Dans cette édition

Organisation, lutte et changement 2

Les conférences internationales de tie donnent de l'espoir

ExChains Vêtements 4

La digitalisation dans l'industrie de vêtements

Bangladesh : Licenciements annulés chez un sous-traitant de H&M et IKEA

ExChains Jus d'orange 6

Des progrès malgré la pandémie

ExChains Vin 7

Première expérience de mapping en Afrique du Sud

VidaViva 8

Élargissement et échange au sein du réseau

Mozambique: La force des jeunes multiplicateurs

Syndicats de base 9

La rencontre de Dijon renforce les échanges internationaux

Mouvements de recherche 10

Les jours de grève à la lumière de la protection de la santé chez Amazon : Les travailleurs utilisent le mapping

Thème de la digitalisation 11

Travail de pionnier chez H&M et dans l'industrie : «La digitalisation entre tes mains»

Un nouveau départ pour la coordination Daimler ?

Préface

Renforcement des réseaux existants, création de nouveaux liens

Début juillet a eu lieu à Berlin la deuxième conférence internationale 'International-Solidaire-Fort', organisée par tie en collaboration avec la section commerce de ver.di, la fondation Rosa Luxemburg et la fondation Friedrich Ebert. Nous nous sommes ensuite réunis à Francfort-sur-le-Main pour une réunion de travail de tie avec les militant·e·s clés de nos réseaux.

Ces rencontres sont essentielles pour notre travail : les collègues du Nord et du Sud s'y rencontrent comme des égaux, discutent de leurs expériences et de leurs efforts pour construire le mouvement syndical et développent et approfondissent des approches de coopération. L'accent a été mis sur la digitalisation et la transformation de secteurs entiers tels que le commerce de détail et de gros, l'industrie automobile et la production de vêtements, ainsi que sur les tentatives de créer un mouvement et une

tie Bildungswerk e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt
adresse mail: info@tie-germany.org

Site web: **www.tie-germany.org, www.exchains.org**
Facebook: **TIE Bildungswerk, TIE Global**
Instagram: **tie_germany, tieglobal**
Twitter: **tie_germany**

Destinataire Compte de dons: TIE Bildungswerk e.V.
IBAN Compte de dons: DE76500502010000861685
BIC Compte de dons: HELADEF1822

STIFTUNG MENSCHENWÜRDE UND ARBEITSWELT

mobilisation à l'aide d'instruments issus du travail sur la santé afin d'obtenir des changements dans l'intérêt des travailleurs. Les discussions et la planification nous ont permis de développer les réseaux et les relations de travail existants et d'en créer de nouveaux.

Dans ce bulletin d'information, nous rendons compte des conférences et des expériences de notre travail en réseau, que nous continuons à approfondir grâce à la discussion commune. Nous espérons ainsi contribuer à une discussion commune.

Faites un don pour notre travail !

Avec ce bulletin, nous souhaitons toujours remercier tous nos fidèles ami·e·s, donateurs et soutiens : sans votre soutien, les réseaux tie ne pourraient pas agir de manière indépendante et auto-organisée comme ils le font. Lors des conférences, une multitude de nouvelles idées pour le développement de notre travail ont vu le jour. Pour que nous puissions réussir à les mettre en œuvre, nous avons besoin de votre soutien. C'est pourquoi nous vous invitons à faire un don pour notre travail. Chaque montant nous aide à développer notre travail et à maintenir vivant notre travail syndical international.

Transférez vos dons directement sur le compte mentionné ou cliquez sur le bouton de donation sur notre site web www.tie-germany.org.

Vos réactions et remarques sur ce bulletin sont toujours les bienvenues !

Bonne lecture et salutations solidaires,
tie Bildungswerk e.V.

Organisation, lutte et changement

Les conférences internationales de tie donnent de l'espoir

Des militant·e·s syndicaux des cinq continents se sont rencontrés à Berlin et à Francfort en Allemagne pour un échange direct. Les 5 et 6 juillet, la conférence de tie et ver.di a eu lieu en collaboration avec la Friedrich-Ebert-Stiftung et la Rosa-Luxemburg-Stiftung. La réunion de travail de tie Global s'est tenue du 8 au 10 juillet. Des militants syndicaux de différents réseaux tie ont participé aux conférences, comme le réseau VidaViva et Jus d'orange avec des représentants du Brésil, du Mozambique et de la Colombie, le réseau ExChains-Vêtements avec des militants d'Asie du Sud et le réseau Vin avec des collègues d'Afrique du Sud.

Lors de la conférence de Berlin, les participants, plus de 100 membres de comités d'entreprise et militants syndicaux du commerce de gros et de détail venus de toute l'Allemagne, ainsi que les délégations internationales, ont eu l'occasion d'échanger et de réfléchir sur leurs pratiques, tout en présentant de nouvelles perspectives et possibilités pour le travail international. La conférence était organisée en trois parties : Compréhension de la transformation, approches stratégiques des syndicats et des représentant·e·s des travailleurs sur le lieu de travail et planification commune. Le premier thème principal était l'analyse de l'impact de la digitalisation sur les chaînes de valeur. L'accent a été mis sur les expériences en Inde et au Bangladesh dans la production de vêtements et en Allemagne dans la vente au détail de vêtements. C'est surtout l'intensification du travail et les contraintes pour la santé des employés qui ont été soulignées comme sources de conflits. A cela s'ajoute la perte de contrôle du processus de travail par les travailleurs.

Dans la deuxième partie des stratégies syndicales, il faut souligner les succès du réseau de jus d'orange au Brésil ainsi que les premières expériences de négociations collectives sur la digitalisation menées par le syndicat ver.di chez H&M. Les négociations collectives avec H&M constituent une initiative innovan-

te, dans la mesure où les travailleurs doivent avoir la possibilité de concevoir la technologie et de décider à l'avance des technologies qui seront utilisées sur le lieu de travail et de la manière dont elles le seront. Il s'agit de permettre des changements de technique et d'organisation qui évitent les effets négatifs sur la vie et la santé.

Les groupes de travail ont permis d'approfondir l'échange d'expériences. Les outils de compréhension commune et de mobilisation utilisés de manière stratégique ont été discutés, ainsi que les résultats obtenus par la mise en œuvre des mesures élaborées. La conférence a également offert un espace de planification active pour élaborer ensemble des mesures visant à renforcer la coopération internationale et à définir les prochaines étapes concrètes du soutien mutuel des luttes dans les différents pays.

Des militants syndicaux d'Allemagne, d'Italie, de France, d'Espagne, du Mozambique, de Colombie, d'Afrique du Sud, d'Inde, du Bangladesh et du Brésil ont participé à la conférence de Francfort. Le thème de la digitalisation a été approfondi et de nouvelles formes de régulation des conflits de classe ont été discutées en tant que cadre politique du travail syndical. Un autre thème central a été le nombre croissant et l›influence des organisations non gouvernementales (ONG) sur la négociation des conditions de travail. Celles-ci, ainsi que les nouvelles formes de régulation étatique, visent toujours à réduire le pouvoir des syndicats et à contenir ainsi la relation conflictuelle entre le capital et le travail. Il s›agit de nouvelles stratégies du capital qui posent de nouveaux défis aux luttes des travailleurs et des travailleuses et qui réduisent leur rôle en tant qu›acteurs du changement.

Les différents réseaux de tie (Vida Viva, Jus d'orange, Vin, ExChains Vêtements, les réseaux d›entreprises comme Freudenberg et Daimler, Digitalisation) ainsi que d'autres syndicats de base avec lesquels des liens existent déjà, comme SiCobas en Italie, SUD en France et la CGT en Espagne, ont discuté des approches avec lesquelles les syndicats font face aux changements dans le monde du travail, des stratégies concrètes des réseaux et de ce qui doit être amélioré.

Les discussions ont favorisé les échanges entre les pays et les militants. Les travailleurs sont les principaux acteurs et leur perspective est essentielle. Pour les réseaux profonds, il est essentiel de donner une voix directe aux travailleurs. «En outre, la participation croissante d'une nouvelle génération de militants à l'organisation et au déroulement de la conférence nous remplit de fierté et d'espoir pour l'avenir», se réjouit un syndicaliste de longue date du Brésil. Lors des deux conférences, il est apparu clairement que ces rencontres ne sont pas des événements informels sans lien avec la pratique quotidienne, mais des processus à long terme et en pleine croissance. Les thèmes abordés montrent à quel point il est important que les syndicats soient conscients de ces défis sur tous les continents du Sud et du Nord de la planète et qu'ils les relèvent ensemble.

Ces rencontres étaient pleines de symbolisme. Elles ont eu lieu après deux longues années de pandémie, au cours desquelles nous n'avons pas pu nous réunir face à face pour discuter ensemble de questions importantes, alors que les défis auxquels nous sommes confrontés se sont massivement accrus. Les conditions sont désormais réunies pour une action concrète et une coopération internationale. «Nous quittons cette réunion avec le sentiment d'un nouvel espoir et la certitude que nous ne sommes pas seuls», s'accordent à dire les militants.

Autres images de
la conférence de ver.di

ExChains Vêtements

Le réseau TIE ExChains vise à créer des liens entre les travailleurs du commerce de détail et de l'industrie du textile et de l'habillement d'Europe et d'Asie qui travaillent le long de la chaîne d'approvisionnement mondiale. La solidarité mutuelle est essentielle à la survie de la lutte mondiale contre l'exploitation et la pauvreté dans cette industrie. Au sein d'ExChains, TIE travaille depuis 2002 avec des syndicats régionaux indépendants. Ce sont aujourd'hui : le FTZ&GSEU au Sri Lanka, le NGWF au Bangladesh, le GAFWU à Chennai/Inde, le GATWU à Bangalore/Inde, le syndicat ver.di en Allemagne ainsi que, plus récemment, le MIT espagnol et le SI-Cobas italien.
Des stratégies communes sont développées pour encourager l'auto-organisation des travailleurs et mettre en place une pratique syndicale tout au long de la chaîne de création de valeur. Les syndicats des pays producteurs collaborent en outre au niveau régional et développent de nouvelles approches d'organisation au-delà des campagnes ponctuelles

ExChains Vêtements

La digitalisation dans l'industrie de vêtements

De grands changements sont en cours dans l'industrie de l'habillement et dans le secteur de la fast fashion. La digitalisation est le mot d'ordre : les marques mondiales veulent rendre la fast fashion plus rapide, plus légère et plus flexible, ce qui aura des conséquences catastrophiques pour les travailleuses et les travailleurs tout au long de la chaîne de valeur. Tie Asia a organisé une conférence du réseau ExChains à Delhi afin de discuter de ce changement et de développer des stratégies syndicales. Dithhi Bhattacharya rapporte.

Que signifie la digitalisation dans l'industrie mondiale de l'habillement ?

Tout d'abord, la digitalisation n'est pas une technologie isolée, mais une transformation globale du travail par des changements technologiques et organisationnels, à petite et à grande échelle, visibles et invisibles dans les usines. Il ne s'agit pas seulement d'introduire de grandes machines, des robots ou d'automatiser complètement le travail. Cela peut être une partie, mais il s'agit fondamentalement de changements vers la standardisation, la fragmentation et la rationalisation des processus de travail, ainsi que la collecte et l'analyse numériques de toutes les données, afin de réorganiser le travail, de minimiser les coûts et d'augmenter l'efficacité.

Deuxièmement, la digitalisation de la chaîne de valeur des vêtements a des implications différentes pour les marques et les fabricants. Les deux ont des intérêts différents. En premier lieu, les marques veulent savoir comment travaillent leurs fournisseurs afin de les contrôler davantage. Pour les fabricants, en revanche, la digitalisation signifie plus d'efficacité, de productivité et moins de dépendance vis-à-vis d'une «main-d'œuvre gênante». Dans ce contexte, l'ampleur de la digitalisation sera variable et dépendra de nombreux facteurs. Il variera d'une région à l'autre, en fonction de la disponibilité d'une main-d'œuvre bon marché et abondante, et d'un fabricant à l'autre, en fonction de la taille, du capital disponible et de la volonté d'investissement des entreprises.

Peux-tu donner des exemples de digitalisation dans le secteur ?

Les marques de vêtements ont commencé à utiliser différents logiciels pour la planification numérique de la production (Fast React Systems), la création d'une image numérique du site de production (ResQ) et la standardisation de la planification et des processus de production (GSDCost). Les marques utilisent de plus en plus les technologies de suivi et de traçabilité afin d'accroître leur influence sur les fournisseurs du monde entier. Les développements technologiques tels que la RFID permettent aux sièges des marques de suivre leurs produits à partir du moment où un rouleau de tissu quitte l'usine d'un fournisseur jusqu'à

ce qu'il soit mis en vente dans leurs magasins à l'autre bout du monde. Le contrôle accru des marques sur les fournisseurs a renforcé l'exploitation des travailleurs en usine par des exigences de production toujours plus strictes et plus rapides.

La digitalisation transforme également le travail des travailleurs du commerce de détail dans le Nord mondial. Comme nous l'avons analysé dans notre travail avec les comités d'entreprise en Europe, les marques restructurent leurs concepts et stratégies de vente au détail. Cela se traduit par un mélange de commerce en ligne et hors ligne, où les produits sélectionnés peuvent être retirés ou livrés. Le rôle des travailleurs dans le commerce de détail s'en trouve totalement modifié.

Dans les usines de confection du Sud, différentes technologies qui constituent la digitalisation ont également fait leur apparition, depuis le contrôle et l'échantillonnage des tissus jusqu'à la finition, l'emballage et l'expédition, en passant par la coupe, l'impression, la broderie, la couture et la broderie. L'ampleur et la diffusion sont encore très inégales et limitées, mais elles progressent.

Comment comptez-vous réagir à ces changements ?

Nous étions d'accord sur le fait que nous devions construire et renforcer les syndicats dans la production et le commerce de détail sur leurs lieux de travail, car c'est là que l'exploitation des travailleurs a lieu et c'est là qu'ils peuvent intervenir directement. Cependant, il a été convenu que les syndicats au niveau de l'usine ne peuvent pas, à eux seuls, négocier avec de puissantes entreprises transnationales telles que les marques mondiales H&M, Inditex, Primark, etc. Pour y parvenir, le pouvoir syndical et de négociation doit être étendu du niveau de l'usine/du magasin à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des marques de vêtements. Par conséquent, la construction de la solidarité, de stratégies communes et de nouveaux instruments tout au long des chaînes d'approvisionnement est la prochaine étape importante. Là où les syndicats sont suffisamment forts, ils doivent négocier avec la direction l'introduction de nouvelles technologies sur le lieu de travail et ce n'est que lorsque le syndicat donne son accord que celles-ci peuvent être introduites de la manière jugée appropriée par les travailleurs.

qui attirent certes l'attention, mais ne permettent pas de construire un contre-pouvoir dans les entreprises. Dans le commerce de détail local également, nous cherchons ensemble de nouvelles approches syndicales face à la précarisation, à la division du personnel, aux bas salaires et à la digitalisation.

ExChains Jus d'orange

Trois entreprises brésiliennes dominent 80% du marché mondial du jus d'orange à base de concentré. Les cueilleurs d'oranges sont pour la plupart des travailleurs migrants originaires des régions pauvres du Brésil. Les conditions de travail et de vie de ces travailleurs sont souvent catastrophiques. Les conditions de travail sont même souvent proches de l'esclavage. En 2015, TIE a donc fondé un réseau syndical le long de la chaîne de création de valeur du jus d'orange avec le département Commerce de ver.di, des délégués du personnel d'Edeka, Rewe et Kaufland et des syndicats brésiliens. L'expérience du réseau de l'habillement y joue un rôle

Bangladesh : Licenciements annulés chez un sous-traitant de H&M et IKEA

L'entreprise Zaber & Zubair Fabrics Ltd. à Gazipur, au Bangladesh, produit notamment pour les multinationales suédoises H&M et Ikea. Les travailleurs de ce fournisseur ont commencé à s'organiser en début d'année. Ils ont adhéré à la National Garments Worker Federation (NGWF) afin d'obtenir de meilleures conditions de travail. Ils avaient réclamé des primes pour les jours fériés, le respect du salaire minimum, des primes de nuit et d'autres bonus qui avaient été supprimés par la direction. En réaction, l'entreprise a licencié 84 travailleurs en avril 2022. Et ce n'est pas tout : la direction a accusé 250 travailleurs d'avoir fait grève illégalement. Avec des conséquences dramatiques : La police a arrêté les 84 travailleurs licenciés. En outre, des tentatives d'intimidation ont été menées par la police et des voyous engagés contre les autres syndicalistes.

important. Le réseau vise à organiser des actions concrètes sur le lieu de travail et à renforcer l›action syndicale dans la récolte, la transformation, la vente et tout au long de la chaîne de valeur. Au Brésil, c›est la première fois que des syndicats de travailleurs de plantations et de travailleurs de l›industrie collaborent au-delà des frontières organisationnelles.

ExChains Vin

Le réseau TIE-ExChains est en train de mettre en place un deuxième réseau agricole le long de la chaîne d'approvisionnement du vin. Il s'appuie sur l'expérience des luttes des travailleurs brésiliens dans les orangeraies, de ver.di Handel et des collègues du commerce de détail allemand. Le syndicat des travailleurs agricoles CSAAWU, principalement organisé dans la région du Western Cape en Afrique du Sud, fait partie du réseau et renforcera les luttes des collègues sur place et dans le commerce de détail allemand. La nouvelle possibilité de coopération entre les ouvrières agricoles sud-africaines et brésiliennes, ainsi que nos collègues du réseau VidaViva

Solidarité avec les collègues du Bangladesh

Message de solidarité du comité central d'entreprise d'Ikea en Allemange

Le conflit a reçu un soutien international : le département Commerce de ver.di, la commission fédérale des conventions collectives de ver.di chez H&M, le comité central d'entreprise d'IKEA Allemagne ainsi que des travailleurs de H&M soutiennent leurs collègues de la NGWF. «La liberté d'action syndicale et des conditions de travail sûres ne sont pas des prestations volontaires dont on peut se vanter dans des discours du dimanche, mais que l'on peut ignorer par ailleurs», peut-on lire dans la prise de position de ver.di. Par le biais d'actions photos et de vidéos, les syndicalistes ont demandé à H&M et IKEA de faire pression sur la direction de Zaber & Zubair et ont montré leur solidarité avec leurs collègues du Bangladesh pour que les attaques contre les travailleurs cessent et que les revendications du syndicat soient satisfaites. Cette solidarité a porté ses fruits : la direction du fournisseur a annulé les licenciements, abandonné les accusations et négocie désormais avec le syndicat la mise en œuvre de ses revendications.

ExChains Jus d'orange

Des progrès malgré la pandémie

Au Brésil, les employeurs profitent de la période de pandémie pour accélérer encore les changements sur le lieu de travail et retirer des droits. Malgré cela, le réseau de jus d'orange a réussi à rester actif. Il s'est même développé, passant de 23 à 41 organisations syndicales. Sur le fond, de nombreuses activités syndicales ont été menées avec les premiers succès. Aujourd'hui, le réseau dispose d'environ 80 multiplicateurs et multiplicatrices formés pour utiliser différents instruments avec les travailleurs sur les lieux de travail. L'outil le plus im-

au Mozambique, permettra une coopération Sud-Sud ainsi qu'un travail international tout au long de la chaîne d'approvisionnement, jusque dans le commerce de détail alimentaire allemand.

VidaViva

Le réseau TIE VidaViva s'attaque aux questions de santé pour organiser les travailleurs. Les membres actifs du réseau signalent que les problèmes de santé liés au travail ne cessent d'augmenter dans le monde entier. Les entreprises disent aux travailleurs qu'ils devraient manger plus sainement et faire du sport pour mieux tenir le coup. L'organisation du travail est de plus en plus axée sur l'efficacité, les contraintes augmentent. Au sein de VidaViva, les travailleurs développent des stratégies solidaires pour réduire les contraintes et prendre le contrôle de leur travail quotidien. Le réseau ne veut toutefois pas simplement rendre les lieux de travail plus sains, mais organiser la résistance syndicale contre les impositions toujours nouvelles des entreprises pour

portant est le mapping. Et il porte ses fruits. A São Paulo, par exemple, les syndicats ont réussi à négocier une modification du système de mesure de la production ainsi que des améliorations ergonomiques pour protéger la santé des travailleurs. L'introduction d'un nouveau système pour une plus grande transparence lors de la pesée, grâce à la participation des syndicats, a également fait l'objet de négociations importantes. Afin de se renforcer davantage pour ce travail, le réseau propose également des formations sur la négociation, la prise de parole en public et le leadership.

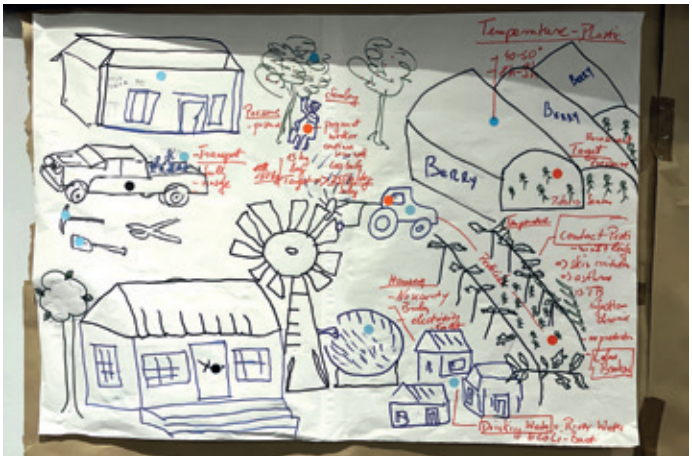
ExChains Vin

Première expérience de mapping en Afrique du Sud

En mai 2022, des représentants de tie Brésil, tie Allemagne et des collègues d'entreprise du syndicat CSAAWU des secteurs du vin, des oranges et de l'industrie laitière se sont rencontrés en Afrique du Sud. Avec le soutien de la fondation Rosa Luxemburg, les collègues ont été formés pour réaliser les mappings de la santé. Les premières expériences et les résultats de deux fermes pilotes ont pu être présentés en juillet lors de la conférence internationale de ver.di à Berlin.

Les militants de CSAAWU ont rapporté que grâce au 'mapping de la santé', les collègues des fermes ont parlé plus ouvertement et de manière plus détaillée que jamais de leurs problèmes au travail avec le syndicat. Sur cette base, ils espèrent obtenir de réelles améliorations grâce au mapping. L'expérience collective a été jugée très mobilisatrice. «Les mappings nous donnent la possibilité de faire un nouveau travail syndical», a déclaré Ryno Filander, président du syndicat. Les mappings doivent maintenant être appliqués dans toutes les fermes du CSAAWU. Le CSAAWU formera à cet effet les collègues des exploitations. Outre les importantes négociations salariales dans l'un des secteurs où les salaires sont les plus bas d'Afrique du Sud, la protection de la santé des travailleurs agricoles est laissée aux syndicats. Le ministère public du travail ne remplit pas sa mission.

Un autre thème central est l'avancée de la digitalisation tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Lors de la conférence tie à Francfort, Ryno Filander a expliqué que les machines de récolte guidées par GPS remplacent de plus en plus les ouvriers agricoles dans la viticulture en Afrique du Sud. Ces machines effectuent plusieurs tâches en même temps, comme le pesage et la détermination automatique de la teneur en sucre des raisins au moment de la récolte. De nouvelles techniques combinant la mécanisation et la digitalisation permettent de prévoir avec précision le moment de la récolte, et des drones sont utilisés pour pulvériser les pesticides. L'effet des nombreux licenciements dus à l'automatisation est dévastateur pour les travailleurs et leurs familles. Une moissonneuse-lieuse conduite par un seul chauffeur remplace le travail d'environ 100 ouvriers agricoles.



En moyenne, un salaire dans l'agriculture en Afrique du Sud fait vivre 8 personnes. Selon la CSAAWU, l'utilisation accrue de machines modernes va changer fondamentalement la situation des travailleurs agricoles et des syndicats. Il faut encore trouver une solution à ce problème.

Des réponses sensées aux défis ne peuvent être trouvées qu'ensemble tout au long de la chaîne d'approvisionnement et dans l'échange entre les travailleurs agricoles du monde entier. Lors de la conférence, les collègues ont décidé de développer leur coopération entre les travailleurs agricoles du Brésil, d'Afrique du Sud et du Mozambique et de se soutenir mutuellement dans les questions de mobilisation, d'organisation et de santé. Lors de la conférence de Berlin, les collègues de la CSAAWU ont également rencontré pour la deuxième fois des collègues du commerce de détail allemand de REWE, Kaufland, Edeka et real et ont parlé de leur situation sur le terrain et de la manière dont ils peuvent se soutenir mutuellement. Le long de la chaîne d'approvisionnement du vin, une première visite de collègues allemands de ver.di aura lieu prochainement en Afrique du Sud.

la vie. C'est pourquoi, depuis 2003, différents instruments ont été élaborés pour le travail de formation, l'auto-recherche, l'analyse des risques, le benchmarking orienté vers les travailleurs/euses, etc. afin de développer des stratégies sur le lieu de travail. Au Bangladesh, au Brésil, en Inde, en Colombie, au Mozambique, au Sri Lanka, en Afrique du Sud, en Turquie et en Allemagne, une bonne centaine de syndicats de différents secteurs sont actifs dans le réseau.

Rail sans Frontière

Le réseau Rail sans frontière regroupe principalement des travailleurs et des militants syndicaux du Maroc, du Sénégal, du Bénin, du Burkina Faso, du Mali, de France et d'Espagne. Des contacts ont également été établis dans d'autres régions, par exemple en Amérique du Nord et du Sud. Le réseau, fondé en 2010 à Casablanca, soutient et coordonne les luttes contre la privatisation des chemins de fer et pour des services publics accessibles à tous. Les militants échangent des informations sur les situations dans leurs pays respectifs et s'entraident

VidaViva

Élargissement et échange au sein du réseau

La pandémie a eu un impact considérable sur le travail du réseau VidaViva au Brésil, c'est pourquoi il est en train de reformer les syndicats. Une réunion aura lieu en août à São Paulo afin de permettre aux nouveaux syndicats de s'informer sur le travail et les outils utilisés par VidaViva et d'élargir la plateforme. Actuellement, le réseau travaille également à la mise en œuvre d'une application de documentation pour l'instrument de mapping. Elle aidera les syndicats à collecter et à partager des données et des informations sur les problèmes de santé des travailleurs, les problèmes sur le lieu de travail et les solutions proposées par les travailleurs eux-mêmes pour résoudre les problèmes rencontrés.

Renforcement en Colombie également

Le réseau VidaViva en Colombie est en phase d'expansion. Pendant la pandémie, les militants ont distribué 10.000 tracts aux travailleurs. Ils ont abordé la question de la pandémie de Corona et de la manière dont les entrepreneurs profitent de la crise pour intensifier l'introduction de nouvelles technologies et réduire les droits des travailleurs. En juin, le réseau a également élaboré un plan d'élargissement, en commençant par le secteur des transports. Une coopération avec le syndicat national du secteur est mise en place. La stratégie consiste à agir dans tous les États où des syndicalistes sont présents. En août, il est prévu de former 40 multiplicateurs de ce syndicat afin qu'ils puissent agir sur le lieu de travail en septembre. Le réseau colombien investit également dans une stratégie pour l'équipe de multiplicateurs afin de disposer de plus de capacités pour former d'autres militants dans différents secteurs.

Mozambique: La force des jeunes multiplicateurs

La lutte pour la justice sociale et le respect des droits importants des travailleurs restent un défi majeur au Mozambique. Ils sont exacerbés par les effets de la politique Covid-19 et la crise économique actuelle. Les travailleurs et leurs familles en souffrent. Tie Mozambique a donc développé une série d'activités visant à améliorer les conditions de santé des travailleurs et à encourager les efforts visant à améliorer les conditions sociales au niveau des entreprises en négociant des conventions collectives plus nombreuses et de meilleure qualité.

Afin d'être plus efficace, tie Mozambique a relancé la plateforme VidaViva avec 19 jeunes issus de différents secteurs. Ces jeunes militants mènent d'une part un travail de recherche et de mobilisation à l'aide du mapping de la santé afin d'identifier les pressions sur le lieu de travail, leurs causes et les stratégies pour les combattre. D'autre part, ils ont largement contribué à la négociation de meilleures conditions pour les travailleurs.

Voici quelques exemples récents d'acquis sociaux découlant des conventions collectives : le maintien des emplois et la non-restructuration des entreprises en période de Covid-19, l'augmentation du niveau des salaires de 8 % en moyenne, le paiement de congés payés, l'assistance médicale en cas de maladie des travailleurs et de leur famille et la création de comités d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

Quelques résultats des processus du mapping et de recherche

Assurances : Les principaux problèmes de santé constatés sont les maux de tête, le stress et les problèmes de dos. Les compagnies d'assurance ne sont pas en mesure de traiter de manière adéquate le grand nombre de cas, par exemple de garantir le remplacement des véhicules assurés en cas de sinistre. En conséquence, les clients se plaignent du mauvais service, ce qui provoque beaucoup de stress chez les employés.

Agriculture : au Mozambique, on pratique beaucoup l'agriculture de subsistance, la plupart des exploitations agricoles utilisent surtout le travail manuel, ce qui entraîne de nombreuses contraintes et maladies sur tout le corps. Le réseau VidaViva encourage donc la discussion sur les changements dans l'agriculture ainsi que l'utilisation de nouveaux moyens de production.

dans les luttes de travail contre la répression qui accompagne souvent les privatisations. Leur objectif est que les entreprises de transport restent dans le giron public ou y reviennent, afin que les droits des travailleurs soient respectés et que l'accès aux transports et à la mobilité soit garanti de manière durable pour tous.

Syndicats de base en Europe et dans le monde

Depuis 2003, des syndicats de base et des organisations d'Espagne, de Grèce, de Suisse, de France, d'Allemagne, de Pologne et de Belgique collaborent en permanence au sein du «Réseau Européen des Syndicats Alternatifs et de Base». Les militants syndicaux du réseau cherchent à opposer une résistance commune aux exigences du capital qui opère par-delà les frontières. Le réseau se bat

Syndicats de base

La rencontre de Dijon renforce les échanges internationaux

La 4e rencontre du 'Réseau syndical international de solidarité et de luttes' a eu lieu fin avril 2022 à Dijon en France. Ce fut une bonne occasion de relancer et de renforcer les échanges

pour le maintien des biens et des services publics pour tous, pour les droits des travailleurs, pour une répartition équitable des richesses sociales, pour une transformation sociale au lieu de la domination des entreprises mondiales et des marchés financiers. Les syndicats et organisations impliqués s'engagent à respecter les principes d'indépendance, d'auto-organisation et d'orientation de la base et remettent sciemment en question les rapports capitalistes. Au-delà des frontières européennes, les syndicats de base collaborent en outre au sein de l'»International Labour Network of Solidarity and Struggles» (ILNSS), voir également www.laboursolidarity.org.

Mouvements de recherche

Presque partout, les syndicats et les initiatives sur le lieu de travail sont confrontés à des défis majeurs. La précarisation, les réseaux de production mondiaux et les nouvelles formes d'organisation du travail ont profondément modifié le champ du travail salarié. Les travailleurs formulent de nouveaux besoins et exigences, y compris à l'égard des syndicats, qui peinent à y répondre. Les réseaux comme le nôtre sont également confrontés à de nouvelles questions. En collaboration avec d'autres initiatives, groupes de base et militants syndicaux, nous cherchons des stratégies pour sortir de la crise et des réponses aux défis que les bouleversements actuels posent au travail. Ainsi, dans une initiati-

internationaux et la pratique entre les syndicats de base impliqués. En raison de la pandémie, les possibilités de rencontres internationales ont été très limitées pendant plus de deux ans.

La conférence a consisté en des discussions sur les thèmes de la situation économique générale, des nouvelles formes d'exploitation et d'un rapport sur la guerre contre l'Ukraine. Des phases d'ateliers pour différents secteurs – de l'industrie à l'éducation – ont permis d'échanger sur l'état du travail dans les organisations et de trouver des réponses et des outils communs pour relever les défis. Ce fut l'occasion pour le réseau profond de nouer de nouveaux contacts et de renouveler ceux existants. La rencontre a également permis un échange informel lors de la soirée culturelle commune et a renforcé le sentiment de ne pas lutter seul.

Mouvements de recherche

Les jours de grève à la lumière de la protection de la santé chez Amazon : Les travailleurs utilisent le mapping

Début mai, une grève a été organisée dans les centres de distribution d'Amazon dans toute l'Allemagne pour défendre la convention collective du commerce de détail. Le moment avait été choisi tactiquement : C'était un jour férié en Pologne. Les capacités de détourner le travail perdu vers le pays voisin, comme le fait habituellement Amazon, étaient donc limitées. Sur le site de Leipzig, le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et ver.di ont décidé de profiter de cette journée pour aborder le thème de la protection de la santé sous une nouvelle forme. Le mapping de la santé a été organisée en collaboration avec des collègues de tie. En plein air, plus de 100 travailleurs répartis en quatre groupes par département ont participé. «Avec le mapping, nous avons aujourd'hui mobilisé les collègues et nous voulons utiliser les résultats de la discussion pour gagner davantage de travailleurs à la lutte syndicale et faire pression sur l'employeur pour des conditions de travail saines», explique le secrétaire syndical responsable. Le mapping a été décidée comme pilote lors d›une réunion à l›échelle nationale et sera étendue à d›autres sites après évaluation.

Les travailleurs ont discuté des premières étapes du mapping de la santé : le mapping du corps, 'Notre monde' et l'analyse du lieu de travail. «Nous constatons que le travail se densifie de plus en plus et que les employés passent à temps partiel parce que la pression est beaucoup trop forte. C'est pourquoi nous devons nous pencher davantage sur le travail quotidien», explique une collègue des délégués syndicaux. Les résultats sont alarmants: les «charges sont trop élevées», le «corps fait mal de la tête aux pieds en passant par les épaules, le dos et les mains», la «station debout prolongée ou les nombreuses marches» et les «lourds paquets à traiter sans ou avec des moyens auxiliaires inadéquats» laissent des traces évidentes. Ces efforts, combinés à une grande monotonie du travail ainsi qu'à l'influence totale

ve commune – Transnational Social Strike – des groupes de travailleurs précaires de nombreux pays d'Europe cherchent une pratique syndicale commune. Dans la région de Francfort, des militants du réseau Prekärlab s'efforcent d'établir une pratique commune dans les domaines de l'organisation des chômeurs, des services sociaux, du commerce de détail et d'autres secteurs précaires.

Coordination Daimler / Auto

La coordination Daimler est un forum de travail qui sert à l'échange régulier d'informations entre des groupes d'entreprises démocratiques de gauche et des personnes travaillant dans des usines Daimler en RFA. Elle se veut non dogmatique, anticapitaliste, orientée vers la base et portée par l'intérêt de comprendre les relations internationales au-delà de son propre champ d'action et de promouvoir la solidarité en RFA et au-delà, à l'encontre d'une 'pensée locale' bornée. Les stratégies du groupe étant mondiales, la coordination s'efforce en outre depuis le milieu des années 1990 de promouvoir un véritable internationalisme de la part des salariés, avec pour objectif une coopération internationale des militants syndicaux de l'entreprise en Europe, en Inde et en Amérique du Sud.

d'autrui par des séquences d'activités commandées par des algorithmes, entraînent une charge psychique élevée. Les effets sont décrits comme un «épuisement permanent», un «manque de motivation», une «anxiété», des «troubles du sommeil» ou un «sentiment de perte de sens». Les collègues ne laissent pas ce stress dans l'entreprise, mais le ramènent chez eux : disputes avec la famille, retrait des amis et consommation élevée d'analgésiques sont quelques-unes des conséquences citées. «Depuis longtemps, les collègues se sont à nouveau exprimés sur leurs conditions de travail et ont ouvertement évoqué les problèmes de santé sur leur lieu de travail. C'était une expérience formidable», se réjouit un délégué syndical.

Lors d'une pause déjeuner active, ver.di et les délégués syndicaux ont présenté les résultats complets à d'autres collègues quelques semaines plus tard et se sont mobilisés pour la deuxième partie du processus de mapping à la mi-juillet. Cette fois-ci, les travailleurs des départements Receive, Stow, Pick, Pack et Ship se sont réunis directement devant le site de l'usine pour une assemblée de grève. Après avoir classé ensemble les problèmes analysés par ordre de priorité, les travailleurs ont discuté ensemble des remèdes à apporter aux problèmes et de la manière de les présenter à l'employeur et de les faire valoir. À la fin de la journée, les collègues ont quitté la grève avec des catalogues de revendications concrètes, allant de nouvelles chaussures de travail à des propositions de changement de logique de parcours ou de modèles d'emballage, en passant par des formations pour une meilleure gestion. Tous les problèmes mentionnés n'ont pas encore pu être discutés, mais les mesures les plus urgentes peuvent désormais être exigées de manière planifiée et avec insistance. «Jusqu'à présent, il manque à Amazon la volonté d'aménager les conditions de travail de manière à promouvoir la santé. Nous disons : la protection de la santé, c'est de l'estime !», s'accordent à dire les participants. Ils sont convaincus que la discussion commune renforcera le personnel dans la réalisation de ses revendications. Si les premières améliorations peuvent être mises en œuvre dans le cadre de ce processus, la revendication d'un objectif plus important, à savoir une convention collective «Travail de qualité et en bonne santé», se rapprochera également.

Thème de la digitalisation

Travail de pionnier chez H&M et dans l'industrie : «La digitalisation entre tes mains»

Depuis mars 2022, les collègues de H&M de la commission tarifaire fédérale de ver.di négocient avec l›entreprise une convention collective sur la digitalisation. Du point de vue syndical, il s'agit d'une grande percée et d'une nouveauté : depuis le début du premier lockdown Corona en mars 2020, H&M voulait introduire avec insistance des nouvelles techniques numériques et modifier les processus de travail, mais n'était pas prête à entamer les négociations proposées par les travailleurs à ce sujet. Ce n›est qu›après de nombreuses grèves d›avertissement et une grande persévérance de la part des travailleurs et du syndicat ver.di que la direction a accepté d'entamer des négociations.

La technologie doit soutenir les travailleurs au lieu de les accabler ou de les remplacer

L'une des principales revendications est que les technologies soient conçues dans l'intérêt des salariés eux-mêmes et que les droits de cogestion soient étendus à cet effet. Entre-temps, les

partenaires de négociation se sont mis d'accord sur d'importants points de repère pour une large organisation commune du commerce numérisé. Le principe de base est que la digitalisation doit être conçue de manière à respecter l'être humain. Pour ce faire, la nouvelle technologie doit être évaluée au préalable à l'aide de questions prédéfinies sur l'adaptation à l'homme, testée le cas échéant dans des magasins pilotes, selon la position du syndicat, et conçue à l'aide d'un dialogue de spécification.

La position de la commission tarifaire est que le comité central d'entreprise obtienne le droit de participer à la conception de la technique et des systèmes de travail et ne soit plus limité au contrôle du comportement et des performances. Il est également important qu'il ne s'agisse pas uniquement de l'aménagement de la technique, mais que la vaste transformation du commerce soit prise en compte. C'est pourquoi la «protection contre le déclassement et le reclassement» en termes de rémunération, la «garantie de l'emploi», la «qualification» et un renforcement des activités de conseil font également partie des revendications. L'objectif est de permettre un «travail favorable à la santé».

Négocier la transformation

Les négociations collectives ont pour toile de fond la profonde transformation du commerce de détail, souvent traitée sous le terme de digitalisation, qui englobe toutes les étapes de la chaîne de création de valeur, de la production des marchandises à la vente. Les entreprises introduisent de nouvelles technologies pour réorganiser des étapes de travail individuelles, voire des chaînes de création de valeur entières, et les piloter via des images numériques. Cela aggrave les conflits existants au sein de l'entreprise et soulève de nouvelles zones de conflit comme la modification des activités ou la densification systématique du travail.

Le fait que ces derniers doivent désormais être réglés pour la première fois par des conventions collectives constitue une rupture réelle avec l'idéologie selon laquelle les nouvelles technologies sont généralement synonymes de progrès et qu'il faut s'y adapter. Ce que les technologies peuvent faire, dans quel but elles sont utilisées et comment les employés travaillent avec elles, devient le résultat de luttes syndicales et d'entreprises. Les négociations collectives chez H&M ont donc un rôle particulier à jouer. Elles constituent une tentative syndicale de négocier fondamentalement la transformation du secteur et pas seulement d'en atténuer les conséquences.

D'autres exemples dans l'industrie

Les collègues de Freudenberg, un groupe industriel transnational, s'efforcent eux aussi de faire des expériences similaires. Ils essaient d'entrer en négociation avec l'entreprise pour le développement de systèmes d'assistance dans la production. Pour ce faire, ils recherchent des coopérations avec l'Institut Fraunhofer ou une Université technique à Darmstadt. L'objectif est de développer des systèmes d'assistance qui facilitent le travail et ne font plus des employés des appendices de la technique. Les collègues veulent tirer des enseignements des expériences pilotes : la conception de technologies dans l'intérêt des salariés permet-elle de mobiliser et de renforcer le pouvoir de négociation, ou cela conduit-il finalement à être intégré dans la stratégie de rationalisation de l'entreprise ?

Un nouveau départ pour la coordination Daimler ?

La coordination Daimler en Allemagne ainsi que le réseau Daimler à l'international ont été depuis les années 1980 l'un des principaux réseaux dans lesquels tie a participé activement. Le réseau, ainsi que des réseaux comparables dans l'industrie automobile, sont pour la plupart nés de différents groupes d'entreprises orientés vers la base, qui ont progressivement disparu au cours de la dernière décennie.

La transformation de l'industrie automobile, du produit et de la gestion numérique de l'entreprise et de la production ainsi que la crise écologique entraînent depuis des années de nouveaux défis pour les groupes d'entreprises et les syndicats du monde entier. C'est pourquoi des collègues actifs de Daimler ont décidé d'échanger des informations sur ces changements ainsi que sur les approches et les stratégies des entreprises et des syndicats, et d'organiser de nouvelles réunions de réseau. Nous vous informerons à ce sujet dans nos prochains bulletins d'information.