



Informations du
syndicat Unite à propos
de la grève générale du
secteur de l'énergie
britannique

Contexte

Le différend émane d'un contrat pour l'agrandissement des installations de raffinage du diesel dans une raffinerie appartenant au géant pétrolier TOTAL dans le comté du Lincolnshire. Le contrat pour la réalisation des travaux a été remporté en 2006 par le groupe d'ingénierie californien Jacobs, la date d'achèvement étant fixée en 2009.

La société a alors sous-traité les travaux à une entreprise italienne, IREM, après un appel d'offres auquel ont répondu cinq sociétés britanniques et deux européennes. Il semble que les clauses du contrat prévoyaient qu'IREM utiliserait sa main d'œuvre italienne et portugaise existante pour réaliser les travaux.

(Informations tirées du site Web BBC News, 2/02/09)

Alors que la situation chez TOTAL reçoit actuellement la majorité de l'attention médiatique, ce n'est pas le seul cas qui préoccupe Unite. La manière dont les contrats sont octroyés, ainsi que les conditions qui leur sont associées à deux autres centrales électriques, à Staythorpe et sur l'Île de Grain, sont également source de préoccupation. Les inquiétudes d'Unite concernent le non respect potentiel du National Agreement for the Engineering Construction Industry (Convention nationale pour le secteur de la construction industrielle) et ce qui

semble être le refus de ces entreprises à accepter les candidatures de travailleurs britanniques.

Résumé des déclarations d'Unite

Unite a été explicite dans toutes ses déclarations. Ce débat ne cherche pas à demander des privilèges spéciaux pour les travailleurs britanniques par rapport aux travailleurs étrangers. Il s'agit plutôt de veiller à ce que les travailleurs britanniques soient autorisés à poser leur candidature, tout comme n'importe quel autre travailleur, pour les milliers d'emplois qualifiés et bien rémunérés que ce contrat permet de créer.

Les citations suivantes du co-secrétaire général, Derek Simpson, tirées des récents communiqués de presse à ce propos, illustrent clairement ce point.

« Nos membres ne demandent pas des faveurs, ils demandent seulement d'être traités de manière équitable. Le Royaume-Uni a besoin de moderniser ses centrales électriques et d'en construire de nouvelles, ce qui représente une occasion énorme de créer des milliers d'emplois bien payés et hautement qualifiés. Ce serait une honte si les travailleurs britanniques n'étaient pas autorisés à poser leur candidature pour des postes permettant la construction de centrales électriques britanniques. » (28 janvier 2009)

« Unite a soulevé le problème grandissant de l'exclusion des travailleurs britanniques d'importants projets d'ingénierie et de construction auprès des échelons les plus élevés du gouvernement, notamment le Premier Ministre et le Ministre de l'énergie et du changement climatique. »

« Unite s'oppose à la pratique de certains employeurs des secteurs de l'ingénierie et de la construction qui consiste à refuser de manière explicite les candidatures provenant de la main d'œuvre britannique. » (30 janvier 2009)

« Le problème n'est pas le fait que des travailleurs d'autres pays européens travaillent au Royaume-Uni, ni que des entreprises étrangères remportent des contrats au Royaume-Uni. Le problème est que les employeurs interdisent aux travailleurs britanniques de poser leur candidature pour les emplois associés à ces contrats. »

« La situation devrait être équitable pour tous les travailleurs souhaitant postuler pour des emplois dans le cadre de projets d'ingénierie et de construction en Grande Bretagne. Il ne devrait être interdit à aucun travailleur européen de poser sa candidature pour un emploi en Grande Bretagne et il ne devrait en aucun cas être interdit à un travailleur britannique de postuler pour un poste en Grande Bretagne. » (2 février 2009)

Projet d'Unite pour gérer la situation.

Le 2 février 2009, Unite a publié sa proposition de plan en trois points, que le Royaume-Uni devrait suivre pour résoudre la vague de troubles non officiels qui sévissent au Royaume-Uni.

Le plan est constitué des éléments suivants :

1. Résoudre le problème immédiat qui existe à la raffinerie de pétrole de Total à Lindsey. Aboutir à un accord donnant des chances équitables à la main d'œuvre britannique d'obtenir des postes dans le cadre du contrat.
2. Réaliser une étude des pratiques des entrepreneurs et sous-traitants dans l'industrie de l'ingénierie et de la construction. Mettre ensuite en place des mesures gouvernementales, obligeant les sociétés qui soumettent des offres pour des contrats sur des projets publics portant sur les infrastructures à signer les conventions de responsabilité sociale, les

engageant à un accès équitable aux emplois pour la main d'œuvre britannique.

3. Annuler les précédents juridiques européens qui autorisent les employeurs à proposer des salaires inférieurs et des conditions de travail moins favorables. Un précédent de la Cour de justice des communautés européennes autorise les employeurs à pratiquer le dumping social et empêche les syndicats de prendre des mesures pour éviter l'érosion des salaires et des conditions de travail des travailleurs britanniques.

Unite continuera à soutenir avec force les demandes et la campagne de la CES pour ajouter un protocole de progrès social en annexe des traités de l'Union européenne et initier une refonte de la Directive sur le détachement des travailleurs.

Les iniquités du droit européen du travail.

Unite travaille en solidarité avec le reste du mouvement syndicaliste européen depuis maintenant plus d'un an pour une plus grande sensibilisation aux implications des cas récents de la CJCE et de l'échec de plusieurs états membres à faire appliquer convenablement la Directive sur le détachement des travailleurs.

Notre mouvement a stipulé clairement dans son argumentaire que ces affaires ont modifié fondamentalement l'équilibre du pouvoir entre le Modèle social européen et les droits des entreprises. Ce que nous constatons au Royaume-Uni depuis une semaine est la conséquence du fait que les politiciens européens n'ont pas tenu compte de nos avertissements et des conséquences de leurs décisions pour les travailleurs.

Les actions du gouvernement britannique ont été l'un des principaux freins au développement social européen au cours des dernières années. Unite doit constamment lutter contre l'affaiblissement et la paralysie par le gouvernement britannique de la législation européenne, comme la Directive sur les travailleurs intérimaires, la Directive sur les CEE et la révision de la Directive sur le temps de travail.

Il est impératif que des changements interviennent et rapidement. Nous n'acceptons plus une Union européenne qui semble considérer que les droits des travailleurs sont des droits de deuxième classe. La responsabilité de cette dispute n'est pas à la charge des travailleurs et des syndicats, quelle que soit leur nationalité, mais des politiciens, des gouvernements et des entreprises d'Europe. Unite a été très clair à ce propos depuis le tout début du mouvement.

Il est évident que sans des changements fondamentaux et rapides, la situation que nous avons observée au Royaume-Uni au cours de la semaine passée a le potentiel de se répéter dans toute l'Europe. Les travailleurs européens n'accepteront plus d'être dressés les uns contre les autres par les entreprises. Unite est prêt à collaborer avec tous les autres syndicats européens pour annuler les décisions de la CJCE, veiller à une directive authentique sur le détachement des travailleurs, qui protège réellement les droits des travailleurs européens et garantisse une Union européenne fondée sur le progrès social et non sur l'optimisation des bénéfices pour l'élite des entreprises.

Contre les extrémistes

Dans toutes ses actions et dans ce contexte, Unite précise avec clarté que la colère des travailleurs est dirigée vers les employeurs, les entrepreneurs et les iniquités du droit du travail britannique et européen.

Unite a rejeté dans les termes les plus forts qui soient toute tentative de la part de partis politiques extrémistes et d'éléments xénophobes de nos médias de s'approprier cette dispute dans le but d'étayer leurs propres positions indéfendables et totalement répugnantes.

Depuis de nombreuses années, Unite est en première ligne de la lutte contre le BNP (Parti national britannique), parti raciste, et continuera à mener ce combat cette année, lors des élections européennes. L'année dernière, les membres d'Unite ont joué un rôle crucial pour empêcher le BNP de remporter des sièges à Keighley et Sandwell ; sans notre mobilisation et le DVD adressé à tous nos membres, ces sièges seraient tombés entre les mains du BNP. Unite a également parrainé le bus intitulé « Hope not Hate » (L'espoir pas la haine), qui s'est arrêté dans les principales villes britanniques avant les élections municipales de l'année dernière.

Comme nous l'avons expliqué clairement et de manière explicite dans notre déclaration du 2 février, cette dispute ne cherche pas à donner la priorité à une nationalité par rapport à une autre pour des candidatures d'emploi au Royaume-Uni. En fait, c'est exactement le contraire.

Il s'agit de donner aux travailleurs de toutes les nationalités les mêmes chances et de veiller à ce qu'ils bénéficient tous des mêmes conditions de travail, acquises par les efforts des syndicalistes, une fois qu'ils ont un emploi dans notre pays.

Le plan d'Unite pour gérer la cause de cette dispute sur le long terme est clair. Seule l'action commune et solidaire des travailleurs européens nous permettra d'éliminer les implications injustes des récentes décisions de la CJCE.

Il s'agit du seul moyen de garantir le libre mouvement de la main d'œuvre dans l'Union européenne, fondé sur le principe que chacun doit être traité de manière équitable et avec respect, contrairement à de nombreux employeurs qui semblent estimer qu'il équivaut à un droit de dumping social.