

# **Le syndicalisme bancaire face aux enjeux de la mondialisation et des délocalisations en France et au Royaume Uni**

Sylvie Contrepois<sup>1</sup> et Steve Jefferys<sup>2</sup>

La mondialisation constitue aujourd'hui un véritable défi pour les organisations syndicales de salariés. Processus multidimensionnel, inachevé et contradictoire, elle transforme en profondeur l'organisation de la production des biens et des services, bouleverse les pratiques, les usages et les modes de fonctionnement des acteurs (Murray, Levesque et Vallée, 2000). Ses principales dimensions telles qu'elles sont identifiées et définies par la Confédération des syndicats libres (CSL) sont<sup>3</sup> :

- La croissance et l'importance conséquente de l'investissement direct, qui accorde un plus grand rôle aux entreprises multinationales ;
- L'internationalisation des marchés financiers ;
- Le développement et la diffusion de la communication et des technologies de transport ;
- La dérégulation et la libéralisation ;
- La privatisation du secteur public.

Le syndicalisme d'Europe de l'Ouest a été sévèrement mis à mal par l'évolution des conditions politiques et économiques qui ont résulté de ces processus. Il compte aujourd'hui beaucoup moins d'adhérents et a perdu une grande partie de son influence politique. En Allemagne, on a pu soutenir que la mondialisation a poussé les syndicats à adopter un "corporatisme compétitif", qui intériorise les principes du management, plutôt que de les remettre en cause (Hurtgen 2003). En France, la confédération syndicale qui annonce aujourd'hui le plus grand nombre d'adhérents, la CFDT, a totalement délaissé son orientation autogestionnaire pour adopter une démarche « plus pragmatique » qui la conduit, en fait, à entériner bon nombre des propositions patronales et des gouvernements de droite. En Grande-Bretagne, le "réalisme" et le "partenariat" avec les dirigeants patronaux ont constitué la principale perspective du TUC depuis la défaite des mineurs en 1985, ce qui a entraîné un mouvement continu de fusion des syndicats.

---

<sup>1</sup> Chercheur contractuel au CNRS (FRE 2817, Genre, Travail et Mobilité, GTM), Chercheur associée au Working Lives Research Institute, London Metropolitan University.

<sup>2</sup> Director, Working Lives Research Institute, London Metropolitan University.

<sup>3</sup> Règlement sur la mondialisation

Cette évolution est-elle univoque ? Autrement dit, le mouvement syndical est-il irrémédiablement voué à s'intégrer aux rouages du système sous peine de disparaître ou bien, au contraire, est-il en mesure de redéployer une action indépendante et efficace ?

C'est la question que nous nous proposons de traiter dans cette contribution, à partir d'une recherche comparative menée dans le secteur bancaire, en France et en Grande-Bretagne.

Si nous avons retenu en priorité ce secteur d'activité, c'est parce qu'il se situe au cœur même du processus de mondialisation, ainsi que nous le verrons dans une première section. Retenons simplement en attendant que la croissance sans précédent des marchés financiers s'est accompagnée d'une transformation significative de l'organisation et des objectifs du travail dans ce secteur d'activité. Or, dans le même temps, depuis le début des années 1990s, le syndicalisme bancaire a vu chuter fortement ses effectifs et décliner du même coup sa capacité d'action.

Les conflits ont, toutefois repris en France, surtout avec l'annulation du décret de 1937 réglementant les relations de travail, puis avec la dénonciation par le patronat, en 1998, de l'accord collectif de négociation sectorielle sur l'aménagement du temps de travail et les préretraites (Dressen, 2003). En Grande-Bretagne, une fragmentation des relations entre le patronat bancaire et les syndicats de salariés s'est produite. Des conflits importants se sont déroulés dans certaines banques où la direction avait adopté des pratiques de plus en plus systématique de contournement des syndicats. Dans d'autres banques, des accords de partenariats ont été expérimentés, permettant à certaines directions d'intégrer les syndicats dans le processus de changement (Wills 2004).

Nous avons choisi de nous intéresser aux deux principales fédérations syndicales représentant les salariés du secteur bancaire dans ces deux pays : la CFDT en France et l'UNIFI en Grande-Bretagne. La fédération CFDT-Banques a probablement entre 12 000 et 15 000 membres et est le syndicat qui enregistre le plus grand nombre de votes aux élections professionnelles en France. L'UNIFI se revendique comme le syndicat de la finance le plus important en Europe, avec 158 000 membres en 2004. Son effectif est, toutefois, en baisse depuis quelques années — il comptait 180 000 membres en 1999 -, et cette hémorragie a constitué un facteur décisif dans le vote pour entrer dans le plus grand syndicat privé, AMICUS, en septembre 2004. Suite à cette fusion, un groupe pour le secteur de la finance a été créé, il compte 200 000 membres sur les 1,2 million d'adhérents d'AMICUS. Malgré le contraste qui existe entre l'UNIFI et la CFDT-Banques en termes d'effectifs, nous avons suggéré dans une

recherche plus récente que le nombre de syndicalistes du secteur financier, qui assistaient régulièrement aux réunions et qui participaient activement aux deux syndicats était à peu près équivalent dans les deux pays (Contrepois et Jefferys 2004).

Enfin, comparer ces deux syndicats Français et Britanniques ne se justifie pas seulement par le fait qu'ils sont implantés dans des pays qui hébergent les plus grandes banques d'Europe et qui ont une population et une économie à peu près équivalentes. Cette comparaison est d'autant plus intéressante que les deux syndicats ont une organisation, une culture et une tradition politique différentes<sup>4</sup>, ce qui permet de mieux éclairer les diverses solutions à des problèmes réels et quotidiens que si un seul contexte était envisagé (Contrepois et Jefferys 2003). Quelles différences apparaissent à travers les réponses données par les syndicats dans les deux pays? Et d'une telle comparaison, peut-on en déduire des enseignements plus généraux?

Nous examinerons ici de façon critique les réponses que les syndicats apportent dans les deux principaux registres de leur action : la défense des intérêts professionnels des salariés et la participation à l'évolution des structures de la société. En termes de défense des salariés, nous examinerons notamment la façon dont les syndicats abordent l'intensification au travail, la délocalisation (à l'échelle internationale), et la concentration des entreprises. En termes de développement des alternatives au capitalisme nous verrons de quelle façon ils essaient d'asseoir la signification du service public, le rôle de l'état et les différentes manières de faire fonctionner l'économie mondiale.<sup>5</sup>

Nous soutenons que les deux syndicats étudiés ici ont amorcé des alternatives à la mondialisation. Il subsiste d'importantes différences entre chaque pays. Mais il est sans doute plus intéressant de constater que les tentatives des deux syndicats concernent tout ce qui renvoie à l'indépendance des intérêts de leurs membres vis-à-vis de leurs employeurs. Il apparaît aussi clairement qu'aucun des syndicats ne possède le monopole des solutions.

Dans la Première Partie, nous esquisserons une étude de l'impact socio-économique de la mondialisation sur le système bancaire, et des enjeux associés

---

<sup>4</sup> Jusqu'en septembre 2004 en Grande Bretagne, l'Unifi était le seul important syndicat national pour les employés de banque, avec le groupe des employés de la finance du syndicat AMICUS, avec lequel il a maintenant fusionné, en recrutant de plus en plus fermement parmi les employés en assurance. Cependant, des syndicats de banque indépendants continuent à subsister, notamment le syndicat corporatiste Lloyds-TSB Group, qui affiche 45,000 membres, et affirme fièrement son indépendance vis-à-vis du "TUC ou de n'importe quel parti politique". En France, cinq syndicats nationaux rattachés à des Confédérations concurrentes, recrutent leurs membres parmi tous les employés de banque, produisant un résultat qui distingue chacun d'entre eux habituellement assez nettement de leurs concurrents en termes d'organisation, de stratégie et de politique. En juillet 2004, pourtant, les divisions réglementaires de la Confédération CFDT se sont répandues dans la Fédération CFDT-Banques, dont la prééminence était accusée, par la Confédération, d'avoir préparé une fusion avec la fédération des travailleurs syndicalistes à la CGT.

<sup>5</sup> Cette étude se fonde sur une revue de la littérature, des entretiens, des sondages et des analyses livrées par les sites internet des syndicats entre 1996 et 2004. Ce travail a été réalisé en grande partie auprès de la CFDT-Banques, en France, et du BIFU-UNIFI britannique qui a récemment fusionné avec AMICUS. Nous remercions tous les adhérents, les militants et les dirigeants qui nous ont aidé pendant ces années.

de financement des syndicats. Dans une Deuxième Partie, nous examinons les diverses réponses apportées par la fédération CFDT-Banques et par l'Unifi-AMICUS britannique. En Troisième Partie, nous comparerons ces réponses et en Quatrième Partie nous en tirerons les conclusions.

## **1. La mondialisation et les systèmes bancaires français et anglais.**

Les banques sont clairement au cœur des processus technologiques et financiers gouvernant la mondialisation actuelle. Les services bancaires directs facilitent la circulation de fonds entre les individus, les entreprises, les gouvernements et les régions géographiques du monde, et sont d'importants porteurs du processus par lequel les priorités financières d'échelle mondiale supplantent de façon croissante les engagements réels et orientés vers le service public, la justice sociale et les salariés. Cette adaptation à ce nouveau rôle s'accompagne d'une dérégulation bancaire en Europe, avec l'établissement de la monnaie unique européenne et le transfert du contrôle des taux d'intérêts, passé des gouvernements nationaux aux mains des autorités bancaires "indépendantes".

Cependant les banques sont aussi fortement affectées par le volume croissant des Investissements Etrangers Directs et par l'accroissement du pouvoir des entreprises multinationales, un autre processus mis en avant par la Confédération des syndicats libres. Traditionnellement la banque était un secteur économique largement « protégé », axé surtout sur les marchés du travail spécifiques, à l'échelle locale ou nationale. Mais les banques sont en train de subir des tensions considérables car elles deviennent elles-mêmes les cibles du processus de mondialisation et se mettent dans des situations extrêmes pour offrir aux actionnaires à court terme une valeur augmentée. En France, la loi bancaire de 1984 a encouragé de manière spécifique la concurrence inter-bancaire et inter-sectorielle<sup>6</sup>, et à partir de 1986 un processus de privatisation s'est engagé jusqu'à ce que la majeure partie du secteur bancaire français soit privatisé. Depuis juillet 1994 le marché de l'assurance européen est entièrement ouvert (Bellando *et al* 1994: 125-36). D'importants remous ont marqué les rachats dans la banque nationale et internationale, des fusions ont créé d'immenses groupes internationaux, tandis que les divisions traditionnelles entre la banque mutualiste d'un côté, et la banque commerciale et l'assurance de l'autre se sont effacées. A la fin des années 1990s Gnohoue et al (1999 : 26-8) notaient :

*« Une vague de fusions, d'acquisitions et de cessions s'est propagée : en fréquence comme en valeur, l'ampleur du phénomène reste inégale dans les*

---

<sup>6</sup> Pour Dressen et al (1997), « trois raisons essentielles guident les décisions de l'Etat en matière d'assouplissement de la réglementation : une volonté d'exacerber la concurrence pour tenter d'abaisser les coûts du système financier ; la volonté d'œuvrer à la constitution d'un grand marché pour faciliter l'intervention des banques à l'étranger (libéralisation des mouvements de capitaux, intégration de l'ensemble des marchés bancaires et financiers, création d'une monnaie unique) ; trouver des ressources pour lui-même.

*autres secteurs d'activité à l'exception notable des télécommunications. De décembre 1995 à avril 1998, 250 opérations ont ainsi été réalisées en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Suisse, en Italie et en Espagne ».*

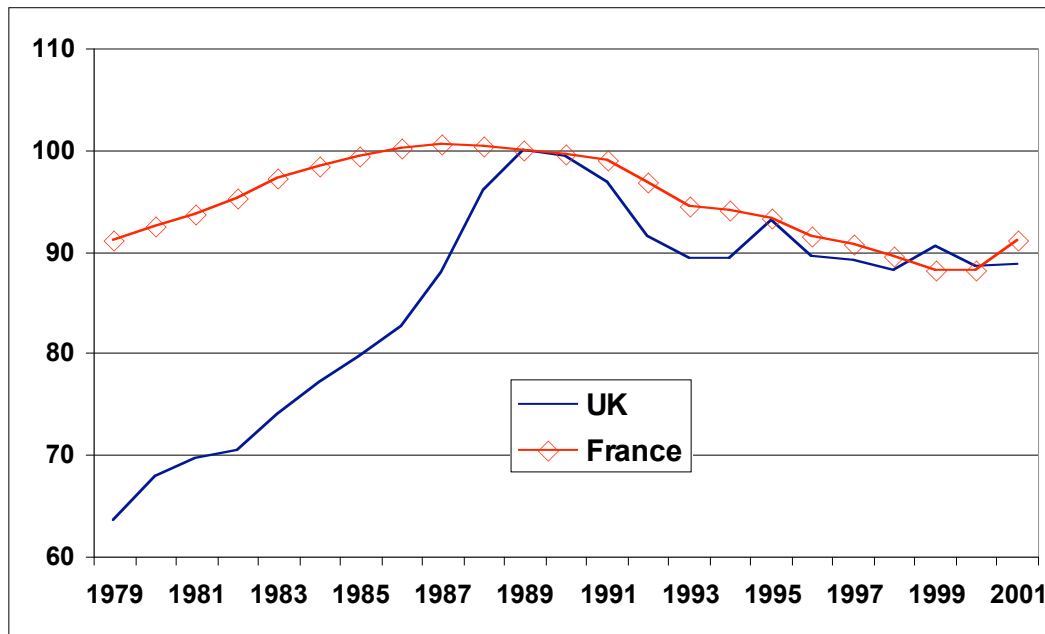
Les lignes de division entre les produits financiers s'effondrent et le degré de concentration à travers les secteurs s'accroît. Alors que la concurrence interne à la banque pouvait être qualifiée, à une époque, de « loyale », elle est aujourd'hui souvent acharnée. La mondialisation a donc opéré des changements dans la visée du marché bancaire qui devient maintenant de plus en plus international, et dans le contenu du produit bancaire, beaucoup plus orienté désormais vers des services commerciaux (Regini *et al* 1999).

Ces processus de changement sont fortement imbriqués. C'est pourquoi le processus de financiarisation s'est accompagné d'une augmentation du chiffre d'affaires du marché d'échange extérieur quotidien de \$776bn à \$1,173bn entre 1992 et 2001 – un volume plus de cinquante fois supérieur au marché mondial quotidien des biens et services (Grahl and Lysandrou 2003: 604-5) – ce qui aurait été inconcevable sans les technologies de l'information.

Ces dernières n'ont pas seulement permis de développer la portée de la finance à l'échelle mondialisée, mais ont aussi aidé la transformation de la banque elle-même. Les technologies de l'information ont entraîné des gains de productivité significatifs dans le travail du “back office”, et ont aussi permis de déplacer (grâce à la sous-traitance ou aux restructurations internes) beaucoup de travail vers des centres d'appels ou l'internet. La technologie, le processus le plus apparent de la mondialisation, a permis à des régimes de production (ou de service) de “dernière minute” de s'adapter à un déplacement de postes en dehors des branches bancaires, dans de plus larges unités. En France, une étude multisectorielle suggérait en 2002 qu'il y avait 183,000 employés dans quelques 3,000 centres d'appels (Cesmo 2003), alors qu'en Grande Bretagne, où la banque est la première à travailler par téléphone et on-line, il a été estimé que 132,000 employés de la finance travailleraient dans des centres d'appels en 2000, et le Call Centre Association a affirmé que 27% de ses membres travaillaient dans la finance (Bain and Taylor 2002: 248).

Dans la Figure 1, nous voyons que la dérégulation financière a développé l'emploi en France et en Grande Bretagne jusqu'à la fin des années 80. Dans le contexte de l'essor des nouvelles technologies, en revanche l'intensification du travail et la délocalisation ont vu augmenter les pertes d'emploi et l'insécurité dans les années 90.

Figure 1 Les services d'intermédiation financière (à l'exclusion des assurances et des fonds de pensions) et l'évolution de l'emploi, en France et en GB (UK), 1979-2001 (1989=100)



Source:

Groningen Growth and Development Centre (2003)

Accompagner l'intensification de la concurrence représentait de gigantesques changements organisationnels dans le statut des banques des deux pays. Les "banques" soumises au marché ont la main-mise sur les sociétés immobilières anglaises et les « banques » françaises du secteur public ont été privatisées ou rachetées ou fusionnées avec les institutions financières qui connaissent le plus de réussite en-dehors du secteur bancaire réglementé (pour la plupart des mutuelles libérées de leurs contraintes de fonctionnement). Dans les deux pays ces fusions et acquisitions ont entraîné des conséquences dramatiques pour les structures syndicales qui étaient traditionnellement fondées sur des structures d'entreprises.

En raison d'une conjonction de facteurs incluant la taille de l'entreprise, les stratégies de relations de travail, la gestion des affaires et l'implantation du syndicat –les ressources locales dont il dispose, le ressort dont il fait preuve, son indépendance- des différences significatives dans les relations de travail sont apparues entre les entreprises britanniques. Chaque entreprise ayant déjà, par tradition, sa propre culture, les différences au niveau des entreprises se sont accentuées lorsque les patrons se sont retirés de la négociation collective sectorielle de la banque anglaise dans les années 1970s. Selon les militants syndicaux , par exemple, en 2002, les relations de travail et la gestion étaient beaucoup plus positives à la TSB Lloyds que chez HSBC ou chez Barclays. En

ffet, les membres du personnel déposaient davantage de plaintes aux représentants du syndicat, dénonçant la pression autour de la performance et le stress chez Barclays, et revendiquant des augmentations et des arrêts maladie chez HSBC (Jefferys 2003).

**En France, la restructuration bancaire a entraîné la privatisation des deux plus importantes banques de détail et a donné un rôle nouveau et important aux assurances Axa. Elle a conduit la libéralisation du marché et a permis aux banques mutualiste de concurrencer les banques commerciales. Pourtant, la négociation collective sectorielle reste un principe déterminant pour la fixation des conditions de travail locales, et le cadre législatif national ainsi que le code du travail continuent à réfréner les pratiques néolibérales. Ainsi les deux interventions légales visant à réduire le temps de travail (en 1982 à 39 heures, en 1998 à 35 heures) ont eu des effets positifs sur la moyenne du temps de travail effectif. Alors qu'en 1979 les employés des secteurs financiers français travaillaient en moyenne 23 heures de plus par an que leurs homologues britanniques, en 2001 les français travaillaient en moyenne 134 heures de moins par an (Groningen 2003).**

Cependant, les réductions du temps de travail dont les employés du secteur bancaire français ont bénéficié étaient monnayées par les patrons contre des modifications majeures dans l'organisation du travail. Par exemple, le Crédit Lyonnais a opéré une coupe franche de 8% des ses effectifs français entre 1994 et 1996 et le décret national qui instituait un certain nombre de règles protectrices en matière d'organisation et de durée du travail, établi en 1937, a été révoqué en 1997. Un nouvel accord de négociation collective a été signé en janvier 2000 par les cinq fédérations françaises de syndicats de la banque. On a reproché à cette mesure d'introduire l'individualisation des salaires, la mobilité géographique et la perte des droits face aux licenciements économiques, mais elle a néanmoins permis de maintenir un cadre national pour les accords locaux portant sur les termes précis de la subordination, qui autrement seraient passés à la trappe.

Ces évolutions ont suscité de nombreuses questions, qui alimentent aujourd'hui les débats syndicaux :

- L'intensité du rythme de travail va-t-elle augmenter de façon inévitable?
- Comment les syndicats doivent-ils se positionner sur la question de l'externalisation ?
- Quelles sont les conséquences du changement d'échelle des banques, qui deviennent de plus en plus grandes ?
- La banque peut-elle encore être considérée comme un service public?
- Quel rôle les gouvernements peuvent-ils ou devraient-ils jouer ?
- Peut-on réussir à réglementer la finance internationale ?

Dans la Deuxième Partie nous aborderons les réponses données par les syndicats à ces problèmes sectoriels et sociaux.

## **2. La mondialisation et les réponses données par les syndicats du secteur bancaire**

Ainsi que nous l'avons expliqué plus haut, l'analyse que nous proposons ici se fonde sur une revue de la littérature syndicale, sur des entretiens réalisés auprès des militants des deux organisations syndicales, sur des sondages conduits auprès de ces militants, ainsi que sur des textes de congrès, sur des articles et prises de position publiés sur les sites internet des syndicats entre 1996 et 2004.

Notre analyse distingue les prises de position syndicales en fonction des deux principaux registres de l'action que sont : la défense des intérêts immédiats des salariés et la recherche d'alternatives à plus long terme.

### **La défense des intérêts immédiats des employés**

Parmi les conséquences les plus évidentes de la mondialisation de la finance, on note l'intensification de la concurrence sur les parts de marché, la pression sur la baisse des coûts et la hausse des actions, et l'inscription de nouveaux candidats de l'assurance ou de la banque de détail dans ce secteur. La mondialisation a apporté des changements dans les formes d'organisation du travail, et l'intensification du travail qu'elle a provoquée est analysée comme le résultat d'une course à la rentabilité". Alors que ses effets concurrentiels sont encore largement expérimentés entre banques d'un même pays, l'émergence de banques d'échelle mondiale telle que HSBC et le recours inégal à des délocalisations outre-mer donnent à penser que la concurrence internationale deviendra aussi dans ce secteur une force grandissante. Les horaires de travail ont été systématiquement allongés, ceci produisant des effets majeurs sur le travail individuel; les systèmes de paiement ont été de plus en plus individualisés ; et la relation employé de banque-client a subi une modification importante en parallèle à un affaiblissement de l'engagement pour un vrai service public. Dans les enquêtes que nous avons menées lors des conférences syndicales en 2002 auxquelles ont participé les activistes syndicalistes français et anglais du secteur bancaire, il y avait un très forte imbrication des cinq plus grandes plaintes régulièrement entendues concernant leurs lieux de travail. Après des revendications sur les salaires, comme on le voit dans le tableau 1, les niveaux élevés de plaintes à propos du stress, des attitudes managériales, des problèmes de personnel et d'objectif en France, associées aux préoccupations de

l'UNIFI vis-à-vis de la performance, d'une estimation de la santé et de la sécurité, confirment la gravité et l'importance des problèmes posés par l'intensification du travail en France et au Royaume Uni.

Tableau 1 Les 12 plaintes les plus nombreuses reportées par la CFDT-Banques et les activistes du syndicat de banque UNIFI, 2002

	UNIFI	CFDT	TOTAL
Personnes interrogées	88	84	172
Salaire	42	4 1	83
Stress	22	42	64
Attitudes Managériales	20	44	64
Objectifs	24	38	62
Problèmes de personnel	26	35	61
Modèles de travail	16	42	58
Trop d'heures de travail	20	25	45
Classement	19	24	43
Performance	31	11	42
Santé et sécurité	31	5	36
Evaluations	30	4	34
Brimades	15	17	32
TOTAL des plaintes reportées	422	372	794

Source: enquêtes menées par les auteurs au Congrès

L'intensité au travail semble avoir fortement augmenté tandis que les deux syndicats ont eu de plus en plus de problèmes pour défendre les conditions de travail et les droits des employés. Par rapport au problème de la mondialisation et de la libéralisation, la CFDT-Banques a appelé publiquement à une grève nationale de la banque le premier jour du nouveau cours de l'Euro en janvier 2002, en guise de protestation contre l'insécurité physique, les conditions de travail et les bas salaires. Mais cette action n'a eu qu'un effet limité. Les grèves restent beaucoup plus fréquentes en France qu'au Royaume Uni, en partie parce que les minorités peuvent s'engager dans l'action sans avoir à remporter une majorité de scrutin, comme il est de mise d'après la loi du travail anglaise introduite par Margaret Thatcher, toujours en vigueur aujourd'hui. Ainsi dans un système de relations au travail où les minorités sont légalement autorisées à conduire une grève, le personnel de nombreuses banques mutualistes est entré en grève en Grande Bretagne, le 27 janvier 2004, pour protester contre la détérioration des conditions de travail. Une autre raison serait que la grève continue à jouer un rôle bien plus important dans un processus de négociation

où le patron individuel français (ou directeur régional) adopte souvent un style bien plus autoritaire. Au Royaume Uni, les chefs de syndicat brandissent la menace de la grève et ont même recours à des scrutins de vote légaux pour peser dans la balance de la négociation, mais les grèves sont très rares.

Avec l'exception partielle de la grève de la CFDT- Banque contre la restructuration (comme celle de la Banque Populaire de centre Atlantique en mai 2003), ou la menace de l'UNIFI contre l'externalisation, il y a peu de chance que les syndicats intègrent systématiquement leurs critiques des changements des pratiques de travail et des conditions de la mondialisation.

L'essor des technologies de l'information, part intégrante et la plus intense de la mondialisation, détermine de façon significative le rythme du changement. Selon l'ICFTU (2001: 17):

Les technologies ... produisent également des changements dans les relations au travail. De plus en plus de gens travaillent chez eux ou dans des centres d'appels ... Les technologies facilitent également le flux rapide de capital autour du monde, ce qui fait du marché du capital mondial une réalité.

Pour les employés de banque les nouvelles technologies impliquent de plus larges proportions d'employés dans les centres d'appels, et plus d'employés mis en danger par les délocalisations du travail à l'échelle internationale. Ce dernier procédé vient seulement de commencer dans la finance au Royaume Uni, où l'UNIFI a calculé que dans la banque et l'assurance, une augmentation des postes « externalisés » outre-mer de 200 à 5000 postes entre 1996 et 2004 (UNIFI: 2003). Mais ce pourrait être une sous-évaluation. En 2003, au Royaume Uni, la 5<sup>e</sup> plus grande banque, la Lloyds TSB a annoncé le déplacement de 1500 postes de bureau, d'aide en ligne téléphonique, et vend en Inde des parts de Fonds de Pension de la veuve écossaise et de ses affaires générales d'assurance, « élément clé de notre plan pour assurer le succès de notre entreprise ». En 2004, elle déplaça en offshore 1000 postes de plus.<sup>7</sup>

Cependant il faut aussi voir les choses en perspective. En 2002 HSBC a externalisé 3,000 postes au Royaume Uni contre seulement 300 postes vers l'outre-mer. En juin 2004 il annonçait 3,000 postes en moins et la création de 550 postes offshore.<sup>8</sup> L'intensification du travail, un travail réalisé à l'extérieur de la banque, ou qui disparaît, demeurent une plus grande menace pour les membres du syndicat que la délocalisation. La situation est différente en France. Bien que 8,000 postes de centres d'appels en français aient été créés au Maroc, en Tunisie, aux Iles Maurice et en Roumanie, les banques françaises n'ont pas suivi leurs homologues anglais dans la pratique de l'offshoring. Peut-être jugent-ils les marges trop faibles entre les économies probables de 2/3 des coûts et le

---

<sup>7</sup> The Scotsman, 15 February 2004; Unifi-AMICUS déclaration de presse, le 9 Novembre 2004.

<sup>8</sup> Unifi Negotiators' Guidance on Globalisation (2003), p 4; Déclaration de presse de l'Unifi, June 15 2004.

1/3 de productivité en baisse, ou peut-être sont-ils plus attentifs à la capacité de mobilisation et à l'intervention de l'Etat pour empêcher le chômage d'atteindre des niveaux trop élevés ?<sup>9</sup>

Pourtant la pratique de l'offshoring constitue un problème beaucoup plus sensible politiquement que son volume réel le suggère, car cette pratique provoque facilement des débats mêlant des assomptions de racisme et de xénophobie. C'est pourquoi une des clés des débats syndicaux sur la mondialisation est aujourd'hui comment défendre la rétention du travail en Europe de l'Ouest sans être accusé d'impérialisme ou même de racisme et de xénophobie ? (Bain and Taylor, 2005).

L'Unifi a subi beaucoup plus d'externalisation outremer que la CFDT-Banques. Les comités d'entreprise de l'Unifi chez Barclays et chez HSBC ont chacun produit leur propre programme ou 'Chartes de la mondialisation' et le compte-rendu de la discussion nationale du syndicat pousse également les négociateurs à respecter cinq points. Le tableau 2 esquisse les réglementations principales que ces trois programmes ont proposées.

---

<sup>9</sup> Pascal Junghans, La Tribune, *Mouvement pour une union nationale des consultants en informatique*, 5 Janvier 2004.

Tableau 2 Les réponses sectorielles et nationales de l'Unifi à l'externalisation, 2003

	Niveau de réglementation		
	Barclays	HSBC	National
Les entreprises où le travail est transféré:			
<i>Devraient reconnaître les syndicats</i>	oui		
<i>Devraient payer des salaires quartiles supérieures</i>	oui		
<i>Devraient mettre en place des forums ensemble pour des rencontres régulières</i>			Oui
<i>Devraient s'investir dans des pratiques de travail éthiques</i>			Oui
<i>Devraient suivre les lignes d'action prônées par l'ICFTU, l'UNI et l'ETUC</i>		oui	Oui
<i>Devraient adopter la Responsabilité Comptable 8000 pour des procédés de vérification</i>			
Les entreprises pratiquant l'externalisation:			
<i>Ne devraient pas déclarer les licenciements économiques obligatoires</i>	oui	oui	Oui
<i>Devraient engager des d'importantes consultations au stade du concept</i>			Oui
<i>Devraient délivrer une note prévisionnelle au moins 12 mois avant la réalisation de programmes de "mondialisations" des postes anglais</i>		Oui	
<i>Devraient étendre la formation continue à tout le personnel pour augmenter sa capacité à l'emploi</i>		oui	Oui
Le syndicat:			
<i>Devrait être plus présent dans le domaine de la solidarité internationale pour combattre les effets négatifs de la mondialisation</i>			Oui

Ce tableau révèle des tensions entre les activistes d'un même syndicat. Il y a ceux qui souhaitent que l'externalisation à l'étranger "coûte" cher aux patrons, et ceux qui voient dans la solidarité internationale et "l'organisation à l'échelle mondiale" une solution à long terme, ce qui apparaît dans le compte-rendu de l'Unifi sur la mondialisation (2003).

Que signifie donc une réelle solidarité internationale dans un monde financier de plus en plus mondialisé? La CFDT-Banques participe activement à l'UNI, le plus gros secrétariat syndical de l'ICFTU, où sa voix est entendue directement plutôt qu'exprimée à travers ETUC, où c'est la Confédération nationale CFDT de centre-droit qui fait la politique. Un cadre membre de la CFDT-Banques est le Directeur du Comité de la Finance UNI EUROPA. La CFDT-Banques édite aussi régulièrement de nouveaux articles prônant les vertus de la solidarité internationale sur son site web, et envoie des représentants au 2<sup>e</sup> et au 3<sup>e</sup> Forum Social à Porto Allegro en 2002 et 2003.

Par contraste la réponse de l'Unifi semble beaucoup plus mesurée. Elle travaille fermement au sein de l'UNI à des niveaux européen et mondial, et en 2003 a envoyé des représentants aux groupes des jeunes UNI-EUROPA et au Comité Mondial des Femmes. Le député au Secrétariat Général de l'Unifi Sandy Boyle est actuellement le président du Comité de la Finance à UNI-EUROPA. Mais au-delà de cette participation formelle le syndicat a aussi pris une importante initiative. En Janvier 2004, le secrétaire général de l'Unifi, Ed Sweeney, a écrit au secrétaire général de l'UNI Philip Jennings pour lui proposer une aide financière directe du « syndicat de centre d'appels » en Inde. L'Unifi s'était engagée à fournir £30,000 au corps international pour leur permettre d'assurer une gestion indépendante. \*La logique étant d'agir la fois de manière défensive et à l'échelle internationale. Sweeney a écrit:<sup>10</sup>

*Je pense que si nous investissons dans la capacité à construire, nous devons le faire dans des lieux où nous avons la possibilité d'avoir une réelle influence sur les emplois de ceux qui vivent dans notre pays et de ceux qui vivent dans les pays moins développés.*

Cette approche fortement internationaliste et active présente un défaut majeur, car elle a été très peu couverte par le syndicat lui-même. D'où la très faible publicité donnée à cette initiative à l'époque dans ou hors du syndicat.

Un autre problème lié à la mondialisation, auquel les syndicats doivent répondre, est le fait que les institutions financières anglaises et françaises sont peu à peu de plus en plus concentrées. En 1992 les cinq plus grosses banques françaises contrôlaient 59% des dépôts, mais en 2002 61% des dépôts étaient entre les mains de quatre banques de détail seulement, alors que les quatre plus grosses banques anglaises contrôlaient 73% des dépôts (Moussy 1997: 30; Capgemini 2004: Figure 7). Avec l'évolution de la concentration les banques ont abandonné une part de l'engagement qu'elles avaient autrefois à l'égard de leurs salariés ou des démocraties nationales auxquelles elles étaient historiquement enracinées.

---

<sup>10</sup> Lettre à Philip Jennings, 5 January 2004.

Les deux syndicats produisent occasionnellement des documents de référence dans des résolutions et sur internet, sur la concentration grandissante dans le secteur- mais seulement dans les cas où des banques sont fusionnées ou absorbées. Cette résistance à prendre parti en cette matière est compréhensible. De nombreux employés de banque que nous avons interrogés ont été particulièrement sensibles à la menace implicite que les absorptions font peser sur l'identité et la richesse de l'organisation qu'ils ont en grande partie contribué à construire, ainsi que sur leurs compétences et leurs postes. Le journal bi-mensuel des membres de l'Unifi, *Fusion* a mentionné des campagnes contre la proposition de fusionner en 2001 la Lloyds TSB avec Abbey National (proposition finalement rejetée par l'autorité de la concurrence) comme une menace pour 20,000 jobs. Des motifs semblables ont poussé la CFDT-Banques à participer au soutien de tous les autres syndicats du secteur bancaire à l'absorption du Crédit lyonnais par le Crédit agricole en 2003, à condition que les deux organisations conservent leur indépendance. Le problème de la taille de la banque elle-même est complexe pour les syndicats et ils ont du mal à en débattre publiquement car ils ont l'impression de devoir mettre en balance les intérêts des membres qui se sentent soulagés de voir la réussite de leur patron et les intérêts de ceux qui se sentent menacés. Mais en dehors de ces moments de "crise", les deux syndicats directement liés à la concentration croissante dans ce secteur ne délivrent qu'un petit nombre d'affirmations publiques ou éducatives, à propos de la question de la responsabilité démocratique et du choix, pour les clients et les employés, qu'il pose.

## **Un débat pour une autre société**

Avec la mondialisation, la fonction de la banque a évolué, délaissant ce que beaucoup d'employés de banque considéraient comme une fonction de service public (publique ou privée), pour se cantonner à une fonction beaucoup plus étroite, dont la valeur est de plus en plus estimée en termes de profits et d'actions qu'en termes de biens publics ou d'utilité. Ed Sweeney, secrétaire général du syndicat de centre gauche du secteur de la finance au Royaume Uni, l'Unifi, critique ce qui est arrivé à la tradition de service public au RU :

*Je pense qu'il a totalement disparu. C'est devenu un monde voué au commerce. Les organisations commerciales peuvent bien opiner occasionnellement au CSR, la responsabilité sociale globale d'entreprise, mais c'est seulement parce que si elles ne le font pas, elles risquent d'avoir une très sale réputation. Elles savent que c'est mauvais pour la relation de clientèle. Je crois qu'il y a une ou deux personnes sensibles qui aiment à penser qu'elles fournissent un service, mais c'est un service qui a un prix pour le client et qui amène du profit aux banques et aux actionnaires, parce*

*que leur MO, leur seule fonction opératoire est de produire –d’augmenter- la valeur de leurs actions.*

*Nous (le syndicat) considérons encore la banque comme un service, et pensons qu’en tant que société de services, elle doit fournir des systèmes financiers intelligents, raisonnables, bien fondés et bien assurés.<sup>11</sup>*

La critique de l’UNIFI d’un effacement du service public au profit de la valeur actionnaire est aussi partagée en France. En 1999, par exemple, un autre syndicat de banque français de gauche, la CGT-FNPSF, répondait ainsi à l’offensive sur l’autre principale banque de détail nationalisée après la seconde guerre mondiale, la Société Générale, par la BNP :

*« Les mouvements de concentration, fusion, absorption dans lesquels AXA et ALLIANZ jouent un rôle important sont marqués par des besoins de capitaux où le niveau de rémunération des actionnaires détermine la finalité des opérations. Ces opérations portent ainsi en germe la pression sur la masse salariale, la sélectivité de la clientèle et des activités. Elles posent avec plus d’acuité la question de l’emploi dans le secteur ainsi que leurs finalités économiques et sociales »<sup>12</sup>.*

En France et en Angleterre la question d’une réglementation soulevée ici se pose en défense de la culture du service public contre la définition étroite de la valeur actionnaire.

Le niveau bien plus haut de propriété semi-publique et la réglementation de la banque française, et le défi émergent qui y est attaché depuis la défaite des socialistes aux élections 2002 a la CFDT-Banque face à de réels enjeux vis-à-vis de la Banque de France, la Caisses d’Epargne et la Caisse des Dépôts et Consignations. Lors de son appel à la mobilisation en 2003 pour la ‘Banque of France: nous devons absolument conserver notre service public financier, il a expliqué clairement la logique:

*La sauvegarde de l’ensemble du service public financier doit être une priorité. Le gouvernement Raffarin doit s’astreindre à une lecture attentive et à un respect scrupuleux des engagements pris par le Président de la République visant à conforter la cohésion sociale et territoriale, qui fonde la cohésion nationale dont le Président est le garant. La conjonction des interventions diverses et des luttes déterminées des salariés permettra d’enrayer le processus de destruction mis en place pour maintenir un service financier public de proximité, de qualité qui serve l’économie réelle, l’emploi et une protection contre l’exclusion organisée.<sup>13</sup>*

A l’Unifi, la notion de service public restant un idéal du secrétaire général, une réglementation issue d’un colloque a lancé un appel en 1998 pour la

---

<sup>11</sup> Interview: 21 Juin 2004.

<sup>12</sup> Web statement address: [cgt.societe.générale/confid0605.htm](http://cgt.societe.générale/confid0605.htm)

<sup>13</sup> CFDT Banques, communiqué fédéral, mercredi 26 mars 2003.

création de banques dans des zones défavorisées que les banques avaient quittées, et plus récemment l'Unifi a soutenu l'utilisation du bureau de poste comme d'une banque universelle. De plus, des campagnes récentes en protestation contre la perte d'emploi a sollicité l'attention du public pour qu'il attise les services de proximité.

Le rôle des gouvernements nationaux dans la régulation directe ou indirecte de l'économie et de la banque et dans la promotion d'une justice sociale est également menacé par la mondialisation. Ce rôle est partout moins présent et l'Organisation Mondiale du Commerce, l'Union Européenne ainsi que le Fonds Monétaire International souhaitent le statut quo, ce qui rend le contrôle politique à l'échelle des démocraties nationales beaucoup plus difficile (mais non pas impossible, comme le suggère le rejet en 1999 de la proposition d'accord Multilatéral sur l'Investissement néo-libéral).

Mais les deux syndicats de banque, de façon surprenante, ont peu d'arguments en ce qui concerne la question plus large de l'intervention étatique. En France quand le gouvernement-patron propose des coupes dans le secteur public la CFDT-Banques proteste et appelle à l'action. Et il est intéressant de noter qu'elle a soutenu, en Décembre 2001, sous le gouvernement socialiste, l'appel au débat lancé par la CGT FNPSF-Banques, sur la manière dont l'Etat pourrait construire un « pôle financier » qui permettrait de créer des postes et favoriserait la croissance économique.<sup>14</sup> Mais depuis le retour de la droite au gouvernement en mai-juin 2002, l'idée a bel et bien disparu de l'opinion publique.

Par contraste, l'Unifi a considérablement gonflé l'idée d'une Responsabilité Sociale d'Entreprise, et en 2001 a publié dans *Fusion* un article sur « les droits de l'homme et les employés de la finance », en écho à la déclaration des droits de l'homme.<sup>15</sup> Ceci peut être vu comme un argument en faveur de l'intervention étatique en général, pour la protection des droits de l'homme.

Cependant, aucun syndicat ne semble régulièrement affirmer ou soulever la question lors de programmes d'éducation, et encore moins tenter de mobiliser leurs membres pour une action liés à l'affaiblissement du processus démocratique et le déplacement de pouvoir de l'Etat et l'Union Européenne vers le capital de la finance internationale.

Finalement, il est clair que la finance internationale est au coeur de la mondialisation. Les employés de banque savent de première main que pour leurs patrons le volume des transactions grandissant est le meilleur moyen de faire des affaires. Mais une telle activité de pointe implique trois sortes de problèmes

---

<sup>14</sup> CGT-FNPSF déclaration de presse, 18 December 2001.

<sup>15</sup> *Fusion*, Feb/March 2001: 13.

pour les syndicats qui gèrent pour la plupart le niveau politique du plus global au plus local. Au niveau le plus élevé réside un problème sociétal plus large, qui est qu'un tel flux financier limite le contrôle démocratique (nationale ou européenne) sur l'économie de la société. Selon l'ICFTU (2001:15):

*« La libre circulation des capitaux et des marchandises a mis en compétition les différents systèmes nationaux d'imposition. Ce faisant, elle a abouti à une importante érosion des revenus fiscaux et à la création d'un déficit social. Chaque pays subit des pressions pour aligner ses mesures sur le plus petit dénominateur commun ».*

A un niveau intermédiaire, le problème est que ces énormes flux financiers augmentent le risque pour les propres patrons des employés, d'être rachetés ou fusionnés, alors qu'au niveau de l'entreprise intervient le risque de l'irresponsabilité financière, comme celle qui a conduit à la faillite de la banque géante du Crédit Lyonnais en 1994-5.

La fédération syndicale CFDT-Banques était en 1998 l'une des fondatrices de l'organisation française ATTAC, qui était entrée en campagne contre la taxe Tobin et pour des réglementations économiques contre le néo-libéralisme. Elle lutte actuellement fortement, à travers son site web, contre une nouvelle directive européenne, découlant de l'Accord Général sur le Commerce dans les Services (GATS), la dernière réincarnation de l'OECD's MAI. Elle déclare ouvertement qu'elle est "opposée au monde libéral existant" et "souhaite contribuer à construire avec d'autres une autre voie"<sup>16</sup> Sa section de Mondialisation internationale apparaît en gros juste en dessous de sa section « Branch » sur la page d'accueil de son site web, et le 14 juillet 2004 sa première page éditoriale commence ainsi

*Nul n'en doute, l'idéologie libérale est devenue dominante et cherche à imposer son organisation sur l'ensemble des compartiments de la société...*

*Opposé au totalitarisme et au capitalisme  
Depuis des années nous militons pour un autre modèle de société.<sup>17</sup>*

La fédération de la CFDT-Banques, l'un des rares syndicats restants de gauche, toujours au sein de la confédération de centre droit CFDT Confédération affiche clairement ses couleurs.<sup>18</sup> Lors de la première conférence mondiale de l'UNI en août 2002, le secrétaire général de l'époque Bernard Dufil, développa une résolution gagnante en soutien à la taxe tobine.<sup>19</sup>

Tandis que l'Unifi fit un papier à l'introduction de la Tobin Tax en Belgique en Juillet 2004,<sup>20</sup> ses critiques du néo-libéralisme financier ont été moins sévères. Il publia un court rapport de débat en février 2003 qui fut distribué aux

<sup>16</sup> [www.cfdt-banques.org/article.php3?id\\_article=622](http://www.cfdt-banques.org/article.php3?id_article=622)

<sup>17</sup> <http://www.cfdt-banques.fr/>

<sup>18</sup> Le plus petit syndicat de la CGT du secteur bancaire, la *Fédération Nationale des Personnels des Secteurs Financiers – Banques*, est aussi de gauche dans le secteur, mais au niveau de la confédération est bien plus à gauche.

<sup>19</sup> UNI (Réseau International de syndicats) a été fondé en janvier 2000.

<sup>20</sup> UNIFI accueille l'introduction de la Taxe Tobine en Belgique, le 02/07/2004

officiers et aux activistes. Celui-ci reconnaît que “le secteur de la finance a été l’instrument du processus de mondialisation”. Mais il prend des distances par rapport à toute critique majeure du capital financier contemporain en faisant des “partisans anti-mondialisation” les porteurs d’une critique systématique, qui, eux, « définissent ce processus comme une poursuite à l’échelle mondiale d’un système économique mondiale dominé par les échanges commerciaux supranationaux et les institutions bancaires qui ne sont par responsables vis-à-vis des corps démocratiques. Il remet en question “le court-terme “ de beaucoup de décisions du marché spéculatif financier et souhaite une mondialisation pour « un développement durable et un projet à long terme » (Unifi 2003:1,4). Dans une même veine, il pose occasionnellement dans *Fusion* des questions à propos de la « logique de marché et de la valeur des actionnaires »,<sup>21</sup> ou critique les salaires excessifs des cadres.<sup>22</sup> Mais, peut-être en reconnaissance d’une large section de ses membres proches du centre droit, le syndicat tend à retirer à ses membres la possibilité d’une analyse critique complète des mécanismes économiques et politiques au cœur de ces phénomènes. En confirmation du manque d’attention portée à cette question par les activistes le syndicat a dû remettre à plus tard sa première école éducative en un jour sur la mondialisation et le secteur de la finance proposée en Décembre 2004.

### **3. Comparaison des réponses apportées**

Les banques Européennes sont des véhicules majeurs du processus de mondialisation. Elles font l’expérience des diverses pressions pour sécuriser une taille optimale en vue d’un profit maximal et des actions par le biais d’acquisitions, de fusions et de réductions ; il en ressort qu’elles accordent une nouvelle priorité aux opérations commerciales engendrant du profit, par opposition aux activités de service public. Les nouvelles technologies sont utilisées dans leur recherche du profit, non seulement avec l’externalisation pour une main d’oeuvre meilleur marché, mais aussi pour transformer les relations avec leurs utilisateurs ; et comme le processus de travail évolue, les relations industrielles de la banque ont évolué, passant d’un paternalisme bureaucratique à des variations de management du personnel allant de « soft » à « hard ».

Notre analyse des réponses choisies par les deux syndicats les plus gros spécialisés dans la finance en France et au RU ont révélé des contrastes intéressants. Ils reflètent à la fois les contextes historique et politique des différents mouvements syndicaux dans les deux pays, et la différence de niveau d’organisation des deux syndicats. Cette analyse suggère également que beaucoup de questions de réglementations publiques lancées dans les syndicats

---

<sup>21</sup> *Fusion*, April/May 2001: 13.

<sup>22</sup> *Fusion*, 17, 2002: 16-7.

ne reçoivent toujours aucune réponse significative. Le Tableau 3 présente une esquisse grossière des réponses que nous avons pu identifier.

Tableau 3 Résumé de quelques réglementations AMICUS de la CFDT Banque et de l'Unifi sur des questions de mondialisation, 2002-4

questions	réglementation		Action	
	article	Publicité	éducation	Negociation / mobilisation
Capital financier mondial	CFDT	CFDT	Unifi (?)	
La banque comme service public	Unifi	CFDT		CFDT
Concentration bancaire				
L' intervention étatique				
L'intensité au travail et ses enjeux				CFDT Unifi
Réponse à l'externalisation				Unifi
Solidarité internationale	Unifi	CFDT	Unifi	Unifi

Plusieurs points se dégagent de ce qui doit être abordé comme un tableau heuristique. D'abord, le syndicat numériquement supérieur, l'Unifi, semble plus actif sur le terrain que la CFDT-Banques. Ceci pourrait représenter un reflet assez correct de la plus forte mondialisation sur la scène de la banque anglaise, et ses progrès plus rapides sur la voie du néo-libéralisme. Il se peut qu'il y ait plus d'occasions de négociation lorsque les problèmes de l'externalisation sont débattus, et la solidarité internationale pourrait avoir avancé son agenda des événements parce qu'il n'y avait rien d'autre à faire.

En second lieu, la CFDT-Banques utilise son site web beaucoup plus, ou plus efficacement, que l'Unifi. C'est peut-être parce que le syndicat français n'a pas les moyens d'imprimer des revues en papier glacé pour leurs activistes et des membres de moins en moins nombreux; alors que la maintenance et le développement d'un site web coûte bien moins cher. L'Unifi, par contraste, semble mettre un dépôt beaucoup plus grand en laissant quelques organisateurs porter la ligne directive.

En troisième lieu, le syndicat de la CFDT-Banques semble beaucoup plus à l'aise sur les questions liées à l'économie politique du capitalisme que l'Unifi.<sup>23</sup> C'est en partie l'effet du plus bas niveau de débat de politique générale au RU, mais c'est aussi l'effet d'un processus particulier de politisation qui tôt ou tard affecte tous les syndicalistes français qui rejoignent la confédération, et qui est un besoin de s'affirmer et de s'identifier à l'espace politique occupé par le syndicat sectoriel et national (Jefferys 2003).

Un autre point est le suivisme relativement faible en termes d'éducation syndicale à toutes les facettes de la mondialisation. La raison en est peut-être que nous n'avons pas eu un accès suffisamment détaillé aux programmes d'éducation des deux syndicats, ou que nous avons mal interprété quelques unes des questions éducatives que nous avons rencontrées. Malgré tout, comme c'est généralement à travers une éducation syndicale formelle (et bien sûr informelle) que les activistes développent leurs "culture" syndicale spécifique, ces essais d'enquêtes suggèrent qu'il y a un grand effort à faire pour les syndicats pour s'assurer que les réglementations qu'ils adoptent sont pleinement communiquées et comprises par ceux qui finissent par se mobiliser en leur nom.

#### **4. Conclusion**

Que nous apprend cette comparaison? D'abord, beaucoup d'activistes font nettement l'effort d'articuler l'objectif syndical traditionnel aux nouvelles conditions. On commence à discuter des réglementations dans les syndicats, à plusieurs niveaux. Ensuite, que ces réponses restent partielles et à l'essai. Plus largement, des stratégies plus élaborées devront être développées pour répondre plus pleinement à tous les niveaux d'une réglementation sur la mondialisation.

Enfin, et c'est peut-être le point le plus important, nous voyons que les activistes majeurs travaillent activement dans les deux syndicats en proie aux tensions interne-externes, à écarter les dérives xénophobes. Dans des contextes et selon des modalités différentes, les activistes des deux syndicats du secteur bancaire essaient d'envoyer des propositions à la fois en réponse à l'éthos de l'actionnaire néo-libéral et aux tentatives racistes et xénophobes pour diviser et désorienter les employés. Aucun syndicat ne peut se targuer en toute honnêteté d'avoir gagné ses membres et les autres employés à une campagne massive contre le néolibéralisme bien que la CFDT-Banques soit allée plus loin. Même au sein des ces leaderships syndicaux, l'opposition au projet néo-libéral d'accroître les inégalités en mettant l'Etat sur la touche, en affaiblissant la régulation et en permettant un maximum de profit, ne s'est pas encore

---

<sup>23</sup> Plusieurs activistes interrogés au congrès de la CFDT-Banques en 2002, par exemple, ont rejoint le syndicat dans les années 1970s quand la Confédération était en faveur du contrôle des travailleurs, et avaient toujours été plus attentifs à l'économie politique que ne l'avaient été les plus jeunes activistes moins à gauche à l'UNIFI.

clairement dégagé, même si des éléments pour un autre monde apparaissent fondés sur la solidarité et la justice. A des degrés variés d'efficacité et selon des modalités diverses, les deux syndicats insistent sur la nécessité d'un contrôle démocratique supérieur sur la vie économique, d'un contrôle individuel supérieur sur les vies humaines, de services publics plus facilement accessibles et d'un développement durable à l'échelle mondiale.

Cette conclusion est importante. Elle suggère que le contraste « politique » souligné par Hurtgen's (2003) entre des syndicats de direction française et allemande ne s'applique pas directement entre les syndicats français et anglais. Malgré une CFDT-Banques à gauche de la scène syndicale française, un Unifi-AMICUS au centre de la scène syndicale anglaise, les deux syndicats conservent une direction indépendante et encore capable de mobiliser les membres autour d'elles, dans des protestations contre la mondialisation. Jusqu'à il y a seulement 20-30 ans, les syndicats Ouest-européens étaient presque tous en première ligne des combats anti-étranger et protectionnistes (Martens 1999), bien que les réponses apportées par ces syndicats représentent une rupture par rapport au passé. Dans ce secteur, dans ces deux pays, les syndicats de banque ont l'ambition de lier les intérêts des employés dans leurs pays avec ceux qui travaillent en Inde ou au Maroc. Ils continuent à relier la défense immédiate des intérêts des employés à la construction d'une alternative à long terme. Cette étude confirme ainsi le rôle positif et progressif qui peut être joué par les syndicats dans la tentative de construire un monde dans lequel le pouvoir financier illimité et non démocratique ont des comptes à rendre.

## Bibliographie

- Bain, P. and Taylor, P. (2002), 'Ringing the changes? Union recognition and organisation in call centres in the UK finance sector', *Industrial Relations Journal*, 33, 3:246-61.
- Bain, P. and Taylor, P. (2005) 'No Passage to India? UK Unions, Globalisation and the Migration of Call Centre Jobs', *Work, Employment and Society*, BBA (1996), *Annual Abstract of Banking Statistics*, 12, London: British Banking Association.
- BBA (2004), *Banking Business: an abstract of banking statistics*, 19, London: British Banking Association.
- Bellando, J-L., Bouchaert, H. and Scher A-D (1994), *L'assurance dans le marché unique*, Paris: La Documentation française.
- Capgemini (2004), *World Retail Banking Report 2004*, London: Capgemini.
- Cesmo (2003), *Marché des centres d'appels en France*, Paris: Cesmo (Janvier).
- Contrepois, S. (2000), '« Bancassurances » à distance : Nouvelles technologies et recomposition de la relation salariale dans les secteurs financiers', unpublished paper, Paris : ISERES.

- Contrepois, S. and Jefferys, S. (2004) 'Founding values or instrumentalism: comparing trade union activists in Britain and France', *Industrielle Beziehungen*, Jahrgang 11, Heft 1+2: 112-28.
- Dressen, M. (2003), 'Nouvelle articulation entre la négociation de branche et d'entreprise dans les banques en France (1997-2001)', *Revue de l'IRE*, 42: .
- Dressen, M., Roux-Rossi, D. and Blaustein, E.(1997), *Restructuration des banques et devenir des salaires*, Paris: La Documentation française.
- Gnohoue, M., Laybros-Dubois, E. and Oppenheim, S. (1999), 'La nouvelle donne du secteur de l'assurance', *Problèmes économiques*, 2.604.
- Grahl, J. and Lysandrou, P. (2003), 'Sand in the wheels or spanner in the works? The Tobin tax and global finance', *Cambridge Journal of Economics*, 27: 597-621.
- Groningen Growth and Development Centre (2003), *60-industry Database*, The Netherlands: Faculty of Economics, University of Groningen.
- Hurtgen, S. (2003), 'Gewerkschaftliche Positionen zur Globalisierung in Deutschland und Frankreich', *PROKLA*, Heft 130, 33 Jg. 1: 7-29.
- ICFTU (2001), *A trade union guide to Globalisation*, Brussels: International Confederation of Free Trade Unions.
- Jefferys, S. (2003), *Bank union activists: who are they and what makes them tick? A study of those attending UNIFI Conferences from 1999 to 2002*, London: UNIFI.
- Jefferys, S. (2003), *Liberté, Egalité and Fraternité at work: changing French employment relations and management*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Martens, A. (1999), 'Migratory Movements: the Position, the Outlook. Charting a Theory and Practice for Trade Unions', in Wrench, J. *et al*, *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market*, Basingstoke: Macmillan.
- Moussy, J-P. (1997), *L'avenir du système bancaire en France dans le contexte de la monnaie unique*, Paris: Conseil économique et social.
- Murray Gregor, Lévesque Christian, Vallée Guylaine, « The Re-regulation of labour in a global context: conceptual vignettes from Canada », *The journal of Industrial Relations*, 2000, vol. 42, n°2, p. 234 – 257.
- Ragini, M., Kitay, K. and Baethge, M. (1999), *From tellers to sellers: changing employment relations in banks*, Cambridge Mass.: MIT Press.
- UNIFI (2003), *Globalisation: a UNIFI discussion paper*, London: UNIFI.
- Wills, J. (2003), 'Trade unionism and partnership in practice: evidence from the Barclays-Unifi agreement', *Industrial Relations Journal*, 35, 4: 329-43.