts ont également été entrepris avec d'autres fédérations de métallurgistes pour élaborer des positions communes sur d'importantes questions aérospatiales. Ces questions portent notamment sur les défis présentés par les délocalisations en Chine, au Mexique et dans d'autres pays où les normes du travail reconnues au plan international ne sont ni reconnues ni appliquées.

L'IAM a organisé de nombreuses réunions de métallurgistes dans le monde entier. En mars 2007, l'IAM a organisé une réunion des syndicats de Boeing Company et de ses fournisseurs, la première du genre.

Sociétés transnationales

L'IAM poursuit son travail avec des syndicats, des comités d'entreprise, les conseils de surveillance et d'autres structures formelles pour faire face aux sociétés transnationales. L'IAM a participé activement aux délibérations destinées à améliorer le modèle d'accord-cadre international de la FIOM (ACI). En outre, l'IAM a publié sa propre évaluation complète des ACI de la FIOM, en apportant des propositions concrètes concernant des améliorations fondamentales aux travaux réalisés par la FIOM. Dans le passé, l'IAM, a affiché des ACI sur son site web, organisé des ateliers et diffusé d'autres documents sur les ACI à ses membres.

Malgré les difficultés rencontrées pour soulever la question des ACI auprès d'entreprises nord-américaines, l'IAM continue de persévérer dans cette tâche. Compte tenu de l'absence de dialogue social en Amérique du Nord, d'une législation du travail qui penche fortement du côté patronal, d'une culture d'entreprise peu intéressée par le dialogue, mais qui aurait plutôt tendance à empêcher les travailleurs/euses de gagner un salaire juste et de se syndiquer dans des organisations libres et indépendantes, ainsi que l'incapacité à obliger les entreprises à négocier des accords-cadres, les progrès sont lents. Cela dit, des efforts ont également été faits pour introduire les conventions de l'OIT dans d'autres lieux de discussion. Ces efforts sont examinés plus loin dans ce rapport.

D'une manière générale, l'IAM n'a pas eu une expérience positive de l'application des ACI qui ont été négociés en Europe.

L'IFA Bosch est un bon exemple de la façon dont un ACI peut devenir inefficace sans un bon mécanisme d'application. En novembre 2005, l'IAM a déclenché un mouvement de grève chez Bosch/Doboy à Richmond, Wisconsin. L'IAM a écrit à la FIOM pour demander si la conduite de l'entreprise concernant diverses questions constituait une infraction à l'ACI. La FIOM a répondu par l'affirmative et a déclaré plus tard qu'elle 'demandait à la direction de Bosch Allemagne, responsable de l'application de l'ACI, de reconnaître qu'une telle action n'était pas conforme à l'ACI et d'empêcher la direction américaine d'agir de cette manière'. Mais comme l'ACI ne contient pas de mécanisme de résolution définitive d'un différend, il n'y avait aune instance vers qui se tourner après que la question eut été soulevée avec l'entreprise.

Négociation collective

Malgré la perte de plus d'un million de postes de travail dans le secteur manufacturier en Amérique du Nord, en raison de l'externalisation et de la grave crise financière provoquée par la déréglementation, la mauvaise gestion et une culture d'entreprise qui ignore les droits des salariés, l'IAM a négocié des règlements salariaux. L'IAM compte près de 3.500 conventions collectives en vigueur. Au cours de cette période, beaucoup de grandes négociations ont eu lieu, notamment celle concernant Boeing où un nouveau contrat de travail a pu être signé après une grève de 57 jours déclenchée par l'IAM.

Solidarité internationale

L'IAM continue de soutenir activement le Président du SNTMMS, Napoléon Gomez, au nom des membres du Comité exécutif de la FIOM. L'IAM soutient également activement les efforts déployés par la FIOM en faveur des salariés de Toyota Philippines, ainsi que les campagnes de solidarité concernant l'amiante et l'emploi précaire. L'IAM accorde également un soutien énorme aux travailleurs/euses de Colombie, de Corée du Sud, du Zimbabwe, de Birmanie, de Chine, et de nombreux autres pays qui enfreignent les droits fondamentaux de la personne.

Syndicalisation des non-syndiqués

L'IAM a créé un fonds de plusieurs millions de dollars consacré à la syndicalisation. En 2005, plus de 900 délégué(e)s et membres du personnel de l'IAM ont tenu un Sommet de la syndicalisation pour plancher sur la tactique, examiner les objectifs et coordonner toutes les activités de syndicalisation au sein de l'IAM. En 2006, l'IAM a continué à mettre l'accent sur la syndicalisation en inaugurant une campagne de syndicalisation avec un enregistrement d'adhésion sur le web. Ce nouvel outil mis en réseau a joué un rôle important pour la communication entre les organisateurs/trices de l'IAM et a probablement constitué l'un des éléments qui ont permis à l'IAM d'obtenir le meilleur score de tous les syndicats de l'AFL-CIO aux élections NLRB.

L'IAM a également lancé d'autres activités novatrices dans le domaine de la syndicalisation, comme sa campagne massive 'parler directement' par publipostage et en ligne. Le programme compte sur la vitalité de la base pour déterminer des cibles pour la syndicalisation et trouver des volontaires pour mener des campagnes. L'IAM est également engagé dans le ciblage d'objectifs dans l'ensemble du pays avec des équipes intersyndicales pour rechercher la syndicalisation dans les industries clés et les secteurs stratégiques de l'économie, notamment là où domine l'emploi précaire. Pendant ce temps, un regain d'attention et une focalisation sont portés à la syndicalisation dans les usines du secteur public et dans d'autres domaines.

Comme cela apparaît dans d'autres parties de ce rapport, l'IAM continue de concentrer une grande partie de ses activités de syndicalisation à des industries diverses et à certaines catégories de travailleurs, dont les femmes, les jeunes travailleurs/euses et les non-manuels.

Le tableau suivant indique le pourcentage de femmes et d'hommes parmi nos membres:

Membres cotisants
% de femmes et % d'hommes par industrie

Industrie	***% de femmes***	***% d'hommes***
Aérospatiale	16 %	84 %
Transports aériens	39%	61%
Automobile	4%	96%
Grand district	36%	64%
Fabrication diverse	20%	80%
Métallurgie et machines	16%	84%
Secteur public et services publics	27%	73%
Chemin de fer	20%	80%
Construction navale	7%	93%
Produits de bois et papier	13%	87%
L'ensemble des industries	**20%**	**80%**

Travailleuses

Le Programme d'action des femmes de l'IAM, élaboré en 1997, sert de guide aux activités du département. Depuis la mise en œuvre du programme, plusieurs conférences des femmes ont eu lieu pour donner des orientations dans un environnement propice et rassembler les camarades féminines de l'IAM afin qu'elles partagent des expériences et acquièrent de nouvelles compétences pour améliorer leur vie et celle de leurs collègues syndicalistes.

Les deux dernières conférences des femmes ont été conçues spécialement pour engager les femmes à participer aux activités de syndicalisation. Des femmes ont suivi une formation sur la syndicalisation. Elles ont également été engagées dans des activités visant à déterminer les obstacles et les barrières qu'elles doivent surmonter. Par le biais du programme 'La camarade du mois', beaucoup de femmes, tant aux États-Unis qu'au Canada, ont été montrées comme modèle. L'IAM accorde également son appui aux femmes qui n'ont pas encore cherché à détenir des responsabilités dans leur district.

Par mandat de la convention et par ordre du Président international, chaque district de l'IAM doit établir des comités des femmes et des comités des droits de la personne, qui ont des fonctions vitales dans notre syndicat. L'IAM continue de travailler avec les membres de nos sections et de nos districts pour réaliser cet objectif et aider ces comités à connaître leurs responsabilités.

Emploi précaire

L'IAM continue de travailler avec des institutions internationales, comme l'OIT, pour que les travailleurs/euses occupant des emplois précaires bénéficient des droits fondamentaux de la personne. Nous avons mené en Amérique du Nord de nombreuses campagnes de syndicalisation dans les emplois précaires, fait pression sur le corps législatif pour adopter des lois qui protègent les personnes occupant ces emplois, et coordonné les efforts de beaucoup de nos organisations sœurs.

Droits des travailleurs/euses

Les activités de l'IAM concernant la promotion des normes fondamentales du travail de l'OIT s'étendent à un certain nombre d'organisations internationales et nationales qui exercent des effets sur nos membres et sur les travailleurs/euses dans le monde entier. L'IAM a participé à des réunions annuelles de l'OIT à Genève, Suisse, et a servi de conseiller technique au comité de l'OIT sur les normes et leur application. L'IAM s'est engagé activement à soumettre des propositions à l'Organisation pour la coopération et de développement économiques (OCDE) concernant les normes internationales du travail, et il a participé aux réunions de l'OCDE consacrées aux agences de crédit à l'exportation, en insistant sur la nécessité d'inclure les normes fondamentales du travail de l'OIT dans les principes directeurs de l'OCDE.

L'IAM continue à se battre pour obtenir l'inclusion des normes fondamentales du travail de l'OIT dans tous les accords commerciaux et les organisations commerciales, et a travaillé sans relâche pour l'annulation des accords commerciaux bilatéraux avec la Colombie, le Pérou, Panama, la Corée du Sud, et d'autres pays, ainsi que des accords multilatéraux comme la Zone de libre-échange des Amériques.

L'IAM se bat également pour l'application des normes internationales du travail dans le pays, et agit comme chef de file dans la lutte pour la réforme de la législation du travail par le biais de ce que l'on appelle aux États-Unis 'La loi sur le libre choix des salariés'.

International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America – UAW

Unir les métallurgistes

Au-delà de l'appartenance commune à l'AFL-CIO, l'une des deux grandes centrales syndicales aux États-Unis, les principaux syndicats américains de métallurgistes ont travaillé ensemble sur un grand nombre de questions politiques et économiques au cours des quatre dernières années, notamment pour l'élection d'une majorité démocrate aux deux chambres du Congrès et l'élection de Barack Obama à la présidence des États-Unis. L'UAW a été particulièrement actif dans la collaboration avec United Steelworkers d'Amérique (USWA) sur des questions essentielles concernant la réforme des soins de santé et des prestations de retraite, ainsi que sur d'autres questions de politique industrielle, et pour la promotion de la réforme de la législation du travail américaine. Il n'y a pas eu de discussions sérieuses

concernant une fusion entre les syndicats affiliés à la FIOM aux États-Unis durant les quatre dernières années.

Sociétés transnationales

L'UAW n'a pas négocié d'accords-cadres internationaux (ACI) sur le modèle de la FIOM avec les grandes entreprises automobiles qui mènent des activités aux États-Unis. Toutefois, nous avons travaillé avec des syndicats européens et autres, pour s'efforcer à mettre en œuvre et/ou faire appliquer des ACI par des entreprises européennes menant des activités aux États-Unis. En outre, l'UAW a déployé des efforts pour intégrer les normes fondamentales du travail de l'OIT dans les accords conclus avec des fournisseurs indépendants de pièces. Depuis le dernier Congrès de la FIOM, l'UAW a augmenté sa participation dans les conseils d'entreprise de l'automobile de la FIOM, les réseaux et les comités d'action. Les délégué(e)s de la FIOM à la réunion du Conseil mondial de l'automobile à Sao Paulo, Brésil, en juin 2008, ont souligné la nécessité essentielle de mobiliser tous les affiliés du secteur de l'automobile dans ces activités menées au niveau de l'entreprise.

Négociation collective

Les règlements négociés en 2007 avec les grands constructeurs automobiles du pays (Chrysler, Ford et General Motors) ont fixé le modèle de négociation collective dans l'industrie. Les négociateurs de l'UAW ont fait face à d'énormes défis au cours des négociations de 2007 en raison de l'état de l'industrie automobile dans le pays et des difficultés financières rencontrées par les 'trois grands'. Les objectifs généraux de ces contrats ont été atteints, à savoir, de nouveaux investissements sur les produits et un renforcement de la sécurité de l'emploi, ainsi qu'une plus grande protection des prestations de retraite. Nous avons pu garantir des soins de santé pour les retraités actuels et futurs de l'UAW par la création d'associations volontaires de salariés bénéficiaires. Les entreprises ont également convenu d'emplois supplémentaires à la source, de l'amélioration de la protection de santé et de sécurité, et de gains économiques importants. Malgré ces améliorations, la crise financière mondiale et les difficultés de compétitivité chez les constructeurs automobiles dans le pays ont mis une pression énorme sur l'UAW pour trouver de nouvelles solutions pour faire avancer les intérêts de nos membres et de nos retraités.

Solidarité internationale

L'UAW a soutenu des syndicats dans le monde entier par des actions de solidarité et des interventions diverses. L'UAW a apporté son soutien aux travailleurs/euses du Mexique dans leur lutte contre la répression du gouvernement contre leurs syndicats, notamment par le soutien à Napoléon Gomez, président du syndicat national des mineurs et des métallurgistes de la République du Mexique. L'UAW s'est toujours opposé à la négociation de l'accord de libre-échange avec l'Amérique centrale (CAFTA) comme nuisible aux intérêts économiques des travailleurs/euses du continent américain. Après l'approbation de l'accord par le Congrès guatémaltèque, les syndicats et autres organisations civiles ont protesté pacifiquement, mais ils ont subi des attaques violentes de la police. L'UAW a envoyé une lettre sévère au Guatemala pour protester contre un usage excessif de la force par le gouvernement, en exigeant l'abandon des mandats d'arrêt contre des dirigeants syndicaux et en insistant pour que le gouvernement guatémaltèque respecte les droits civils et syndicaux.

L'UAW a accordé un soutien financier et politique au syndicat de Ford à Saint-Pétersbourg, Russie, qui a mené une grève réussie au cours de l'hiver 2007. L'UAW a également exprimé son indignation au gouvernement de Corée pour la répression dont font l'objet les syndicats et pour l'arrestation de responsables et de membres du KMWU en raison de leur opposition à l'accord de libre-échange Corée-États-Unis (KORUS-FTA). L'UAW et le KMWU ont

également travaillé en étroite collaboration sur les questions concernant des employeurs communs tels que Delphi, General Motors et Hyundai/Kia.

Syndicalisation des non-syndiqués

L'UAW a syndiqué environ 25.000 travailleurs/euses durant les quatre dernières années, dont la moitié environ avec la méthode du 'card-check' [carte signée par un salarié pour demander à être représenté par un syndicat]. Ces chiffres modestes mettent en évidence les difficultés rencontrées dans la syndicalisation aux États-Unis du fait de la législation du travail en vigueur (Loi fédérale sur les relations de travail) qui permet à l'employeur d'avoir recours à des méthodes d'intimidation et d'obstruction au droit fondamental des salariés de se syndiquer et de négocier collectivement. Le mouvement syndical américain a consacré des efforts considérables pour chercher à faire adopter la Loi sur le libre choix du salarié (EFCA), qui permettrait d'obtenir un meilleur équilibre dans ce processus. Le passage à l'EFCA compléterait les efforts accomplis dans la syndicalisation en tirant avantage des accords-cadres internationaux (ACI). Des milliers de salariés américains sont employés par des constructeurs automobiles qui ont signé un ACI. Néanmoins, il faut reconnaître que dans la majorité des cas, l'UAW et les syndicats des entreprises du pays d'origine n'ont pas pu exercer suffisamment d'influence pour faire respecter les normes relatives aux droits du travail contenues dans ces accords.

Travailleuses

La secrétaire-trésorière de l'UAW, Elizabeth Bunn siège à la tête du Département des femmes de l'UAW. Le Département des femmes a été créé en 1955 pour attirer l'attention sur les questions et les préoccupations des femmes dans le travail. Le département offre une formation destinée à motiver les femmes pour les amener à participer aux activités syndicales. En collaboration avec d'autres groupes progressistes comme la Coalition des femmes de l'Union du Travail (CLUW) le Département des femmes joue un rôle actif au niveau local et dans l'éducation des femmes comme des hommes sur des questions telles que la violence domestique, la prise de conscience du harcèlement sexuel, l'équité salariale et les soins aux enfants.

Un membre du Département des femmes siège au Comité national sur l'équité salariale, une coalition nationale que l'UAW a aidée à fonder. Le Département des femmes aide les syndicats dans les régions et au niveau local pour l'application des politiques de l'UAW sur l'égalité. Le département tient aussi un rôle de défenseur pour la promotion de la syndicalisation, de l'équité salariale, du refus du harcèlement sexuel et de la protection contre la violence domestique.

Emploi précaire

L'emploi précaire a augmenté considérablement aux États-Unis au cours des deux dernières décennies, alors que le taux de syndicalisation diminuait dans l'ensemble du secteur industriel de l'économie. Dans la grande majorité des contrats syndicaux, les salariés occupant des emplois précaires ou temporaires bénéficient d'avantages et de protections identiques à ceux des emplois réguliers. En outre, les contrats de l'UAW limitent le recours au travail à temps partiel et aux emplois temporaires dans les ateliers dont nous assurons la syndicalisation. Bien que protection juridique s'applique aux États-Unis à la plupart des emplois précaires, elle est difficile à appliquer dans les endroits sans présence syndicale. Ainsi, la lutte contre le travail précaire aux États-Unis est essentiellement le reflet de la lutte pour la réforme de la législation du travail qui permettraient d'améliorer le droit des salariés de se syndiquer et de négocier collectivement. L'UAW et le mouvement syndical aux États-Unis ont également recherché des solutions législatives (notamment par la réforme de l'immigration) qui empêcheraient l'exploitation des travailleurs/euses 'non réguliers' dans tous les secteurs de l'économie.

United Steelworkers – USW

Unir les métallurgistes

Le syndicat United Steelworkers (USW) aux États-Unis entretient depuis longtemps des relations de travail avec United Auto Workers (UAW) et l'Association internationale des 'machinistes' (IAM), parmi d'autres affiliés de la FIOM. Il y a des dialogues, des échanges d'informations et des rencontres.

L'USW et l'UAW participent également aux activités menées au sein d'une alliance politique avec deux autres syndicats: Communications Workers of America (CWA) et la Fédération internationale des ingénieurs et techniciens (IFPTE).

Les membres de l'alliance se sont engagés à partager des ressources autour de quatre priorités clés pour les membres du syndicat et les familles de travailleurs/euses: des emplois et un commerce équitable, des retraites sûres, l'amélioration des soins de santé et l'adoption de la Loi sur la liberté de choix des salariés qui rendrait les élections pour une représentation syndicale plus justes et plus efficaces.

Sociétés transnationales

L'USW forme un barrage avec des syndicats au plan international pour restreindre la mondialisation des entreprises et contribuer à empêcher la main-d'œuvre de se trouver broyée dans une course interminable vers le moindre coût partout dans le monde.

Le plus grand pas accompli à ce jour a eu lieu en 2008 à la Convention constitutionnelle de l'USW, quand l'USW et le syndicat Unite the Union, le plus important syndicat industriel en Grande-Bretagne et en République d'Irlande, ont décidé de créer le premier syndicat transatlantique.

Le nouveau syndicat, 'Workers Uniting – the Global Union', s'est tout d'abord appuyé sur les énergies de plus de trois millions de salariés en activité et retraités aux États-Unis, au Canada, en Grande-Bretagne et en Irlande, employés dans presque tous les secteurs de l'économie, notamment dans l'industrie manufacturière, les services, les mines et les transports.

Les premières activités communes ont concerné des discussions approfondies sur des stratégies destinées à préserver la capacité des industries manufacturières et sur la négociation collective avec des employeurs dans le titane, le papier et les industries chimiques.

Cette structure a été établie dans le but de répondre aux besoins d'autres syndicats du monde entier qui souhaiteraient la rejoindre. De bonne heure, des pays ont exprimé leur intérêt, comme l'Australie, en Europe de l'Est et en Amérique latine.

Pour soutenir le but qu'il s'était fixé, à savoir récuser 'l'exploitation partout dans l'économie mondiale', le nouveau syndicat a décidé de créer un réseau mondial des droits du travail qui aura du personnel en Amérique centrale, au Moyen-Orient, en Asie, en Europe de l'Est, en Afrique et dans d'autres régions.

En outre, l'USW est engagé dans des alliances stratégiques avec des syndicats d'Australie, du Brésil, d'Allemagne et du Mexique qui confient aux parties la tâche de coordonner la négociation et la syndicalisation avec les employeurs, de se soutenir mutuellement en cas de

grève ou de conflit avec un employeur et de coordonner et mettre en œuvre des activités dans l'industrie et des politiques industrielles.

Négociation collective

Les objectifs de l'USW dans la négociation collective portent sur le maintien et l'amélioration de l'emploi, le maintien de la qualité des soins de santé pour les membres en activité et retraités, et sur un investissement en capital dans nos usines et nos installations industrielles pour qu'elles puissent rester compétitives dans un environnement mondial défavorable.

Au cours des huit dernières années, la négociation a été menée dans un climat rendu hostile par un Bureau des relations de travail qui s'est chargé de restreindre et d'affaiblir les droits des travailleurs/euses déjà inopérants aux États-Unis. Pourtant en 2008, l'USW a atteint ses principaux objectifs dans des négociations historiques avec deux des plus grandes entreprises sidérurgiques aux États-Unis, US Steel et ArcellorMittal..

Les deux contrats garantissent aux retraités des prestations de soins de santé, une augmentation salariale avec des prestations, et un ajustement des retraites à des niveaux qui dépassent de loin ceux en vigueur dans la plupart des industries aux États-Unis. En plus de gains économiques, les accords prévoient d'importants investissements dans les usines américaines des deux entreprises.

Solidarité internationale

Les activités menées par l'USW au Libéria, au Mexique et en Colombie sont des exemples de notre engagement à aider les travailleurs/euses et leurs syndicats dans le monde entier.

Au Libéria, l'USW a aidé les salariés des plantations de caoutchouc Firestone à mettre en place un syndicat démocratiquement élu malgré de fortes chances de ne pas pouvoir représenter les 4.000 travailleurs/euses de l'agriculture.

Le syndicat des travailleurs agricoles de Firestone a gagné en 2007 le prix George Meany-Lane Kirkland des droits de la personne de l'AFL-CIO pour ses efforts.

L'élection du syndicat et son premier succès remporté dans la négociation des contrats ont marqué des étapes décisives dans la transition du Libéria vers l'engagement démocratique après une longue guerre civile qui a décimé le pays et les 650 kilomètres carrés de plantations.

En plus de la création de la fédération avec le syndicat britannique Unite the Union, l'USW a créé plus d'une douzaine de réseaux mondiaux avec d'autres syndicats pour protéger les travailleurs/euses des grandes entreprises multinationales dans les secteurs de la métallurgie, du caoutchouc et des pneus, du papier, des mines, du verre et des produits chimiques.

L'engagement de l'USW au Mexique illustre la portée de ces alliances. En 2005, le Président international de l'USW, Leo W. Gerard, a conclu une alliance stratégique avec Napoleon Gomez Urrutia, dirigeant de Los Mineros, le syndicat des mineurs et des métallurgistes au Mexique. Il lui a promis une coopération et une assistance dans les luttes, notamment avec Grupo Mexico, un employeur commun.

En réponse à notre grève contre Ray Mines en Arizona, propriété d'ASARCO, qui était alors la propriété de Grupo Mexico, Los Mineros a organisé sa première manifestation au Mexique au nom d'un syndicat américain. Moins de six mois plus tard, Los Mineros s'est tourné vers l'USW en lui demandant de l'aide pour obtenir que Napoleon Gomez puisse quitter le pays après que le gouvernement eut bloqué illégalement les fonds du syndicat et démis Gomez de son titre de secrétaire général en infraction flagrante à la législation mexicaine.

L'USW continue d'aider la famille Gomez dans son isolement en raison des menaces de mort toujours actuelles.

Outre le fait de contribuer à donner l'asile au Canada à Gomez, l'USW a demandé à ses syndicats locaux d'adopter financièrement les familles des mineurs mexicains du cuivre engagés dans une grève contre Grupo Mexico.

L'USW a été au premier rang du mouvement colombien de solidarité du travail aux États-Unis, et continue d'appuyer des revendications concernant les droits de la personne contre les entreprises Drummond Coal Co. et The Coca-Cola Co. pour leur rôle dans la torture et l'assassinat de syndicalistes en Colombie.

En outre, l'USW continue de lutter contre l'accord de libre-échange colombien, qui est contesté par les trois principales confédérations syndicales en Colombie, et qui va beaucoup compromettre les droits du travail et les droits de la personne dans ce pays.

Enfin, l'USW dirige les efforts déployés pour soutenir la grève de plus de 10.000 travailleurs/euses de la canne à sucre en Colombie, et a déjà contribué à réunir plus de 10.000 dollars à cet effet.

Syndicalisation des non-syndiqués

Près de 33.000 salariés ont décidé d'adhérer à l'USW au cours des trois années entre 2005 et 2008. Et ce chemin n'a pas été facile pour eux.

Les décisions prises récemment par le Bureau des relations de travail ont rejeté des dizaines d'années de jurisprudence et établi de nouvelles règles qui rendent plus difficile d'adhérer ou de former librement un syndicat. C'est pourquoi l'USW mène la lutte pour faire adopter la loi sur le libre choix des salariés, qui permettrait de garantir aux salariés la possibilité de choisir un syndicat au moyen d'une procédure démocratique et majoritaire d'adhésion.

Depuis la fusion de United Steelworkers of America et de l'ancien syndicat PACE, l'USW a continué de progresser dans les secteurs industriels où les syndicats ont toujours été forts. Il représente aujourd'hui environ 1,2 million de salariés en activité ou retraités.

Plus de 10.000 membres qui ont été syndiqués durant ces trois années ont adhéré par le biais du système du 'card-check' [carte signée par un salarié pour demander à être représenté par un syndicat] et d'un accord de neutralité avec l'employeur, comme par exemple, chez Gamesa Corp, un fabricant d'éoliennes qui emploie 400 membres de l'USW, et chez Dana Corp, où l'USW a syndiqué 1.300 nouveaux membres. Un premier contrat a été conclu rapidement avec Dana, en partie parce qu'il n'y avait pas de contentieux dans le processus électoral.

Même si Alcoa est la plus grande entreprise de production d'aluminium au monde et réalise des bénéfices records, la société a ouvert la négociation en 2006 en exigeant des concessions, notamment des augmentations choquantes du coût des soins de santé et l'absence de régime de retraite pour les nouveaux embauchés. Quelque 9.000 membres appartenant à 18 sections locales dans 15 usines ont résisté et obtenu finalement un accord, quelques heures seulement avant la mise en place des piquets de grève. L'accord quadriennal comporte des augmentations de salaire, une prime de ratification, le maintien de l'assurance maladie pour les retraités, un plan pour toutes les familles monoparentales, l'augmentation des retraites et une plus grande protection contre la mise en sous-traitance de nos emplois et contre les licenciements.

Une autre épreuve de force a été provoquée par l'entreprise brésilienne Gerdau Ameristeel quand elle a lock-outé près de 300 membres de l'USW employés chez Beaumont, Texas. L'USW a transféré le différend à la maison mère Gerdau, en envoyant par avion à Porto Alegre des membres du syndicat, un ancien membre du Congrès, et même un sénateur des

États-Unis, pour expliquer aux collègues, au gouvernement, à la communauté, et surtout aux associés de Jorge Gerdau Johannpeter, comment l'industriel brésilien traitait avec hostilité les salariés de Beaumont. Les salariés de Gerdau au Brésil ont apporté leur aide pour mener à bien les protestations au siège de Gerdau à Tampa.

Gerdau a finalement cédé et réintégré les salariés de Beaumont. Mais ce n'était que le début. Les salariés de Gerdau du Canada au Brésil sont restés unis jusqu'à la mise au point des autres accords concernant au total 12 usines américaines et canadiennes.

Puis, Gerdau a pris le contrôle de Macsteel en novembre 2007, en donnant à l'USW 3.000 membres des installations de Gerdau. Cette fois-ci, un contrat a été négocié rapidement.

En fin de compte, Gerdau a tiré le rideau sur sa stratégie antisyndicale. Le directeur général a été remplacé et les membres de l'USW ont reçu d'assez bons contrats.

Travailleuses

Les femmes représentent environ 20% des effectifs de l'USW et détiennent selon les estimations 20% de postes électifs dans les syndicats locaux.

En 2008, la militante syndicaliste canadienne Carol Landry a été nommée Vice-présidente hors-cadre, devenant ainsi la première femme à détenir un siège au Comité Exécutif international de l'USW.

À la Convention constitutionnelle en 2005, l'USW a soumis à l'obligation d'avoir un Comité des femmes, chaque syndicat local dont l'effectif comporte des travailleuses. Quel que soit le secteur d'activité ou de travail, toutes les femmes membres de l'USW sont considérées comme 'femmes d'acier'.

Le programme éducatif des 'femmes d'acier' basé sur le militantisme donne aux travailleuses membres de l'USW la faculté de comprendre le fonctionnement du syndicat et les encourage à devenir des militantes et des dirigeantes dans leur communauté et leur syndicat.

Les 'femmes d'acier' participent à la vie politique, législative et aux actions internationales. Dans le cadre de la campagne de l'USW 'Cesser l'importation des produits toxiques', dont le coup d'envoi a été donné à l'édition 2007 de la Conférence internationale des femmes, les camarades féminines de l'USW ont organisé des réunions sous le slogan 'Get the Lead Out' (dépistage du plomb) pour avoir des logements sains et informer le public sur les lois concernant le commerce des produits dangereux et sur les dommages causés aux enfants et à leurs familles. .

Emploi précaire

L'USW travaille à Los Angeles en partenariat avec AFL-CIO et le 'Community Labor Environmental Action Network' (réseau d'action communautaire pour le travail et l'environnement) pour syndiquer des milliers de personnes employées dans le lavage de voiture, en majorité des immigrants.

Les laveurs de voitures travaillent fréquemment dans des conditions épouvantables avec des salaires faibles, et dans certains cas sans salaire, tout juste un pourboire de la clientèle en échange d'un conseil, et pas de prestations. Les employeurs enfreignent souvent les règles fondamentales du travail et les lois sur l'immigration avec peu de risque de devoir payer une amende.

À Boston, l'USW aide les chauffeurs de taxi à s'organiser pour faire entendre leur voix dans le travail et dans l'industrie. L'association des chauffeurs de taxi de Boston est une section régionale du programme des membres associés des Steelworkers.

Les chauffeurs de taxi de Boston se rassemblent en tant que membres associés de l'USW car ils sont considérés comme indépendants, et non comme salariés. Comme les entrepreneurs, ils ne sont pas autorisés par la loi à adhérer à un syndicat et de négocier collectivement dans le cadre de la protection de la loi sur les relations de travail.

L'USW cherche également à résister à la pratique de la sous-traitance, une forme d'emploi précaire qui menace les moyens de subsistance des membres du syndicat aux États-Unis. La sous-traitance signifie que l'on a recours à des forces qui n'ont pas le pouvoir de négocier pour accomplir des tâches qui pourraient l'être par les membres du syndicat.

Soucieux de préserver les emplois, l'USW se sert de la négociation collective pour limiter ou empêcher les employeurs d'avoir recours à la sous-traitance pour accomplir le travail que les membres du syndicat sont capables de faire. Les protections offertes par ce contrat peuvent préserver les tâches traditionnelles et regagner le travail à plein temps.

Droits des travailleurs/euses

L'USW travaille en contact étroit avec la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) et ses 200 syndicats affiliés dans le monde entier, ainsi qu'avec la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses.

Europe de l'Ouest

AUTRICHE

Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung – GMTN

Unir les métallurgistes

Le syndicat métallurgie-textile-alimentation (GMTN), affilié à l'organisme de coordination ÖGB (Fédération autrichienne des syndicats), est le seul membre de la FIOM en Autriche.

Sociétés transnationales

Une réunion a été convoquée dans le cadre de la Conférence de la FIOM sur les accords-cadres internationaux tenue en septembre 2006, pour examiner les progrès accomplis dans la mise en œuvre d'un accord-cadre international (ACI) chez BMW. Des représentants du site en Autriche ont également participé à la réunion. La garantie d'appliquer l'accord par les entreprises sous-traitantes lors de la mise en œuvre d'un ACI constitue un défi majeur. Le comité d'entreprise a demandé à l'entreprise de lui fournir une liste des sous-traitants, en vue d'établir un réseau de responsables dans les différentes entreprises avec l'aide du syndicat. Des informations sur l'accord-cadre ont paru dans des publications autrichiennes destinées aux salariés et dans des revues syndicales (par exemple un article dans *Gluck auf*, le bulletin du comité d'entreprise Steyr de BMW).

Au début du mois de septembre 2008, la province fédérale de Styrie (Autriche) a accueilli une réunion du comité syndical mondial SKF à laquelle ont assisté 43 participant(e)s de 19 pays. SKF a 39.000 salariés employés dans 80 entreprises de 22 pays. La réunion a également servi à obtenir une information en retour sur le code de conduite SKF convenu en novembre 2003, en mettant l'accent sur les horaires de travail et la protection des employées féminines.

Négociation collective

Également au cours de la période 2005-2008, le GMTN a mis au point des conventions collectives sur les salaires destinées à améliorer les conditions de travail et le niveau de vie des salariés dans les branches en question. Au début des négociations, mis à part l'inflation, l'accent a été mis sur l'augmentation de la productivité, le climat économique général et la situation dans chaque entreprise. Au-delà des augmentations salariales (salaire minimum et salaire réel) des indemnités pour les apprentis et des primes, nous nous employons à améliorer les conditions de travail courantes de nos collègues féminines.

Avec l'introduction en 2005 d'un système de rémunération normalisé pour l'ingénierie électrique, l'industrie électronique et l'industrie métallurgique, nous avons atteint un objectif de longue date: ouvriers et employés des deux sexes ont maintenant une échelle salariale normalisée accompagnée d'une revalorisation pour les employés.

Le nouveau système commun de rémunération présente les caractéristiques suivantes:

- 11 nouvelles catégories d'emploi
- 5 revalorisations – 2 'majeures' et 3 'mineures'
- Revalorisation après 2, 4, 6, 9 et 12 années dans une catégorie d'emploi.

Le nouveau système s'applique à tous les salariés. Des accords transitoires ont été établis de 2005 à 2008 pour s'assurer que tous les salariés ont fait l'objet d'une revalorisation au moins entre novembre 2005 et octobre 2008.

On a cherché dans les négociations en 2006 et 2007 à améliorer la formation de base et la formation supérieure dans une perspective juridique générale. En plus des hausses régulières des salaires minimums et des salaires réels, un accord a été conclu sur ce que l'on appelle 'des possibilités de répartition' pour l'attribution individuelle de parts de l'augmentation salariale réelle au niveau de l'entreprise et pour des paiements forfaitaires.

Solidarité internationale

Également au cours de la période examinée, le GMTN a participé à des campagnes d'envoi de lettres pour protester et exprimer sa solidarité avec les actions et les campagnes de la FIOM. Il a assuré une couverture des évènements dans son bulletin d'information pour ses membres et sur son site web (participation à la journée d'action de la FIOM pour le Mexique, 'Appel pour la justice' le 11 décembre 2006, journée d'action pour Toyota Motor Philippines le 12 septembre 2006). Pour exprimer son soutien au syndicat biélorusse REPAM, soumis au harcèlement politique du régime de Lukachenko, le GTMN a transféré des fonds au compte de la solidarité de la FIOM en 2006 et en 2008.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	202.477	224.687	223.280	
dont affiliés à la FIOM	180.000	180.000	180.000	
dont nombre de femmes	33.768	38.834	37.884	
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	–	–	–	–

* Le GMTN ne représente pas les non-manuels

Travailleuses

En 2005-2008, les femmes représentaient en moyenne 17% des membres du GTMN. Il y a 62 collègues féminines au Conseil fédéral du GTMN qui détiennent le droit de vote. La part des femmes au Conseil qui est l'organe suprême de notre organisation est heureusement supérieure à la moyenne.

Il y a eu beaucoup de débats en 2005 sur la nouvelle loi sur le travail à temps partiel pour les parents. Pour la première fois en Autriche, les parents ont légalement le droit d'opter pour un travail à temps partiel après la naissance d'un enfant. Toutefois, cette nouvelle loi a soulevé un très grand nombre de questions sur la distinction entre les conditions préalables aux demandes, ce qui a fait que nous avons passé beaucoup de temps à chercher à obtenir des éclaircissements.

Afin d'améliorer une prise de conscience sur le fait que de nombreuses maladies et accidents dans le travail sont dus aux travaux effectués et au stress, le Département des femmes a fait une enquête en 2005 intitulée 'La frustration mène à des problèmes'. Le pourcentage élevé de femmes membres des comités d'entreprise est la garantie que dans l'avenir, ce sujet restera un élément majeur de notre activité.

L'accent a été mis principalement en 2006 sur la préparation et la mise en œuvre de la fusion des deux syndicats pour le métal et les textiles, et pour le secteur agriculture-alimentation-

loisirs, au sein du syndicat sous sa forme actuelle métallurgie-textile-alimentation. Dans de nombreuses réunions qui ont eu lieu à l'échelon fédéral ou provincial, des comités de femmes ont été mis en place ou des nouveaux membres ont été nommés. Le niveau de coopération avec les collègues féminines dans toutes nos sections locales est excellent car nous avons beaucoup en commun.

Au début de 2008, un amendement à la loi actuelle sur les allocations pour enfants est entré en vigueur. Les syndicats veulent s'assurer qu'à l'avenir, les parents seront en mesure de choisir la durée de temps où ils resteront à la maison pour s'occuper de leur enfant après la naissance.

Nous traitons depuis des années beaucoup de sujets et nous continuerons de le faire: réduire les écarts de revenus, promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail, encourager les femmes à devenir les représentantes des salariés et attirer de nouveaux membres dans notre champ d'activité. Le Département des femmes a également joué un rôle clé dans la formation des femmes qui sont membres de nos comités d'entreprise.

Emploi précaire

En janvier 2002, notre syndicat a réussi pour la première fois à signer une convention collective salariale pour la main-d'œuvre ouvrière employée à temps partiel et dans des emplois temporaires dans le secteur des agences de placement. Elle avait été précédée par une campagne intensive pour définir des directives permettant de régler les salaires et les primes. Depuis 2002, nous avons réussi à négocier chaque année de nouvelles conventions collectives salariales pour la main-d'œuvre féminine dans le secteur. Ces accords donnent la garantie de ne pas obtenir une dégradation de la convention collective sur les salaires. Il y a des règles claires concernant les temps d'arrêt entre deux affectations, d'une part en matière de rémunération et d'autre part sur une durée de cinq jours d'interdiction de licenciement une fois l'affectation terminée. L'objectif est de parvenir à un équilibre entre le but/la pratique de l'employeur en ce qui concerne un salaire minimum dans toute l'entreprise et la revendication des salariés pour un salaire en vigueur dans l'entreprise par une convergence maximum vers les salaires en vigueur dans la branche.

Pendant ce temps, malgré des conditions extrêmement difficiles, nous avons réussi à négocier chaque année une convention collective salariale dans la branche. La dernière en date est entrée en vigueur le 1er janvier 2008 et comprend une hausse de 3,5% du salaire minimum, une hausse de 2,5% du taux de salaire journalier de travail au-delà des cinq premières heures, ainsi qu'une formation de recyclage pour le personnel travaillant à temps partiel ou occupant un emploi temporaire (droit à la formation après trois mois de service).

Comme nous ne pouvons pas, en réalité, empêcher les emplois temporaires ou à temps partiel, il s'agit de veiller à s'assurer que ces emplois bénéficient des meilleures conditions sociales. Cela comprend la protection des postes permanents (c'est-à-dire que les emplois temporaires ne doivent pas dépasser 5% de l'emploi total dans l'entreprise) ainsi que des possibilités offertes aux travailleurs/euses placé(e)s dans l'entreprise pour transformer les emplois temporaires en postes permanents.

En outre, les femmes membres du comité d'entreprise doivent s'efforcer de recruter des travailleurs/euses occupant des emplois temporaires et de les encourager à établir des comités d'entreprise. Dix-huit comités d'entreprise ont été mis en place, notamment dans de grandes agences de placement comme Trenkwalder, Adecco et Manpower. Malheureusement, cela ne représente qu'une goutte d'eau dans la mer car cela concerne seulement 1% de l'ensemble des entreprises dans ce secteur.

Droits des travailleurs/euses

L'Autriche a ratifié toutes les normes fondamentales du travail de l'OIT sur les droits de base dans le travail. La loi stipule que les salariés peuvent former et adhérer à un syndicat sans autorisation préalable et sans formalités excessives. Les salariés bénéficient de ce droit dans la pratique. Personne n'est empêché d'adhérer à un syndicat. La loi autorise les syndicats à fournir des informations sur leurs activités sans aucune ingérence, et le gouvernement fait appliquer ce droit dans la pratique. En outre, les conventions collectives bénéficient de la protection juridique et sont appliquées librement. Le droit de grève n'est pas explicitement mentionné dans la loi, mais il est garanti dans la Constitution et dans les conventions sur les droits de la personne. Bien qu'il n'y ait pas un ensemble unique de règles et de règlements à cet égard, le gouvernement reconnaît ce droit dans la pratique. Les mesures de rétorsion contre les grévistes sont interdites par la loi, et le gouvernement applique cette loi de manière efficace.

Le Comité des experts de l'OIT sur l'application des conventions et des recommandations a pressé le gouvernement pendant plusieurs années pour qu'il modifie l'article 53 (1) de la Loi sur l'emploi afin que des étrangers puissent être éligibles dans les comités d'entreprise, ce qui finalement a été fait en 2006.

C'est un exemple de la façon dont les droits de la personne sont exercés en Autriche en tant que 'thème de pays en développement' et le fait que les activités de la RSE en Autriche dans le domaine des droits de la personne viennent seulement de démarrer. C'est la raison pour laquelle la compréhension dans ce domaine est encore limitée. Afin de promouvoir la responsabilité sociale des entreprises menant des activités sur le plan international, il faut faire attention, à notre avis, en attribuant des marchés et en favorisant des exportations de fournir une forte incitation en encourageant les entreprises socialement responsables à lier les contrats de travail et l'octroi de prêts à des normes relatives aux droits de la personne (Pactes de l'ONU, conventions de l'OIT, principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales).

Les organismes chargés de représenter les intérêts des travailleurs/euses (syndicats, chambres de salariés/consommateurs—AK) soutiennent l'introduction obligatoire et le respect des normes fondamentales du travail de l'OIT dans les accords bilatéraux des syndicats de l'UE, et plaident en faveur de mécanismes permettant d'assurer une conformité à ces normes.

BELGIQUE

Algemeen Belgisch Vakverbond – ABVV-Metaal

Unir les métallurgistes

En raison de l'évolution historique du mouvement ouvrier belge, trois syndicats de couleurs idéologiques différentes coexistent en Belgique, tant au niveau interprofessionnel que dans le secteur de la métallurgie: un socialiste, un chrétien et un libéral. Du fait que la Belgique est l'un des rares pays où l'on fait une distinction entre ouvriers et employés, les syndicats d'ouvriers et les syndicats d'employés fonctionnent séparément tant au niveau sectoriel que dans les entreprises. Aucun syndicat n'a pris d'initiatives, tant au niveau interprofessionnel que dans l'industrie métallurgique. Toutefois, les syndicats coopèrent activement au niveau de l'entreprise, tout comme au niveau sectoriel (par exemple lors des négociations sectorielles) et chaque fois que cela est possible, ils cherchent à présenter des listes communes de revendications.

Négociation collective

Les négociations sectorielles biennales sont particulièrement importantes. Les négociations de 2005-2006 ont eu lieu dans des conditions difficiles du point de vue économique. L'accord 2005-2006 est entré dans l'histoire comme un accord relativement pauvre. Néanmoins, nous avons réussi à obtenir la garantie d'une augmentation du pouvoir d'achat de 4,3%. Nous avons pu éviter des augmentations de salaire liées aux résultats et aussi un accord 'tout compris'. Les dispositions concernant la préretraite ont été prorogées sans modification. Les conditions étaient sensiblement plus favorables au cours des négociations de 2007-2008, ce qui a entraîné une augmentation des salaires de 5%, une augmentation de la participation dans les retraites sectorielles complémentaires de 0,1% et une intensification des efforts accomplis dans la formation.

Le secteur automobile a subi de fortes pressions au cours de cette période (General Motors, Volkswagen, Ford), mais en dépit d'une restructuration difficile, nous avons réussi à préserver un secteur industriel important en Belgique. La restructuration entraîne souvent une action prolongée, des grèves et des manifestations.

En 2005, une action interprofessionnelle importante a été organisée pour protester contre les projets du gouvernement de relever l'âge de la retraite et de rendre plus difficile l'accès aux régimes de préretraite. Le 'pacte de solidarité entre les générations' a eu un impact énorme sur les régimes de préretraite. L'opposition à ces plans est venue d'abord du secteur de la métallurgie, et ABVV-Metaal a été l'une des forces motrices derrière cette opposition. La grève nationale de 24 heures qui a donné lieu à la grande manifestation, ainsi que des grèves éclair de la Confédération, ont reçu le soutien de nos militant(e)s et en particulier de ceux/celles qui sont affilié(e)s à notre secteur. Même si nous n'avons pas pu modifier fondamentalement les projets, nous avons réussi à faire en sorte que les régimes de préretraite soient seulement éliminés progressivement.

Nous avons eu à faire face au début de 2008 à une forte hausse de l'inflation qui a provoqué une flambée d'actions en Flandre en faveur du pouvoir d'achat dans le secteur de la métallurgie. Au total, 200 contrats collectifs en faveur du pouvoir d'achat ont été conclus au cours du premier semestre de l'année.

Solidarité internationale

Dans le cadre de la solidarité internationale, un certain nombre de projets en partenariat avec plusieurs syndicats dans le monde sont actuellement en cours de réalisation. Comme une énumération complète des projets nous mènerait trop loin, nous tenons à n'en mentionner que quelques-uns:

- Nous avons lancé un projet en coopération avec KEWU, le syndicat kenyan des métallurgistes, qui vise à renforcer les structures syndicales et les activités dans le travail sur le problème du Sida.
- Nous avons mis en place un projet de formation pour les dirigeant(e)s syndicaux/ales, en partenariat avec le syndicat des métallurgistes au Viêt-nam.
- Au Brésil, plusieurs projets sont en cours, en coopération avec Força Sindical.

Syndicalisation des non-syndiqués

En raison du taux élevé de syndicalisation en Belgique (80%), nous ne sommes pas engagés dans des projets ou des initiatives visant spécialement les non-syndiqués. Grâce au travail du service des jeunes de ABVV-Metaal, le score réalisé par les jeunes dans les élections sociales est très favorable, et a augmenté jusqu'à 10,5%.

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	99.025	99.891	99.891	99.891
dont affiliés à la FIOM	55.000	55.000	55.000	55.000
dont pourcentage de femmes	17%	17%	17%	17%
dont nombre de non-manuels (cols blancs)				

Travailleuses

FGTB-Métal a un comité consacré aux femmes qui se réunit au moins quatre fois par an. Les efforts visant à promouvoir la représentation des femmes ont obtenu les résultats suivants:

- la proportion des femmes dans les commissions paritaires relevant de ABVV-Metaal est d'un peu plus de 9%
- les femmes représentent 17% de nos membres
- la proportion de femmes élues dans les comités d'entreprise pour la prévention, la protection et le bien-être sur le lieu de travail est de 16%
- la proportion de femmes dans les organes de direction (à tous les niveaux de nos structures) est de 16%
- le nombre de membres permanents (secrétaires élues) est de 6,5%.

Le nombre d'adhérentes et de militantes est représentatif du nombre de femmes travaillant dans les industries de la métallurgie qui servent comme source de recrutement, et donc aussi comme un point de référence. En général, cela s'applique également au nombre de femmes siégeant dans les organes de direction de la confédération.

Emploi précaire

ABVV-Metaal a été très actif dans le domaine de l'emploi précaire. L'action est absolument nécessaire, étant donné qu'un tiers de tous les emplois temporaires se trouvent dans les secteurs de la métallurgie. Nous avons cherché par le biais des négociations à obtenir les mêmes droits pour les contrats à durée déterminée que pour emplois permanents, tant en ce qui concerne la rémunération et que la retraite complémentaire.

En ce qui concerne les actions, comme chez un fournisseur de Ford où plus de 40% des salariés travaillent sous contrat à durée déterminée, et dans le cadre de la campagne de la FIOM contre l'emploi précaire, ABVV-Metaal a lancé un site web sur le thème: www.stopmisbruik.be

CSC-Métal – Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique (ACV-Metaal)

Unir les métallurgistes

Il y a plusieurs syndicats de métallurgistes dans notre pays, affiliés à trois confédérations interprofessionnelles ou intersectorielles. Il n'y a pas de statut unique pour les salariés. Une distinction est faite entre les catégories de salariés: les ouvriers et les employés. CSC Métal est le plus grand syndicat de métallurgistes et fait partie de la Confédération ACV-CSC sur la même base que les deux organisations d'employés – LBC-NVK et CNE. Toutes ces organisations sont des membres actifs de la FIOM et de la CSI.

Il n'y a pas de stratégie visant à obtenir un syndicat unique. En effet, ce n'est pas nécessaire, étant donné le pluralisme syndical en Belgique, notamment dans les secteurs industriels de la métallurgie, et en particulier depuis que toutes les négociations sont menées par un front commun avec les autres organisations syndicales. Depuis plus de 30 ans – sans interruption – nous avons conclu des conventions collectives nationales après la présentation de revendications communes et dans des négociations conjointes. Il en va de même pour les actions syndicales conjointes et les grèves sectorielles. Même après la scission dans l'ex-ABVV-FGTB-Metal pour former ABVV Metaal (Flandre) et MWB (Bruxelles-Wallonie), nous maintenons cette forme de coopération.

Sociétés transnationales

Au cours des derniers congrès de la FIOM et de la CSC-Métal, en réponse à l'appel lancé par la FIOM, la CCMB a pris l'initiative de conclure un premier contrat de travail international avec une multinationale belge, Umicore. La CCMB avait pris contact avec la direction en 2006, et après des discussions préliminaires, les négociations ont commencé entre la direction d'Umicore et la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) d'un côté et de l'autre la CCMB (représentant les syndicats belges). Cela a abouti à la signature d'un accord-cadre international (ACI) en septembre 2007. Il s'agissait du premier ACI conclu en Belgique, et du premier

négocié et signé au même moment par la FIOM et l'ICEM. L'accord a également donné lieu à la création d'un comité mixte de suivi, qui s'est déjà réuni à plusieurs reprises. La visite d'un ou de plusieurs établissements d'Umicore a également été prévue d'ici la fin de 2008.

D'une manière générale, on peut dire que l'ACI Umicore est un bon accord, avec des décisions claires dans le domaine du contrôle. Le défi à court terme consistera à conclure des ACI avec d'autres multinationales belges dans le secteur de la métallurgie. Des cours de formation dans ce domaine seront donnés séparément aux délégué(e)s de l'entreprise.

Négociation collective

Pour la CCMB (métallurgie et secteurs connexes), 2005-2009 couvre deux périodes de négociation collective pour tous les salariés de nos secteurs (les employés et le personnel d'encadrement ont un statut différent et négocient séparément).

Les périodes sont 2005-2006 et 2007–2008.

Notre premier souci a toujours été d'améliorer le pouvoir d'achat, notamment par le maintien de notre système d'indexation automatique. En outre, les salaires augmentent également en fonction de la productivité et de la rentabilité des entreprises. Grâce à notre système de ratification par décret royal, tous les salariés dans tous les secteurs et sous-secteurs de l'industrie métallurgique sont couverts par ces accords.

Notre deuxième préoccupation est de maintenir le système de retraite anticipée (accords d'entreprise à partir de 55 ans et accords sectoriels à partir de 57-58 ans). En outre, nous nous sommes battus pour développer le droit à la formation (formation professionnelle) pour les salariés dans chaque secteur et pour obtenir une amélioration de tous les systèmes assurant une 'sécurité d'existence' (sécurité sociale).

Depuis 1999-2000, nous avons organisé un système de retraite qui vient en supplément du plan sectoriel et qui s'ajoute à la retraite légale. Le but est d'augmenter la part patronale des cotisations.

Solidarité internationale

La CCMB a appuyé diverses campagnes de solidarité au cours des dernières années, et a participé activement à la lutte pour les droits syndicaux en Turquie. Des séminaires ont été organisés avec notre partenaire Birlesik-IS, à la fois en Belgique et en Turquie. En outre, des progrès ont été réalisés vers la reconnaissance des représentant(e)s de Birlesik-Is dans les entreprises AREVA et Bosal. Chez Bosal la question a porté sur la sauvegarde des droits syndicaux après les tentatives de la direction de saper ces droits.

Un projet de coopération a été lancé en 2008 avec notre partenaire GSM Nezavisnost en Serbie. Des séminaires seront organisés en commun et une autre action concrète de soutien a été prise.

De même, la CCMB a soutenu activement des projets de coopération au Congo par le biais de la Confédération CSC.

La CCMB a également participé à l'action en faveur de la liberté syndicale et contre les assassinats de militants aux Philippines.

La CCMB a également accordé un appui financier pour des projets de microfinance, notamment par le biais d' INCOFIN.

Syndicalisation des non-syndiqués

			2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres			184.781	182.669	181.017	-
	dont affiliés à la FIOM		110.000	110.000	110.000	110.000
		dont pourcentage de femmes	12%	12%	12%	12%
		dont nombre de non-manuels	membres de LBC-NVK et CNE	–	–	–

Notre objectif principal reste la défense des droits des travailleurs (hommes et femmes) et le renforcement de la solidarité.

Plus que jamais, le monde évolue rapidement et la communication prend de plus en plus d'importance. Pour cette raison, CSC-Métal développe constamment de nouvelles initiatives orientées résolument vers l'avenir.

Sous le slogan 'Il y a tant à gagner à être unis', CSC-Métal a lancé une campagne d'information et de communication pour s'assurer de la fidélité de ses membres:

- Chaque membre de CSC-Métal reçoit une brochure contenant la liste de tous les avantages offerts par l'adhésion à CSC-Métal: non seulement nos objectifs, les services à nos membres, et ainsi de suite, mais également des avantages exclusifs (négociés avec des tierces parties) réservés aux membres de CSC-Métal, comme une série d'offres uniques de vacances ou des tarifs réduits pour les téléphones mobiles.
- Une action visant des catégories de personnes a été menée en 2008, par exemple, envers les jeunes membres.
- Cette campagne a été appuyée par de nombreuses publications, ainsi que par la création d'un site web www.jamaisseul.be afin de faciliter davantage le dialogue.

Emploi précaire

Les accords dans la métallurgie comportent une amélioration des droits dans les emplois temporaires. Le système en vigueur en Belgique donne à cette catégorie de salariés les mêmes conditions de travail et de rémunération qu'au personnel permanent de l'entreprise en question. Des mesures spéciales existent également pour les primes de fin d'année et la 'sécurité d'existence' (sécurité sociale) de ces intérimaires.

Il convient également de noter que la délégation syndicale doit donner son consentement à l'embauche de personnes occupant un emploi temporaire dans le cas d'une augmentation de la charge de travail.

Nous avons lancé en septembre 2008 notre campagne d'information sur l'emploi précaire, qui comprend le travail temporaire, mais également le travail contractuel, les emplois nécessitant un haut degré de flexibilité, etc. Nous avons publié à cette fin une brochure destinée à nos militant(e)s, ainsi qu'un questionnaire à nos membres, dans le cadre des prochaines négociations et de nos revendications pour la période 2008-2009.

Droits des travailleurs/euses

En 2005, le thème du congrès de la CCMB était la 'mondialisation'. Trois volets ont été traités en profondeur: l'économie, les affaires sociales et le développement durable. Dans plusieurs réunions, les conséquences de la mondialisation ont fait l'objet de discussions avec des invités belges et étrangers.

À la suite de ces discussions, le congrès a pris des décisions destinées à favoriser la conclusion de plusieurs ACI dans des multinationales belges. En outre, il a été convenu d'intégrer la dimension internationale à tous les niveaux d'activité de notre syndicat.

Comme indiqué précédemment, la CCMB soutient également des projets au Congo. Nous surveillons notamment l'exploitation des mines au Katanga, afin de garantir leur conformité aux normes de l'OIT.

La CCMB a également participé le 7 octobre 2008 à la campagne 'Travail décent – Emploi précaire'. Au moyen d'enquêtes et d'informations aux travailleurs/euses, nous avons mobilisé nos militant(e)s en les exhortant à mettre cette question à l'ordre du jour des comités d'entreprise et des délégations syndicales. La CCMB joue également un rôle clé en veillant à ce que les salariés des entreprises de l'industrie métallurgique portent des vêtements de travail 'propres', c'est-à-dire fabriqués dans des conditions sociales et salariales décentes (voir à ce sujet la campagne 'Vêtements propres au travail').

Enfin, puisque le président de notre confédération, la CSC, est aussi le chef de la délégation du groupe des travailleurs au Comité des normes de l'OIT, nous accordons toute notre attention à la conférence de l'OIT en juin, notamment au Comité des normes.

CHYPRE

Cyprus Industrial Workers' Federation - OVIEK-SEK

Unir les métallurgistes

OVIEK-SEK est le seul affilié de la FIOM à Chypre.

Sociétés transnationales

Il n'y a pas de sociétés transnationales à Chypre dans le secteur.

Négociation collective

Nous avons obtenu en 2007 le renouvellement de toutes les conventions collectives dans chaque secteur couvert par notre Fédération, facilement et sans grands problèmes. Le renouvellement des conventions collectives est le résultat de négociations réussies. Les conventions collectives restent en vigueur pendant trois ans (2007-2009). Nous avons obtenu une augmentation d'environ 2,5 à 3% des salaires et des prestations. Plus précisément, les salaires ont augmenté de 2,3 à 2,6% et les avantages annexes de 0,2 à 0,4%. Nous devons reconnaître que durant la période de trois ans, les accords sont pleinement respectés et mis en œuvre dans tous les secteurs sans aucun problème.

Il convient de mentionner que nous avons obtenu par le biais de la convention collective en vigueur, une contribution patronale au fonds de protection sociale établi par notre Fédération pour soutenir et promouvoir le bien-être de nos membres. Cette contribution se monte à 0,5% pour chaque salarié.

Solidarité internationale

OVIEK-SEK suit et soutient les campagnes et les activités de la FIOM en faveur de la solidarité internationale.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	9.473	9.180	9.864	
dont affiliés à la FIOM	4.000	4.000	4.000	4.000
dont nombre de femmes	2.850	2.700	2.655	
dont nombre de non-manuels (cols-blancs)	103	100	100	

Travailleuses

Nous devons malheureusement admettre que la représentation des femmes dans les structures de notre Fédération est encore très limitée. Deux femmes seulement siègent à notre Conseil général, soit environ 10% des membres du Conseil. Toutefois, les femmes participent très activement aux travaux des départements des femmes de la Confédération (SEK), tant par la position qu'elles occupent au sein de ces départements, que par les activités qu'elles mènent.

Emploi précaire

Notre Fédération travaille en étroite coopération avec la Confédération pour assurer le suivi de la situation et la mise en œuvre des politiques visant à réduire la menace de l'emploi précaire.

Droits des travailleurs/euses

Les normes fondamentales du travail de l'OIT sont le plus souvent incluses dans les conventions collectives et dans la législation du travail. La promotion de ces normes est assurée le plus souvent dans des réunions d'information et par la publication de brochures, mais aussi lors de la participation du secrétaire général de la Fédération à des réunions dans des organismes tripartites et officiels.

DANEMARK

Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark CO-industri

Unir les métallurgistes

Les syndicats affiliés à la LO dans l'industrie métallurgique disposaient déjà de l'Organisation centrale des métallurgistes comme organe de coopération pour les questions relatives à la négociation collective avant la Première Guerre mondiale. Cette structure s'est trouvée renforcée en 1992 par l'extension de son champ d'application, de l'industrie métallurgique à l'ensemble de l'industrie manufacturière. À cet égard, il a changé son nom qui était CO-Metal pour s'appeler dorénavant CO-industri. Depuis 1997, CO-industri est également chargé de coordonner la coopération internationale dans l'industrie manufacturière.

CO-industri est un organe de coopération puissant et efficace chargé de résoudre un grand nombre de tâches pour ses affiliés.

Sociétés transnationales

Un nombre relativement réduit de sociétés transnationales ont leur siège au Danemark. Au cours de la période considérée, nous avons réussi à faire en sorte que ces entreprises soient couvertes par des accords de comités d'entreprise européens. Sur la question des accords-cadres internationaux (ACI), nous pensons qu'ils seraient plus efficaces s'ils s'appuyaient sur des accords européens car ils devraient être combinés à un réseau mondial de contacts entre des représentants syndicaux sur les sites de production de chaque entreprise dans le monde entier.

Concrètement, nous avons poursuivi nos efforts pour nous assurer que les salariés des entreprises danoises menant des activités dans d'autres pays soient syndiqués et couverts par des conventions collectives. LEGO est l'une des entreprises où ces efforts ont été couronnés de succès. Son personnel en République tchèque est désormais syndiqué par OS KOVO. Nous avons également réussi à syndiquer le personnel du chantier naval danois à Kleipeda en Lituanie.

Négociation collective

Nous avons signé une convention collective de trois ans en 2007. L'accord contient un certain nombre de clauses novatrices:

- Le droit à deux semaines de formation au choix du salarié avec une compensation salariale de 85%. Il s'agit d'une extension de la réglementation en vigueur pour une formation répondant aux besoins de l'entreprise. Cela signifie que CO-industri a obtenu un bon résultat par rapport à la demande commune de la FEM pour le droit à la formation.
- Le congé parental réservé au père et à la mère. L'accord étend la période où l'on reçoit un plein salaire durant le congé parental. À cet égard, trois semaines ont été réservées à la mère et trois semaines au père. Si le père n'utilise pas ce congé, il est perdu.

- Augmentation des cotisations pour la retraite pendant le congé de maternité. Le but est de réduire l'écart du montant de la retraite causé par une baisse des versements de la cotisation retraite des femmes pendant le congé de maternité.
- Indemnité versée aux délégués syndicaux. Introduction d'un système, selon lequel les délégués syndicaux bénéficient d'une contribution à titre de compensation pour le temps qu'ils passent au-delà de leurs heures normales de travail. Le montant est fixe, mais il dépend du nombre de salariés représentés par le délégué syndical.

En plus de ces clauses novatrices, il est prévu de verser 12% du revenu au régime de retraite qui s'ajoute à la retraite de l'État: 4% est versé par le salarié et de 8% par l'employeur.

Après ce cycle de négociation collective, nous avons eu deux séries de négociations salariales au niveau de l'entreprise. Ces négociations ont permis d'obtenir une augmentation de 4,6% en 2007 et une augmentation prévue de plus de 4% pour 2008.

Solidarité internationale

En collaboration avec notre affilié, le syndicat danois des métallurgistes, CO-industri a réalisé avec succès un projet bilatéral avec INMF au Rajasthan. L'un des objectifs du projet était d'obtenir une meilleure syndicalisation des travailleurs/euses occupant des emplois précaires dans de nombreuses mines au Rajasthan.

En Tanzanie, CO-industri a soutenu pendant un certain nombre d'années des activités dans les domaines de la santé et de la sécurité, au niveau régional comme à celui de l'entreprise. Le travail réalisé a été un succès et le projet se poursuivra au cours des prochaines années.

CO-industri a également contribué à la réalisation d'un projet tripartite visant à renforcer la santé et la sécurité au travail au Maroc. Ce projet va également se poursuivre.

Ces projets ont bénéficié du soutien de l'Agence danoise de développement international, DANIDA.

Notre affilié, le syndicat danois des métallurgistes, a réalisé un projet de formation de mécaniciens au Bangladesh sur ses fonds propres.

Dans le domaine de la solidarité en général, CO-industri a soutenu les actions de la FIOM concernant la campagne pour l'indépendance syndicale au Mexique.

Enfin, nous nous sommes engagées dans un certain nombre d'actions de solidarité liées aux activités d'entreprises danoises dans d'autres pays. Elles ont été décrites ci-dessus.

Syndicalisation des non-syndiqués

L'évolution des effectifs de CO-industri depuis le dernier congrès est la suivante:

	2005	*2006*	*2007*	*2008*
Nombre total de membres	306.511	306.674	291.134	283.002
dont affiliés à la FIOM	200.000	200.000	200.000	184.797
dont nombre de femmes	40.000	40.000	40.000	36.959
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	41.000	41.000	41.000	37.883

CO-industri est un cartel de syndicats. Nos membres appartiennent aux organisations syndicales suivantes (chiffres de 2008):

Fédération unie des travailleurs danois – 3F	125.564
Syndicat danois des métallurgistes	100.050
Syndicat des employés de commerce et de bureau au Danemark – HK/Privat	34.844
Association danoise des techniciens	10.500
Syndicat danois des électriciens	8.000
Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et de la construction au Danemark – TIB	2.555
Syndicat danois des plombiers et des travailleurs des industries connexes	1.100
Syndicat danois des peintres	250
Syndicat danois des travailleurs des services	139
Nombre total de membres	283.002

Comme indiqué sur le tableau ci-dessus, le nombre de membres de CO-industri est en diminution constante depuis 2005. La faible augmentation en 2006 provient de l'affiliation du personnel de la poste à CO-industri du fait que la Poste danoise a rejoint notre association d'employeurs.

D'une manière générale, la baisse des adhésions est surtout attribuée à la réduction de l'emploi dans l'industrie manufacturière:

L'emploi dans l'industrie manufacturière en part de l'emploi total	
2004=100	
2005	96,9
2006	94,4
2007	94,2
2008	92,6

En général, la situation est telle que le taux élevé de syndicalisation se maintient relativement bien au Danemark, mais que le nombre total de membres est en diminution. Il n'y a pas de différence notable dans le taux de syndicalisation entre les hommes et les femmes.

Toutefois, nous avons vu émerger au cours des dernières années un certain nombre de structures qui sont, en réalité, des caisses d'assurance-chômage, mais qui prétendent être des syndicats. Elles offrent une adhésion à un prix nettement inférieur au taux normal de la cotisation syndicale au Danemark, mais dans la réalité, elles ne mènent pas d'activités syndicales. Le prix faible peut tenter certains groupes d'adhérent(e)s, surtout dans la période actuelle où le taux d'emploi est très élevé au Danemark. Nous menons des activités ciblées pour informer nos membres du risque de transférer leur adhésion à ces assurances. Il semblerait que leur croissance s'est trouvée quelque peu réduite.

Travailleuses

CO-industri porte une attention toute particulière aux problèmes qui concernent spécialement les travailleuses. L'effort principal dans la période intercongrès a porté sur les conventions collectives, où d'importants résultats ont été obtenus en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Emploi précaire

L'excellente situation de l'emploi actuellement au Danemark signifie que le problème de l'emploi précaire concerne très peu de catégories de salariés. Toutefois, nous constatons une augmentation importante des emplois temporaires fournis par des agences de placement et aussi du nombre de ces agences. Certaines agences nouvellement implantées ne sont pas sérieuses ou n'ont pas bonne réputation, et nous constatons un nombre croissant de cas où des collègues sont sous-payés ou se trouvent lésés d'une partie de leurs droits. Cette situation touche dans une large mesure, mais pas exclusivement, des collèges étrangers. Notre campagne pour lutter contre ce problème se déroule dans le cadre de nos activités syndicales régulières, parce que nos conventions collectives contiennent des clauses qui stipulent que les personnes embauchées par des agences de placement doivent recevoir le même salaire et bénéficier des mêmes conditions que les salariés de l'entreprise employés à temps plein.

FINLANDE

Metallityöväen Liitto r.y.
(Fédération finlandaise des métallurgistes)

Unir les métallurgistes

La Fédération finlandaise des métallurgistes a examiné la possibilité de fusionner avec plusieurs organisations syndicales en Finlande. L'une d'elles est la Fédération des électriciens (également membre de la FIOM). Notre objectif est de fusionner avec une nouvelle organisation syndicale de travailleurs de l'industrie au plus tard le 1er janvier 2010.

Sociétés transnationales

Aux côtés d'autres organisations syndicales finlandaises, la Fédération finlandaise des métallurgistes a formé des délégué(e)s syndicaux/ales d'entreprises multinationales dans le but de faciliter l'adoption d'accords-cadres internationaux (ACI) par des entreprises finlandaises. L'objectif est de convaincre les entreprises d'engager une procédure d'accord. Jusqu'ici, nous n'avons pas réussi à faire signer un seul ACI par une multinationale finlandaise.

Négociation collective

Les changements les plus importants sont les suivants:

- *Modèle d'augmentation de salaire* – un élément nouveau qui s'ajoute à une hausse régulière est le fait qu'une part assez importante de l'augmentation est négociée au niveau local (par exemple, au 1er octobre 2008, la hausse est de 2,5% + 1,6% au niveau local).
- *Amélioration du statut de délégué(e) syndical(e)* – en ce qui concerne ses droits, ses obligations et la procédure des négociations. L'objectif est de renforcer la position du personnel dans les négociations. (Amélioration continue du niveau de compétences par la formation.)

Solidarité internationale

La Fédération finlandaise des métallurgistes a demandé l'application des droits syndicaux au Mexique, en se rendant, par exemple, à l'ambassade du Mexique en Finlande, et en soutenant la création de syndicats libres au Mexique par le financement de projets et d'activités dans le pays.

Nous avons participé activement à plusieurs volets de la campagne contre l'affaiblissement de la loi sur le statut des délégués syndicaux en Estonie.

En outre, nous avons participé à des campagnes de soutien aux droits syndicaux au Zimbabwe et en Australie.

Pendant toute la période intercongrès, la Fédération finlandaise des métallurgistes a soutenu des projets de formation, de syndicalisation, de santé et de sécurité en Amérique du Sud, en Asie et en Afrique, aux côtés de syndicats locaux de métallurgistes, de la FIOM et de la centrale finlandaise de solidarité syndicale (SASK). Dans les régions voisines de la Finlande,

nous avons soutenu les projets de nos syndicats frères et de comités syndicaux locaux. En Estonie, la coopération a eu pour but de recruter des membres et de renforcer les structures syndicales. À Petrozavodsk, Russie, l'accent a été mis sur la santé et la sécurité, l'évolution des salaires et la syndicalisation. Dans la région de Saint-Pétersbourg, nous avons concentré notre action sur la santé et la sécurité.

Notre fédération réserve 1% de son revenu annuel net provenant des cotisations syndicales à des projets de solidarité.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	*2006*	*2007*	*2008 (30 juin)*
Nombre total de membres	166.085	165.506	167.300	167.567
dont affiliés à la FIOM	163.452	162.959	164.862	165.000
dont nombre de femmes	32.997	32.567	32.805	32.443
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	–	–	–	–

En 2007, 10.800 nouveaux membres ont adhéré à la fédération dont 7.000 âgés de moins de 30 ans. Neuf mille membres du syndicat ont démissionné, notamment en raison de changements d'emploi dans différentes industries.

Depuis l'an 2000, 60.000 nouveaux membres ont rejoint la fédération, et près de 50.000 d'entre eux sont encore membres.

Plus de 4.000 étudiants sont membres, ce qui ne s'était jamais vu. Cela signifie que le taux de syndicalisation des étudiants dans les écoles professionnelles est de 25% à 30%.

La syndicalisation dans les petites entreprises sans présence syndicale est la plus faible, bien que le personnel ne résiste pas directement à l'adhésion syndicale. Cela montre que l'activité syndicale sur le lieu de travail est essentielle pour le recrutement des membres. Ce fait est très bien mis en évidence dans notre formation et notre information syndicales. Il est très important de proposer l'adhésion syndicale dès l'embauche. Le plus grand potentiel d'adhésions se trouve dans les petites entreprises.

Afin de soutenir le recrutement de nouveaux membres, la fédération a préparé du matériel à l'usage des délégué(e)s syndicaux/ales, et des brochures destinées aux nouveaux membres. Il faut également souligner l'importance de ces mesures dans les sections locales. La modification des structures de travail, l'augmentation du nombre d'emplois temporaires et contractuels, ainsi que le rôle plus actif joué par le fonds de chômage privé, sont autant de défis auxquels nous sommes confrontés. L'accent est aussi davantage mis sur la syndicalisation des migrants en offrant une formation, en publiant du matériel en plusieurs langues et en embauchant du personnel chargé d'aider les travailleurs/euses migrant(e)s.

Une cinquantaine d'organisateurs/trices (porte-parole), se rendent dans les établissements d'enseignement professionnel pour informer les étudiant(e)s sur les conditions du marché de l'emploi et sur l'adhésion syndicale. Le syndicat sponsorise les cartes des étudiants membres de SAKKI (Organisation des étudiants des lycées professionnels), qui leur donne droit, par exemple, à 50% de réduction dans les autobus et les trains.

Travailleuses

La proportion de femmes parmi nos membres est de 19,5%. Cette part est légèrement en diminution en raison des licenciements car les femmes sont plus souvent employées dans d'autres secteurs, comme les services ou le commerce.

Le syndicat assure des cours spéciaux pour ses membres féminins sur la promotion de l'égalité femmes/hommes, ainsi que sur l'emploi et les salaires. Nous encourageons également les femmes à jouer un rôle actif dans la prise de décision à tous les niveaux, tant au syndicat que dans la société. Les femmes participent activement à la formation syndicale et elles représentent environ 30% des participants.

Toutefois, la part des femmes dans l'administration du syndicat n'a pas augmenté.

Le Congrès en 2008 a élu 10 femmes (18%) au Conseil national. Le nombre correspondant en 2004 était de 11 femmes (18,6%). Il n'y a qu'une seule femme (5%) au Comité exécutif.

La part des femmes parmi les délégués du Congrès a augmenté; elle était de 18,3% en 2008 (16,5% en 2004). Les femmes ont également participé plus activement que les hommes aux élections qui ont eu lieu au Congrès. Cela est vrai notamment pour les groupes d'âge moyen et jeune.

Nous avons accepté un programme sur l'égalité, selon lequel il faut tenir compte de la structure des effectifs pour les nominations dans les différents comités et dans l'administration syndicale. Il faut en particulier mettre l'accent sur les femmes et sur les jeunes membres.

Droits des travailleurs/euses

Le syndicat prend part aux contacts du gouvernement finlandais avec l'OIT pour l'application des conventions de l'OIT en Finlande. Le syndicat finlandais des métallurgistes demande à toutes les entreprises finlandaises d'appliquer les conventions de l'OIT concernant les droits fondamentaux du travail, quel que soit le lieu où ces entreprises mènent des activités.

Toimihenkilöunioni – TU
(Syndicat des employés)

Unir les métallurgistes

Notre syndicat n'a pas entamé de négociations pour fusionner avec les autres organisations syndicales finlandaises de métallurgistes, mais nous avons une bonne coopération avec ces organisations sur les questions internationales. Toutefois, nous avons eu des négociations sur des fusions avec d'autres syndicats dans le secteur des services.

Entreprises transnationales

En collaboration avec d'autres organisations syndicales finlandaises, le syndicat des employés (TU) a formé des délégué(e)s syndicaux/ales dans des entreprises multinationales dans le but de faciliter l'adoption d'accords-cadres internationaux (ACI) par des entreprises finlandaises. Le but est de convaincre les entreprises à engager une procédure d'accord. Jusqu'ici, nous n'avons pas réussi à faire signer un seul ACI par une multinationale finlandaise.

Négociation collective

L'accord portant sur le soutien d'un ajustement obtenu sur l'initiative du syndicat des employés, est devenu une loi le 1er juillet 2005.

En 2007, les négociations sur un accord ont été très difficiles. Il y a eu une grève limitée dans l'industrie de la technologie (métal) qui a duré environ une semaine. Le résultat a été bénéfique et a permis d'obtenir une hausse des salaires.

L'accord contient également des améliorations sur des conditions sous lesquelles les élus (représentant(e)s et conseillers/ères en protection sociale) mènent leurs activités.

Solidarité internationale

Le syndicat des employés a demandé l'application des droits syndicaux au Mexique en soutenant la création de syndicats libres et le financement d'activités de projet dans ce pays.

Nous avons participé activement à plusieurs volets de la campagne visant à empêcher l'affaiblissement de la loi sur les délégué(e)s syndicaux/ales en Estonie.

En outre, nous avons participé à d'autres campagnes, comme par exemple la campagne pour le soutien des droits syndicaux au Zimbabwe.

Durant toute la période intercongrès, notre syndicat a soutenu des projets de formation, de syndicalisation, de santé et de sécurité, aux côtés de syndicats locaux de métallurgistes, de la FIOM et de la centrale finlandaise de solidarité syndicale (SASK), en Amérique du Sud, en Asie et en Afrique. Plus près de la Finlande, nous avons soutenu des projets de nos syndicats affiliés et de nos comités syndicaux locaux. En Estonie, la coopération a porté sur le recrutement de membres et le renforcement des structures syndicales.

Syndicalisation des non-syndiqués

Les chiffres donnés ci-dessous s'appliquent aux membres dits 'actifs' quand ils concernent des salariés appartenant au secteur de la métallurgie. La convention de 2005 a changé les statuts pour que les personnes qui prennent leur retraite après la convention de 2005 ne puissent plus appartenir au syndicat. Sinon, nous serions amenés à payer davantage de cotisations à la FIOM que nous n'avons de membres actifs. Les changements dans les statuts ont amené une diminution du nombre de membres en 2007, date de création d'un syndicat distinct pour les retraités.

			2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres			125.084	125.382	113.754	112.964
	dont affiliés à la FIOM		22.468	22.271	22.696	22.828
		dont nombre de femmes	8.298	8.376	8.567	8.584
		dont pourcentage de salariés	100%	100%	100%	100%

Durant la période intercongrès, nous avons pris des mesures spéciales pour le recrutement de membres. En février 2005, un projet de deux ans a été lancé pour le recrutement sur le lieu de travail. Il s'agissait d'une part de recruter de nouveaux membres, et d'autre part de réaliser un modèle de recrutement sur le lieu de travail. En novembre, le projet a fusionné avec un autre projet visant à améliorer le niveau d'organisation et notre position en tant que groupe d'intérêt et d'influence dans la société. Le projet porte sur le recrutement, la formation d'équipes de recrutement, et sur les sections du syndicat des employés.

En 2007, les activités se sont poursuivies avec plus de 30 événements organisés à travers le pays. Le recrutement a fait l'objet de discussions au cours de ces réunions. À la fin de l'année, une grande tournée avait été prévue qui a été effectuée au début de 2008.

La tournée a eu pour but de rendre les sections du syndicat des employés plus efficaces, mais aussi d'aider au recrutement de membres.

Nous avons pris durant la période intercongrès des mesures spéciales visant Nokia car il s'agit de l'entreprise la plus importante dans le secteur de la haute technologie.

Il n'y a pas de zones de libre-échange en Finlande.

Travailleuses

Notre congrès de 2005 a approuvé de nouveaux statuts qui précisent que les deux organes de direction doivent être composés de femmes et d'hommes, en proportion de leur nombre sur le lieu de travail. Malgré cela, il n'y a pas beaucoup de femmes ni à l'un ni à l'autre de ces deux organes (33% et 38%). La proportion de femmes par rapport au nombre total des membres est d'environ 47 - 48%, et dans la section de la métallurgie d'environ 38%.

Notre syndicat a un programme distinct sur l'égalité entre femmes et hommes. Un paragraphe de la convention collective sur l'égalité met l'accent sur l'importance de cette question. Il y a eu également un projet en collaboration avec la Confédération des industries finlandaises qui avait spécialement pour objectif de créer un modèle pour les entreprises de technologie sur la façon d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, et de réduire la ségrégation.

Droits des travailleurs/euses

Le syndicat des employés prend part aux contacts du gouvernement finlandais avec l'OIT pour l'application des conventions de l'OIT en Finlande. Il demande à toutes les entreprises finlandaises d'appliquer les conventions de l'OIT concernant les droits fondamentaux du travail, quel que soit le lieu où ces entreprises mènent des activités.

FRANCE

Fédération Confédérée 'Force Ouvrière' de la Métallurgie – FO

Unir les métallurgistes

La Fédération FO de la Métallurgie a tenu son 20ème Congrès à Marseille du 4 au 6 juin 2008. Il a rassemblé plus de 800 délégué(e)s.

Nos thèmes étaient les suivants:

- Etre une force de proposition pour défendre l'industrie
- Défendre la convention collective
- Développer la représentativité par la syndicalisation

Durant les trois jours du Congrès, les délégué(e)s ont discuté du soutien à l'industrie, des retraites, des modifications du système de représentativité ou encore du pouvoir d'achat, tout en examinant la possibilité de renforcer notre action et de défendre la pratique contractuelle au service des salariés et de l'industrie.

Face à la mondialisation, qui est l'une des plus importantes révolutions que le monde moderne a connue, nous avons besoin d'une véritable stratégie en matière de politique industrielle. C'est ce que nous avons réalisé, au travers de la publication du 'livre blanc' sur la défense de l'industrie. Nous devons agir sur des questions telles que l'emploi, les salaires, les conditions de travail, qui sont l'essence même de l'activité militante.

Le libre blanc contient les propositions que nous avons exposées au cours d'une conférence de presse dans les bureaux de la Fédération, avec la participation du Secrétaire général de notre Confédération, et que nous avons renouvelées dans les régions.

Les défis auxquels nous sommes confrontés signifient que nous devons faire encore davantage pour renforcer notre outil le plus important qu'est la pratique conventionnelle, mais aussi pour accroître notre influence afin d'aborder les années à venir.

Sociétés transnationales

Pour faire face aux enjeux qu'engendre la mondialisation, nous avons entrepris de nombreuses actions avec la FIOM, par exemple dans le cadre des conférences régionales sur les différents secteurs.

Des accords-cadres internationaux (ACI) ont été signés avec quatre grands groupes français et européens, grâce à la participation active de notre syndicat qui a joué un rôle déterminant dans ce domaine: RENAULT, EADS, PCA et ARCELOR.

Les ACI contiennent généralement les normes fondamentales du travail de l'OIT, dont la promotion est l'une des tâches prioritaires de la FIOM.

Négociation collective

Notre Fédération reste très attachée à la négociation et à la convention collective, seules à même d'apporter des garanties à tous les salariés et mises sous pression par la loi du 20 août 2008 qui est sans précédent en matière syndicale et sociale depuis une cinquantaine d'années. Cette loi s'attaque à la pratique conventionnelle, bafoue la liberté syndicale, développe le dumping social et menace déjà la semaine de 35 heures.

En matière de garantie, la politique salariale est sans doute ce qui préoccupe le plus l'ensemble des syndicats et sections syndicales de la Fédération dans leur action quotidienne. Nous avons été en mesure de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs/euses dans de nombreuses entreprises. Là aussi, le constat reste le même, c'est dans les entreprises où nous avons une politique conventionnelle suivie en permanence que nous avons les salaires les plus élevés.

Nous avons soutenu les actions de notre confédération sur les salaires, et nos militant(e)s et syndicats ont participé à bon nombre de manifestations locales et nationales.

Nous avons également poursuivi des mesures spécifiques en direction de catégories professionnelles peu organisées syndicalement.

La politique conventionnelle au sein de nos différentes branches a été très active. Les 12 accords conclus dans le secteur de la métallurgie ont tous été signés par notre syndicat. Par contre, du fait des positions patronales, les négociations sur les thèmes du dialogue social et des classifications n'ont pas pu aboutir.

Sur la question du dialogue social, les positions patronales vont à l'encontre de la libre implantation syndicale dans les entreprises. Malheureusement, par le biais du niveau interprofessionnel et de la position des deux organisations syndicales, le patronat est arrivé à ses fins.

Sur les classifications, des groupes de travail ont été créés, mais nous avons été contraints de bloquer les négociations car nous n'avons pas accepté que soient remis en cause les seuils d'accueil en fonction des diplômes et la prime d'ancienneté.

Nous espérons pouvoir négocier dans l'avenir sur le travail pour les personnes handicapées, la pénibilité, la prévoyance en particulier pour le gros risque, et les conditions de travail.

Solidarité internationale

Nous avons participé à de nombreux groupes de travail de la FIOM et aux actions de formation pour les syndicats en Europe de l'Est notamment. Dans le passé, nous avons eu des échanges de cette nature en Bulgarie et Roumanie, et notre action s'est développée et amplifée avec plusieurs fédérations syndicales d'Ukraine et de Russie avec des programmes de formation de formateurs.

Syndicalisation des non-syndiqués

La Fédération FO de la Métallurgie déclare 70.000 membres affiliés à la FIOM sur un effectif total de 2.350.000 salariés couvrant l'ensemble de nos champs conventionnels, dont 1.605.563 pour le seul secteur de la métallurgie.

Les effectifs de la Fédération FO de la Métallurgie continuent de progresser, malgré la chute des emplois en France depuis 2001. Au cours des dernières années, plus de 230.000 emplois sont passés de l'industrie vers les services ou vers d'autres secteurs en amont.

C'est pourquoi notre stratégie et nos campagnes sont axées depuis plusieurs années sur le développement de la syndicalisation, et notamment sur le nombre de plus ne plus grand d'établissements où nous avons des membres, ce que reflète clairement l'augmentation de nos effectifs.

C'est un enjeu encore plus crucial dans le contexte de la nouvelle loi sur la représentativité et le financement des organisations syndicales, même si, forts de notre développement continu, nous n'avons, a priori, rien à craindre au niveau de la branche d'une élection définissant la représentativité.

Nous avons diversifié notre développement, notamment en direction de catégories professionnelles peu syndicalisées, comme c'est le cas par exemple pour les femmes, les jeunes, les ingénieurs et cadres, et nous continuerons à intensifier notre travail de façon plus traditionnelle dans l'action quotidienne qui est menée dans les entreprises, les ateliers et les bureaux.

L'ensemble de ces actions se reflète concrètement dans les résultats électoraux tant dans les comités d'entreprise que pour les délégués du personnel, et bien sûr, sur la syndicalisation. C'est grâce au travail effectué par les délégués du personnel, les délégués des comités d'entreprise, les délégués au CHSCT, les délégués syndicaux, les délégués syndicaux centraux, toutes les équipes des syndicats et sections syndicales, les Unions des Syndicats de la Métallurgie et les formateurs de la Fédération, avec une mention toute particulière qui a été faite pour l'ensemble des collecteurs qui, par leur présence, sont et restent une ossature maîtresse dans le renforcement et l'indépendance de notre Fédération, au travers des contacts permanents qu'ils ont avec nos adhérents.

Afin de donner une continuité à notre travail et à notre conférence des jeunes qui avait connu un grand succès, nous avons créé un groupe de travail des jeunes militant(e)s issus de nos différents syndicats. Cela nous a permis de réaliser, entre autres, une plaquette « jeunes » et des outils de communication destinés à cette population que nous souhaitons syndiquer davantage.

Les commissions Jeunes dans les syndicats et les actions entreprises sont les meilleures réponses appropriées. La capacité des jeunes à s'adapter au changement en font un atout indiscutable dans les évolutions industrielles, économiques, techniques et sociales que nous connaissons.

La Fédération a organisé une formation spécifique pour les jeunes, sous forme de table ronde, à laquelle ont assisté des responsables Jeunes de IG Metall et d'UNIA.

Par l'intermédiaire du Syndicat National des Ingénieurs Cadres de la Métallurgie (SNICM) et du groupe de travail cadres, nous avons accentué la syndicalisation de cette population en forte croissance, vue l'évolution des métiers. La Fédération a réalisé des documents (lettre spécifique cadres, plaquette, tracts, Retraites et Défense de l'industrie), pour aider les syndicats et sections syndicales à accroître le recrutement des ingénieurs et cadres, qui sont des salariés comme les autres, avec des attentes tout aussi importantes.

Travailleuses

Notre groupe de travail mixte continue de se réunir et d'examiner les évolutions tant au niveau de la législation, de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 que des accords d'entreprise. Les problèmes les plus importants surviennent dans l'application de la législation et des accords. Le groupe de travail a été très utile pour préparer la négociation de branche qui a abouti à un accord national et à la conférence tripartite de novembre 2007 organisée par le gouvernement.

Emploi précaire

Une mobilisation internationale a été organisée conjointement dans le cadre de la journée mondiale d'action contre le travail précaire, le 7 octobre 2008. Les cinq fédérations françaises de la métallurgie ont fait une déclaration commune accompagnée de données statistiques. Toutefois, nous regrettons que certains syndicats français aient rajouté d'autres mots d'ordre à la déclaration commune, qui ont eu pour effet de diluer celui de cette journée internationale.

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie - FGMM-CFDT

Sociétés transnationales

Notre Congrès de Reims en 2004 a défini notre conception de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), qui est pour nous aussi sociétale qu'environnementale. Nous pensons que la RSE constitute une opportunité, un concept qui doit dépasser la communication des enterprises, un levier à actionner syndicalement dans le sens de nos objectifs. La RSE doit recouvrir le comportement de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés, ceux de ses clients et fournisseurs vis-à-vis des populations qu'elle concerne, où qu'elles se trouvent dans le monde. La FGMM développe depuis plusieurs années déjà cette orientation sur la RSE, notamment dans le cadre des formations des responsables de syndicats et avec les délégués syndicaux centraux des grandes entreprises. Il s'agit que chacun s'en approprie le sens pour l'incorporer dans sa stratégie syndicale. Nous avons édité à l'automne 2005 un document intitulé 'Mondialisation, capitalisme, entreprise', dans lequel nous avons développé notre analyse du monde et notre stratégie, en y incluant la RSE. Nous avons examiné ce concept sous l'angle de la 'gouvernance des entreprises' avec en perspective un nouveau document d'orientation 'Capitalisme financier et gestion des entreprises: le syndicalisme doit prendre toute sa place'. Nous expérimentons, avec plusieurs équipes syndicales, le développement de pratiques intègrant, dans la stratégie syndicale, la RSE et l'usage de ses outils: rapports des sociétés cotées en Bourse exigés par la Loi « Nouvelles Régulations Economiques », notation extra-financière de l'entreprise, négociation et mise en œuvre des accords-cadres internationax (ACI).

Les ACI sont des instruments destinés à promouvoir les droits fondamentaux dans les sociétés transnationales et pour une régulation sociale et syndicale. Nous avons récemment signé des ACI avec quatre multinationales à dominante française du champ de la métallurgie (Arcelor, EADS, PSA, Renault). Nous y avons apporté un soutien actif, qu'il s'agisse de la phase préalable à la négociation ou de la négociation proprement dite. Nous considérons que le suivi et la mise en oeuvre de ces accords sont d'une importance cruciale. Nous nous attachons à les faire connaître et à garantir leur respect. Les équipes de la FGMM dans les entreprises concernées jouent un rôle indispensable dans cette tâche. En outre, nous voulons utiliser les comités d'entreprise européens comme levier pour mieux promouvoir et défendre les ACI.

En plus des clauses et des engagements en matière de droits sociaux et syndicaux, nous cherchons à développer le contenu des ACI pour une véritable prise en compte du développement durable dans toutes ses dimensions – sociale, économique et environnementale. Le plan de travail fédéral issu de notre dernier congrès à Saint-Étienne, en

mai 2008, a proposé d'ouvrir une réflexion sur la façon d'inclure le changement climatique parmi les dispositions des ACI et d'en faire une expérimentation. De même sur les risques industriels, nous préconisons l'introduction de clauses dans les ACI visant à réduire le risque, qui fait partie intégrante de la responsabilité sociale des entreprises.

Négociation collective

La persistance d'un chômage de masse place l'emploi comme une priorité syndicale. Nous avons entrepris une série d'actions dans différents domaines visant à promouvoir l'emploi:

- Mise en œuvre d'un accord de branche sur la formation professionnelle, qui créé un droit individuel à la formation de 20 heures par an et par salarié à la charge de l'entreprise.
- Mise en œuvre dans les entreprises d'une obligation légale de négocier la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.
- Nombreuses luttes pour faire face aux restructurations d'entreprises entraînant des licenciements collectifs.
- Promotion de l'industrie et des emplois industriels auprès des autorités publiques françaises et européennes.

Le retour d'une inflation plus importante et l'envolée des prix de certains produits et services de base (transport, logement, produits alimentaires, etc.) provoquent un mécontentement croissant des salariés. Nous avons obtenu des mesures en faveur de la revalorisation des salaires minima de branche, une revalorisation du salaire minimum légal et l'instauration prochaine d'une prime de transport à la charge des enterprises.

Cependant, nous avons besoin de revoir nos grilles de classifications de branche, pour que soit pris en compte la qualification des salariés comme principal déterminant du salaire.

Malgré des progrès techniques certains sur les installations industrielles, favorables à de meilleures conditions de travail, il y a eu une aggravation des taux d'accidents du travail mortels et des maladies professionnelles. Le développement de la précarité, les nouvelles formes d'organisation du travail qui accroissent la pression sur les salariés de toutes catégories, et l'externalisation des activités les plus pénibles et les plus dangereuses vers la sous-traitance sont largement la cause de cette situation. Les troubles musculosquelettiques et psychosociaux sont de plus en plus fréquents. Un accord sur le stress au travail vient d'être conclu pour décliner nationalement un accord européen. Une négociation sur les pénibilités au travail a échoué, un projet de loi devrait relancer ce dossier.

Solidarité internationale

La FGMM a pris plusieurs initiatives depuis 2005 dans le domaine syndical sur ce fléau mortel qu'est l'amiante. Nous avons appelé à une interdiction mondiale de l'amiante, à des poursuites judiciaires contre les responsables de son utilisation, à la révision de la loi Fauchon, à l'amélioration des barèmes d'indemnisation des personnes touchées et de leurs familles, une réparation par retraite anticipée plus juste et pour tous les salariés exposés et victimes de l'amiante, à la mise en œuvre par les employeurs et l'Etat de toutes les mesures préservant la santé des salarié(e)et des citoyen(ne)s, en veillant notamment à la dangerosité des produits et matériaux de substitution. En ce qui concerne la journée mondiale d'action consacrée aux victimes de l'amiante et organisée sous l'égide de la FIOM en 2006, la FGMM a été à l'initiative d'un texte intersyndical en France. Nous allons continuer notre campagne en faveur de l'interdiction de l'amiante car dans le monde, seuls 40 pays sur 178, dont ceux de l'Union européenne, ont interdit l'amiante.

La FGMM a également participé à la campagne de la FIOM pour le respect des libertés et droits syndicaux au Mexique. Nous avons diffusé les brochures de la FIOM auprès de nos militant(e)s et avons relayé la campagne dans notre presse syndicale. Les fédérations françaises de la métallurgie (CFDT, CFTC, CGT, FO) ont aussi rédigé des lettres communes à l'intention du gouvernement mexicain et se sont rendues à l'ambassade du Mexique à Paris en décembre 2006.

D'une manière plus générale, la FGMM cherche systématiquement à s'inscrire dans les campagnes et initiatives de la FIOM, notamment quand elles visent à défendre les droits syndicaux, en associant ses membres et militant(e)s qui sont les plus directement concernés, comme par exemple quand nous avons impliqué la CFDT de Toyota Valenciennes.

Nous avons engagé un partenariat avec la section française d'Amnesty International pour le respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et contre les atteintes aux droits humains, économiques, sociaux et culturels. Ce partenariat prend notamment la forme d'initiatives avec la commission « syndicats » et la commission « entreprises » d'Amnesty International.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	80.000	80.000	80.000	80.000
dont affiliés à la FIOM	80.000	80.000	80.000	80.000
dont pourcentage de femmes	18%	18%	18%	18%
dont pourcentage de non-manuels (cols blancs)	29%	29%	29%	29%

Il y a peu de jeunes parmi les membres du syndicat; cela nous affaiblit. Nous avons deux fois plus de membres ayant dépassé la cinquantaine que de moins de 30 ans. Alors que nos processus d'arrivée dans les responsabilités sont relativement progressifs, nous courons le risque d'avoir des difficultés de renouvellement des militants et des responsables. En outre, il y a le risque d'une forte réduction des effectifs, et même à terme celui de voir disparaître des sections syndicales d'entreprise.

La FGMM a donc entrepris un projet visant à aller à la rencontre des jeunes. Pour nous aider, nous avons établi des liens avec des organisations de jeunes. Le Congrès a approuvé un plan de travail intitulé : « 100 jeunes métallurgistes s'engagent pour du sang jeune à la FGMM CFDT» qui vise à engager l'ensemble de nos structures pour faire face à ce défi.

Si l'industrie perd des emplois, le nombre d'ingénieurs et cadres est passé de 15% à 20% de la population en quatre ans. Dans certaines régions, par exemple, en Île de France et à Grenoble, ce taux est supérieur à 30%. Les projections montrent que ce pourcentage continuera d'augmenter. Toutefois, cette population est sous-représentée parmi nos adhérents. La FIOM a organisé une réunion sur les non-manuels sur la question du déroulement de carrière et la formation tout au long de la vie avec l'idée de s'appuyer sur la formation comme levier de syndicalisation. La FGMM s'est impliquée dans cette activité en représentant les organisations syndicales françaises à cette conférence.

Le dernier rapport sur l'évolution de l'emploi dans la métallurgie fait état pour les dix années à venir de 38.000 à 45.000 départs en retraite annuellement. La FGMM a fait le choix

d'organiser les retraités et préretraités dans ses syndicats qui le veulent. Le nombre des adhésions augmente.

Travailleuses

De tout temps, la métallurgie est un secteur peu féminisé (seulement 21% des salariés). Des disparités importantes demeurent, en termes de répartition dans les différentes catégories professionnelles, de promotion professionnelle, de formation et de rémunération. Comme rien ne peut justifier de telles disparités, l'action de la FGMM, qui souvent bénéficie également aux hommes, vise à réduire les inégalités professionnelles en prenant appui sur les dispositions légales, sur l'accord « Egalité professionnelle » conclu en juin 2007 dans la métallurgie et sur les accords au niveau de l'entreprise.

Dans le même temps, nous voulons mieux comprendre les facteurs et niveaux d'inégalité (accès à l'emploi, conditions et évolution dans l'emploi) entre les femmes et les hommes. Notre action vise également à favoriser l'accueil des jeunes, notamment des jeunes femmes. Afin de faciliter aux femmes l'accès aux emplois dans la métallurgie, nous devons créer des conditions d'emploi qui le permettent.

Pour réduire les inégalités entre femmes et hommes au travail, l'action au niveau de l'entreprise est le plus pertinent car il permet de repérer les inégalités réelles et de contacter les personnes concernées. Il permet aussi de définir des objectifs chiffrés de correction. Dans les négociations annuelles obligatoires sur les salaires et dans les institutions représentatives du personnel (comités d'entreprise) il faut exiger le rapport de situation comparée des femmes et des hommes qui doit servir lors de la négociation d'accords sur l'égalité professionnelle, lors des consultations sur le plan de formation et sur l'organisation du temps de travail, ainsi que lors du suivi des accords d'égalité professionnelle. La FGMM-CFDT revendique une formation spécifique des élus sur l'égalité professionnelle, à la charge des employeurs. En outre, afin de promouvoir la participation des hommes aux responsabilités familiales, il est nécessaire d'obtenir le complément de l'indemnisation du congé de paternité tout comme pour le congé de maternité.

Combattre les inégalités professionnelles pour permettre aux femmes d'être reconnues passe également par l'exercice des responsabilités au sein des organisations syndicales, notamment au niveau des institutions représentatives du personnel et des mandats de représentation (délégué syndical, représentant syndical, etc.). Lors de la présentation des listes de candidats aux élections professionnelles et de la désignation des mandatés, nous rechercherons la mixité, proportionnellement à la mixité dans l'entreprise.

Emploi précaire

Contrat de première embauche (CPE)

La tentative du gouvernement de créer un nouveau contrat de travail précaire en 2006, sans aucune concertation préalable, a provoqué des manifestations énormes qui ont regroupé plus d'un million de personnes, surtout des jeunes. Le Premier ministre a dû retirer sa proposition face à la mobilisation sociale contre lui, ce qui a eu également un impact sur la crédibilité du gouvernement. Quelques mois plus tard, le gouvernement a introduit une loi de « modernisation du dialogue social », qui prévoit une consultation préalable aux reformes sociales.

Le 11 janvier 2008 a été signé un accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail qui est un point d'appui et une étape pour la réalisation de nos objectifs concernant la sécurisation des parcours professionnels et la réduction des contrats précaires. Une négociation de branche doit encadrer le recours à ce type de contrat.

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie – FTM CGT

Unir les métallurgistes

La situation syndicale en France ne permet pas d'envisager à court terme une unification des affiliés de la FIOM. Pour autant, en ce qui la concerne la FTM CGT, avant de prendre toute initiative, évalue les possibilités d'une action commune et sollicite ses collègues pour des mobilisations le plus unitaire possible. Nous invitons nos membres à faire la même chose à tous les niveaux. Au niveau des entreprises, il convient de noter que de nombreuses actions revendicatives sont unitaires.

Sociétés transnationales

Un nouvel accord-cadre international (ACI) a été signé avec une multinationale française au cours de la période considérée.

Le suivi des accords Renault et Peugeot fait l'objet d'une appréciation mitigée. Les rapports faits par l'employeur ne sont pas confrontés à une analyse syndicale autonome sur la réalité de la situation dans les entreprises du groupe. Cette capacité à se faire notre propre opinion à partir de nos propres constatations n'existe pas ou peu du fait du manque de moyens appropriés.

Les représentants des employeurs se rendent sur tous les sites aux frais de l'entreprise, ce qui est normal. Des délégations syndicales de la FIOM, comprenant des membres affiliés du groupe doivent, aux frais de l'enterprise, pouvoir se rendre sur les sites de leur choix pour évaluer par elles-mêmes l'application de l'ACI. Un bilan contradictoire pourra alors se faire.

Lorsqu'un ACI existe, un comité syndical mondial pourrait permettre une mise en commun des données et une analyse syndicale de la situation, et émettre des recommandations, voire des pistes d'actions revendicatives pour rendre l'accord plus opérant.

Négociation collective

La question centrale depuis quelques années est celle du niveau des salaires. La négociation salariale en France relève d'abord de la négociation au niveau de l'entreprise. Quand les salariés sont syndiqués, les mouvements revendicatifs, souvent avec arrêts de travail, se comptent pas centaines et des gains conséquents ont été obtenus, avec des augmentations de salaire un peu supérieures à l'inflation. Nous exigeons une augmentation de salaire de 10% en argumentant sur l'inflation, les gains de productivité, l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et le rattrapage des années précédentes.

Les luttes contre les discriminations sur la base de l'appartenance syndicale et de l'origine ont permis des repositionnements de carrière et de salaire, y compris dans des grands groupes comme Airbus, Renault et Bosch, pour ne citer que les cas les plus récents, avec versement d'indemnités compensatoires.

Les initiatives visant à soutenir les travailleurs/euses sans papiers, y compris dans la métallurgie, ont été couronnées de succès. Les autorités ont délivré des autorisations et les employeurs ont émis des contrats de travail. La lutte menée par FTM CGT pour la régularisation de tous les sans-papiers est une composante de la lutte contre la précarisation

du travail, contre le dumping social et contre le travail clandestin non déclaré et non soumis au droit du travail.

Une lutte marquante au cours de cette période est celle qui a été livrée contre le Contrat Première Embauche – CPE, qui restreignait les droits des travailleurs/euses de moins de 26 ans. Trois mois de mobilisations de la jeunesse dans un cadre unitaire avec toutes les autres organisations syndicales de travailleurs et des manifestations unitaires très importantes ont forcé le gouvernement à abroger la loi.

Solidarité internationale

La Fédération a travaillé avec des associations spécialisées pour organiser de nombreuses initiatives concernant l'amiante, notamment des manifestations et des actions juridiques. Les tribunaux ont condamné la grande majorité des employeurs à verser des indemnités importantes et ont reconnu que les employeurs avaient commis des « fautes inexcusables » dans plus de 10.000 cas. En 2006, 33.000 travailleurs mis en retraite anticipée en raison de maladies résultant d'une exposition à l'amiante ont reçu 852 millions d'euros d'indemnisation. En outre, et toujours en 2006, 49.500 travailleurs supplémentaires se sont vus attribuer 824 millions d'euros au titre du fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante. Au cours de la première moitié de 2007, les demandes d'indemnisation ont augmenté de 40%.

La Fédération a organisé des séminaires sur la santé et la sécurité au travail avec des collègues de plusieurs pays. La FTM CGT est systématiquement intervenue sur les sollicitations de la FIOM pour soutenir des affiliés. Tout en nous investissant dans le cadre de la FIOM, nous continuons de développer des relations bilatérales avec les métallurgistes du monde entier.

Syndicalisation des non-syndiqués

Les effectifs de la FTM CGT sont restés stables dans la période récente après avoir enregistré une augmentation du nombre de membres au cours de la période précédente.

Un groupe de travail animé par deux membres du bureau de la Fédération a en charge le déploiement syndical parmi les travailleuses. Un autre traite l'activité revendicative et l'organisation des salariés non manuels. Ces structures visent à proposer des actions revendicatives propres dans le respect de la démarche fédérale. Grâce à cette organisation, le nombre de membres non manuels est en légère augmentation.

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	63.700	62.300	62.500*	40.000**
dont affiliés à la FIOM en pourcentage	100%	100%	100%	100%
dont pourcentage de femmes	Environ 10 %.			
dont nombre de non-manuels	4.350	4.350	4.950*	3.500**

* exercice non clos
** exercice en cours

Travailleuses

La Fédération emploie 19 salariés à son siège, dont six femmes.

Au comité exécutif fédéral, 19 femmes siègent parmi les 73 membres.

En dépit de nos efforts au cours des dernières années, l'objectif de 50% de femmes dans les postes de direction reste encore à atteindre. C'est une préoccupation constante, et nous incluons systématiquement des femmes dans les délégations de la FTM CGT pour toutes les initiatives syndicales. La réalité du salariat dans la métallurgie en France (78% d'hommes, 22% de femmes) et de notre syndicalisation (90% d'hommes, 10% de femmes) impose un volontarisme de tous les instants.

Un collectif anime l'activité revendicative de la Fédération dans ce domaine. Il a pour responsabilité de produire des documents pour les syndicats d'entreprise, de faire l'état des lieux et de recenser les luttes et les progrès réalisés dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il propose des initiatives adaptées, notamment des initiatives judiciaires, pour amplifier les mobilisations et favoriser la réussite. Des hommes participent activement aux travaux de ce collectif. La question de l'égalité des chances et de la lutte contre toutes les formes de discrimination est une activité de toute la Fédération.

Un accord sectoriel national signé par la FTM CGT en juin 2007 « relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes », a amené des améliorations concrètes dans les entreprises. Une méthodologie sur le diagnostic des écarts, des mesures pour favoriser la mixité, des formations adaptées lors de retour de congés maternité, et ce qui est le plus important, des budgets alloués spécifiquement au rattrapage ont été mis à disposition par de grandes entreprises, comme EADS et Renault Trucks.

Emploi précaire

La FTM CGT a développé son travail dans deux directions.

La première consiste à faire que les intérimaires soient embauchés par l'entreprise. Nous agissons avec eux, les réunisssant, les organisant, soit par des luttes qui aboutissent régulièrement à des succès et aident au déploiement syndical parmi les intérimaires, qui est difficile car le chantage anti-syndical est fort dès leur embauche dans l'entreprise, soit par des actions juridiques entamées par le syndicat d'entreprise qui permettent de faire condamner les employeurs pour « usage abusif de l'interim ». Plusieurs dizaines de cas de ce type sont connus de la Fédération, principalement dans les grands groupes industriels.

La deuxième direction est d'obtenir que les salariés présents sur un site qui n'appartient pas à l'entreprise (sous-traitant le plus fréquemment) puissent voter et être élus dans les instances de représentation du personnel.

Plus généralement, la CGT s'est opposée et a refusé de signer l'accord national de « modernisation du marché du travail ». Ce document augmente la précarité du travail, car il introduit:

- La rupture du contrat de travail « à l'amiable ». Il s'agit d'une rupture du contrat de travail sans raison valable qui est introduite dans le droit français.
- Un contrat à durée déterminée d'un genre nouveau dit à « objet défini ». C'est encore un autre contrat d'emploi précaire, à ajouter à la trentaine de ces contrats déjà en vigueur. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée comprise entre 18 et 36 mois, réservé aux ingénieurs et cadres et conclu pour la réalisation d'un objet défini.

- L'allongement des périodes d'essai: deux mois au lieu d'un mois pour les ouvriers et quatre mois au lieu de trois pour les cadres.
- De nouvelles mesures de flexibilité au bénéfice des employeurs, mais rien sur la sécurisation pour les salariés.

Droits des travailleurs/euses

Un module spécifique sur les questions internationales est inclus dans les stages de formation à destination des membres, afin qu'ils puissent mieux comprendre ce sujet au moment de représenter leur syndicat dans les instances dans lesquelles ils sont amenés à siéger. Ce module présente l'OIT, son fonctionnement, les normes, les déclarations, les travaux et documents utiles pour l'activité des membres confrontés aux enjeux de la mondialisation.

Fédération de la Métallurgie – CFE-CGC

Unir les métallurgistes

Notre appartenance récente à la FIOM (juillet 2007) ne nous a pas permis de développer particulièrement cette action.

Sociétés transnationales

La Fédération CFE-CGC de la Métallurgie participe à toutes les négociations d'entreprises, y compris celles mettant en place un accord-cadre international (ACI). Les élus et les délégués syndicaux vérifient la bonne application de tous les accords en vigueur dans les entreprises, y compris les ACI.

Négociation collective

Notre organisation syndicale a négocié et signé une dizaine d'accords nationaux entre 2005 et 2008.

Solidarité internationale

Notre Fédération a soutenu l'action de la FIOM en faveur de l'indépendance syndicale au Mexique, en incitant ses militant(e)s et ses membres à signer la pétition de la FIOM. Notre appartenance récente à la FIOM ne nous a pas permis de participer à d'autres initiatives.

Nous avons également soutenu un collègue espagnol de l'entreprise Renault, un syndicaliste qui avait fait l'objet d'une procédure de licenciement abusive.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	28.472	28.610	29.564	30.240
dont affiliés à la FIOM	28.472	28.472	28.472	28.472
dont nombre de femmes	3.345	3.797	4.129	4.353
dont nombre de non manuels (cols blancs)	24.770	25.082	25.009	25.009

Depuis 1990, les effectifs de la Fédération n'ont pas augmenté assez rapidement. Actuellement, le développement syndical s'exerce dans trois directions :

- Le recrutement de membres
- La création de sections syndicales
- Le recrutement et la formation de militant(e)s

Plusieurs modules de formation sont proposés à nos adhérents, hommes et femmes, généraux ou plus spécialisés. Entre 2004 et 2007, la Fédération a formé plus de 5.000 membres et organisé 241 stages.

Le nombre de délégué(e)s syndicaux/ales est passé de 2.006 en 2005 à 2.148 en 2007, pour atteindre le 30 septembre 2008 le nombre de 2.183.

Travailleuses

Notre Fédération a mis en place dans de nombreuses enterprises de la branche un réseau Équilibre, composé d'hommes et de femmes

Créés en décembre 2005, les premiers réseaux Équilibre ont permis à des femmes et des hommes, membres ou non de la CFE-CGC, de se rencontrer pour évoquer et traiter toutes les questions liées à l'égalité professionnelle en général, et en particulier la conciliation des temps de vie.

Les différents réseaux Équilibre ont impulsé au niveau des Directions des négociations sur l'égalité professionnelle. Dans les entreprises où un réseau existe, il y a eu un accord spécifique sur l'égalité professionnelle suivi dans les plus grandes d'entre elles par un dossier de Labellisation. Le label Égalité professionnelle AFAQ/AFNOR (dont la CFE-CGC vient d'obtenir la présidence du Bureau) a été délivré à Airbus France Toulouse, Airbus Central Entity, Astrium, EADS France, Eurocopter, Matra Electronique, IBM, Peugeot.

Grâce au travail des membres des réseaux Équilibre, la CFE-CGC a obtenu le paiement du congé paternité en totalité dans de nombreuses entreprises, a amélioré et a réussi à augmenter la prise de jours de congés pour enfants malades. Elle a également obtenu que les congés parentaux en général soient pris autant par les femmes que par les hommes. Les départs et retours de congé de maternité ont été davantage suivis. Les stages, les recrutements et les formations ont été mieux répartis entre les femmes et les hommes. Un suivi spécifique pour les personnes travaillant à temps partiel a été mis en place. Le travail à temps partiel est encore trop considéré comme « subi » alors qu'il était pour beaucoup de femmes à la base « choisi ».

La difficulté qu'ont les femmes à accéder à des niveaux hierarchiques élevés et à des postes de dirigeantes a été évaluée par beaucoup de Directions. Certaines entreprises ont mis en place des mesures spécifiques d'encadrement, de formation et de suivi de carrière de ces femmes (le plafond et les parois de verre existent encore trop souvent).

Les membres de notre Fédération ont élaboré un projet d'Accord de Branche Egalité Professionnelle de la Métallurgie qui a été proposé à l'UIMM (patronat). La Fédération CFE-CGC de la Métallurgie a signé avec l'UIMM et l'ensemble des organisations syndicales le 17 juin 2007 l'accord national relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

La Fédération CFE-CGC de la Métallurgie recherche également un équilibre entre les femmes et les hommes qui siègent dans ses organes décisionnels. Trois femmes sont membres du bureau national, quatre femmes sont membres du comité directeur et 13 femmes sont membres du Conseil national. 246 femmes sont également déléguée syndicale ou déléguée syndicale centrale.

Emploi précaire

La Fédération CFE-CGC de la Métallurgie participe à toutes les négociations de branche, notamment à celles liées aux conventions collectives dans la métallurgie, mais aussi dans des branches périphériques, telles que le traitement des déchets, les services automobiles, le machinisme agricole, le nautisme, la bijouterie-joaillerie, le froid et le jouet. Nous cherchons à développer dans la mesure du possible des contrats à durée indéterminée, à surveiller l'évolution du nombre des sous-traitants et d'intérimaires dans toutes les entreprises de la branche. Nous suivons également en permanence la gestion de carrière des femmes, des jeunes et des seniors dans les entreprises.

Droits des travailleurs/euses

La Fédération CFE-CGC de la Métallurgie incite tous/toutes les militant(e)s à négocier des accords sur les droits syndicaux dans leurs entreprises, qui garantissent les droits fondamentaux et leur donnent les moyens nécessaires pour mener à bien leurs activités syndicales. La CFE-CGC a négocié et signé des accords avec PSA (Peugeot-Citroën), Renault, EADS, SAFRAN, Thalesaleniaspace, Thales, et d'autres entreprises.

La Fédération CFE-CGC de la Métallurgie participe à toutes les négociations relatives aux conditions de travail, aux horaires de travail, aux conditions d'hygiène et de santé, aux salaires et à tout autre accord d'entreprise ou d'établissement par le biais de ses délégué(e)s syndicaux/ales, de ses délégué(e)s du personnel, ou de ses membres au comité d'entreprise ou au CHSCT.

ALLEMAGNE

Industriegewerkschaft Metall - IG METALL

Unir les métallurgistes

Aucune activité, puisque le problème ne se pose pas.

Sociétés transnationales

IG Metall a conclu en 2005 des accords-cadres internationaux (ACI) avec BMW (industrie automobile), EADS (aéronautique), Gebrüder Röchling (fournisseur de pièces de véhicules à moteur) et Swan Stabilo (matériel d'écriture, BHI). Cela a été suivi en 2006 par un accord avec Staedtler Mars GmbH & CoKG (matériel d'écriture, BHI), et en 2008 par un accord avec le groupe sidérurgique Vallourec-Mannesmann. Les négociations avec le groupe sidérurgique ThyssenKrupp et le fournisseur de pièces pour automobiles Mahle se sont soldées par un échec. Depuis lors, ThyssenKrupp a signé un accord sur la responsabilité sociale dans les relations de travail avec le groupe et le comité d'entreprise européen. Au total, IG Metall a négocié 18 ACI, dont deux, Ford et GM Europe, ne s'appliquent qu'au niveau européen.

L'expérience acquise avec la mise en œuvre et le suivi de l'accord a montré que sans un travail intensif des représentant(e)s des salariés à tous les niveaux, la direction ne prend elle-même généralement aucune décision pour en assurer l'application. En ce qui concerne les organes de représentation des salariés, nous avons observé dans plusieurs pays où les groupes en question ont des usines, un manque d'intérêt, un manque d'informations sur une action possible de mise en œuvre des accords, et la faiblesse de la représentation syndicale. Le contrôle des ACI a également montré que cela est presque impossible sans l'engagement des syndicats ou des représentant(e)s des salariés. Les infractions ont également constitué un problème, en raison souvent d'une information insuffisante sur ce sujet de la part des représentant(e)s des salariés, mais aussi d'une manière générale en raison de la réticence des entreprises ou de leurs directions locales à se conformer à ces accords et prévenir les infractions. En outre, il est souvent difficile dans de nombreuses entreprises de comprendre comment les plaintes doivent être traitées (rendre compte à qui, ce qui est fait alors, qu'elles sont les étapes suivantes).

Négociation collective

Les luttes sociales les plus importantes et les résultats des négociations de IG Metall dans l'industrie métallurgique sont les suivants:

2005: Industrie sidérurgique

Notre revendication initiale était de 6,5% d'augmentation salariale sur une période de 12 mois. Les négociations ont été accompagnées de quatre vagues de grèves d'avertissement de 40.000 salariés. Le résultat finalement obtenu à la sixième série de négociations, après que l'exécutif eut déjà voté en faveur de la grève, fut le suivant : 100 euros par mois pour la période d'avril à août, les stagiaires ont reçu un versement unique de 100 euros; augmentation salariale de 3,5% sur 12 mois à compter du 1er septembre 2005. (Durée de la période 17 mois)

2005/2006: Industries métallurgique, électrique/électronique

Nous avions pour objectif une augmentation de 5% du salaire et une indemnité de formation pour une période de 12 mois, avec des contrats collectifs sur des contributions patronales à des plans d'épargne des salariés, sur la formation et l'innovation. Un résultat acceptable n'a pu seulement être obtenu qu'après des grèves d'avertissement massives suivies par plus de 937.000 collègues. Il se composait d'un versement unique de 310 euros, qui par accord volontaire avec entreprise et en fonction de la situation de l'entreprise, pouvait être différé, réduit à zéro ou jusqu'à être doublé. Nous avons également convenu d'une augmentation de 3% sur une durée de 10 mois, un contrat collectif sur une indemnité de départ à la retraite et un contrat collectif sur la formation.

2006: Industrie sidérurgique

Après la forte participation de 20.000 collègues à des grèves d'avertissement, nous avons obtenu une augmentation salariale de 3,8% sur une durée de 13 mois et un versement de 1.250 euros. Nous avons également obtenu gain de cause pour nos demandes de remboursement intégral du coût du matériel d'enseignement pour les stagiaires, et un contrat collectif sur le changement démographique.

2007: Industries métallurgique, électrique/électronique

Cette année, notre objectif était de 6,5% d'augmentation salariale et une indemnité de formation d'une durée de 12 mois. Il y a eu cinq séries de négociations (36 négociations dans tous les domaines de rémunération) et 475.000 salariés ont participé à des grèves d'avertissement. L'accord a été conclu quelques jours seulement après la fin de l'obligation de paix sociale: un montant forfaitaire de 400 euros, deux augmentations de 4,1% et 1,7% et un montant complémentaire de 0,7% en une fois. À l'instar de la deuxième augmentation de salaire, par accord d'entreprise, le paiement en une fois peut être différé dans le temps jusqu'à la fin de la période. (Durée de la période: 19 mois).

2008: Industrie sidérurgique

Les négociations ont eu lieu dans le contexte de la troisième année d'expansion et de carnets de commande pleins. Nous avions en vue une augmentation de salaire de 8% sur une durée de 12 mois, une augmentation de l'indemnité de formation de 100 euros, et des négociations sur une compensation commune dans le cadre d'un contrat collectif (GERT). Le résultat a été obtenu au cours du quatrième cycle de négociations, et 40.000 travailleurs/euses ont pris part à la grève d'avertissement. Résultats: un paiement de 200 euros et 5,2% d'augmentation de salaire, une augmentation de 70 euros de l'indemnité de formation par mois pour chaque année de formation, et un accord sur l'introduction du GERT d'ici à la mi-2009, sans que cela entraîne des inconvénients pour les salariés.

Solidarité internationale

IG Metall entretient des relations bilatérales avec de nombreux syndicats du monde entier. En plus des conférences, des ateliers et des séminaires organisés conjointement qui couvrent une vaste gamme de sujets présentant un intérêt pour les deux côtés, il y a eu une coopération avec un certain nombre de syndicats dans la lutte contre les infractions aux droits de la personne, aux droits syndicaux et aux droits des travailleurs/euses en général, et en particulier dans les entreprises multinationales allemandes ou d'origine allemande. Cela a concerné, par exemple, le Brésil, les États-Unis, le Mexique, la Corée du Sud, l'Indonésie, la Thaïlande, l'Afrique du Sud, la Turquie, la Russie, l'Ukraine, la Biélorussie et d'autres pays. Dans le cadre de l'Union européenne, les comités d'entreprise européens et les réseaux syndicaux apparentés ont permis d'offrir un soutien mutuel.

En outre, IG Metall a participé à des campagnes de la FIOM pour Toyota Philippines et pour l'indépendance syndicale au Mexique. Des activités avaient déjà été menées dans le domaine de l'amiante dans le cadre de nos travaux concernant la santé et la sécurité au travail, ce qui fait que nous n'avons pas participé activement à la campagne de la FIOM sur ce sujet. IG Metall a pris part à la campagne de lutte contre l'emploi précaire dans le cadre de sa propre campagne 'Travail égal – Salaire égal', et à d'autres campagnes comme par exemple la Journée d'action internationale de la FIOM du 7 octobre 2008 (voir l'emploi précaire, ci-dessous).

Syndicalisation des non-syndiqués

Effectif: Total et 1%-payeurs – toutes catégories, femmes et employés (cols blancs) 2005 à 2007 (décembre), 2008 (août)

Année	Catégorie	Effectif total	1%-payeurs (= cotisation plein tarif
2005	1: Total	2.376.225	1.513.129
2005	2: Femmes	432.565	229.975
2005	3: Employés	418.903	260.103
2006	1: Total	2.332.720	1.491.986
2006	2: Femmes	422.254	226.358
2006	3: Employés	418.021	260.676
2007	1: Total	2.306.283	1.495.535
2007	2: Femmes	413.469	224.843
2007	3: Employés	416.463	261.993
2008	1: Total	2.279.512	1.497.637
2008	2: Femmes	404.939	224.121
2008	3: Employés	415.719	263.819

Alors que IG Metall a enregistré une légère baisse du nombre total de ses membres, le chiffre le plus important des 'membres appartenant à des entreprises' a augmenté en 2006. La proportion de salariés membres est restée plus ou moins constante au cours des dernières années, même si elle a subi des fluctuations. D'autre part, la proportion de femmes a tendance à baisser régulièrement – même si l'analyse des effectifs et du potentiel que nous avons commandé l'année dernière a montré que les femmes sont en fait un peu plus satisfaites de IG Metall que les hommes. Il n'y a toujours pas de véritable analyse des raisons du déclin ou de l'interprétation des données. Actuellement, il n'y a pas d'activités décisives en cours pour syndiquer des femmes. Cela peut sans doute être considéré comme une faiblesse dans l'orientation prise par IG Metall.

Ces dernières années, la politique de IG Metall pour les 'employés' n'a malheureusement pas été en mesure d'obtenir une ampleur durable. Les succès obtenus dans la haute technologie ou dans les entreprises des TIC sont des cas isolés – surtout en période de crises profondes des entreprises – et généralement n'ont pas été en mesure d'obtenir des succès durables dans la syndicalisation. Néanmoins, nous avons réussi à constituer un petit noyau de militant(e)s syndicaux/ales dans le segment de la haute qualification technique (par exemple les ingénieurs). Grâce à un projet mis en place pour ce groupe cible en 2007, nous avons l'intention de renforcer notre position dans ce segment. Mais il n'y aura pas de grandes percées à court terme dans la syndicalisation.

En ce qui concerne les jeunes, IG Metall continue sur la voie d'un développement solide. Une politique vivante de la jeunesse sous forme de campagnes ciblant le corps enseignant, a permis d'assurer une position forte dans ce segment traditionnel. Il y a aussi eu quelques

premiers succès dans la syndicalisation des étudiant(e)s dans le cadre d'une double formation (formation professionnelle et études générales). Toutefois, l'augmentation du nombre des stagiaires en dehors des entreprises reste, dans une large mesure, non affectée par les efforts entrepris dans la syndicalisation.

Le véritable succès de la syndicalisation ces dernières années, comme en témoigne l'afflux continue de nouveaux membres (de 75.400 en 2003 à 104.000) est dû à des approches participatives et au fait que les personnes ciblées traitent des sujets de conflit dans les entreprises et de la politique salariale, qui ne sont pas basés sur des approches concernant des groupes cibles, mais plutôt sur la négociation et les capacités de lutte des entreprises. Ici, il y a eu dans la pratique un retour au modèle de syndicalisation dans le contexte de la situation spécifique de IG Metall. Pour nous, l'essentiel est de prendre les mesures qui peuvent réduire le niveau toujours élevé des pertes d'adhésion et de concentrer nos efforts sur les zones non syndicalisées et sur de nouvelles entreprises.

À cet effet, IG Metall considère depuis quelque temps cinq objectifs principaux vers lesquels ses efforts sont orientés dans le domaine politique et celui de la syndicalisation:

- le renforcement et l'élargissement de sa position dans les entreprises
- la consolidation de sa capacité à atteindre des objectifs dans la négociation collective
- le renforcement de l'influence syndicale sur la scène politique
- la modernisation et la consolidation des structures de l'organisation
- l'attention des médias et la planification de la campagne.

Travailleuses

Alors que le nombre de femmes de notre organisation dans les comités d'entreprise correspond plus ou moins à leur nombre dans les effectifs, il y a encore du rattrapage à faire chez les représentantes syndicales et les membres des conseils de surveillance. En outre, il est important pour nous de renforcer la présence des femmes, en particulier dans les postes dirigeants de l'organisation syndicale.

Dans le cadre de nos activités, nous avons en premier lieu concentré nos efforts sur les réseaux. Les échanges directs avec d'autres militantes sur les expériences, les méthodes, les stratégies et les bonnes pratiques constituent un facteur essentiel pour assurer le succès des efforts en vue de parvenir à l'égalité sur le lieu de travail, et servent de moteur à la politique d'égalité des entreprises.

Pour soutenir les travaux sur le terrain et également dans les comités d'entreprise européens, nous avons développé des programmes de séminaires, des modules Internet et des aides à l'action. Des ateliers ont été organisés sur des thèmes importants, tels que la rémunération, les compétences, la politique sociale et la restructuration des entreprises.

Emploi précaire

En ce qui concerne l'emploi précaire, IG Metall a concentré ses efforts sur l'emploi temporaire qui, en Allemagne, est extrêmement précaire. Depuis le début de 2008, IG Metall a mené une campagne contre le travail temporaire. Sous le titre 'salaire égal pour un travail égal', la campagne a pour but de syndiquer les salariés occupant un emploi temporaire et de réaliser l'égalité des conditions d'embauche dans des entreprises pour les emplois temporaires, et donc de fixer des limites à l'utilisation croissante de travailleurs/euses temporaires. Dans le cadre de la campagne, des actions et des informations tournées vers le public ont été réalisées à différents niveaux: supra-régional, régional et entreprise. Jusqu'à présent, la campagne a été assez réussie, et de nombreux accords d'égalité de traitement (les accords d'entreprise et les contrats collectifs) ont été conclus.

En outre, IG Metall a également travaillé sur des projets visant à engager les personnes occupant des emplois temporaires dans la négociation collective dans le but de neutraliser la division entre les salariés, créée par le recours massif à l'emploi temporaire.

Depuis 2003, IG Metall applique le projet 'Good Work'. En plus de la durée du travail et du stress physique et mental, l'un des principaux thèmes du projet est 'maîtrise de l'emploi précaire – réduction du stress et des risques'. Un outil pour les praticiens de l'entreprise a été développé pour les aider à comparer les salaires et les conditions de travail des salariés réguliers et temporaires (Equal Treatment Monitor). Sur l'initiative de l'IG Metall, l'emploi temporaire et la santé et la sécurité sont devenus un domaine prioritaire de la Stratégie nationale sur la sécurité au travail, c'est-à-dire l'institution juridique pour tous les acteurs important de la santé et de la sécurité au travail. En outre, nous avons réussi à établir un grand projet de recherche financé par l'État sur l'emploi temporaire, la prévention et la santé. IG Metall va s'attacher à appliquer les conclusions de cette étude dans la pratique.

Droits des travailleurs/euses

Au cours de la période 2005-2009, IG Metall a porté son attention sur la négociation d'accords-cadres internationaux (ACI) (voir 'sociétés transnationales', ci-dessus). En outre, IG Metall a participé activement à la 'table ronde' sur les codes de conduite, organisée par le gouvernement fédéral allemand en 2001. La table ronde visait surtout à bien faire comprendre comment appliquer les accords volontaires de manière efficace, transparente et participative.

Afin de renforcer le débat social sur l'action économique et politique des entreprises, et d'intervenir en faveur d'instruments politiques contraignants qui obligent les entreprises à respecter les droits de la personne et les normes sociales et environnementales reconnues dans le monde entier, IG Metall a rejoint en 2007 le 'Network for Corporate Accountability (CorA)'.

IG Metall se déclare en faveur des obligations sociales des entreprises dans le monde, et a coopéré également au cours de la période avec le point de contact national pour appliquer les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Pour IG Metall, la coopération avec le mouvement critique de la mondialisation revêt une importance particulière. Dans ce contexte, IG Metall a participé à tous les forums sociaux en Europe et dans le reste du monde au cours de la période concernée.

GRÈCE

Panhellenic Metalworkers Federation – PMF

Unir les métallurgistes

Des décisions ont été prises par la Confédération générale grecque du travail sur la question. Cependant, elles n'ont pas été appliquées pour plusieurs raisons concernant, par exemple, des désaccords sur la syndicalisation.

Sociétés transnationales

Nous ne participons pas et ne contrôlons pas ces accords.

Négociation collective

Dans le cadre de la libre négociation, nous avons conclu finalement quatre conventions collectives de travail, qui assurent des augmentations de salaire de 6,5% en 2008 et de 6,6% en 2009.

Solidarité internationale

Dès que nous obtenons des informations, nous exprimons notre solidarité avec les organisations qui font face à des problèmes.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	15.000	15.000	12.451	12.451
dont affiliés à la FIOM				
dont pourcentage de femmes	10%	10%	10%	10%
dont pourcentage de non-manuels (cols blancs)	3%	3%	3%	3%

Travailleuses

La réglementation des questions qui concernent les femmes est fixée par la Convention collective générale et nationale du travail, signée par la Confédération générale grecque du travail, et qui traite de la maternité et de l'abaissement de la limite d'âge de la retraite.

Emploi précaire

Nous avons décidé d'organiser une mobilisation panhellénique, le 7 octobre 2008, de tous les membres des syndicats. Cette mobilisation comporte des réunions de travailleurs/euses sur les lieux de travail, des communiqués de presse et des notifications, des affiches. En outre, nous prévoyons des événements sur le même sujet dans les villes qui sont les plus grands centres de l'industrie métallurgique en Grèce (Athènes, Thessalonique, Volos).

Droits des travailleurs/euses

Les droits syndicaux et les libertés démocratiques des travailleurs/euses se trouvent légalement renforcées en Grèce après des luttes longues et dures.

ITALIE

Federazione Lavoratori Metalmeccanici - FLM
(Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil)

Unir les métallurgistes

Après une période de division syndicale qui a caractérisé les renouvellements de contrat en 2001, l'unité d'action a été réalisée de nouveau pour déterminer des règles communes en vue d'une consultation des travailleurs/euses, afin de donner aux syndicats le mandat de négocier et d'approuver les conventions collectives au niveau national et à celui de l'entreprise. Cela a rendu possible un traitement commun et unifié du renouvellement des conventions en 2005-2006 (sur les salaires) et de la convention collective nationale 2007-2010 (CCNL) (sur les salaires et les règles). À son tour, cela a renforcé l'initiative conjointe des syndicats de la métallurgie, à la fois au niveau européen à la FEM, et au niveau mondial à la FIOM.

La FIOM-CGIL a mis en place en 2005 le bureau de coordination des migrants, ce qui a permis d'organiser les événements suivants: la Conférence nationale des migrants en 2006 (pour les contrats nationaux et une nouvelle législation), et plusieurs réunions de délégué(e)s de migrants ont eu lieu en 2007 et 2008 pour traiter des conditions de travail, de la négociation collective, de l'égalité et des droits. Tout cela a permis l'élection de travailleurs/euses migrant(e)s pour assurer la gestion des organes syndicaux. En 2007, FIM-CISL a lancé un projet spécial sur les immigrés afin de favoriser leur intégration et leur place à des postes de responsabilité à divers niveaux des structures syndicales.

Sociétés transnationales

Des négociations sont en cours pour le renouvellement de l'accord complémentaire d'entreprise du groupe Piaggio, qui demande, entre autres, à la direction de s'engager à négocier un accord-cadre international (ACI) avec la FIOM et les syndicats nationaux concernés. Une demande identique a été incluse à la plate-forme provisoire pour le renouvellement des accords complémentaires d'entreprise du groupe FIAT et du groupe Brembo. La négociation d'un ACI était à l'ordre du jour de la 2ème réunion syndicale mondiale du groupe Tenaris en octobre 2008 à Calgary, Canada. Jusqu'à présent il n'y a eu aucune évolution de la situation dans les autres sociétés transnationales (STN) mentionnées dans le rapport précédent, soit dans des entreprises italiennes, comme Candy et ST Microelectronic, soit dans des entreprises d'autres pays où la proportion de main-d'œuvre italienne est importante, comme ABB et Electrolux.

Le seul ACI en vigueur dans les STN qui ont leur siège en Italie est celui de Indesit Company (ex-Merloni Elettrodomestici), signé en 2001. En mars 2006, un séminaire de la FIOM a eu lieu à Rome avec des syndicats affiliés du Royaume-Uni, d'Italie et de Russie, pour chercher à améliorer et à coordonner la mise en œuvre de l'accord, à la lumière des changements dans l'attitude de l'entreprise et du périmètre industriel du groupe. Le 24 octobre 2006 et le 2 mars 2007, la FIOM et les affiliés concernés ont négocié à nouveau avec la direction certaines modalités d'application concrète de l'accord, la présentation d'une liste de tous les fournisseurs dans les différents pays dont la Chine, la création d'un conseil international de vérification et de surveillance en y incluant la FIOM. Sur le plan organisationnel, il reste deux questions essentielles concernant la syndicalisation des quatre sites de production en Pologne, où NSZZ Solidarnosc a une présence minoritaire à l'avantage d'un syndicat indépendant local, ainsi que la présence du syndicat TURK METAL sur le site unique de production en Turquie.

En ce qui concerne le renforcement des réseaux syndicaux mondiaux dans les STN, les syndicats italiens de métallurgistes ont participé activement à des réunions et à des actions coordonnées à l'échelle mondiale menées par la FIOM dans les groupes suivants: Alcoa, ArcelorMittal, Boeing, Bosch, IBM, SKF et Tenaris. En outre, FIM-FIOM-UILM ont organisé avec la FIOM la rencontre mondiale du groupe FIAT qui a eu lieu le 5 septembre 2008 à Turin, et qui a réuni des représentants syndicaux du Brésil, de Pologne, de Serbie et de Turquie, pour lancer la négociation de l'ACI et programmer une première réunion du Conseil syndical mondial de la FIOM en 2009. Enfin, ces dernières années, FIM-FIOM-UILM ont organisé des réunions de représentants syndicaux du groupe Candy en Italie, avec des représentants syndicaux de OS KOVO de République tchèque et de BIRLESIK METAL de Turquie, qui représentent les travailleurs/euses des sites de Candy dans ces pays, ainsi que les représentants syndicaux du groupe Tenaris Dalmine et de METAROM de Roumanie, qui représentent les travailleurs/euses de Tenaris Silcotub.

Négociation collective

En janvier 2006, après 11 mois de négociations et 62 heures de grève, une convention collective nationale a été conclue qui assure une augmentation mensuelle moyenne du salaire minimum (le salaire de base) égale à 100 euros pour la période du 1er février 2006 au 30 juin 2007, alors que pour la période précédente du 1er janvier 2005 au 31 janvier 2006, les travailleurs/euses avaient obtenu un versement unique de 406 euros. En janvier 2008, la CCNL (convention collective nationale) a été renouvelée pour la rémunération et les règles. Les principaux résultats du renouvellement de la convention concernent les points suivants:

- amélioration du système de relations syndicales au niveau national et du système d'information et de consultation des salariés au niveau de l'entreprise
- confirmation de l'emploi permanent dans la relation d'emploi actuelle et transformation des emplois précaires (dans ses différentes formes) en emplois permanents après 44 mois, y compris les mois non consécutifs
- engagement de redéfinir le nouveau système de classification professionnelle sur la base de l'organisation actuelle unique du personnel ouvrier, employé et cadre
- unification des règles en vigueur dans le personnel ouvrier, employé et cadre
- plus grande flexibilité dans la durée du travail sur plusieurs mois et par année
- augmentation des congés payés pour les représentants chargés de la sécurité (RLS)
- amélioration du droit à la formation et des droits des immigrés
- hausse mensuelle moyenne du salaire minimum (le salaire de base) de 127 euros pour la période du 1er juillet 2007 au 31 décembre 2009, plus un versement de 300 euros.

En outre, la négociation collective au niveau de l'entreprise a eu lieu à intervalles normaux (complémentaire à la négociation collective nationale), qui dans l'industrie métallurgique en Italie, couvre environ 40% des entreprises qui emploient environ 70% des métallurgistes.

De nombreux conflits de travail ont accompagné aux niveaux national et européen la restructuration des entreprises et la défense des emplois: ThyssenKrupp, FIAT et pièces d'automobiles, Electrolux, Getronics, Nokia-Siemens, Fincantieri, etc. Il y a eu une grève nationale des métallurgistes en 2005 pour une nouvelle politique industrielle et sectorielle. En 2007 et 2008, il y a eu des grèves et des initiatives coordonnées au niveau national pour la santé et la sécurité au travail, et pour le problème de l'amiante. Enfin, pour soutenir le processus de négociation collective avec une plus grande connaissance de la situation réelle et pour donner la parole directement aux salariés, FIOM-CGIL a mené une enquête nationale sur les lieux de travail et obtenu 100.000 réponses sur les conditions de travail, les salaires, le milieu de travail et la santé. L'enquête a été réalisée directement par les délégués d'usine (et peut être consultée également en anglais sur www.fiom.cgil.it).

Solidarité internationale

FIM-CISL, FIOM-CGIL et UIL-UILM ont participé à toutes les campagnes organisées par la FIOM pour l'interdiction mondiale de l'amiante, et celles organisées par les syndicats mondiaux sur le thème 'zéro cancer professionnel'. Ils ont également participé à des actions de solidarité, coordonnées par la FIOM, de soutien à la liberté syndicale pour les travailleurs/euses de Toyota Philippines, les droits des travailleurs/euses et la liberté syndicale en Chine et en Turquie, l'indépendance syndicale au Mexique. En outre, ils ont soutenu la lutte des agriculteurs de Singur (Bengale occidental, Inde) pour la défense de leurs terres confisquées pour la construction du site industriel de Tata Motors, le principal partenaire industriel de FIAT. En plus des initiatives de solidarité, coordonnées conjointement par FIM-FIOM-UILM, il y a eu également des actions de solidarité et de coopération internationale menées par chaque fédération syndicale et décrites ci-dessous.

FIM-CISL

En Europe de l'Est et dans les Balkans, les syndicats de métallurgistes de GSM-Nezavisnost (Serbie), METAROM (Roumanie), OS Kovo (République tchèque), NSZZ-Solidarnosc (Pologne) et Birlesik Metal (Turquie) ont procédé au cours des dernières années à une coopération, à des échanges et à des actions de solidarité. Dans le reste du monde, la coopération, les échanges et la solidarité se sont développés, notamment avec CNM-CUT au Brésil, la fédération industrielle de la CTA en Argentine, avec USW au Canada et aux États-Unis, IAM&AW aux États-Unis, MMWU en Russie et SINTIME au Mozambique.

Avec SINTIME, en coordination avec le bureau régional de la FIOM pour l'Afrique, nous avons réalisé depuis 2007 un projet de lutte contre la propagation du virus VIH/Sida sur le lieu de travail, et contre la discrimination et la stigmatisation des personnes séropositives. Le projet a été accompagné par des initiatives visant à renforcer l'organisation de SINTIME au niveau de l'usine et chez les jeunes et les femmes.

FIOM-CGIL

En 2005, 2006 et 2007 des actions ont été menées pour soutenir le syndicat palestinien de la métallurgie, les travailleurs palestiniens et la population en générale. En outre il y a eu des actions contre les guerres et les occupations en Afghanistan, en Irak, au Liban et dans les territoires palestiniens occupés, ainsi que des projets de solidarité en 2008 contre le siège de Gaza.

En 2005 et 2006, deux séminaires nationaux sur la politique internationale (négociation collective, commerce international et modèle de développement, la paix) destinés à des dirigeant(e)s syndicaux/ales ont été organisés par la FIOM.

En 2007, il y a eu un stage de formation pour des délégué(e)s des multinationales présentes en Italie et en Turquie, avec Birlesik Metal, sur l'histoire du syndicalisme, les conditions de travail et les droits dans le travail, la négociation, le soutien aux droits fondamentaux en Turquie (liberté syndicale, droit à la négociation collective). Des travaux sont en cours avec des syndicats, des associations et des groupes de défense des droits de la personne dans la région méditerranéenne (Égypte, Maroc, Algérie, Balkans), en coopération avec d'autres associations et organisations non gouvernementales (ONG) italiennes engagées dans les mêmes domaines (réseau MEDLINK).

En outre, les relations ont été maintenues avec CNM-CUT au Brésil et avec le syndicat des métallurgistes de Betim (échange d'informations, formation, invitations à des initiatives en Italie) et un soutien a été accordé à l'organisation de campagnes par IAM et UAW aux États-Unis.

UILM-UIL

Depuis janvier 2005, UILM a entrepris plusieurs initiatives avec les syndicats égyptiens, libyens et brésiliens.

En collaboration avec d'autres fédérations appartenant à la confédération syndicale UIL, des questions bilatérales ont été abordées avec la délégation libyenne dans le but d'établir des relations plus larges dans différents secteurs et de prendre des initiatives ciblées, étant donné la présence croissante d'entreprises italiennes en Libye, et la nécessité d'assurer des conditions de travail correctes et le respect des droits syndicaux.

Avec le syndicat brésilien Força Sinical, d'autres initiatives ont été prises par UILM, notamment dans le cadre de la formation syndicale. L'expérience syndicale italienne des dernières années, notamment en ce qui concerne la négociation collective, le modèle participatif et le marché du travail, ont été les sujets de discussions entre les organisations syndicales concernées.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	260.000	260.000	260.000	260.000
dont affiliés à la FIOM	260.000	260.000	260.000	260.000
dont nombre de femmes	52.000	52.000	52.000	52.000
dont nombre d'employés (cols blancs)	30.000	30.000	30.000	30.000

Travailleuses

Au niveau de l'action commune, comme à la FLM, il n'y a pas eu d'activités qui s'adressent particulièrement aux femmes. Les dirigeantes syndicales de FIOM-CGIL et de FIM-CISL ont organisé une réunion avec des parlementaires pour critiquer les mesures législatives sur le travail et le statut social, en s'opposant à ces mesures qui visent à exclure les heures supplémentaires du revenu imposable et à augmenter les salaires liés à la productivité, pour renforcer dans les deux cas les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

FIM-CISL Avec l'assemblée nationale organisationnelle en 2007, un 'projet de femmes' a été lancé pour encourager une action positive dans les structures syndicales territoriales afin de donner aux femmes de plus grandes responsabilités dans les organes de gestion et dans les secrétariats à différents niveaux (territorial, régional et national) . L'objectif est d'éliminer le déséquilibre qui existe encore entre le pourcentage de femmes membres du syndicat et celui des femmes occupant des postes de responsabilité.

FIOM-CGIL En 2008, deux séminaires nationaux ont eu lieu avec des déléguées sur des lieux de travail et des dirigeantes syndicales sur les thèmes suivants: les droits syndicaux et la négociation, les attaques du gouvernement contre l'État social et les services publics, les droits civils, l'attaque contre la loi 194 (libre choix de la maternité).

UILM-UIL Au cours des quatre dernières années, il y a eu une augmentation du nombre de cours de formation à différents niveaux du syndicat, en tenant compte d'assurer une participation égale des représentants, femmes et hommes, dans le secteur de la métallurgie. Le résultat a été une présence remarquée de jeunes travailleuses qui ont participé activement aux travaux du Congrès de l'UILM en juin 2008. En outre, UILM a participé aux initiatives de sa propre confédération, UIL, par le biais du bureau de coordination nationale pour l'égalité des chances dans l'espoir que les femmes seront de plus en plus nombreuses à tous les niveaux de la société en général et des syndicats en particulier. Le bureau de coordination prépare des projets spécifiques liés à de nouveaux besoins et à de nouvelles nécessités, en tenant compte des changements profonds dans le monde du travail, dans les politiques sociales, et les anciens et nouveaux droits qui doivent être préservés et négociés.

Emploi précaire

Pour améliorer la condition des travailleurs/euses occupant un emploi précaire et contenir la progression de l'emploi précaire, FIM-FIOM-UILM, tout en étant opposés à certaines normes au niveau législatif et en voulant les changer, et tout en s'efforçant de syndiquer ces travailleurs/euses, ont mis en avant une stratégie de négociation au niveau national (voir 'Négociation collective', ci-dessus) et au niveau de l'entreprise. La négociation dans les entreprises s'est engagée dans deux directions avec comme objectif de limiter le phénomène de l'emploi précaire et de le stabiliser sous forme d'emploi permanent. La première direction consiste à introduire une limitation maximum d'emplois non-standards en pourcentage dans chaque unité de production, et de réduire également la période de 44 mois fixée par la convention collective nationale (CCNL) pour le passage du statut d'emploi temporaire à celui d'emploi permanent. La deuxième direction prévoit la création d'un 'pool' composé de tous les salariés avec des contrats à durée fixe dans l'entreprise (contrats à durée déterminée et travail temporaire), où l'entreprise s'adressera pour embaucher du personnel sur une base permanente, et selon des critères de priorité transparents et approuvés par tout le personnel.

En 2006, FIOM-CGIL a organisé une convention nationale sur l'emploi précaire et la négociation collective avec des avocats et des économistes, lancé une campagne 'stop à l'emploi précaire maintenant', et participé à la manifestation nationale pour l'abrogation de la loi 30 qui permet une déréglementation de la relation de travail et un développement de l'emploi précaire. Par la suite, le gouvernement a introduit quelques modifications.

Le 2 octobre 2008, au cours de la semaine mondiale contre l'emploi précaire organisée par la FIOM, FIOM-CGIL a tenu une assemblée nationale réunissant 400 délégué(e)s, au cours de laquelle les secrétaires généraux de la FEM et de la FIOM ont pris la parole.

Droits des travailleurs/euses

Des initiatives conjointes ont porté en premier lieu sur le soutien aux syndicats qui luttent dans leur pays pour la pleine reconnaissance des principes de liberté, d'indépendance et de pluralisme syndical consacrés par l'OIT.

Au niveau européen, **FIM-FIOM-UILM** ont participé à la campagne et à la manifestation à Bruxelles contre la 'directive Bolkestein', organisées par la CES et de nombreuses associations et mouvements.

Au niveau interne, plusieurs actions ont été menées aux côtés d'autres associations et mouvements de la société civile, pour explorer, débattre et sensibiliser le public sur le rôle des sociétés transnationales dans le monde et sur leurs responsabilités sociale et environnementale, sur les règles injustes du commerce international, la promotion des normes fondamentales du travail de l'OIT et le respect des droits de la personne.

FIOM-CGIL et FIM-CISL ont participé activement aux forums sociaux mondiaux tenus à Porto Alegre en 2005, à Bamako, Caracas et Karachi en 2006, à Nairobi en 2007, et à la journée mondiale d'action organisée par le FSM. En 2008, une réunion intitulée 'De la tragédie des travailleurs/euses de ThyssenKrupp à l'expropriation des terres des paysans indiens par Tata Motors. Comment répondre aux désastres occasionnés par les multinationales?', a été organisée conjointement par FIM-FIOM-UILM avec la FIOM et à laquelle participaient des associations et des mouvements,

FIOM-CGIL a également participé avec ses propres délégations aux forums sociaux européens à Athènes et Malmö, et au Forum social méditerranéen à Barcelone, avec des initiatives sur des questions portant sur le travail, les droits et la paix.

NORVÈGE

Fellesforbundet

Unir les métallurgistes

Deux organisations syndicales norvégiennes sont membres de la FIOM: Fellesforbundet et HK (syndicat norvégien des employés de commerce et de bureau). Fellesforbundet représente les travailleurs manuels et HK le personnel de bureau. En outre, nous avons des syndicats qui représentent les techniciens et les ingénieurs diplômés, NITO et TEKNA respectivement, et aucun d'eux n'est membre de la Confédération norvégienne des syndicats, mais ils appartiennent tous deux à la FEM et à Nordic IN.

Nous avons une relation de longue date et un accord de coopération avec NITO, et nous avons conclu, il y a quelques années, un accord de coopération avec TEKNA. Ces deux accords couvrent plusieurs domaines, notamment la coopération sur les activités internationales.

Sociétés transnationales

Il y peu de sociétés transnationales basées en Norvège. Compte tenu de la large base industrielle de Fellesforbundet, nous avons été partie prenante pour la signature de deux accords-cadres internationaux (ACI). L'un qui concerne Norske Skog, un géant de la pâte à papier et du papier, a été signé en 2002, et l'autre en 2005 avec Veidekke, une entreprise de construction. Durant la dernière période intercongrès, nous avons mené, en coopération avec la FIOM, des négociations avec deux entreprises métallurgiques, mais sans aboutir à un accord avec aucune d'elles au moment de la rédaction de ce texte (août 2008).

Des réunions annuelles ont lieu avec la direction des deux entreprises avec lesquelles nous avons conclu un accord, et un comité d'entreprise mondial a été mis en place. Ces accords ont permis de résoudre des problèmes majeurs au profit de travailleurs/euses d'Asie et d'Afrique.

Négociation collective

Nous avons négocié de solides hausses des salaires réels pour toutes les années de la période intercongrès. Mais la grande question résolue au cours des négociations ces dernières années concerne le régime de retraite obligatoire mis en œuvre dans la loi et le maintien d'un régime de retraite anticipée pour tous nos membres qui travaillent dans une entreprise couverte par une convention collective.

Solidarité internationale

Fellesforbundet a participé à la plupart des campagnes de solidarité organisées par la FIOM. En plus de cela, nous avons pris part à des campagnes de solidarité dans les entreprises norvégiennes menant des activités dans des pays comme la Malaisie, la Tanzanie, les États-Unis et le Royaume-Uni.

Syndicalisation des non-syndiqués

Le tableau ci-dessous montre l'évolution des effectifs (membres cotisants):

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	91.169	97.112	102.040	112.396
dont affiliés à la FIOM	43.040	42.025	45.284	45.787
dont nombre de femmes				
dont nombre de non-manuels (cols blancs)				

Nous n'avons pas les chiffres exacts pour le nombre de travailleuses dans nos secteurs et nous ne syndiquons pas d'employés. En moyenne, la proportion de travailleuses dans le secteur de la métallurgie est d'environ 12%.

Durant les dernières années, Fellesforbundet s'est beaucoup engagée dans le domaine du recrutement. Nous avons consacré des ressources en moyens financiers et en personnel à ce travail. Nous avons porté notamment notre attention au recrutement parmi plus de 100.000 travailleurs/euses qui ont décidé de venir travailler en Norvège après l'adhésion de 12 nouveaux États membres dans l'Union européenne. Même si nous n'avons toujours pas plus de 3.000 à 4.000 membres de ces pays, nous avons obtenu une réputation solide, notamment dans la main-d'œuvre polonaise et balte, et il faut espérer que cela permettra de jeter les bases nécessaires pour obtenir des résultats plus concrets dans les années à venir.

Travailleuses

Bien que le nombre de travailleuses soit faible, Fellesforbundet a toujours eu une politique active d'égalité des chances. Nous avons eu un comité chargé des questions relatives à l'égalité depuis la création de Fellesforbundet. Dans toute élaboration d'accord, nous incluons des clauses sur l'égalité de rémunération, sur l'absence de discrimination et sur des dispositions spéciales pour les femmes avant et après l'accouchement.

Fellesforbundet a depuis longtemps une représentation féminine tout au moins parmi les membres présents aux différents niveaux de son exécutif. Aujourd'hui, la représentation féminine représente 20% du total des membres, contre 12% avant la fusion avec le syndicat des travailleurs des industries graphiques, de l'hôtellerie et de la restauration.

Emploi précaire

Par rapport à une grande partie du reste du monde, nous ne pouvons pas dire que l'emploi précaire occupe chez nous une large place. Il y a des problèmes avec notre main-d'œuvre migrante, et au cours des dernières années, nous avons fait beaucoup d'efforts pour garantir à ces travailleurs/euses des conditions de travail d'un niveau égal à celles prévues dans nos conventions collectives.

Nous nous sommes concentrés le 7 octobre 2008 sur l'un des aspects de l'emploi précaire qui devient de plus en plus répandu dans le monde du travail norvégien – le droit aux contrats à durée indéterminée qui est important pour nous car il garantit à toute la main-d'œuvre en Norvège l'accès à des conditions de travail décentes. Nous avons contesté les opinions émises par les partis politiques sur les contrats de travail, et j'espère que nous avons réussi à les convaincre que les contrats à durée indéterminée sont préférables à tous les niveaux de la société.

Droits des travailleurs/euses

Fellesforbundet s'est engagée activement à préparer le terrain pour que le gouvernement norvégien soulève la question de la dimension sociale dans les négociations en cours à l'OMC. Le gouvernement norvégien a été l'un des rares gouvernements à soutenir ouvertement et activement cette importante revendication au cycle de Doha.

Fellesforbundet s'est également engagé activement auprès du Comité olympique norvégien dans la période préparatoire aux Jeux olympiques de 2008 à Pékin. Nous avons eu des réunions avec le président du Comité et avec le vice-président norvégien du Comité international olympique, qui ont tous deux promis de porter nos préoccupations à l'attention du comité exécutif du Comité international olympique, ce qu'ils ont fait.

Nous avons pris contact avec des multinationales norvégiennes sur la question des ACI et plus généralement sur leur comportement dans d'autres parties du monde. Nous avons été en mesure, dans certains cas, d'aider des collègues dans d'autres pays qui se trouvent confrontés à des problèmes liés à leur travail dans des entreprises norvégiennes.

PORTUGAL

Sindicato das Industrias Metalúrgicas e Afins – SIMA

Unir les métallurgistes

Bien que nous soyons les seuls membres de la FIOM au Portugal, nous pouvons dire qu'il y a eu une amélioration dans les activités menées avec les autres syndicats du secteur. Certaines actions communes ont eu lieu au niveau de l'entreprise (la dernière chez Delphi), et également à un niveau supérieur, comme l'organisation du Congrès de la FEM à Lisbonne, et la semaine européenne des chantiers navals.

Sociétés transnationales

Des accords-cadres internationaux (ACI) ont clairement été une priorité au cours des dernières années, et nous pouvons dire qu'il y a eu une large diffusion de ces instruments, grâce à une action de SIMA, et dans le cadre de plusieurs initiatives et événements, par un recours à des informations et des procédures de consultation. Les ACI sont des instruments qui jouent un rôle réel dans les processus de restructuration – une question qui a eu un impact important au Portugal ces dernières années, ce qui sera sans doute encore le cas dans l'avenir. SIMA a même essayé de développer des ACI pour les petites entreprises et pour d'autres entreprises présentes dans certaines régions du Portugal et de l'Espagne.

Dans certains cas, nous avons utilisé ces instruments pour aider à résoudre différents problèmes, comme pour Bosch et Volkswagen. Dans le cas de Bosch, les droits syndicaux les plus fondamentaux se trouvaient menacés, et dans le second cas, chez Volkswagen, il s'agissait d'un fournisseur, et le problème était également lié à des infractions aux droits syndicaux.

Négociation collective

La négociation collective a été très affectée en 2003 par l'introduction d'une nouvelle législation du travail, et même maintenant, après toutes ces années, nous souffrons encore de ce changement. Il y a maintenant un nouveau projet de loi qui devrait rendre la situation encore plus difficile en 2009. Malgré ce scénario, et après un différend avec le gouvernement et le patronat qui tentaient de réduire et d'abroger la plupart des droits syndicaux, le résultat dans certains cas, a été à l'opposé de ce qui était prévu. Par exemple, dans le secteur électrique, un nouvel accord complet a été signé, et la même chose s'est passée au niveau de l'entreprise, où des accords en vigueur ont été régulièrement revus. Toutefois, dans le secteur de la métallurgie, la politique des employeurs est particulièrement intransigeante, et ils veulent maintenant se débarrasser des conventions collectives en allant même jusqu'à engager des poursuites judiciaires, bien que le ministère du Travail ne soit pas d'accord avec leur position. Cette situation a provoqué un conflit, même au sein de leurs propres associés, car il y a des entreprises qui s'opposent à la position de leur association. Dans le secteur de l'automobile, la négociation a été faible et les entreprises s'efforcent, localement, de parvenir à un accord au niveau de l'entreprise.

Au cours de cette période, de longues batailles ont eu lieu qui ont occasionné une augmentation du nombre des grèves, de protestations, de mouvements sociaux, de meetings, de conférences de presse et d'émissions de télévision dans le cas de fermetures d'entreprises comme chez Johnson Controls, Lear, Yazaki, GM, KEMET, TAP, Delphi. Dans certains

cas, la clôture a été reportée, dans d'autres cas les salariés ont obtenu des améliorations, comme, par exemple, chez Johnson Controls.

Solidarité internationale

SIMA a en fait réalisé et pris part à plusieurs actions de solidarité à travers le monde décidées par la FIOM et la FEM, comme par exemple en Estonie en raison de la réduction des droits, et pour les salariés de Skoda. Nous pensons que ces actions sont nécessaires et SIMA essaie toujours d'y contribuer. SIMA a réalisé lui-même des actions de soutien, par exemple avec SINTIME, Mozambique. D'autre part, SIMA a bénéficié de plusieurs actions de solidarité dans des cas comme Delphi, GM et Johnson Controls.

Travailleuses

Les femmes sont présentes dans toutes les instances du syndicat (au comité exécutif tout comme dans d'autres organes statutaires et d'autres instances) et SIMA a toujours intégré des femmes dans sa structure et dans son action, dès que nous avons soutenu le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous avons également organisé des actions visant à examiner et prendre certaines mesures sur la représentation des femmes, et pour débattre de problèmes qui les touchent, du fait qu'au cours de cette période, certains cas de harcèlement sexuel nous ont été signalés.

Emploi précaire

C'est sans doute l'un des principaux problèmes auxquels nous sommes confrontés au Portugal. L'emploi précaire est une réalisé fortement implantée dans le pays, malgré les efforts importants réalisés. Les entreprises cherchent de plus en plus à recourir à cette forme d'emploi et SIMA mène un combat quotidien dans ce domaine. Nous pouvons dire que le code du travail n'est pas l'instrument idéal pour y mettre fin, et pour cette raison SIMA essaie d'inclure certaines restrictions, par le recours à une convention collective, mais c'est difficile en raison de la forte opposition du patronat. SIMA recherche l'égalité de tous les salariés au sein d'une même entreprise car dans beaucoup de cas, ils sont les victimes d'une discrimination, non seulement au niveau des salaires, mais aussi en ce qui concerne leurs autres droits. Pour cette raison, SIMA a pris quelques initiatives dans le but d'attirer l'attention sur l'emploi précaire et la manière de le réduire le plus possible. Le service juridique de SIMA n'a pas ménagé ses efforts pour lutter contre cette réalité par des voies légales.

Le projet d'une nouvelle législation du travail n'a pas encore été approuvé, mais nous espérons qu'il apportera des changements dans ce domaine.

Droits des travailleurs/euses

Nous avons souffert de problèmes qui sont parmi les pires, et peut-être même d'une régression. De nombreux cas ont nécessité un recours à l'inspection du travail, et ont même été jusqu'en cour d'assises. Cela a également provoqué des actions syndicales massives dans plusieurs usines. Il y a eu dans certaines entreprises des cas de pression, de tentatives de pression et de menaces contre les gens qui se sont syndiqués. C'est très à la mode de nos jours de convoquer ces personnes au service du personnel pour qu'ils confirment leur adhésion. C'est en fait une pression et une menace contre ces gens, surtout s'ils ont un contrat temporaire d'emploi dans l'entreprise. Et même dans de nombreux cas, le responsable syndical a été licencié ou harcelé jusqu'à provoquer son licenciement. Il y a eu également des tentatives de mettre fin à des grèves, et à une occasion, l'employeur pour

remplacer les grévistes avait embauché du personnel qu'il a dû cacher dans l'usine à l'arrivée de l'inspecteur du travail (ces personnes ont bien sûr été trouvées!).

Des actions concernant les résultats dans l'économie mondiale ont eu lieu – conférences, réunions, etc. – dans le but de promouvoir de nouvelles approches relatives aux instruments du dialogue social, afin de prévoir des scénarios de restructuration. Vous trouverez de plus amples renseignements sur la page web suivante du SIMA www.sima.org.pt

ESPAGNE

Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT – MCA-UGT

Unir les métallurgistes

MCA-UGT a étendu et consolidé sa coopération syndicale à la base avec IG-Metall, et continue dans le sens de l'accord conclu le 21 novembre 2003.

Des accords existent actuellement entre IG-Metall NRW (Rhénanie du Nord-Westphalie) et IG-Metall Wolfsburg, et MCA-UGT Catalogne, MCA-UGT Andalousie et MCA-UGT Asturies. Les deux syndicats organisent des réunions et des séminaires dans les différents pays.

Cette année, en collaboration avec la FIOM, MCA-UGT/ISCOD participe à deux programmes de renforcement syndical – l'un dans la région des Balkans concentré sur la sécurité au travail dans les industries de l'acier et des métaux non ferreux, et le second dans le Maghreb, destiné à réaliser des progrès dans le domaine des droits de la personne chez les travailleurs/euses et les militant(e)s syndicaux/ales dans les entreprises d'électronique appartenant à des multinationales européennes.

MCA-UGT travaille également intensivement dans sa région (partie sud-ouest de l'Europe occidentale), à la coordination de sa représentation au Comité exécutif et au renforcement de la participation des syndicats concernés.

Sociétés transnationales

En ce qui concerne les sociétés transnationales, nous avons travaillé en étroite collaboration avec les fédérations européennes et internationales auxquelles nous avons une affiliation, la FEM et la FIOM, et nous suivons les lignes d'orientation de ces organisations.

Il n'y a pas beaucoup de sociétés transnationales espagnoles. Parmi elles, ROCA dispose d'un comité d'entreprise européen depuis l'an 2000, est membre du Comité exécutif de MCA-UGT et responsable de sa coordination.

Il existe d'autres multinationales espagnoles qui n'ont pas encore de comité d'entreprise européen, comme FICOSA, ANTOLIN et CELSA. Dans ce dernier cas, des tentatives ont été faites pour engager un processus de création d'un comité d'entreprise européen, mais la direction en a rejeté l'idée. Cela nous a conduit à déposer une plainte devant les tribunaux, et nous sommes toujours dans l'attente d'un verdict. MCA-UGT a l'intention, par le biais de la consolidation de ces comités d'entreprise européens, d'ouvrir une procédure de signature d'accords-cadres internationaux (ACI) dans ces entreprises.

MCA-UGT a participé activement aux négociations en vue d'établir des comités d'entreprise européens lors de la transformation de sociétés multinationales en petites entreprises, comme ce fut le cas avec Klöckner & Co.

En ce qui concerne les ACI, nous avons participé à la négociation d'accords signés au cours de cette période, comme ceux conclus avec EADS, ARCELOR et PSA Peugeot.

Dans les centres EADS en Espagne, l'ACI est bien appliqué dans des domaines tels que la santé, le non-recrutement de mineurs, l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans l'ensemble, l'accord a été effectivement appliqué dans des centres en Espagne.

MCA-UGT a également participé activement, par l'intermédiaire de son coordonnateur au comité d'entreprise européen, au développement d'un 'accord mondial sur la santé et la sécurité' entre ARCELOR et les syndicats, en mai 2008, qui améliore la possibilité d'identifier les problèmes de sécurité et de santé, et d'élaborer des solutions plus rapidement.

En juin 2007, MCA-UGT a participé à la réunion organisée par la FIOM sur l'application de l'ACI dans le groupe Rheinmetall.

Négociation collective

MCA-UGT négocie 60 contrats territoriaux dans l'industrie métallurgique. Parmi ceux-ci, 52 sont des contrats dans le secteur de la sidérurgie et huit dans les différents sous-secteurs (coutellerie, réparation automobile, etc.) Il y a aussi 544 accords d'entreprise. En termes de contenu, ces accords, à la fois territoriaux et d'entreprise, sont généralement très semblables.

La diversité se manifeste dans le domaine social, tels que des suppléments pour incapacité temporaire, assurances sur la vie et les accidents, aide aux études, prêts personnels, aide pour une cafétéria, etc. et il existe là d'importantes inégalités dans des nombreux accords négociés dans le secteur.

Compte tenu de cette situation, MCA-UGT a appelé à une plus grande concentration de la négociation collective par le développement d'un accord général ou d'un contrat, de manière à renforcer la négociation.

À cette fin, MCA-UGT a lancé en 1994 un processus de négociation qui a abouti à la signature le 17 avril 2008 d'un accord d'État dans le secteur de la métallurgie qui regroupe dans un texte unique les différents accords portant sur des questions spécifiques.

Les aspects marquants de la négociation collective au cours des dernières années sont l'augmentation de salaire de 3,13% en 2005, supérieur de 1,13% à la prévision officielle de la hausse des prix à la consommation, la hausse de 3,33% en 2006, supérieure de 1,33% à la prévision officielle, et l'augmentation de 2,98% en 2007, supérieure de 0,98% à la prévision officielle.

Des aspects liés à l'embauche ont été inclus, comme des clauses sur la transformation des contrats temporaires en contrats permanents, en pourcentage de 25% et 30%. Il y a aussi le 'contrat d'aide' qui permet de rajeunir le personnel dans les entreprises et d'harmoniser de nouvelles connaissances apprises du fait de l'expérience acquise; les questions liées à la sécurité au travail avec la création de comités mixtes. Dans le domaine de l'égalité, des droits (congés, primes, etc.) ont été élargis pour les couples *de fait*, et certains accords prolongent le congé de maternité/paternité aux cas d'adoption. Trente-trois accords ont réduit le temps de travail avec une moyenne par salarié de 4,79 heures par an dans la révision des accords, et de 2,48 heures par an dans les nouveaux accords.

Solidarité internationale

MCA-UGT a participé à des actions de solidarité pour non-respect des droits fondamentaux des travailleurs/euses, tel que le non-respect du droit à l'information et à la consultation en cas de restructuration d'entreprise, ce qui a provoqué des pertes massives d'emplois. Dans certains cas, cette participation a pris la forme de l'envoi de lettres aux directions d'entreprise, de messages de solidarité destinés aux travailleurs/euses, d'arrêts de travail, de journées d'action, de manifestations et de meetings devant le siège de l'entreprise. Certains cas ont

revêtu une importance particulière, comme chez BOSAL en Turquie, Siemens à Thessalonique, la prise de contrôle de EDS par HP, GM à São José do Campos et GM Powertrain à Strasbourg, Rio Tinto et ex-Alcan, Boeing, DELPHI Ponte Sor, Electrolux à Florence, ALCOA (Noblejas-Toledo en Espagne).

Syndicalisation des non-syndiqués

Une des campagnes les plus intensives menées par MCA-UGT depuis 2006 s'adressait aux jeunes pour les encourager à adhérer au syndicat. MCA-UGT a organisé une série de rencontres avec des jeunes dans toute l'Espagne. Ces rencontres ont également permis d'engager un débat entre jeunes par le biais d'ateliers sur des sujets tels que l'égalité et l'immigration, la politique de l'emploi, la santé et la sécurité au travail, l'environnement, la terre et le logement, la mise en commun des conclusions concernant les problèmes actuels et les solutions possibles.

Travailleuses

MCA-UGT a créé un secrétariat à l'égalité qui comprend un département des affaires féminines en charge de la planification, du développement et de l'exécution des actions dans le domaine de l'égalité des chances.

MCA-UGT est engagé dans les domaines concernant l'égalité, la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, la violence sexiste. Il a également mis en pratique certaines mesures comme l'établissement de mécanismes de contrôle des contrats collectifs pour détecter des situations de discrimination et les éliminer; l'établissement de critères transparents et non-sexistes en matière d'embauche, d'évaluation et de promotion dans des contrats; la réalisation d'actions concrètes pour des formations spécifiques, en offrant des possibilités de négociation collective pour faire en sorte que les travailleurs/euses ayant des obligations familiales suivent cette formation pendant les heures de travail; une plus grande présence des femmes dans les comités de négociation; la révision de la formulation des contrats pour corriger des expressions sexistes; l'inclusion dans les contrats de clauses spécifiques portant sur des améliorations concernant le harcèlement sexuel et moral en raison du sexe.

Emploi précaire

MCA-UGT a participé à des activités organisées par l'UGT dans sa campagne contre l'emploi précaire, en organisant des réunions dans les entreprises, des collectes de signatures, des meetings et des manifestations pour la Journée mondiale d'action du 7 octobre, la réalisation et la diffusion d'un manifeste pour le travail décent, contre la directive sur la durée du travail, contre la pauvreté et les inégalités, et pour la solidarité internationale.

La lutte contre l'emploi précaire occupe une place prioritaire dans les activités du syndicat à la fois au niveau de l'entreprise et au plan institutionnel. Des efforts sont entrepris dans les négociations au niveau territorial et à celui de l'entreprise pour y mettre fin.

Droits des travailleurs/euses

Par le biais de son secrétariat à l'immigration, MCA-UGT a entrepris d'encourager et de mener des actions dans le domaine de l'immigration, dans l'analyse des flux migratoires, la situation des immigrés dans les secteurs où le syndicat exerce une influence, et dans l'élaboration de programmes destinés aux immigrés.

MCA-UGT met en œuvre des mesures telles que l'introduction d'une action dans la négociation collective pour faciliter l'intégration sociale des immigrés, la conception et

l'exécution de campagnes parmi les différents groupes d'immigrés, la formation visant à renforcer les capacités, la reconversion professionnelle et l'intégration sociale des immigrés avec une formation portant sur l'enseignement de l'espagnol ou de la langue utilisée dans la communauté autonome, la formation professionnelle et la prévention des risques professionnels parmi d'autres sujets, la formation syndicale des immigrés et l'encouragement à leur participation active aux affaires syndicales et aux activités menées dans leurs propres syndicats. À cet égard, nous pouvons prendre comme point de référence la nomination du représentant espagnol de MCA-UGT au comité d'entreprise européen de Johnson Control, qui est actuellement un travailleur marocain.

Federación del Metal de ELA-STV
Solidaridad de Trabajadores Vascos

Unir les métallurgistes

Actuellement, plusieurs syndicats affiliés à la FIOM sont représentés dans notre région du Pays basque. Nous devons admettre que nous n'avons pas réussi à mener ensemble des actions collectives sur une base régulière. Par ailleurs, dans les secteurs industriels, les relations entre les différents syndicats se sont améliorées.

Sociétés transnationales

ELA a négocié et conclu des accords avec des sociétés transnationales. Pratiquement toutes les entreprises négocient un contrat pour leur domaine d'activité. Dans ce contexte, nous avons conclu des accords importants qui ont été appliqués correctement en général.

Négociation collective

Au cours des quatre dernières années, de grandes luttes ont eu lieu dans beaucoup d'entreprises. Dans 11 d'entre elles, la grève a duré plus d'un mois. En 2008, l'entreprise CIE Legazpi a connu une grève de neuf jours, et il y a eu trois jours de grève chez Bellota, une multinationale de l'outillage. Dans ces deux cas, la direction voulait augmenter la durée du travail, mais nous avons réussi à garder la semaine de 35 heures.

Solidarité internationale

Nous avons fait preuve récemment de solidarité avec les salariés polonais de l'usine Fagor qui essayaient d'obtenir à des conditions décentes.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	*2006*	*2007*	*2008*
ELA METALA nombre de membres	31.272	31.319	31.331	31.633
ELA METALA nombre de femmes	3.658	3.718	3.817	3.931

Emploi précaire

Nos efforts portent principalement sur les personnes désavantagées sur le marché de l'emploi. Pour cette raison, le travail est concentré sur les catégories qui souffrent des mauvaises conditions: les femmes, les jeunes et les immigrés.

Certaines des luttes les plus dures auxquelles nous avons participé ont concerné l'élimination des échelles salariales qui ont un effet discriminatoire sur ces catégories. Pour nous, l'adhésion est synonyme de bonne syndicalisation dans l'entreprise. Pour cette raison, nous estimons que la formation de nos délégué(e)s est très importante. Les syndicats locaux sont à la base de nos travaux.

Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras - FM/CC.OO.

Unir les métallurgistes

Nous avons réalisé l'unité dans l'action avec MCA UGT pour plus de 90% des conventions collectives. Pour cela, les deux organisations ont travaillé en commun et signé ensemble les accords.

Sociétés transnationales

FM CC.OO et MCA UGT n'ont pas de relations avec des ACI en Espagne.

Négociation collective

FM CC.OO et MCA UGT ont défendu les accords sectoriels provinciaux en Euskadi, par opposition au syndicat nationaliste (ELA) qui se charge exclusivement de la négociation collective au niveau de l'entreprise.

FM CC.OO et MCA UGT ont formulé conjointement une liste de revendications pour la négociation collective sectorielle dans la province, en se référant aux critères établis par leurs organisations nationales.

Solidarité internationale

FM CC.OO a participé activement à la campagne de soutien des mineurs de Pasta de Conchos au Mexique. Nous avons recueilli plus de 4.000 signatures de mineurs espagnols pour une pétition demandant l'intervention du gouvernement mexicain. Nous avons remis cette pétition à l'ambassade du Mexique en Espagne.

Syndicalisation des non-syndiqués

			2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres			100.000	100.000	100.000	100.000
	dont affiliés à la FIOM					85.000
		dont nombre de femmes	14.026	14.711	15.616	17,992
		dont nombre de non-manuels (cols blancs)	Pas de données	–	–	–

Travailleuses

FM CC.OO participe activement aux programmes sur l'égalité entre femmes et hommes au niveau de l'entreprise, et lutte contre la violence sexiste par le dialogue social et la négociation collective.

Nous soutenons l'intégration des femmes sur le marché du travail par le biais de la loi sur l'égalité (conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale).

Nos statuts établissent que les femmes doivent participer aux travaux des organes directeurs (Conseil exécutif national, Conseil fédéral) en proportion du nombre de femmes membres dans les syndicats affiliés, qui est actuellement de 10%.

Emploi précaire

FM CC.OO soutient la législation visant à améliorer les conditions de travail et la création d'emplois, ce qui entraîne la transformation des contrats de travail temporaire en contrats d'emploi permanent, ce qui concerne près d'un million de salariés.

La loi établit des critères qui permettent d'identifier le transfert illégal de main-d'œuvre à des entrepreneurs et des sous-traitants.

Elle fixe également des limites au renouvellement d'un contrat temporaire aux personnes qui continuent de travailler sur le même poste.

Droits des travailleurs/euses

FM CC.OO essaie d'agir sur les normes et les accords concernant l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.

SUÈDE

Industrifacket Metall - IF Metall

Unir les métallurgistes

En Suède, les trois confédérations (pour les manuels, les employés et les universitaires) travaillent ensemble sur un certain nombre de questions. La collaboration qui s'impose le plus concerne la négociation collective au niveau national, où nous coordonnons nos revendications et notre action dans le processus de négociation.

Nous estimons avoir un mouvement syndical puissant dans l'industrie métallurgique avec un taux moyen de syndicalisation d'environ 80%. D'autre part, aucune discussion n'a eu lieu pour une fusion des trois confédérations.

Sociétés transnationales

Le congrès de l'unification de la fédération des travailleurs de l'industrie et de la fédération suédoise des ouvriers de la métallurgie, qui a eu lieu au tournant des années 2005/2006, a donné aux questions internationales une importance sans précédent. Cela s'est trouvé confirmé lors du premier congrès ordinaire qui a eu lieu au printemps de 2008.

Les accords-cadres internationaux (ACI) constituent l'un des outils que IF Metall voudrait voir se réaliser dans les multinationales suédoises pour assurer des conditions de travail acceptables dans le monde entier.

Pour atteindre cet objectif, une sélection a été opérée parmi les multinationales. Des représentant(e)s de la fédération ont invité des personnes à suivre des cours de formation ou à participer à des séminaires pour leur donner les compétences nécessaires à l'établissement d'un ACI. En outre, des discussions ont eu lieu sur les stratégies de réalisation d'un ACI. À cet égard, nous avons noté la nécessité de développer des moyens de formation sur les ACI en Suède, mais aussi à l'étranger, pour les représentant(e)s syndicaux/ales dans les entreprises multinationales.

Au cours de la période considérée, IF Metall a réalisé des documents/manuels de formation sur les ACI.

Au congrès de la fédération en mai 2008, le président de IF Metall Stefan Löfven a invité plusieurs grandes entreprises multinationales suédoises à des pourparlers sur la façon dont elles peuvent assurer des conditions de travail décentes, et sur les ACI qui constituent, selon nous, le meilleur moyen pour atteindre ce but.

Négociation collective

Le conflit à Waxholm

IF Metall n'a pas été impliqué dans le conflit le plus important sur le marché du travail suédois au cours de la période considérée. Toutefois, nous avons envoyé un message de sympathie en rapport avec ce conflit entre la fédération suédoise des électriciens et une entreprise de construction lettone sur le fait qu'elle avait refusé de signer une convention collective à l'automne 2005. Le conflit dans son ensemble a fait par la suite l'objet de procédures judiciaires devant les tribunaux suédois et la Cour de justice de l'UE à

Luxembourg. L'entreprise lettone affirmait, tout en bénéficiant du soutien d'organisations patronales suédoises, que les mesures à l'origine du conflit n'étaient pas admissibles car la demande du syndicat suédois concernant le salaire minimum ne tenait pas compte de la directive de l'Union européenne sur le détachement de main-d'œuvre.

Ledit modèle suédois est basé sur l'idée qu'il y a des partenaires sur le marché du travail qui sont généralement là pour résoudre les conflits. Le salaire minimum indiqué dans nos conventions collectives n'a aucun effet normatif sur le marché du travail car très peu de salariés touchent la rémunération minimum figurant dans la convention collective. Pour cette raison, l'idée qui prévalait était que pour l'application de la directive, la question de la rémunération serait réglée directement entre les parties sur le marché du travail, c'est-à-dire dans des négociations entre le syndicat et l'employeur. La Cour européenne a jugé que ce point de vue était incorrect et qu'en conséquence, la position suédoise était fausse et que le conflit était inacceptable.

Au moment où ces lignes sont écrites (automne 2008), une enquête publique est en cours pour examiner la question. Nous ne pouvons pas avoir un système qui permette à des entreprises étrangères effectuant des travaux en Suède de verser des salaires qui participent au démantèlement social. Nous avons également abordé la question dans des pourparlers avec nos adversaires. Nous allons probablement trouver une solution à ce problème au printemps de 2009.

Les négociations salariales en 2007

Au printemps de 2007, nous avons mené des négociations salariales pour tous les emplois contractuels dans la fédération. Le pourcentage obtenu dans les négociations salariales pour la période 2007-2010 s'élève à 10,2% avec des hausses salariales qui s'élèvent à environ 9,6%. Un gain substantiel obtenu dans les négociations porte sur le fait que durant une période de transition, nous allons améliorer la sécurité des retraites pour nos membres pour que les conditions soient les mêmes en Suède pour tous les salariés sur le marché du travail dans le secteur privé.

Solidarité internationale

IF Metall a participé activement à plusieurs actions de solidarité en envoyant à la demande de la FIOM des lettres de protestation et de solidarité.

Par exemple, nous avons travaillé activement à l'établissement de droits syndicaux au Mexique et à la reconnaissance du syndicat des mineurs. À cet égard, en plus des lettres de protestation, notre syndicat a contacté l'ambassadeur du Mexique en Suède et a pu le rencontrer personnellement pour lui remettre des lettres de protestation de la fédération et de plusieurs de syndicats locaux.

En outre, dans le cadre de projets communs, notre fédération a soutenu le syndicat indépendant biélorusse, REPAM. Mis à part le travail sur un projet, IF Metall a soutenu REPAM par des contributions financières au fonds de la FIOM pour la Biélorussie.

IF Metall publie régulièrement des informations en page d'accueil de la fédération sur les conditions et les événements sur le marché international du travail..

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres		343.824	338.283	315.925
dont affiliés à la FIOM		270.830	272.636	254.648
dont nombre de femmes		?	?	?
dont nombre de non-manuels (cols blancs)		0	0	0

Travailleuses

En 2005, IF Metall a décidé de donner la priorité à une meilleure égalité dans le syndicat. Plusieurs directives ont été établies pour atteindre cet objectif. Les plus importantes sont les suivantes:

- L'égalité est une question qui se rapporte au savoir. En outre, ce problème ne concerne pas uniquement les femmes. Il est nécessaire d'améliorer les connaissances et l'éducation.
- Des plans pour l'égalité doivent être préparés à chaque échelon de l'organisation. Les dirigeants de l'organisation à tous les niveaux ont la responsabilité de veiller aux conditions égalitaires.
- Dans les organes de prise de décision de IF Metall, 30% au moins des membres doivent être des femmes.

Le développement est régulièrement mesuré à l'aide d'un ratio comptable. Les résultats sont les suivants:

- Selon la mesure la plus récente (août 2008), il y avait 21,29% d'adhérentes et 16,80% de représentantes. La proportion de femmes a sensiblement augmenté ces dernières années.
- L'exécutif de la fédération comporte 42% de femmes. Le Congrès en 2008 comportait 26% de femmes. La proportion des femmes varie considérablement dans les autres organes, mais il y a eu en général une augmentation sensible de la représentation des femmes.

Emploi précaire

Un gouvernement conservateur est arrivé au pouvoir en 2006 en Suède. En quelques mois, il a commencé à restreindre la sécurité de l'emploi sous le prétexte qu'une insécurité dans ce domaine crée davantage d'emplois. Au cours des négociations contractuelles en 2007, nous avons abordé la question de l'embauche et du licenciement avec notre plus grand partenaire patronal, Teknikföretagen. Un accord a été conclu pour introduire dans la convention collective des règles sur l'emploi à durée déterminée différentes de celles proposées par la législation.

La Suède est l'un des rares pays avec une convention collective générale qui couvre les travailleurs/euses occupant un emploi temporaire. La convention stipule que les salariés embauchés pour une durée temporaire doivent bénéficier des mêmes conditions que le personnel de l'entreprise contractante. Il s'agit de l'un des domaines où nous avons éprouvé des difficultés pour syndiquer la main-d'œuvre, en raison de son degré élevé de mobilité.

Toutefois, c'est l'un des domaines où nous avons consacré le plus d'efforts pour rechercher de nouveaux membres.

Droits des travailleurs/euses

La fédération participe activement au point de contact national à la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

En outre, la fédération mène un travail intensif avec la confédération ouvrière LO et d'autres syndicats affiliés à LO, pour garantir des conditions de travail décentes aux salariés en Suède, ainsi qu'à l'étranger.

Au niveau national comme au niveau international, les activités de formation que nous avons menées et qui concernent les normes fondamentales du travail de l'OIT revêtent une importance considérable.

Le mouvement syndical suédois soutient la ratification de la Convention de l'OIT nº 94 sur les clauses de travail dans les contrats publics.

En outre, voir ci-dessus pour le travail avec ACI..

Unionen

Unir les métallurgistes

En Suède, les trois confédérations (pour les manuels, les employés et les universitaires) collaborent sur un certain nombre de questions diverses. La collaboration qui s'impose le plus concerne la négociation collective au niveau national, où nous coordonnons nos revendications et notre action dans le processus de négociation avec les employeurs.

Nous estimons avoir un mouvement syndical puissant dans l'industrie métallurgique avec un taux moyen de syndicalisation d'environ 80%. D'autre part, aucune discussion n'a eu lieu sur une fusion des trois confédérations.

Les syndicats de l'industrie collaborent mutuellement et ont signé 'l'accord de coopération sur le développement industriel et la rémunération' (accord industriel). Les six syndicats sont les suivants: l'Association suédoise des ingénieurs diplômés, IF Metall, Unionen, la Fédération suédoise des travailleurs de l'alimentation, la Fédération suédoise des ouvriers de l'industrie du papier, la Fédération des travailleurs forestiers et de l'industrie du bois. En outre, la Fédération suédoise des travailleurs des industries graphiques participe également à cette coopération syndicale.

Sociétés transnationales

Unionen a réalisé un guide pratique, des manuels/documents de formation pour les activités menées dans les domaines des codes de conduite et des accords-cadres internationaux.

Unionen a également mené une étude pour procéder à l'examen de 19 codes de conduite d'entreprises suédoises (dont le siège est en Suède) ou qui ont des liens solides avec la Suède. Le but de l'étude était d'analyser le contenu des codes de conduite des entreprises dans les domaines des droits syndicaux et des conventions de base de l'OIT.

Unionen a mené le projet 'Influence locale dans le monde'. En mai 2005, l'exécutif du SIF a décidé d'allouer des ressources pour mener un projet visant à accroître l'influence locale de Sif/Unionen dans des entreprises étrangères. L'objectif du projet était de faire en sorte que, pour le Congrès en 2008, Sif/Unionen devrait avoir mis au point une autre façon de travailler au niveau local pour éviter les pertes d'emplois inutiles. La position des responsables élus de Sif/Unionen dans les entreprises étrangères doit être renforcée et les activités syndicales au niveau local doivent être développées pour passer de la surveillance continue à la prise d'initiatives. Dans le cadre du projet, de nouveaux outils et de nouvelles méthodes pour accroître l'influence dans les entreprises internationales doivent être mises au point. L'expérience et les résultats de ce projet devraient conduire à de nouveaux programmes de formation pour les responsables élus et les médiateurs de Unionen.

D'une manière générale, on peut dire que 'l'influence locale dans le monde' était un projet de développement très apprécié des participant(e)s au niveau local. Les méthodes et les outils produits ont également été utilisés 'dans les situations graves'. Le projet a donné aux gens sur le terrain une plus grande confiance en soi, qui s'est trouvée encore renforcée quand des effets ont commencé à se faire sentir. La méthode de travail qui a été développée a permis de définir d'autres façons d'accroître l'influence syndicale dans les entreprises étrangères.

Syndicalisation des non-syndiqués

	2005 Sif	***2006*** Sif	***2007*** Sif	***2008*** Unionen
Nombre total de membres*	301.086	294.481	287.958	412.354
dont affiliés à la FIOM	123.549	122.600	121.000	121.000
dont nombre de femmes (total Sif/Unionen)	114.026	110.809	107.739	186.899
dont pourcentage de non manuels (cols blancs)	100 %	100 %	100 %	100 %

* à l'exclusion des retraités, des étudiants, des travailleurs indépendants (toutes les données au 1er janvier de l'année)

Emploi précaire

La Suède est l'un des rares pays avec une convention collective générale qui couvre les salariés embauchés par une agence de travail temporaire. La convention stipule que les salariés embauchés pour une durée temporaire doivent bénéficier des mêmes conditions que le personnel de l'entreprise cliente. Il s'agit d'un des domaines où nous avons éprouvé des difficultés à syndiquer la main-d'œuvre, en raison de son degré élevé de mobilité. Toutefois, c'est l'un des domaines où nous avons obtenu la plus forte augmentation du nombre de membres.

Droits des travailleurs/euses

Unionen participe activement au point de contact national à la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Au niveau national comme au niveau international, les activités de formation que nous avons menées et qui concernent les normes fondamentales du travail de l'OIT revêtent une importance considérable.

Le mouvement syndical suédois soutient la ratification de la Convention de l'OIT nº 94 sur les clauses de travail dans les contrats publics.

En outre, voir ci-dessus pour le travail avec des ACI.

Sveriges Ingenjörer
(Association suédoise des ingénieurs diplômés)

Unir les métallurgistes

Dans le cadre des syndicats de l'industrie, Sveriges Ingenjörer (Association suédoise des ingénieurs diplômés), Unionen et IF Metall collaborent dans les négociations. Les trois organisations syndicales élaborent conjointement une politique de négociation avant le début des négociations.

Par le biais de SACO (Confédération suédoise des diplômés de l'Université), Sveriges Ingenjörer est affilié à la Confédération syndicale internationale (CSI).

Sociétés transnationales

Sveriges Ingenjörer est également affiliée aux fédérations syndicales internationales FIOM, ICEM et UNI. Ces fédérations internationales mondiales joignent leurs efforts dans leurs secteurs industriels pour établir et soutenir des activités syndicales dans toutes les régions du monde, notamment dans les pays en développement, mais aussi pour signer des accords-cadres internationaux (ACI).

Négociation collective

Des négociations détaillées ont précédé les dernières négociations collectives au niveau national pour la période 2007-2010. En dépit de l'attitude très difficile et parfois déraisonnable des employeurs, Sveriges Ingenjörer a réussi à obtenir de bonnes améliorations pour ses membres, grâce à sa force, mais surtout en raison de la bonne solidarité du côté syndical, avec des organisations qui possèdent une structure de négociation commune.

Les résultats suivants obtenus par Sveriges Ingenjörer méritent d'être mentionnés:

- de bonnes conditions qui ont permis aux membres d'obtenir une réelle augmentation salariale
- une réduction de la durés du travail se montant au total à 8,5 jours de congés payés par an
- les salariés qui ont négocié l'abandon de leur droit à la rémunération des heures supplémentaires ne doivent pas être traités injustement, mais recevoir dans l'avenir une compensation équivalente
- le droit au congé parental payé par l'employeur passe de trois à quatre mois
- les personnes nouvellement embauchées ont droit à une heure d'information syndicale de leur association professionnelle, prise dans les heures de travail
- Sveriges Ingenjörer a également réussi à mettre un terme à plusieurs changements qui aggravaient la situation et que les employeurs voulaient imposer, tels que
- l'absence d'augmentation de salaire pour beaucoup de membres
- l'utilisation de clauses préliminaires pour forcer des sections syndicales locales à s'écarter des conventions collectives nationales et saper ainsi les conditions d'emploi au niveau local (de tels écarts des conventions nationales sont admissibles dans les entreprises et peuvent s'appliquer au niveau individuel.)
- une augmentation de la proportion d'emplois temporaires précaires au détriment des emplois permanents assurés.

Solidarité internationale

Sveriges Ingenjörer n'a participé à aucune des campagnes de solidarité mentionnées..

Syndicalisation des non-syndiqués

Après le changement de gouvernement en Suède, des modifications ont été apportées au régime de l'assurance-chômage, ce qui a amené une augmentation de la cotisation à la caisse de chômage. Cela a eu un effet négatif sur le niveau de syndicalisation, notamment pour les syndicats appartenant à LO et TCO. Les affiliés de SACO n'ont pas perdu autant de membres. Sveriges Ingenjörer a intensifié ses activités de recrutement et travaille avec persistance pour obtenir une plus grande présence dans le débat public, en offrant davantage de services et en les améliorant. Les activités sont ciblées en fonction de la catégorie de salariés que nous voulons contacter

Nous travaillons systématiquement pour lancer des activités dans les districts où nous voulons renforcer notre présence au niveau local. Nous travaillons également au développement et à la révision des documents qui offrent un soutien à nos responsables élus. Cela signifie qu'il est plus facile pour nos agents de démontrer l'utilité d'être membre de Sveriges Ingenjörer, tant pour les membres actuels que pour les personnes pouvant être syndiquées. Nous soutenons également les réseaux de femmes et avons entrepris des efforts pour mettre en place des antennes locales pour le personnel des entreprises utilisant les technologies de l'information et pour les services d'assistance technique. Des efforts sont aussi entrepris pour recruter des membres dans l'industrie. Certaines de ces activités se déroulent en collaboration avec d'autres syndicats professionnels.

Nous menons des efforts intensifs dans les universités pour recruter des étudiant(e)s et faire comprendre aux élèves des instituts technologiques le sens et la valeur de l'adhésion syndicale. Nous continuons de travailler à la réalisation et l'amélioration des documents

utilisés dans les négociations salariales et sur le processus à entreprendre quand les entreprises doivent procéder à des réductions. Un ensemble de moyens (tool kit) destinés aux responsables élus a été réalisé et se trouve sur Internet. La formation et l'échange d'expériences entre responsables syndicaux se déroulent en permanence, ce qui sert à la fois directement et indirectement aux membres et aux sections locales.

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de membres	~105.000	~106.000	~117.000	~116.000
dont affiliés à la FIOM	~22.000	~22.000	~22.000	~22.000
dont nombre de femmes				~5.000
dont nombre de non-manuels (cols blancs)				~22.000

Travailleuses

Plus de 20% de femmes sont membres de notre organisation syndicale. La proportion de femmes cadres parmi les membres est à peu près équivalente à la proportion de femmes membres. La moitié des membres du comité exécutif de Sveriges Ingenjörer sont des femmes.

Le syndicat organise régulièrement pour les responsables élus une formation sur les questions concernant l'égalité des chances et le congé parental (qui s'adresse à la fois aux femmes et aux hommes). Des comparaisons statistiques sont établies régulièrement entre les salaires de départ des jeunes ingénieurs diplômés, hommes et femmes. Les résultats sont utilisés pour engager un débat sur la question, qui (naturellement) vise à éliminer les écarts de salaire sans raison d'être. Il y a de nombreux réseaux de femmes dans tout le pays, qui contribuent à accroître les contacts et les échanges d'informations entre les ingénieures.

Emploi précaire

La négociation collective a réalisé quelques progrès en 2007 dans le domaine de l'emploi précaire. Les résultats sont les suivants:

- augmentation de la durée du congé parental payé
- une heure de formation syndicale de base pour toutes les personnes nouvellement embauchées, ce qui permet de connaître les conditions d'emploi du personnel
- création de plusieurs groupes de travail pour renforcer les conditions de travail des femmes sur le marché de l'emploi dans plusieurs domaines de négociation.

Sveriges Ingenjörer répond également à de nombreuses demandes de renseignements du gouvernement concernant les conditions d'emploi précaires avant la présentation de projets de loi au Parlement, notamment sur l'évolution de l'emploi temporaire. Nous participons également à la vérification des conditions d'emploi des personnes qui n'appartiennent pas à l'Union européenne et qui demandent un permis de travail.

Droits des travailleurs/euses

Sveriges Ingenjörer représente SACO, Suède, au point de contact national à la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, à la Commission syndicale consultative (TUAC) auprès de l'OCDE à Paris, et à son groupe de travail sur le commerce mondial et les investissements.

SUISSE

UNIA

Structures mondiales

Unia mène des activités en Suisse depuis le 1er octobre 2005. Il s'agit d'un syndicat interprofessionnel qui est né de la fusion des syndicats SMUV (métallurgie), GBI (construction, produits chimiques, commerce), VHTL (ventes, services alimentaires, agroalimentaire, transport) et Unia/action dont le domaine d'activité était les ventes et les services alimentaires.

Sa fondation a marqué non seulement l'émergence d'une forte organisation de métallurgistes, mais aussi d'un puissant syndicat industriel.

Sociétés transnationales

En ce qui concerne les sociétés transnationales, nous nous sommes concentrés sur les activités et la coopération avec les comités d'entreprise européens.

En Suisse, nous avons réussi à poursuivre et développer des activités dans les comités d'entreprise européens, notamment dans des groupes transnationaux comme Rieter, Rio Tinto (anciennement Alcan) et Novelis, ainsi que l'instauration d'un comité d'entreprise européen chez Johnson Electric (anciennement Saia Burgess).

En outre, 'dans les coulisses' et dans les limites de nos capacités, nous avons coopéré ou nous nous sommes engagés à fournir une aide active à des comités d'entreprise européens dans des sociétés transnationales comme ABB, Alstom, Sulzer, Siemens, Schindler, Bosch, Leica, Georg Fischer, Agie Charmilles, Bucher Industries, Bühler, Geberit, Huber und Suhner, Von Roll Isola.

Malgré d'énormes efforts, nous n'avons malheureusement pas réussi au niveau international à établir des comités d'entreprise mondiaux dans des entreprises comme ABB, Sulzer, Georg Fischer.

Toujours dans cette période, à la demande des syndicats membres de la FIOM, nous avons entrepris des clarifications et obtenu des informations sur des investisseurs et des changements de propriétaire.

Négociation collective

Nous avons réussi à renouveler à partir du 1er janvier 2005 pour une durée de cinq ans jusqu'au 31 décembre 2010, la convention collective couvrant les secteurs des machines, de l'électricité et de la métallurgie, qui est notre convention collective la plus importante. Dans des négociations intenses et difficiles, notre syndicat a réussi à maintenir la convention existante et à l'étendre et l'améliorer sur certains points.

Dans les négociations au niveau des entreprises entre les directions et les comités d'entreprise (comités du personnel), nous avons été généralement en mesure d'obtenir d'importantes hausses salariales dans les limites de l'inflation annuelle, c'est-à-dire le maintien du pouvoir d'achat.

Solidarité internationale

Nous avons engagé une forte action de soutien pour notre collègue coréen du syndicat KCTF de l'entreprise Tetra Pak qui a commencé une grève de la faim devant le siège social de l'entreprise à Fribourg dès la décision de fermeture de l'usine en Corée.

Des actions de solidarité ont eu lieu à la fermeture de Nokia en Allemagne.

Des contributions financières ont eu lieu en faveur des collègues syndiqués en Biélorussie.

Des messages de solidarité ont été envoyés lors de conflits du travail.

Syndicalisation des non-syndiqués

L'action menée dans le domaine interprofessionnel est l'une des plus grandes préoccupations du syndicat Unia. Nous sommes actifs dans tous les domaines des contrats d'emploi de droit privé. Un domaine important de notre travail concerne les emplois de services dans lesquels de nombreuses femmes sont employées. Durant les quatre premières années qui ont suivi la création de Unia, les effectifs ont augmenté considérablement dans le secteur des services. Dans ce secteur, déjà 50% des membres sont des femmes.

Avec chaque année qui passe, Unia devient de plus en plus jeune. Un peu plus de 70% des membres sont âgés de moins de 40 ans. Environ 7% sont des apprentis pour lesquels des campagnes ciblées sont menées dans les écoles professionnelles.

Jusqu'à présent, nous n'avons pas encore réussi à prendre pied chez les employés administratifs. Divers programmes ont été effectués, notamment dans les secteurs industriels traditionnels, qui visaient à attirer un plus grand nombre d'employés à Unia. Nous poursuivrons nos efforts dans les années à venir pour obtenir aussi un soutien important parmi les employés.

	2005	*2006*	*2007*	*2008 **
Nombre total de membres	189.126	186.261	182.282	181.000?
dont affiliés à la FIOM	62.064	57.293	57.293	57.000?
dont nombre de femmes	33.797	33.916	34.015	34.000?
dont nombre de non-manuels (cols blancs)	13.000	13.000	13.000	13.000?

* Les résultats pour 2008 étaient attendus au moment de la préparation de ce rapport.

Travailleuses

Le nombre d'adhérentes du syndicat Unia employées dans l'industrie a augmenté régulièrement depuis 2005. Bien qu'elles ne représentent que 6% du nombre total des membres dans tous les secteurs réunis, elles atteignaient déjà 22% des membres dans le secteur Industrie en 2008. La moitié des femmes travaillent dans l'industrie horlogère, 25% dans le secteur des machines et les 25% restantes se répartissent dans les industries chimique, textile et alimentaire. Le secteur Industrie du syndicat Unia a établi des espaces de rencontre pour les adhérentes; ces lieux de discussion sont destinés à donner une formation syndicale et une motivation pour lutter activement.

Emploi précaire

En 2008, une convention collective a été négociée pour les agences de travail temporaire.

Dans le cadre de la liberté de circulation des personnes en Europe, les mesures de soutien (légales) ont été renforcées pour empêcher le dumping social, notamment sur les salaires.

Droits des travailleurs/euses

Une plainte déposée par les syndicats suisses à l'OIT a été approuvée.

> Le gouvernement suisse refuse toujours de réglementer juridiquement la protection des représentant(e)s du personnel. Il préfère voir cette question réglée par de nouvelles conventions collectives.

…oo0oo…

Imprimé en 2009

Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie
54 bis, route des Acacias, Case Postale 1516
CH-1227 Genève, Suisse
info@imfmetal.org, www.imfmetal.org