

Les débats sont ouverts !!!



Éditorial

Les travaux du Réseau International des Centres d'Appels ont commencé sur les chapeaux de roues avec le témoignage des camarades égyptiens, marocains et tunisiens sur le sacrifice de la jeunesse de leur pays surdiplômée à qu'il n'est offert d'autre alternative que de travailler en centres d'appels pour un revenu ne permettant pas de vivre dignement. Leur témoignage est d'autant plus important qu'en France aussi nous pouvons constater qu'un nombre grandissant de jeunes diplômés se retrouvent dans la situation d'exercer un emploi qui n'est pas réellement en lien avec ses études, dont un bon nombre dans les centres d'appels.

Tout comme l'ont été aussi les débats portant sur notre capacité en tant que syndicat à laisser toute sa place aux femmes afin que l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ne s'arrête pas aux portes de nos organisations. Force est de constater que malgré certaines avancées, nous devons encore remettre en question nos pratiques pour obtenir une vraie égalité de traitement entre les sexes : seule garantie d'une vraie démocratie.

Le dernier débat, nous a permis de mettre à jour les pratiques des grands groupes industriels et/ou financiers en Afrique où ils spolient le peuple de ses richesses qu'elles soient minières ou intellectuelles, car là aussi les jeunes diplômés se voient sacrifiés sur l'autel du bénéfice.



Sommaire

| | |
|---|---|
| Emploi des jeunes diplômés dans les centres d'appels : effet positif ou négatif ? | 2 |
| La place de la femme dans le travail et le syndicalisme | 4 |
| Les multinationales à l'assaut de l'Afrique | 8 |



CENTRES D'APPELS
Fédération CGT des Sociétés d'Études

Coordination des centres d'appels

263, rue de Paris - Case 421

93514 Montreuil Cedex

France

Téléphone : +33 1 55 82 89 41

Télécopie : +33 1 55 82 89 42

Messagerie : ccnpresta@cgt.fr

Internet : www.soc-etudes.cgt.fr



Emploi des jeunes diplômés dans les centres d'appels : effet positif ou négatif ?

Beaucoup de salarié-e-s des centres d'appels sont « *surdiplômés* ». Cela n'est pas sans conséquence pour les salarié-e-s, notamment en terme de risques psycho-sociaux. Un important mouvement de jeunes diplômés-chômeurs existe dans les différents pays du Maghreb. Le débat a porté notamment sur la façon dont les jeunes surdiplômés perçoivent ce travail.

Dans la salle, étaient présents des représentants de l'UGTM (*Maroc*), de l'UGTTT (*Tunisie*), de la CSC/CNE (*Belgique*), de la CTA (*Argentine*), de la **CGT** FSE et Banques et Assurances (*France*), de SUD (*France*), de l'Union des diplômés-chômeurs tunisiens, ainsi qu'un représentant d'un syndicat égyptien.

Maroc

Le côté positif des centres d'appels en terme d'emplois pour les jeunes diplômés marocains est la facilité de se voir offrir un premier emploi dès la sortie des études, avec à la clé un perfectionnement de son français oral très appréciable.

Le côté négatif est que cet emploi génère énormément de stress. Celui-ci est l'une des causes principales de l'abus d'alcool et de drogues que nous pouvons constater au sein des salarié-e-s des centres d'appels.

Une grande partie des jeunes diplômés sont obligés de s'endetter pour pouvoir se loger et se nourrir, occasionnant ainsi une dépendance importante à leur emploi en tant que source de revenu.

D'ailleurs la société WEBHELP a bien compris que, par ce biais, elle pouvait garder « *captif* » ses sala-

rié-e-s. Voilà pourquoi, elle a créé sous couvert d'une association d'œuvres sociales un système de prêt à taux zéro qu'elle accorde à celles et ceux qu'elle souhaite conserver les empêchant ainsi de changer d'emploi.

Autre point très négatif, la discrimination dont font l'objet les marocains en terme d'évolution de carrière. Ils sont généralement écartés de tout poste ayant un contact important avec le donneur d'ordres français. Ces postes étant réservés quasi-exclusivement à des salarié-e-s expatrié-e-s parfois embauchés directement en France pour cela. Ce qui est une façon de ne pas vouloir reconnaître les compétences des salarié-e-s marocain-e-s.



Égypte

En Égypte, les centres d'appels travaillent exclusivement pour des clients délocalisés.

Nous ne pouvons que déplorer l'absence d'implantation syndicale dans les centres d'appels qui est liée au mode de recrutement très particulier employé dans le secteur.

En effet, les salarié-e-s doivent impérativement passer par un bureau de placement (*équivalent d'une entreprise d'intérim en France*) qui va lui prélever un tiers de sa rémunération. Ce qui soustrait les entreprises de centres d'appels de toutes obligations sociales envers ces salarié-e-s.

Il est à noter que le pays subi un fort taux de chômage. Celui-ci touche 12,5% de la population active.

Dans ce contexte, il est bien évident que les centres d'appels avec leur capacité à créer une grande

masse d'emplois attirent les jeunes diplômés qui n'ont pas d'autres débouchés s'ils souhaitent trouver un emploi.

Le salaire mensuel moyen d'un téléconseiller est de 3.000 livres égyptiennes (345,43 €), dont 1.000 doit être reversés au bureau de placement.

En matière de conditions de travail, elles sont identiques à celles appliquées en Tunisie, mais sans le garde-fou des syndicats. Voilà pourquoi, il a été décidé la création d'un syndicat national des centres d'appels afin de palier à l'éparpillement des forces et créer un vrai rapport de force en faveur des salarié-e-s.



Emploi des jeunes diplômés dans les centres d'appels : effet positif ou négatif ?

Tunisie

Pour l'UGTT

La Tunisie connaît aussi un fort taux de chômage avec un marché du travail en total décalage avec les politiques éducatives voulues par les différents gouvernements. Le pays produit un grand nombre de diplômés pour lequel il n'existe aucun autre débouché que de travailler en centres d'appels. Voilà pourquoi, nous en retrouvons un grand nombre dans ce secteur, avec des diplômés hétéroclites.

Bon nombre d'entre eux pensent ne pas y rester, ce qui génère une faible implication dans la défense de leurs droits. Des droits qui ne sont trop souvent au seul avantage des employeurs.

Mais outre des droits sociaux avantageux pour les patrons, les entreprises « offshore » bénéficient d'une exonération d'impôts pendant 10 ans, qui peut être renouvelée par simple modification des statuts sociaux de l'entreprise.

Actuellement à TELEPERFORMANCE, un téléconseiller gagne en moyenne 250 €/mois. Un responsable lui percevra une rémunération proche des 700 €/mois. Ces salarié-e-s ont à peine de quoi vivre dignement. Ils sont même pour certains en dessous du seuil de pauvreté.

Pour casser nos luttes, les patrons font du chantage à la délocalisation ici comme ailleurs. Il est donc nécessaire de créer une dynamique internationale pour limiter le chantage fait aux salarié-e-s des deux côtés de la Méditerranée.

Belgique

Voilà encore quelques années le diplôme était un élément différenciateur positif pour entrer sur le marché du travail. Il offrait des possibilités d'accès sociale plus ou moins rapide. Il était un marqueur fort de la société.



Pour l'Union des diplômés-chômeurs tunisiens

Il est étonnant de constater que tous les diplômés, des 10 dernières années, ont travaillé au moins un fois en centre d'appels et ce quel que soit leur spécialité. La problématique pour ceux qui n'arrivent pas à en sortir est à la fois une perte de compétence (*un métier non exercé devient vite obsolète*), mais aussi de reconnaissance sociale. Un jeune diplômé qui travaille en centre d'appels a, au yeux de son entourage, raté sa vie.

C'est donc un énorme gâchis qui s'opère actuellement tant financier car les études coûtent à l'État, mais aussi humain car cette déclassification sociale engendre un mal être important, cause de risques psychosociaux.

Bien que le Contrat à Durée Indéterminée soit la règle, l'emploi en centres d'appels est empreint d'une grande précarité.

La conclusion que nous pouvons en tirer est que si les centres d'appels sont devenus un passage obligé pour toute la jeunesse tunisienne, ils n'offrent une réelle solution au chômage en Tunisie.



La place de la femme dans le travail et le syndicalisme



Cet atelier a été proposé par l'Union syndicale Solidaires (France), l'ATFD (Association tunisienne des femmes démocrates-Tunisie), l'UGTT (Tunisie), la CSC/CNE (Belgique) et la **CGT** FSE (France), représentée par notre camarade **Sabine REYNOSA**, secrétaire fédérale en charge de l'international, membre du collectif femme/mixité de la **CGT** et membre du collectif femme de l'UNI.

Il semblait essentiel dans le cadre de ce Forum Social Mondial que nous posions la question de la place des femmes, car cela est un enjeu important dans beaucoup de pays, notamment dans le monde du travail.

Il n'est pas tolérable que les femmes ne puissent pas avoir leur place à part entière dans le monde du travail !

En France, les femmes sont largement présentes dans le monde du travail : entre 48 et 49% de femmes. Pour autant, l'écart salariale entre les hommes et les femmes est de 27% au détriment de ces dernières. Elles occupent plus souvent des emplois à temps partiel (*85% des temps partiel sont des femmes*). La retraite des femmes, en France, représente 60% de celle d'un homme.

Dans ce contexte, l'outil syndical devient un enjeu important de luttes pour la prise en compte des revendications des femmes. Pour autant, celles-ci trouvent-elles une place entière dans le syndicalisme ?

Nos organisations syndicales revendiquent une égalité entre les hommes et les femmes mais dans certains secteurs très féminisés, on ne retrouve pas forcément des femmes à des postes à responsabilités !

La question de la femme est une question qui n'avance pas assez vite.

Intervention de l'UGTT

En Tunisie, la place des femmes dans le monde du travail est fortement menacée. Elles ne sont que 26% à travailler « *activement* » actuellement. Elles font l'objet de nombreuses discriminations (*salaires, progressions professionnelles, etc.*).

Elles sont très souvent cantonnées à certains secteurs d'activité comme celui des employées de maison où il n'existe aucune réglementation du travail ni protection sociale.

Elles subissent plus fortement le chômage que les hommes.

En matière syndicale, si elles représentent entre 40 et 44 % des syndiqué-e-s, elles ont quasiment aucune responsabilité syndicale. Seules 3% d'entre elles ont une responsabilité.



La place de la femme dans le travail et le syndicalisme



Intervention de la CSC/CNE

La Belgique, c'est 11 millions d'habitants dont 8 millions qui travaillent. Les femmes représentent 45,3% de la population.

Au niveau du chômage, elles ne sont pas plus nombreuses que les hommes.

Dans la catégorie employé, les femmes représentent 54% des effectifs.

Pour autant les discriminations faites aux femmes restent très importantes :

- 1) Les **écarts salariaux** dus à des fonctions plus faibles pour les femmes et au fait qu'elles sont plus souvent à temps partiel ;
- 2) **Ségrégation « horizontale »** : Il n'y a pas de femmes dans la construction, par contre elles constituent 95% des effectifs dans les services de santé, un secteur mal rémunéré et où le temps partiel est imposé ;
- 3) **Ségrégation « verticale »** : Les femmes accèdent plus difficilement à des postes à responsabilité que les hommes ;
- 4) **Le temps partiel des femmes** : 44% des femmes travaillent à temps partiel en Belgique. Plus de

55% d'entre elles le subissent : enfants à élever ou imposés par l'employeur ;

- 5) La **retraite des femmes** est inférieure à celle des hommes.

En matière de syndicalisme, il y a une progression des affiliations :

- 80% des ouvriers sont syndiqués ;
- 56% des employés.

Il existe trois centrales syndicales en Belgique, dont la CSC. Cette dernière a comme objectif : la représentativité des militants :

- Intégration de quota dans les statuts au niveau de la fédération d'un tiers de femmes ;

- Formation organisée pour 5 militants ;
- Campagnes organisées régulièrement ;
- Pas de parité dans certains secteurs (*Banque, Commerce, etc.*) ;
- Arriver à la proportionnalité avec plus d'adhérentes que d'hommes ;
- Arriver à la parité.



Intervention de Sabine REYNOSA

Premier constat, les paradoxes. Il est question de travail et syndicalisme : une première approche superficielle peut tendre à opposer les notions, les 2 systèmes de valeurs.

Et pourtant, si le travail est, de prime abord, synonyme de contrainte y compris par son étymologie, il est aussi porteur d'émancipation, d'où sa place fondamentale dans les luttes de femmes.

A l'inverse, l'objet premier du syndicalisme est l'émancipation. De par ses statuts, la **CGT** se pro-

pose de « *participer à la transformation de la société* ».

« *Elle agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination* », annonce également le préambule.

Ajoutons que la **CGT** entend bien, dans ce même texte, « *promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes* ».

Dès lors, a priori, tout est censé favoriser le plein épanouissement des femmes dans ce bouillon de

La place de la femme dans le travail et le syndicalisme



culture égalitaire que serait notre organisation syndicale.

Qu'en est-il dans la réalité ?

Deuxième paradoxe : on ne peut que constater l'écart entre la féminisation croissante du salariat (*dont les femmes représentent, en France, près de la moitié*) et la sous-représentation constante des femmes et de leurs intérêts dans le mouvement syndical en général, toutes organisations confondues. Sous-représentation numérique et/ou en termes d'accès aux instances de décision.

Tout d'abord, l'héritage historique

La Cgt est la 1ère organisation française, non seulement en termes de représentativité, mais aussi historiquement (*fondée en 1895*). Issue du mouvement ouvrier, qui hérite lui-même de structures fondées sur des univers masculins, la Cgt demeure ancrée majoritairement dans des secteurs à prédominance masculine, contrairement à des organisations plus récentes, et rattachées davantage au secteur tertiaire. C'est un premier facteur d'explication au taux relativement faible de femmes parmi les syndiqué-e-s **CGT**. Et cet ancrage dans des secteurs majoritairement masculins et qui ont développé une culture de la virilité pèse sur les représentations, les comportements etc. Ce qui ne facilite pas la visibilité des questions femmes, d'autant que les médias relaient plus volontiers des conflits qui renvoient cette image de « virilité » que les luttes des ouvrières du textile ou encore, le mouvement des « Licenci'elles », créé par des femmes confrontées à des plans de licenciements dits « boursiers ».

Pourtant, les choses bougent.

Quelques chiffres :

Lors du 48^{ème} congrès, en 2006, la **CGT** comptait 34% d'adhérentes, et 27% de déléguées au Congrès. Relativement moins de déléguées encore que d'adhérentes, donc.

En 2009, avec le 49^{ème} congrès, on passe à 35% de déléguées, et le 50^{ème}, qui vient de s'achever, a vu la participation des femmes augmenter de 10 points, atteignant 45%, sachant que l'objectif était la parité.

Ainsi, même si le pourcentage de femmes est en augmentation dans nos effectifs, le ratio de déléguées au Congrès a maintenant dépassé celui des

adhérentes. C'est la conséquence d'une politique volontariste.

Première manifestation notoire de cette politique volontariste : la parité des exécutifs confédéraux depuis 1999, par décision politique. Historiquement, une 1ère en France.

Ce signe fort a un effet d'entraînement sur les structures intermédiaires, mais très imparfaitement encore, du fait de la décentralisation des circuits de décision.

Entre autres textes, la « Charte Égalité Femmes/Hommes » a été adoptée en 2007. Elle n'est pas une simple déclaration d'intentions, mais à condition d'être promue, connue, déclinée sous forme d'objectifs chiffrés et de plans de travail, et enfin, évaluée périodiquement bien sûr.

Toutes ces initiatives s'appuient sur une Commission confédérale Femmes/Mixité, elle-même relayée par des collectifs départementaux, fédéraux, professionnels etc.

Les freins :

Premier constat, le plus cruel : les inégalités tendent à se retrouver au sein même des organisations, quel qu'elles soient et indépendamment de leur volonté : inégalités sociales, de sexe etc. Les raisons sont avant tout organisationnelles.

Notion importante pour comprendre le phénomène de sous-représentation des femmes dans la sphère publique, la division sexuelle du travail, qui souligne les rapports de domination entre le groupe social des hommes et celui des femmes, lesquels structurent l'ensemble du corps social et sont légitimés par le recours à l'ordre de la nature : les femmes seraient « naturellement plus comme ceci ou comme cela... ».

La division sexuelle du travail s'illustre par les inégalités professionnelles entre les sexes : les femmes sont plus exposées au chômage, au temps partiel et à la précarité, elles sont cantonnées au bas de la hiérarchie des professions, plus faiblement rémunérées, et concentrées dans quelques groupes professionnels. Ces inégalités ne créent pas des conditions matérielles de vie favorables à l'engagement et au sentiment de compétence syndicale. D'autant que les femmes sont surreprésentées dans les petites entreprises, lesquelles sont quasiment dépourvues de droits syndicaux, et dans des secteurs qui connaissent des rapports sociaux

La place de la femme dans le travail et le syndicalisme

violents et une forte répression syndicale : le commerce ou les centres d'appels, par exemple.

La division sexuelle du travail s'illustre également par une répartition des tâches domestiques inégale et largement spécialisée, puisque les femmes assument les deux tiers du travail domestique, aujourd'hui encore en France.

Concrètement, l'assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique implique une charge de travail physique et mentale qui diminue leur temps libre. Or, une part significative, voire, en l'absence de droits syndicaux, l'intégralité de l'activité militante s'effectue sur un temps personnel.

Cette réalité renforce la figure sacrificielle d'un militant entièrement dévoué, mobilisé constamment, temporellement et psychologiquement. La figure du héros a masqué d'autres formes d'inscription dans l'espace civique et elle a occulté le rôle des femmes dans l'histoire.

Ainsi, comme je le disais précédemment, nul besoin de vouloir exclure pour en arriver là. Le fonctionnement ordinaire des institutions syndicales suffit pour exclure les militantes ou aboutir à ce qu'elles s'auto-excluent :

- du fait de la division sexuelle du travail militant également, faibles rétributions symboliques ou matérielles car aux femmes sont généralement dévolues les tâches les moins valorisées : l'administratif, la diffusion des informations, l'écoute des ténors, le ménage, la préparation d'apéritifs... ;
- par des conditions d'accès à des postes de responsabilité basés sur le cumul des mandats, en nombre et dans le temps ;
- par une répartition inégale des décharges d'activité. Selon une enquête auprès de certaines Fédérations (notamment CGT – Santé) à responsabilité égale, on leur attribue moins de décharges de service qu'aux militants.
- par des temporalités syndicales qui exigent et qui rétribuent, l'omniprésence et la disponibilité

totale, ressource que les femmes n'ont pas étant donné leurs contraintes domestiques.

Le conflit d'articulation entre temps militant, professionnel et domestique s'en trouve inévitablement exacerbé.

Cooptation entre hommes, dépréciation des femmes par des propos et des attitudes machistes. Ils le font d'autant plus « naturellement » qu'eux-mêmes militent grâce au fait qu'ils se déchargent sur leur propre compagne de l'ensemble des tâches domestiques.

Les militantes évoquent des tensions, une organisation millimétrée, des équilibres précaires, des tiraillements, un sentiment de culpabilité. Ces perceptions sont liées en partie à des rôles sociaux intériorisés. Mais elles sont surtout engendrées par la faible participation domestique du conjoint et/ou par son opposition à l'engagement de sa compagne. Et ne parlons pas des mères isolées...

Sur le plan professionnel, militer sans moyens adéquats implique des stratégies qui ont un coût : baisse de salaire, risque de marginalisation et de représailles, sentiment de culpabilité envers les collègues, stress et souffrance.

Faire sauter les verrous

Pour militer, les femmes doivent s'engager dans des affrontements quotidiens dans les sphères publiques, professionnelles et militantes, et « privée ». Mais, par ces affrontements, elles agissent aussi sur le rapport de domination et contribuent à renouveler les formes traditionnelles du

militantisme masculin. Sous cet angle, elles sont plutôt dans le surinvestissement militant, contrairement aux stéréotypes qui les disent moins engagées.

Pour avancer sur le sujet, il convient notamment d'intégrer à la réflexion la sphère domestique. Et j'en

reviens au préambule des statuts de la CGT. Il y est question des « moyens de vivre dignement au travail, dans la famille et dans la collectivité ». D'ailleurs, la CGT ne cantonne pas son activité à la sphère du travail, contrairement à des organisations beaucoup moins impliquées dans les luttes sociétales. Notre participation aux mouve-



La place de la femme dans le travail et le syndicalisme



ments sociaux (*Marche Mondiale des Femmes, par exemple*) aux côtés des milieux associatifs n'est pas récente.

Cette prise en compte de la sphère domestique se traduit par :

- La mise en cause des politiques publiques, qui contribuent à perpétuer cette opposition par des dispositions juridiques et économiques concernant la famille, le couple, le travail.
- Un travail sur les stéréotypes, afin de déconstruire le système patriarcal. Néanmoins, force est de constater que si la dénonciation des inégalités salariales est ancrée dans l'histoire de notre mouvement, la lutte contre les stéréotypes a mis un certain temps à s'imposer ! Car elle renvoie à la responsabilité de chacun et chacune d'entre nous. Notre fédération participe activement à cette réflexion, mais ses initiatives ne font pas forcément consensus. Je citerai le guide pour un langage égalitaire publié voici 3 ans. Citons aussi notre projet d'organisation d'une journée sur les violences faites aux femmes, diversement accueillie, dans les milieux syndicaux, en raison de notre volonté de ne pas nous en tenir à la sphère du travail.

À contre-pied d'une vision abstraite de la démocratie qui reconduit les inégalités, l'activité militante doit être organisée socialement par des conditions matérielles qui favorisent la participation des femmes, notamment celles de catégories modestes. Cela passe par un statut des syndicalistes et par un statut du travail salarié qui mettent en cause le système d'exploitation qui produit et reproduit les inégalités.

Si l'on veut vraiment impliquer les femmes, dans leur diversité, à l'activité militante, il faut y mettre les moyens.

Ainsi, lorsque notre fédération a participé, dans le cadre de nos activités internationales, à l'organisa-

tion d'une Conférence « *Femmes, précarité, temps partiel* », à Bruxelles en 2010. Nous avons tenu à ce que nos déléguées soient véritablement représentatives de la problématique évoquée. Il nous a donc fallu engager un maximum de moyens, pour permettre à des femmes en situation de précarité économique, souvent mères isolées, de participer. Et encore avons-nous dû renoncer dans certains cas, par manque de droits syndicaux.

Politique de quota nécessaire dans une phase de transition. Mais attention à la tentation du cumul de critères : c'est trop souvent aux femmes, que l'on va demander également d'être jeunes, issues de l'immigration, etc. On peut alors s'interroger sur la sincérité et sur l'efficacité de la démarche, au-delà d'effets d'affichage.

Par ailleurs, comme cela a été démontré par des recherches portant sur la sphère politique, la volonté de remplacer des militantes expérimentées par des jeunes femmes visent trop souvent l'éviction de gêneuses, féministes engagées notamment. Sans compter que cette exigence de rajeunissement qui pèse sur les femmes, enjeu d'image à la clé, doit nous interroger sur la question de la reproduction des stéréotypes dans nos organisations.

On a besoin de femmes efficaces à la cause des femmes, c'est-à-dire de femmes légitimes. Cela implique d'engager des moyens en termes de formation, de temps, de ressources, mais aussi, de leur laisser la possibilité d'acquérir de l'expérience, notamment par le biais du parcours militant en entreprise, passage obligé dans le syndicalisme français. L'acquisition informelle de savoirs peut être utilement complétée par la mise en place de marrainages.

Enfin, nécessité d'une approche transversale, décloisonnée, intégrée des questions de genre.

Outre les formations spécifiques, la question doit être intégrée dans toutes les formations, de même que cette dimension doit être portée à travers



La place de la femme dans le travail et le syndicalisme



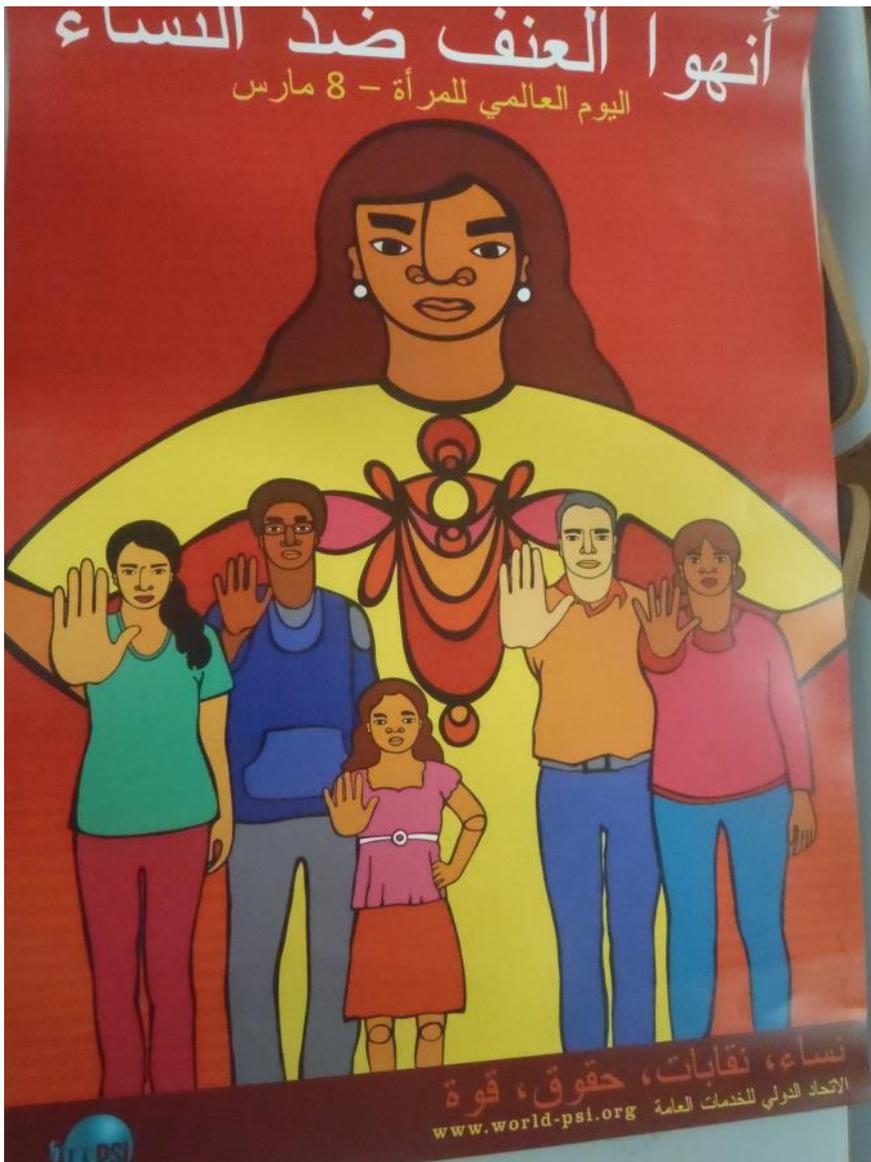
En guise de conclusion

Quelle méthode de travail doit-on appliquer pour ne pas rester en vase clos ? Et comment faire que les acquis obtenus par des actes militants ne soient pas remis continuellement en question ?

Il y a dix ans, le féminisme était considéré comme ringard. Mais en 4/5 ans, il y a de plus en plus de jeunes femmes dans le monde du travail qui réalisent qu'elles subissent au quotidien des injustices. Pour autant cette prise de conscience est plus difficile qu'avant.

En France, 28% des femmes ne s'arrêtent pas de travailler à l'arrivée de leur premier enfant.

Il est donc temps que nous saisissons des Négociations Annuelles Obligatoires, mais aussi les autres thèmes de négociations, pour traiter du problème des inégalités faites aux femmes. Il faut mettre en place des outils permettant de vérifier les quotas d'hommes et de femmes dans les entreprises.





Les multinationales ont pris d'assaut l'Afrique afin de piller l'ensemble des richesses de ce continent et de profiter au maximum de son développement. Des transports aux Télécoms en passant par les banques, les multinationales occidentales sont présentes sur l'ensemble du continent africain. À travers ce débat nous essayerons de voir comment le mouvement syndical, associatif... peut et doit s'organiser pour résister.

Participaient à ces débats des représentants de SUD (France), de la CSC/CNE (Belgique), de l'UGTT (Tunisie), l'UGTM (Maroc) et de l'Association Française d'Amitié et de Solidarité avec les Peuples d'Afrique

Intervention de SUD

L'implantation des multinationales dans les pays africain s'est réalisée par l'achat d'opérateurs locaux ancrés ou d'anciens opérateurs, mais en y important des pratiques sociales condamnées en France. Par un jeu de filiales, ces multinationales rapatrient à la maison mère les richesses créées en

Afrique avec comme bénéfice une défiscalisation totale.

De plus, ces implantations se font en dépit du bon sens puisque qu'au lieu de faire payer le coût d'un seul réseau commun à tous les usagers, ces derniers paient autant de réseau qu'il y a d'opérateur.

Intervention de l'AFASPA

La question des multinationales peut s'entendre comme une exploitation coloniale sous la forme du capitalisme. En effet, si avant c'était l'État qui colonisait aujourd'hui sous une autre forme ce sont les multinationales. Il illustre ses propos en parlant de l'exploitation du pétrole dans les années 70 et de la

création de l'OCRS (*Organisation des Richesses du Sahel*).

Il rappelle aussi la privation massive de terre agricole aux populations locales pour favoriser l'agriculture intensive comme par exemple des cultures de maïs transgéniques ou de palmier à huile à destination de l'exportation.

Intervention de l'UGTT

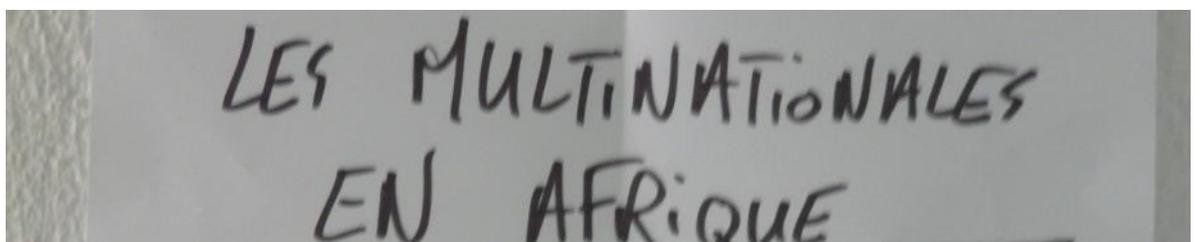
Pour la Tunisie, plusieurs sociétés sont venues s'installer sous forme de société Offshore en créant des emplois à bas salaire dans des zones franches, avec

la complicité de l'État leur permettant ainsi de s'affranchir des règles du droit du travail du pays ainsi que du droit fiscal.

Intervention de l'UGTM

Les multinationales s'implantent en Afrique car il est facile de corrompre la jigsaw proche des déci-

deurs. Certes elles génèrent de l'emploi mais pas de création de richesses dans le pays accueillant.



Les multinationales à l'assaut de l'Afrique



Intervention de la CSC/CNE

Sortant d'un débat sur la colonisation, il retrouve dans l'attitude des multinationales tous les caractères de l'ancien colonialisme sous une forme moderne. Les richesses sont toujours créées dans les pays du Sud et les bénéfices sont toujours rapatriés dans les pays du Nord.

Si avant du fait colonial, une imposition existait, aujourd'hui ce n'est plus le cas.

Parole au public

Intervention de notre camarade Amir SOULE-ALI

Il était un temps où la Belgique, comme tant d'autres exemples de cette nature, était considérée comme étant le premier producteur ou pourvoyeur d'or du monde, grâce à l'or produit et exporté des états comme la République démocratique du Zaïre.

Avec la complicité ou non des gouvernements locaux et les pays occidentaux, les multinationales font la pluie et le beau temps et restent jusqu'alors des « *faiseurs de rois* » en fonction de leurs intérêts respectifs.

On leur déroule le tapis rouge dans ces pays au moment même où les négociations des postes gouvernementaux se négocient aussi au Quai d'Orsay, à Matignon comme à l'Élysée.

Aujourd'hui, la réalité est toute autre, au lieu de se demander ce qu'on va manger à midi ou le soir, on court après la recharge du crédit de son téléphone mobile.

Ces multinationales font tout pour pousser les sociétés de ces pays à une consommation de plus en plus accrue de ces nouveautés (*téléphone mobile dernier cri, ordinateur portable, etc.*), alors que les populations sont affamées.

Avec un taux de fécondité relativement élevé, des familles de sept à huit enfants, avec un seul revenu, croupissent dans une misère, mais ne court qu'après les produits importés de l'étranger.

Il faut se rappeler que les gouvernements acceptent l'absence loi, là où les multinationales s'installent. Dans l'idéal, il faudrait un seul syndicat sur le continent, au lieu d'en avoir plusieurs qui se battent entre eux.

L'un des travers de cette exploitation maximalisée, c'est l'uniformisation au détriment de la biodiversité culturelle. La culture et les traditions des pays du Sud ne sont plus respectées.

Il conclut par « *ne vous laissez pas faire et nous de notre côté nous ne laisserons pas faire également* ».



Intervention d'un représentant de l'Association des Droits de l'Homme

Il faut relativiser la diabolisation des multinationales. Pour lui ce qui est dangereux ce n'est pas les multinationales en elles-mêmes, mais la gestion de ces dernières.

Il préconise, pour les pays du Sud, de casser le discours sur le « *Dumping* » car de toute façon les investisseurs viendront quoiqu'il arrive.

Il préconise aussi une plus grande transparence sur les contrats passés entre l'État et les multinationales.

En dernier lieu, il pose la question de savoir comment construire la lutte syndicale. S'il est conscient qu'au niveau du continent cela est impossible, il faudrait au moins des regroupements régionaux car les problématiques au niveau du travail, de l'évasion fiscale et des problèmes environnementaux sont bien souvent les mêmes.

Les multinationales ne font pas qu'extraire les richesses d'un pays, elles savent aussi créer un système de dépendance économique à l'échelle d'un pays tout entier en organisant par exemple les con-



Les multinationales à l'assaut de l'Afrique

ditions du surendettement des ménages comme cela est le cas au Canada.

Intervention de différentes personnes

Celles-ci soulignent la nécessité de s'organiser localement ou à plus grande échelle pour lutter contre les multinationales et amener des orientations juridiques propres à chaque culture.

Intervention de notre camarade Magloire AMEDEGNATO

Il indique qu'une nouvelle forme de colonisation apparaît en citant l'exemple de la Chine qui investit à tout va en Afrique pour son seul profit.

Il explique aussi ce qu'est une zone franche en rappelant que dans celle-ci toute législation sociale est suspendue pendant plusieurs années et que les

multinationales bénéficient ainsi d'avantages fiscaux importants.

Intervention de notre camarade Nathias ARSATTA

Lorsqu'une multinationale s'implante dans un pays, la population autochtone n'a qu'une possibilité d'évolution limitée puisque les postes d'encadrement, à partir d'un certain niveau, sont systématiquement réservés aux nationaux de la maison-mère.

En guise de conclusion

Les participants espèrent que les efforts de construction du réseau s'intensifient et portent de plus en plus ses fruits tout en reconnaissant que ces efforts de constructions seront malheureusement plus difficiles que ce que l'on pourrait souhaiter.

