



global worker

ENQUÊTE

Les dangereuses mines de Turquie

DOSSIER SPÉCIAL

Négociations sectorielles pour
des salaires vitaux

PROFIL

Issa Aremu



Bienvenue dans ce numéro de **Global Worker**

Avec 18 millions de salariés, l'électronique est le second plus grand secteur d'IndustriALL après l'industrie du textile et de la confection. Les bas salaires ainsi que les problèmes au niveau des droits syndicaux et du travail précaire en font une cible prioritaire pour notre action.

Un rapport dans ce numéro de Global Worker montre qu'alors que les dirigeants des entreprises accumulent d'énormes rémunérations, les travailleurs de l'électronique peinent à la tâche pendant de longues heures pour ne gagner que de bas salaires. Foxconn a augmenté les salaires après que 14 travailleurs désespérés se sont suicidés en Chine en 2010. Mais le PDG a toujours des avoirs supérieurs à ce que gagne en un an le million de cols bleus de son entreprise.

L'entreprise Samsung, originaire de Corée et plus grand vendeur d'électronique dans le monde, a un lourd passif de violations des droits syndicaux. Les managers y sont formés à des politiques efficaces d'éloignement des syndicats. Récemment, un haut fonctionnaire du département du Travail vietnamien a dû intervenir auprès de la direction générale pour garantir le droit de syndiquer les travailleurs de Samsung dans le pays.

IndustriALL aide les syndicats de l'électronique à bâtir leur capacité de syndicalisation, de négociation collective avec les multinationales et leurs fournisseurs, de réseautage ainsi que de gestion des droits syndicaux et de l'emploi précaire.

Notre attention se porte sur la région ASEAN vers laquelle l'industrie de l'électronique se déplace. En 2014, plus de 600 syndicalistes d'Indonésie, de Malaisie, de Thaïlande, de Taïwan et du Vietnam ont été formés au recrutement syndical.

Un autre rapport spécial dans ce numéro se penche sur la négociation sectorielle, qui constitue un outil essentiel pour lutter en faveur du salaire vital et contre les inégalités.

Alors que les richesses mondiales sont concentrées dans de moins en moins de mains, les inégalités croissantes sont aussi dues aux attaques des entreprises, des politiciens de droite et des institutions financières internationales contre la négociation collective. Des conventions d'entreprise offrent moins de protection et à un plus petit nombre de travailleurs.

C'est pourquoi IndustriALL soutient les efforts en faveur de négociations sectorielles, en particulier au niveau de chaînes d'approvisionnement comme celles des industries de la confection et de l'électronique. Nous collaborons avec de grandes enseignes pour nous assurer que leurs politiques d'achat soient basées sur le long terme avec une fixation des prix adéquate permettant le versement de salaires vitaux.

Le Myanmar est un pays qui va attirer nombre d'investisseurs multinationaux dans les secteurs à haute intensité de main d'œuvre au moment où il s'engage vers la démocratie, après 50 ans de régime militaire.

En décembre 2014, IndustriALL a affilié les syndicats de l'industrie et des mines du Myanmar. Ensemble avec nos partenaires, nous y appuyons un important effort de syndicalisation et de formation afin de mettre en place des compétences et des institutions qui n'existaient pas durant la dictature.

Des grèves sauvages d'ouvriers d'usine réclamant avec impatience de meilleurs salaires se répandent. Les gérer pacifiquement constituera un des tests clés de la nouvelle société du Myanmar.

Dans ce numéro de Global Worker, nous commémorons le premier anniversaire de l'explosion et de l'incendie qui ont tué 301 mineurs à Soma en Turquie le 13 mai 2014. Notre enquête montre que la cupidité, l'incompétence et la corruption en ont fait un nouvel homicide industriel, à l'image de trop nombreuses catastrophes minières ou autres.

La famille que constitue IndustriALL va poursuivre ses efforts afin que chaque travailleur et travailleuse puisse se rendre au travail sans avoir à craindre d'y être tué ou blessé. Un lieu de travail syndiqué est un lieu de travail plus sûr.

Jyrki Raina
Secrétaire général



“

La famille que constitue IndustriALL va poursuivre ses efforts afin que chaque travailleur et travailleuse puisse se rendre au travail sans avoir à craindre d'y être tué ou blessé.

Jyrki Raina
Secrétaire général

Sommaire

dossier

Syndiquer et se battre contre le travail précaire dans l'industrie de l'électronique



5

profil

Les syndicats nigériens recrutent dans le secteur informel



9

rencontre

IndustriALL rencontre Barbara Figueroa



10

enquête

La plaie de l'industrie minière en Turquie



12

profil

Myanmar, la nouvelle frontière syndicale



17

dossier spécial

La négociation sectorielle est un outil essentiel pour le combat pour les salaires vitaux



19

profil

Lutter pour des droits en Hongrie



23

IndustriALL Global Union

Représente au plan mondial 50 millions de travailleurs tout au long des chaînes d'approvisionnement des secteurs des mines, de l'énergie et des industries manufacturières.

SIEGE

54 bis, route des Acacias
CH 1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 (0)22 308 5050
Fax: +41 (0)22 308 5055
Email: info@industriall-union.org
Website: www.industriall-union.org

BUREAU POUR L'AFRIQUE

Adresse physique :
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Adresse postale :
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

BUREAU POUR L'ASIE DU SUD

No. 5-E, Rani Jhansi Road
New Delhi, 110 055 India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

BUREAU POUR L'ASIE DU SUD EST

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

BUREAU POUR LA CEI

Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.
12090 Moscow Russia
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

AMERIQUE LATINE ET CARAIBES

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org

globalworker

Publié deux fois par an en anglais, français, espagnol et russe par IndustriALL Global Union.

Les opinions exprimées dans ce magazine ne représentent pas nécessairement celles d'IndustriALL Global Union.

Président : Berthold Huber

Secrétaire général : Jyrki Raina / jraina@industriall-union.org

Cheffe de rédaction : Petra Brännmark / pbrannmark@industriall-union.org

Traduction : Thierry Duhin / Penny & Eduardo Embry

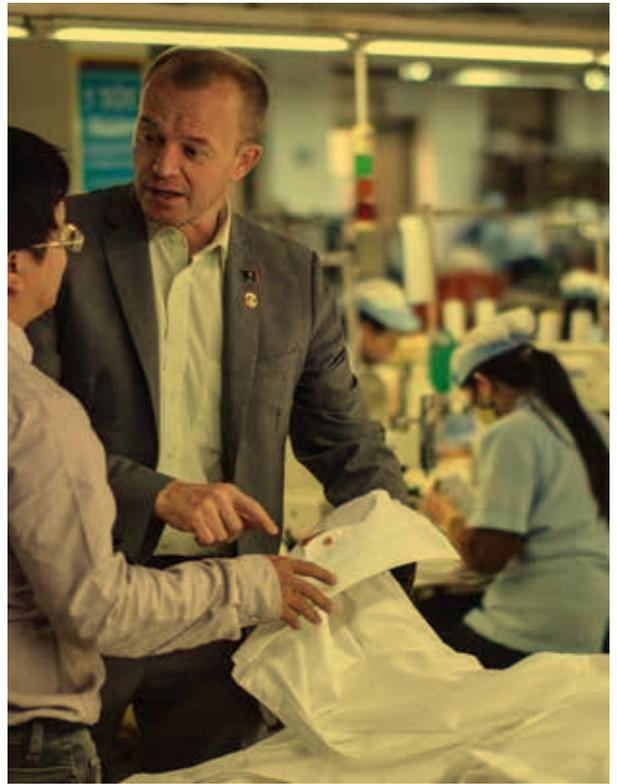
Photo de couverture : IndustriALL

Conception : Nick Jackson / www.northcreative.ch



VIETNAM – Sur la voie du salaire vital

Au Vietnam, l'industrie en plein essor du textile, de la confection, de la chaussure et du cuir emploie plus de 3 millions de salariés. Le salaire minimum national y est de US\$145 par mois. C'est 75% d'un salaire vital et il est destiné à augmenter dans les années à venir.



REJOIGNEZ INDUSTRIALL SUR FACEBOOK, TWITTER, INSTAGRAM, FLICKR ET YOUTUBE



MONDE



MENA



AMÉRIQUE LATINE



Industrie de l'électronique

Syndiquer et se battre contre l'emploi précaire

L'industrie de l'électronique est l'un des plus grands secteurs de l'économie mondiale. À mesure que nos sociétés deviennent de plus en plus branchées et connectées, elle poursuit son essor.

Les chaînes d'approvisionnement qui alimentent l'industrie de l'électronique s'allongent et deviennent plus complexes à mesure que la technologie s'insinue dans tous les domaines de notre vie. Apple gère plus de 750 fournisseurs pour fabriquer des produits tels que les iPhones et iPads, et dans l'industrie automobile, les composants électroniques peuvent représenter jusqu'à 40% des coûts dans toutes les catégories de véhicules. On estime que l'industrie de l'électronique emploie 18 millions* de travailleurs et travailleuses dans le monde.

Hautelement compétitive, innovante, en constante mutation et avec des cycles de production courts, l'industrie de l'électronique opère principalement selon le modèle du "flux tendu", qui génère une augmentation du travail précaire.

En 2014, la Section ICT, Électricité et Électronique d'IndustriALL a mené une enquête sur le travail précaire dans le secteur. Les résultats montrent que les salariés

permanents y sont poussés vers des postes précaires. Les syndicats s'efforcent d'aller à la rencontre des travailleurs, de plus en plus nombreux, en provenance d'agences d'intérim, de sous-traitants, de prestataires externes ou de l'immigration, qui ont peu sinon aucun espoir de pouvoir négocier collectivement leurs conditions d'emploi.

Shoji Arino, qui préside la Section ICT, Électricité et Électronique d'IndustriALL, affirme que le modèle industriel du secteur non seulement accroît l'emploi précaire, mais mène aussi à des disparités de niveau de vie et à une crise de durabilité :

"les gouvernements et les multinationales du secteur de l'électronique emploient des tactiques infâmes pour faire obstruction aux activités syndicales, en particulier dans les pays d'Asie en développement. Nous, en tant que syndicats, devons prendre tout un éventail de mesures pour les combattre."

- 1 Lignes d'assemblage de téléphones portables en Chine. *SOMO*
- 2 Ligne d'assemblage d'une usine Foxconn. *SOMO*
- 3 Salarié de Flextronic in Guadalajara, Mexique, travaillant sur un circuit imprimé. *SOMO*

* Une étude menée pour le programme Better Work de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 2010 a estimé le nombre de travailleurs dans l'industrie de l'électronique à 18 millions.

“

Hautement compétitive, innovante, en constante mutation et avec des cycles de production courts, l'industrie de l'électronique opère principalement selon le modèle du "flux tendu", qui génère une augmentation du travail précaire.



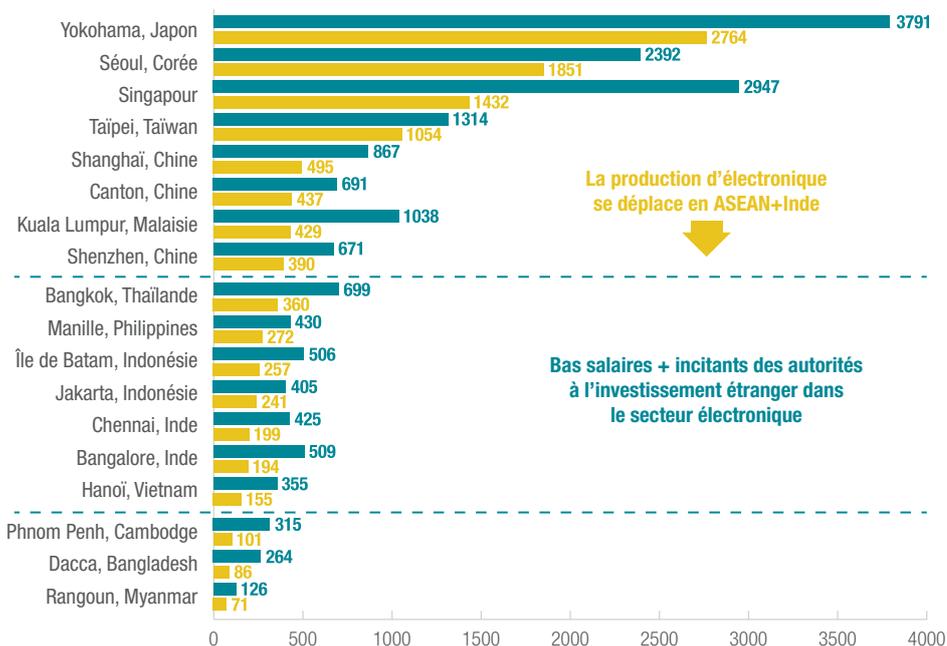
2

ASEAN et Inde : points sensibles de la production

La Chine, autrefois au centre de la production mondiale d'électronique, est en train de perdre ce rôle au profit de l'Asie du Sud Est et de l'Inde. Les multinationales délocalisent leur production vers les pays de l'ASEAN comme la Malaisie, l'Indonésie, les Philippines, le Vietnam ainsi que l'Inde, où les salaires des ouvriers des manufactures sont inférieurs à ceux pratiqués en Chine (Tableau 1). 62% des TV (LCD, LED), 70% des semi-conducteurs, 76% des systèmes de navigation, 86% des portables et smart phones et 100% des appareils photos et caméras numériques sont fabriqués en Asie.

Les pays de l'ASEAN et l'Inde s'attirent les faveurs des investisseurs étrangers en offrant des incitants particuliers aux multinationales de l'électronique. Ces entreprises se ruent sur les pays de l'ASEAN et l'Inde pour y tirer parti des bas salaires et des conditions favorables aux investissements. Le gouvernement vietnamien ayant offert à Samsung Electronics un traitement de faveur, l'entreprise a construit en 2014 la plus grande usine de smart phone du pays. D'ici juillet 2015, Samsung emploiera 100.000 salariés, faisant d'elle la plus grande entreprise étrangère du pays. Ailleurs, Foxconn a le projet d'investir un milliard de dollars dans un projet industriel en Indonésie, qui devrait générer plus de 100.000 emplois dans les années à venir.

Tableau 1 : salaires habituels dans les manufactures en Asie
(pour 2013, en US dollars/mois. Vert : ingénieurs. Jaune : ouvriers de production)



La production d'électronique se déplace en ASEAN+Inde

Bas salaires + incitants des autorités à l'investissement étranger dans le secteur électronique

Source : sélection de données de l'Organisation japonaise du Commerce extérieur (JETRO).

Esquiver les normes internationales du travail

Les cinq entreprises de l'électronique qui génèrent les plus gros revenus au monde sont originaires de pays où les conventions de l'OIT sur la liberté syndicale (Convention n°87) et le droit de négocier collectivement (Convention n° 98) n'ont pas été ratifiées. Elles opèrent au départ de pays où ces conventions ne sont pas respectées ou y externalisent auprès de fournisseurs de processus à haute intensité de main d'œuvre (Tableaux 2 et 3). Ces opérations à haute intensité de main d'œuvre dans l'industrie de l'électronique se déroulent au sein d'entités qui n'ont qu'une faible, voire aucune, présence syndicale. De nombreux travailleurs sont cantonnés à un environnement de travail précaire qui réduit leurs chances de pouvoir négocier collectivement.

Foxconn, le plus gros fournisseur d'Apple, a connu une croissance massive depuis qu'il a débuté ses activités en Chine continentale en 1988. En 15 ans, l'entreprise est devenue l'une des plus grosses au monde dans le domaine de l'électronique, employant plus d'1,2 million de travailleurs dans le monde. Elle a connu de nombreux problèmes graves liés aux conditions de travail - bas salaires, longs temps de travail, charge de travail variable, immense recours à des intérimaires en dehors de Chine - ainsi qu'en matière de santé et sécurité. En l'absence de syndicats, Foxconn a été confronté à des émeutes de la part de travailleurs non-syndiqués.

Samsung, qui est la plus grande entreprise d'électronique du monde au niveau des ventes, a une longue tradition d'absence de respect pour les droits syndicaux et de l'homme. Les violations des droits des travailleurs par Samsung vont de l'enlèvement et la bastonnade de leaders syndicaux à la formation spécifique des cadres pour faire appliquer une politique où il n'y a aucune place pour le syndicalisme, comme on peut le constater en Corée et d'autres pays d'Asie.

Qui est gagnant avec le modèle économique de l'électronique ?

Les grands dirigeants des plus importantes entreprises électroniques figurent parmi les personnes les plus riches du monde. Le président de Samsung, Lee Kun-hee, possède un avoir net estimé à 12,6 milliards de dollars; le PDG d'Apple, Tim Cook a empoché des salaires pour plus de 9 millions de dollars l'an dernier. La PDG de Hewlett-Packard, Meg Whitman, a eu des rémunérations de 19,6 millions de dollars en 2014 et le PDG de Hon Hai Precision (Foxconn), Terry Gou, a une fortune estimée à 6,1 milliards de dollars.

Ceci entre en contraste avec la situation des salariés de Foxconn qui assemblent en Chine les produits de Apple et HP. Ils perçoivent en moyenne 5.000 dollars par an, ce qui signifie que le PDG de Foxconn possède plus que ce que gagne en un an le million de cols bleus de son entreprise.

Tableau 2 : Sélection d'importantes firmes électroniques (2013-2014)

Entreprise	Chiffre d'affaires annuel (en millions de dollars)	Salariés	Pays d'origine
Samsung Electronics	220 185	286 284	Rép. Corée
Apple	170 910	80 300	États-Unis
Foxconn	131 138	1 200 000	Taiwan-Chine
Hewlett-Packard	112 298	317 500	États-Unis
IBM	99 751	431 212	États-Unis
Hitachi	95 988	320 725	Japon
Microsoft	86 833	128 000	États-Unis
Sony Corporation	71 509	140 900	Japon
Panasonic	71 331	271 789	Japon

Source : Document d'orientation du Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique, Bureau international du Travail, décembre 2014

Tableau 3 : Ratification des Conventions fondamentales de l'OIT par les pays où se situent les principales multinationales de l'électronique (Vert : pas encore ratifiées. Jaune : ratifiées)

	C087	C098	C029	C105	C100	C111	C138	C182
UE	Vert							
Etats-Unis	Vert							
Chine	Vert							
Inde	Vert							
Indonésie	Vert							
Japon	Vert							
Corée, République de	Vert							
Malaisie	Vert							
Philippines	Vert							
Singapour	Vert							
Thaïlande	Vert							
Vietnam	Vert							

Source : NORMLEX OIT.

En dépit du fait qu'IBM a récemment annoncé son intention de se séparer de plus de 100.000 salariés (25% des effectifs totaux) en 2015, la PDG de l'entreprise, Virginia Rometty, a empêché plus de 20 millions de dollars de rémunérations l'an dernier, dont un bonus de 3,6 millions de dollars.

Ce modèle d'entreprise hostile aux travailleurs, adopté par les plus importants acteurs de l'industrie de l'électronique, a eu une influence négative sur les usines syndiquées et la pérennité de l'emploi dans le secteur.



3

Le nombre de travailleurs non-syndiqués et précaires s'accroît au sein de la complexe chaîne d'approvisionnement. Les syndicats doivent contrecarrer ce système en recrutant et en inculquant de solides compétences de négociation aux salariés.

Au cours des dernières années, les affiliés d'IndustriALL et la Fédération chinoise des syndicats (ACFTU) ont réussi à syndiquer des salariés de Foxconn. Les négociations collectives avec la direction ont conduit à de meilleures conditions de travail ainsi que de santé et sécurité au sein des usines syndiquées en Chine et au Brésil.

Kan Matsuzaki, Directeur de la Section ICT, Électricité et Électronique d'IndustriALL, affirme que ces exemples positifs doivent être repris et étendus à tous les sites de production de Foxconn :

“Il est vital que les syndicats s'unissent et agissent ensemble pour obtenir des conditions de travail équitables et décentes dans toutes les grandes entreprises de l'électronique.”

Syndiquer dans le secteur de l'électronique

en 2013, IndustriALL a mis en place au sein de la Section ICT, Électricité et Électronique un comité de pilotage pour orienter le travail dans son secteur et débattre des stratégies sur les multinationales, les réseaux syndicaux, les ACM, la syndicalisation, les droits syndicaux, le travail précaire et sur une politique industrielle spécifique.

En 2014, un projet quinquennal soutenu par la Commission européenne a été lancé en collaboration avec le réseau GoodElectronics. Il se concentre sur la syndicalisation des travailleurs de l'électronique dans la région ASEAN, dont 30% sont des femmes, y compris les travailleurs externalisés, temporaires, migrants et les étudiants. L'an dernier, plus de 600 syndicalistes d'affiliés d'IndustriALL d'Indonésie (FSPMI et Lomenik), de Malaisie (EIWU et la coalition EIEU), de Thaïlande (TEAM), du Vietnam (VUIT) et de Taiwan (ROCMU) ont reçu une formation à la syndicalisation.



C'est la première fois que ce syndicat a négocié une convention collective dont font partie des travailleurs migrants.

Des résultats concrets ont déjà été atteints. En Malaisie, la Région Nord de l'EIEU a réussi à recruter plus de 900 salariés d'une multinationale de l'électronique en dépit d'une forte résistance et des tactiques anti-syndicales de la direction. C'est la première fois que ce syndicat a négocié une convention collective dont font partie des travailleurs migrants. Cette année, IndustriALL va étendre ce projet aux Philippines où l'industrie de l'électronique devrait se développer de manière significative au sein des zones de production pour l'exportation au cours des trois à cinq années à venir.

Des campagnes mondiales viennent à bout d'attaques anti-syndicales

Lock-outer ou licencier des leaders syndicalistes en exploitant des failles dans de vagues législations du travail sont des tactiques anti-syndicales qu'utilisent les entreprises de l'électronique au cours de négociations collectives. En mai 2014, l'un des principaux fournisseurs d'Apple, NXP Semiconductors, a licencié l'ensemble des 24 responsables syndicaux élus de l'affilié d'IndustriALL MWAP de son usine de la zone économique spéciale de Cabuyao, aux Philippines. NXP prétendait que les actions syndicales pacifiques menée par le syndicat étaient illégales. Il était clair que les actes d'intimidation et de harcèlement persistants de l'entreprise étaient destinés à affaiblir la position du syndicat dans les négociations.

Photos lors des réunions du projet – Nous syndiquons ! Nous combattons le travail précaire !



TEAM, Thaïlande



EIWU et la coalition EIEU en Malaisie



FSPMI, Indonésie



SBSI-Lomenik, Indonésie



VUIT, Vietnam



ROCMU, Taiwan

Le MWAP et IndustriALL ont immédiatement contre-attaqué par une campagne mondiale. Les actions consistaient notamment en des imposants piquets devant les lieux de négociation et les bâtiments de NXP, des mobilisations nationales ainsi que des actions de consommateurs dirigées sur Apple. Ces actions coordonnées ont mené à la victoire et ont conduit à une solution juste et équitable. Non seulement les syndicalistes ont été réintégrés, mais le MWAP a obtenu une hausse significative des salaires et la régularisation d'un nombre important de travailleurs précaires.

L'industrie de l'électronique mise en cause pour le recours à des substances toxiques

IndustriALL fait également cause commune avec le réseau GoodElectronics et ses partenaires des ONG pour bloquer le recours à des substances cancérigènes de la part de l'industrie de l'électronique.

Les syndicats et les ONG ont rapporté des centaines de cas de travailleurs qui ont contracté des cancers et autres affections au cours des cinq dernières années en raison de leur exposition au benzène et autres substances hautement toxiques utilisées dans la fabrication des produits électroniques.

Plus de 200 associations de la société civile, dont IndustriALL et ses affiliés du secteur au Cambodge, en Indonésie, en Malaisie, aux Philippines, en Corée du Sud et aux États-Unis, ont lancé de manière formelle le défi à cette industrie de balayer devant sa porte. Cette mise au défi met l'accent sur l'importance de la divulgation des données, la substitution des produits dangereux par des alternatives sûres, la protection de l'environnement et la nécessité d'indemniser les dommages subis par les travailleurs, les communautés locales et l'environnement.

Activités coordonnées avec les FSI sur les multinationales – Alliance IBM

La collaboration et la coopération avec les autres Fédérations syndicales internationales (FSI) est également une activité de première importance pour la section. IndustriALL, ensemble avec UNI et IndustriALL Europe, a constitué l'Alliance syndicale mondiale IBM. Cette alliance donne aux travailleurs d'IBM l'opportunité de se rencontrer pour débattre de la protection des travailleurs et de la recherche d'un avenir meilleur. L'an dernier, l'Alliance a décidé d'une nouvelle stratégie mondiale pour combattre les pertes d'emploi et revendiquer d'IBM la reconnaissance au plan mondial des syndicats en tant que partenaires du dialogue social et de conventions collectives. Après l'annonce par IBM de plans de licenciements massifs, l'Alliance a renforcé ses activités, exigé un moratoire urgent sur les licenciements et appelé à un dialogue sensé avec la multinationale en difficulté.

Forum de dialogue mondial

En décembre 2014 a eu lieu une discussion constructive sur le travail précaire dans l'industrie de l'électronique au sein du Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique, qui s'est tenu au Bureau international du Travail, à Genève. Le but du Forum était de permettre aux participants d'évaluer en formule tripartite l'impact de l'emploi temporaire ou autre sur les entreprises et les travailleurs de l'électronique. Le Forum a vu la participation de représentants des travailleurs (des syndicats affiliés à IndustriALL), de gouvernements et d'employeurs dont l'EICC (Electronics Industry Citizenship Coalition - Coalition pour la citoyenneté de l'industrie électronique). Le réseau GoodElectronics y était comme observateur.

À l'issue du débat animé, le Forum est arrivé au consensus suivant :

Les employeurs et les syndicats de l'industrie de l'électronique devraient :

- 1 promouvoir un traitement équitable pour tous les travailleurs, quel que soit leur régime d'emploi;
- 2 conscientiser et former sur les principes et droits fondamentaux au travail et promouvoir le respect de ces principes et droits dans chaque maillon de la chaîne d'approvisionnement;
- 3 explorer conjointement les alternatives au recours au travail temporaire et autres pour répondre à la fluctuation de la demande; et
- 4 promouvoir des relations de travail dans la durée, autant que possible.

Pour plus de détails :

L'EICC, qui agissait en tant que coordinateur du groupe des employeurs au Forum, est constituée de plus de 100 entreprises du secteur, dont les cinq plus grandes. Puisque l'EICC se décrit elle-même comme étant "engagée à soutenir les droits et le bien-être des travailleurs et des communautés locales affectés de par le monde par la chaîne d'approvisionnement mondiale de l'électronique", IndustriALL va continuer à solliciter le dialogue avec l'EICC afin de trouver une solution juste et équitable aux problématiques de l'emploi précaire dans le secteur.

Conférence mondiale de la Section ICT, Électricité et Électronique en juin 2015

En juin de cette année, IndustriALL va tenir une Conférence mondiale de la Section ICT, Électricité et Électronique en Malaisie. En plus des sujets ayant trait à la syndicalisation et à la lutte contre le travail précaire, la conférence se penchera sur la manière de créer un environnement de travail plus sûr et plus sain ainsi que sur la constitution de réseaux syndicaux plus forts avec les travailleurs chinois des multinationales comme Samsung et Foxconn.

Jyrki Raina, Secrétaire général d'IndustriALL, a indiqué :

“De nombreuses entreprises de l'électronique sont uniquement à la recherche de bénéfices et traitent les travailleurs comme des marchandises ou comme un coût de production. Les tentatives des entreprises pour s'opposer brutalement au fait syndical ont des relents d'arrogance. Nous devons les contrecarrer en apprivoisant la force mondiale qui est la nôtre, tout comme nous l'avons fait lorsque nous sommes venus à bout des attaques anti-syndicales de NXP aux Philippines.”

GoodElectronics est un réseau international sur le thème des droits de l'homme et de la durabilité au niveau du secteur de l'électronique.

 @GoodElectronics

NIGERIA : des syndicats créatifs qui recrutent dans le secteur informel

Avec l'effondrement de nombreux secteurs industriels traditionnels, le Nigeria a connu une croissance rapide du nombre de travailleurs dans le secteur informel. Les statistiques indiquent qu'au Nigeria plus de 60% des travailleurs et travailleuses se retrouvent dans l'économie informelle.*



1

profil

Pays : Nigeria

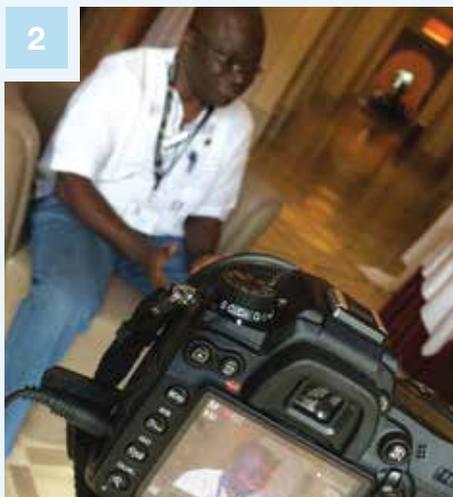
Auteur : Cherisse Fredricks

Syndicat : Syndicat national des travailleurs du textile, de la confection et des vêtements sur mesure (NUTGTW)

L'affilié d'IndustriALL, le Syndicat national des travailleurs du textile, de la confection et des vêtements sur mesure (NUTGTW), a vu cette tendance comme une opportunité non seulement de syndiquer ceux qui ne l'étaient pas, mais aussi de renforcer les effectifs syndicaux et d'augmenter la participation des femmes.

Une approche sur mesure de la syndicalisation

Pour la pérennité des secteurs du textile et de la confection, le NUTGTW a eu une approche créative et a commencé à syndiquer les tailleurs. Sur les 500.000 personnes concernées, le NUTGTW en a maintenant recruté environ 35.000.



2

Pour en savoir plus sur la façon dont le syndicat d'Issa a recruté les travailleurs informels, voyez l'interview complète



"Dans les années 1970 et 1990, alors que les industries du textile et du vêtement étaient florissantes, l'aspect confection a été laissé de côté dans notre travail et c'est là que l'on trouve les travailleurs du secteur informel. Les tailleurs au Nigeria sont le plus souvent des indépendants et généralement des femmes,"

précise Issa Aremu, Secrétaire général du NUTGTW.

Certains tailleurs sont déjà rassemblés aux seins d'associations mais de manière peu structurée. Le NUTGTW s'est vite rendu compte qu'il est préférable d'en faire opérer le recrutement par des tailleurs, car ils ont une meilleure compréhension des problèmes. Ils et elles sont confrontés à pas mal de harcèlement de la part des autorités qui prélèvent de nombreuses taxes et rendent leur activité difficile.

"Ces travailleurs et travailleuses n'ont pas de moyen d'expression et nous leur en fournissons un. Nous sommes enracinés dans les communautés et faisons partie d'IndustriALL. Maintenant que ces travailleurs informels savent qu'ils font partie de ce mouvement international, cela nous aide à les faire entrer dans le cercle," indique Aremu.

Pour offrir aux tailleurs une plateforme de débat pour leurs problèmes, le NUTGTW a fait l'effort de les mettre en contact avec les autorités aux différents niveaux de pouvoir.

Le syndicat leur fournit aussi du matériel comme des aiguilles, des machines à coudre, des boutons ou du tissu. Ce partenariat se justifie parce que le NUTGTW peut servir d'agent pour ses membres qui produisent des vêtements et faire la liaison avec l'industrie, ce qui leur permet d'avoir accès à des matériaux de qualité à des prix sous contrôle.

"Le pays est envahi de tissu de Chine. Cette tendance fait du tort à notre secteur textile et rend difficile pour nos tailleurs l'accès à des matériaux de qualité, ce qui sape réellement leur travail. Le syndicat rend donc un réel service à ces travailleurs informels ce qui les pousse à nous rejoindre," dit Aremu.

"Les travailleurs et travailleuses du secteur informel, par leur nombre, ont permis de renforcer les campagnes du NUTGTW," ajoute-t-il.

Des solutions créatives aux défis de la syndicalisation

Mettre en place un système de cotisations équitable est un défi, s'agissant du secteur informel. Pour ce qui est du secteur formel, la procédure est assez facile parce qu'on

reçoit une fiche de salaire chaque mois, mais pour le secteur informel où les revenus sont irréguliers, elle l'est moins.

"Si notre syndicat parvient à trouver des façons de rendre des services que les travailleurs du secteur informel jugent valables, ils seront alors disposés à les financer," dit Aremu. "Nous avons proposé des programmes éducatifs annuels qui ont été formidables. Les droits d'inscription étaient faibles au départ mais nous les avons augmentés graduellement et les travailleurs sont disposés à les payer parce qu'ils sont demandeurs d'éducation."

Le NUTGTW a revu son programme pour mieux coller aux besoins spécifiques des travailleurs du secteur informel, comme l'obtention de prêts à moindres taux destinés à financer les fournitures pour leurs activités.

"Nous participons aussi à des conférences nationales et nous voulons qu'ils et elles en fassent partie pour y exprimer leurs préoccupations. Et ils et elles sont disposés à dégager les ressources nécessaires pour y participer," confirme Aremu.

Intégration dans les structures syndicales

Face à l'objectif pressant d'atteindre 40% de participation des femmes aux structures syndicales, certaines organisations se débattent avec une faible présence féminine. En recrutant dans le secteur informel, le NUTGTW est non seulement parvenu à augmenter ses effectifs, mais il a aussi atteint une plus grande proportion de membres féminins.

Et le syndicat a modifié ses statuts pour permettre aux femmes de participer et d'être présentes à des postes plus élevés :

"Les femmes s'élèvent maintenant dans nos structures dirigeantes," indique Aremu.

1 Tailleur syndiqué par le NUTGTW au Nigeria. NUTGTW

2 Issa Aremu, Secrétaire général du Syndicat national des travailleurs du textile, de la confection et des vêtements sur mesure (NUTGTW). NUTGTW

rencontre

Auteur : Kimber Mayer

Syndicat : Centrale unitaire
des Travailleurs du Chili (CUT)

Barbara Figueroa

1



L'évolution la plus importante en débat est la reconnaissance des syndicats en tant que partenaires exclusifs pour ce qui est de la négociation collective. À ce jour, les négociations sont menées par un comité de travailleurs mis en place spécifiquement pour remplir cette tâche.

 www.cut.cl

 www.facebook.com/cut.chile

 @barbara.figue

Déterminée, forte et ancrée dans ses convictions, Barbara Figueroa est une femme qui n'hésite pas une seconde à dire ce qu'elle pense. Présidente de la centrale syndicale chilienne CUT (Centrale unitaire des Travailleurs du Chili), elle se voit comme "la première porte-parole de la plus importante organisation ouvrière" du pays.

Des inégalités croissantes en matière de salaire, de sécurité d'emploi et de stabilité sociale ont conduit le gouvernement de Michelle Bachelet à présenter au Parlement un projet de loi en vue de réformer le Code du Travail qui date de la dictature de Pinochet ayant pris fin en 1990. La nouvelle loi vise à renforcer les droits collectifs des travailleurs et travailleuses et à promouvoir un système plus équitable de relations sociales. Barbara Figueroa est l'une des principales figures de ce changement.



2

Chili : réformer le Code du Travail

L'une des priorités actuelles de la CUT est ce projet de loi présenté devant le Parlement le 29 décembre dernier. Quels sont les principaux points de la réforme qui bénéficieront aux travailleurs chiliens ?

L'évolution la plus importante en débat est la reconnaissance des syndicats en tant que partenaires exclusifs pour ce qui est de la négociation collective. À ce jour, les négociations sont menées par un comité de travailleurs mis en place spécifiquement pour remplir cette tâche. Cela a lourdement handicapé le syndicalisme mais les choses sont maintenant en train de changer. Les syndicats vont reprendre le rôle joué à ce jour par ces comités de négociation et assumer l'entière responsabilité de cette mission.

La deuxième problématique est celle de l'appropriation. Pour l'heure, les patrons ont la faculté d'étendre unilatéralement les améliorations apportées aux conditions de travail par la lutte syndicale à l'ensemble de leurs salariés. La réforme mettrait fin à cette pratique et les employeurs ne pourraient plus étendre les avancées sans avoir conclu d'accord avec les syndicats. Ceci renforce le rôle et le pouvoir des syndicats.

Ensuite, la réforme vise à étendre la portée des négociations collectives de sorte à ce que les syndicats puissent négocier de meilleures conventions. Nous devons nous efforcer d'obtenir un authentique droit de grève, sans restrictions ni sanctions.

Il existe cependant certaines contradictions dans ce projet de loi...

Bien que le projet reconnaisse le bien-fondé du fait syndical et les droits syndicaux fondamentaux, tel le droit de grève, il a aussi ses points faibles. Il est question de punir les pratiques anti-syndicales, mais on introduit également des mesures qui concernent le déroulement de grèves. C'est incohérent parce que, d'un côté on parle de garantir des droits, mais d'un autre on impose une série de sanctions et de restrictions qui sapent la faculté de mettre ces droits en œuvre. Nous saluons le progrès que représente cette initiative, mais nous n'aurons pas réellement de droits si nous devons demander la permission pour chaque chose que nous faisons.

Notre responsabilité est double parce que ce débat n'aura pas seulement un impact positif sur la syndicalisation au plan local, mais, si nous obtenons des avancées sur les réformes

nécessaires, il apportera aussi sa pierre au niveau mondial aux droits fondamentaux des travailleurs.

Penses-tu que d'autres pays vont prendre exemple sur le Chili pour améliorer la condition ouvrière ?

C'est ce vers quoi nous tendons, être en mesure d'obtenir des avancées et de créer des précédents qui contribueront au débat en cours. Des entreprises chiliennes investissent dans toute la région et nous savons tous que les pays voisins font mieux que le Chili en matière de droits syndicaux.

On prétend que la réforme génère de l'incertitude, mais ce n'est le cas que pendant que la réforme est en débat. Une fois l'affaire conclue, les choses ne seront pas différentes de ce que connaissent déjà les entreprises dans des pays où elles n'hésitent pas à investir, par exemple en Uruguay, en Argentine ou au Pérou. La réforme dans notre pays a trait à des normes qui sont déjà reconnues partout dans le monde. Nous pensons que c'est un argument très significatif et lourd de sens. Nous essayons d'aider les travailleurs à récupérer leurs droits et de ramener la situation chez nous dans la lignée des normes en vigueur dans notre région.

Penses-tu qu'une fois que les modifications nécessaires auront été faites les syndicats apporteront davantage leur soutien à la réforme et qu'ils prendront des mesures pour la faire approuver ?

J'estime que si le projet de loi avance bien à la Chambre des Députés, nous devons suivre attentivement ce qui se passe au Sénat. Nous ne pouvons permettre que les syndicats soient exclus du débat, donc nous devons rester concentrés sur l'évolution des choses. Nous devons nous tenir informés des détails de toute proposition d'amendement et savoir si les sénateurs soutiennent une réforme positive ou essaient de faire obstruction aux changements qui se profilent. Nous devons être prêts à faire face aux deux cas de figure.

Ce que nous souhaitons vraiment que les gens comprennent, c'est que la question de la réforme du travail est importante pour l'ensemble du pays et pas seulement pour le mouvement syndical. C'est un débat sur la redistribution équitable de la prospérité et la fin des inégalités.



Lorsque cette réforme sera finalement approuvée, que penses-tu que seront les premiers changements à être opérés et à avoir les plus fortes retombées ?

Nous espérons que le projet sera adopté sous forme de loi le plus tôt possible, tout en sachant qu'elle ne sera en vigueur qu'un an après son vote. Nous ne sommes pas d'accord avec ça et nous avons clamé qu'une réforme telle que celle-ci doit s'appliquer aux conventions collectives qui viennent à échéance. Une fois la loi approuvée, ces conventions seront toujours valables. Le gouvernement doit également renforcer les institutions chargées des inspections et de la mise en œuvre de la législation, tels les tribunaux du travail, de sorte à ce que la nouvelle législation soit respectée.

Le défi auquel nous faisons face est d'être des acteurs pro-actifs de la syndicalisation et de la pédagogie quant à la portée de la législation et d'amener le débat aux quatre coins du mouvement de sorte à ce que nos syndicats ne soient plus confrontés à un code du travail datant de la dictature. Cela requière du mouvement syndical qu'il s'implique dans un important processus d'apprentissage et de changement culturel. Et nous avons la responsabilité de lui fournir les outils nécessaires pour faire de cette législation une réalité.

- 1 Barbara Figueroa. Danae Prado CUT
- 2 Barbara Figueroa. Simone Pavin CUT
- 3 Barbara Figueroa. Danae Prado CUT

LES PROFITS AVANT LES GENS : LA PLAIE DE L'INDUSTRIE MINIÈRE EN TURQUIE



enquête

Pays : Turquie

Auteur : Leonie Guguen

Il y a un an, l'homicide industriel au charbonnage de Soma coûtait la vie à 301 mineurs turcs.

L'explosion et l'incendie ont été les causes immédiates et visibles de leur mort. Ce qui les a réellement tués c'est la cupidité, l'apathie, l'incompétence et la corruption, autant d'ingrédients déclencheurs de la plupart des catastrophes minières.



2

Travailler dans un charbonnage reste l'un des métiers les plus dangereux du monde. À côté des explosions et des incendies, les mineurs sont confrontés chaque jour à la possibilité de l'effondrement d'une galerie ou d'être emmurés ou ensevelis sous des éboulements de charbon ou de roche, d'être exposés à des émanations de gaz toxiques ou asphyxiants ou à des produits chimiques dangereux, d'être mutilés par des équipements lourds, pour ne citer que quelques risques.

Les entreprises minières privées sont obsédées par la productivité et les bénéfices. C'était très évident à Soma, où l'opérateur privé Soma Holdings a repris la mine de l'état turc en 2009.

Ayant l'état comme acheteur assuré de sa production, il avait toutes les motivations pour maximiser la production à tout prix. Soma Holdings a triplé la production par rapport à ce qui avait été estimé possible à l'origine. En mai 2014, l'entreprise avait pu extraire la quantité phénoménale de 15 millions de tonnes, chiffre qui n'aurait dû être atteint que trois ans plus tard.

Cependant, alors que Soma Holdings mettait en œuvre une expansion rapide de la mine, elle a négligé l'extension et l'entretien du système de ventilation, vital pour fournir de l'air frais aux mineurs.

Au mépris total de la sécurité des travailleurs, le 13 mai 2014, les gestionnaires de la mine ont poursuivi la production pendant deux heures après que la chaleur et la fumée aient été détectées en surface, tentant de régler le problème sans évacuer la mine.

Après l'énorme explosion qui a suivi, le système inadéquat de ventilation n'a pas permis d'évacuer du puits le mortel monoxyde de carbone, piégeant les mineurs dans une véritable chambre à gaz.

Un rapport indépendant, sans rémission sur la catastrophe, cite ce point comme étant un facteur "très négatif" dans les efforts de secours.

Ce rapport d'experts de 126 pages a également établi que les relevés des mesures concernant la sécurité étaient falsifiés de manière routinière et que de nombreux détecteurs de monoxyde de carbone étaient hors d'usage. **Le rapport établi clairement que la catastrophe de Soma était "évitable".**

Une autre étude, de l'association turque des chambres d'ingénieurs et architectes TMMOB, a conclu : "La raison de ce carnage (à Soma)

Soma

- La pire tragédie minière en Turquie
- 301 mineurs tués
- 432 enfants ont perdu leur père
- Cause principale de la mort : empoisonnement au monoxyde de carbone
- Un rapport indépendant établit que la tragédie était "évitable"
- Le système de ventilation a créé un piège mortel
- Les relevés concernant la sécurité dans la mine étaient falsifiés
- Des détecteurs de monoxyde de carbone étaient défectueux
- Des masques à gaz étaient hors d'usage
- Soma Holdings, la direction de l'entreprise, les contremaîtres, les inspecteurs de la sécurité et le gouvernement sont tous à blâmer

est la privatisation, la marchandisation et les politiques d'externalisation des douze dernières années dans le secteur minier ainsi que dans le domaine de la santé et de la sécurité."

Victoire syndicale au plan mondial : la Turquie ratifie la C176

Il aura fallu la tragédie de Soma, la pire catastrophe minière de tous les temps en Turquie, une parmi tant d'autres, pour que le

pays approuve finalement la Convention 176 de l'Organisation internationale du Travail, celle qui porte sur la santé et la sécurité dans les mines.

La C176, qui établit des principes directeurs internationaux pour l'industrie minière, a été adoptée par l'OIT en 1995 à l'initiative d'une fédération constitutive d'IndustriALL.

En réalité, la victoire que constitue pour les mineurs turcs la ratification de la C176 intervient après des années de campagnes menées par IndustriALL avec son affilié turc Maden-Is et le soutien du CFMEU d'Australie, de la NUM d'Afrique du Sud, des Métallos USW des États-Unis, de ROSUGLEPROF de Russie et d'IG BCE d'Allemagne.

IndustriALL était déterminée à ce que les 301 vies n'aient pas été sacrifiées en vain. Dans le sillage immédiat de la catastrophe de Soma, le Secrétaire général adjoint d'IndustriALL, Kemal Özkan, et le président de la section des mines, Andrew Vickers, du CFMEU, ont conduit une mission de solidarité sur le lieu même de la catastrophe en compagnie d'affiliés du secteur des mines en provenance du monde entier.

Une fois encore, IndustriALL a joué son rôle à l'OIT en insistant auprès de l'organisation pour qu'elle mette la pression sur la Turquie afin d'obtenir sa ratification de la C176.

- 1 Casques, placés sur de faux cercueils par des manifestants, photographiés lors d'une manifestation à Istanbul le 25 mai 2015 mettant en cause le parti AKP au pouvoir à propos de la catastrophe minière survenue dans l'ouest de la Turquie. *Reuters/Can Erok*
- 2 Un mineur est emmené vers une ambulance à Soma. 16 mai 2014. *Reuters/Osman Orsal*
- 3 Des syndicats du monde entier se sont joints à la mission de solidarité d'IndustriALL Global Union et IndustriALL Europe à la mine de Soma un mois après l'accident. *IndustriALL*



3



Après que 18 mineurs ont été tués dans un autre accident minier évitable au charbonnage de Has Sekerler près d'Ermeneck le 28 octobre 2014, IndustriALL a immédiatement écrit à chacun des 535 membres du Parlement de Turquie pour exiger la ratification de la C176.

Moins de six semaines plus tard, le 4 décembre 2014, le Parlement de Turquie a finalement approuvé la ratification de la Convention de l'OIT sur la Sécurité et la Santé dans les Mines, la Convention 176. **“Cela ne se serait jamais produit sans les syndicats,”** précise Kemal Özkan.

À la suite de la catastrophe de Soma, 60 sites miniers ont été fermés pour des raisons économiques et de sécurité, après que le gouvernement a augmenté en toute hâte le nombre et la diligence de ses inspections.

Environ 6.000 mineurs y ont été mis à pied, mais nombre des mines fermées ont ensuite pu rouvrir et les travailleurs ont retrouvé leur emploi.

Pour les survivants de Soma, la situation est pire. Le 1er décembre dernier, 2.800 mineurs du site maudit ont été licenciés. Ils sont toujours dans l'attente de primes de licenciement et sans garantie d'un emploi pour assurer leur avenir.

Les charbonnages meurtriers de Turquie

Le succès de la C176 dépend de sa mise en œuvre et de son application dans un pays où même le Président, Recep Tayyip Erdoğan, a déclaré publiquement que les accidents dans les mines de charbon étaient inévitables et que mourir au travail faisait partie de la “destinée” d'un mineur.

Chaque jour, quelque 50.000 mineurs risquent leur vie dans des galeries souterraines. On dénombre 1.500 décès dans les mines turques depuis 2000. Un nombre hallucinant de 13.000 mineurs ont été impliqués dans des accidents au cours de la seule année 2013.

Convention 176 sur la Sécurité et la Santé dans les Mines de l'OIT

- Adoptée par l'OIT en 1995 sur l'insistance de la Fédération internationale des Mines
- Les meilleures normes internationales pour rendre les mines plus sûres
- Ratifiée par 29 pays
- Approuvée pour ratification par la Turquie le 4 décembre 2014
- La Turquie est le 30e pays à ratifier la Convention
- En vertu de la C176, les patrons des mines ont la responsabilité première d'assurer la sécurité des mines
- Requier une politique nationale cohérente de sécurité minière
- Exige une culture de prévention commune patronat-travailleurs
- Accent sur l'élimination des dangers et la réduction des risques. L'équipement de protection personnelle est le dernier recours
- Les employeurs doivent fournir une formation adéquate afin que les travailleurs aient les compétences pour effectuer leur travail de manière sûre
- Les travailleurs ont le droit et le devoir de rapporter les accidents et les situations dangereuses, de demander des inspections, de se soustraire à un danger grave et d'être associés à ce qui concerne leur santé et leur sécurité par le biais de représentants élus et/ou de Comités conjoints de Santé et Sécurité
- En dépit de campagnes permanentes, de nombreux pays n'ont pas encore ratifié la C176 de l'OIT.



Statistiquement, les mineurs turcs sont parmi ceux qui risquent le plus de décéder au travail, selon l'OIT.

Les accidents dans les mines représentaient l'an dernier en Turquie 10,4% de l'ensemble des accidents du travail.



Dans un charbonnage, il ne se dresse que deux choses entre un mineur et une mort précoce : le gouvernement et le syndicat.



5



6

- 4 Le président de la section des mines d'IndustriALL, Andrew Vickers, soutient la résolution du CE sur la sécurité dans les mines en Turquie en juin 2014. *IndustriALL*
- 5 Des mineurs de Soma manifestent devant le Parlement de Turquie à Ankara, le 10 février 2015. *Maden-Is*
- 6 Des dirigeants du Syndicat des Mineurs turcs exigent que le gouvernement verse des indemnités aux mineurs licenciés à Soma. *Maden-Is*
- 7 Mineurs au travail dans un charbonnage de Zonguldak, sur la Mer Noire, dans le nord de la Turquie, 5 décembre 2013. *Reuters*



7

Accidents graves dans les mines en Turquie

07/03/83	Explosion de gaz à Zonguldak, Ereğli Armutçuk	103 morts
10/04/83	Effondrement à Kozlu, Zonguldak	10 morts
31/01/87	Effondrement à Kozlu, Zonguldak	8 morts
31/01/90	Explosion de gaz à Bartın, Amasra	5 morts
07/02/90	Explosion de gaz à Amasya, Yeni Çeltası	68 morts
03/03/92	Explosion de gaz à Kozlu, Zonguldak	263 morts
26/03/95	Explosion de gaz à Sorgun, Yozgat	37 morts
08/08/03	Explosion de gaz à Aşkale, Erzurum	8 morts
22/11/03	Explosion de gaz à Ermenek, Karaman	10 morts
08/09/04	Incendie à Küre, Kastamonu	19 morts
21/04/05	Explosion de gaz à Gediz, Kütahya	18 morts
02/06/06	Explosion de gaz à Dursunbey, Balıkesir	17 morts
10/12/09	Explosion de gaz à Mustafakemalpaşa, Bursa	19 morts
23/02/10	Explosion de gaz à Dursunbey, Balıkesir	13 morts
17/05/10	Explosion de gaz à Karadon, Zonguldak	30 morts
10/02/11	Glissement de terrain à Çöllolar, Afşin Elbistan	11 morts
08/01/13	Explosion de gaz à Kozlu, Zonguldak	8 morts
13/05/14	Coup de grisou et incendie à Soma, Manisa	301 morts
28/10/14	Inondation due à des canalisations défectueuses à Has Sekerler, Ermenek	18 morts

Privatisés au péril de leur vie

La vague de privatisation qui a débuté en Turquie dans les années 1980 a été un désastre pour la santé et la sécurité des mineurs du pays.

“Toute mine privatisée est un autre Soma en puissance,” s’inquiète Kenan Dikbiyik, ingénieur des mines et conseiller technique auprès de Maden-Is. “Les mines souterraines ne devraient pas être confiées à des opérateurs privés.”

“Les compagnies minières privées sont là pour dix ans, forçant une production effrénée, sachant que le gouvernement achètera tout ce qu’elles produiront,” ajoute Dikbiyik.

“Elles ne mettent même pas en œuvre un minimum de dispositions de santé et sécurité parce que cela coûte. Elles veulent maximiser la production en un minimum de temps possible.”

90% de l’ensemble des mineurs en Turquie travaillent maintenant pour un employeur privé, contre 15% en 1981.

“Les entreprises privées ignorent les principes de l’ingénierie et les mesures de sécurité pour diminuer les coûts et augmenter la production. Elles ne maîtrisent pas des régions charbonnières anciennes comme Soma et Ermenek et y sous-estiment les dangers potentiels,” indique Dikbiyik.

Alors que de nombreux pays tentent de réduire leur consommation de combustibles fossiles, la Turquie se tourne vers le charbon pour diminuer sa dépendance envers des fournisseurs d’énergie étrangers.

Le charbon représentait 53% du total des sources d’énergie du pays en 2012 et participe pour 28,3% à la production totale d’électricité. Cependant, la Turquie doit importer pour le moment 95% de sa houille.

C’est pourquoi le gouvernement propose des incitants aux compagnies minières privées pour capitaliser sur les vastes réserves de charbon du pays.

On estime que la Turquie compte des réserves de 1,3 milliards de tonnes de houille et de 11,5 milliards de tonnes de lignite, parmi lesquelles les réserves prouvées atteignent respectivement 500 millions de tonnes et 9,8 milliards de tonnes.

Bien que la qualité du charbon turc soit faible, il est néanmoins moins cher de s’en servir que d’en importer.

Plus fort est le syndicat, plus grande est la sécurité dans la mine

“Dans un charbonnage, il ne se dresse que deux choses entre un mineur et une mort précoce : le gouvernement et le syndicat,” affirme Brian Kohler, Directeur pour la Santé et la Sécurité d’IndustriALL.

Le droit des travailleurs à choisir collectivement leurs représentants pour la santé et la sécurité est consacré par la C176. Les travailleurs doivent être impliqués dans la déclaration des accidents et avoir un rôle actif au niveau de la santé et de la sécurité au sein de la mine où ils travaillent.

“La liberté syndicale doit être d’application pour que la C176 fonctionne,” précise Özkan. “La Turquie doit s’ouvrir davantage aux droits et libertés syndicales.”

Les syndicats en Turquie sont confrontés à une lutte permanente. Les métallos turcs ont été récemment empêchés de faire grève et les pratiques anti-syndicales sont monnaie courante.

L’an dernier, Human Rights Watch a critiqué le gouvernement turc pour être “de plus en plus

autocratique”. Un rapport de cette organisation de droits de l’homme a indiqué : “Au pouvoir au cours de trois législatures depuis 2002, et jouissant d’une forte majorité parlementaire, le Parti pour la justice et le développement (AKP) a fait montre d’une intolérance croissante par rapport à l’opposition politique, aux protestations publiques et aux médias qui le critiquent.”

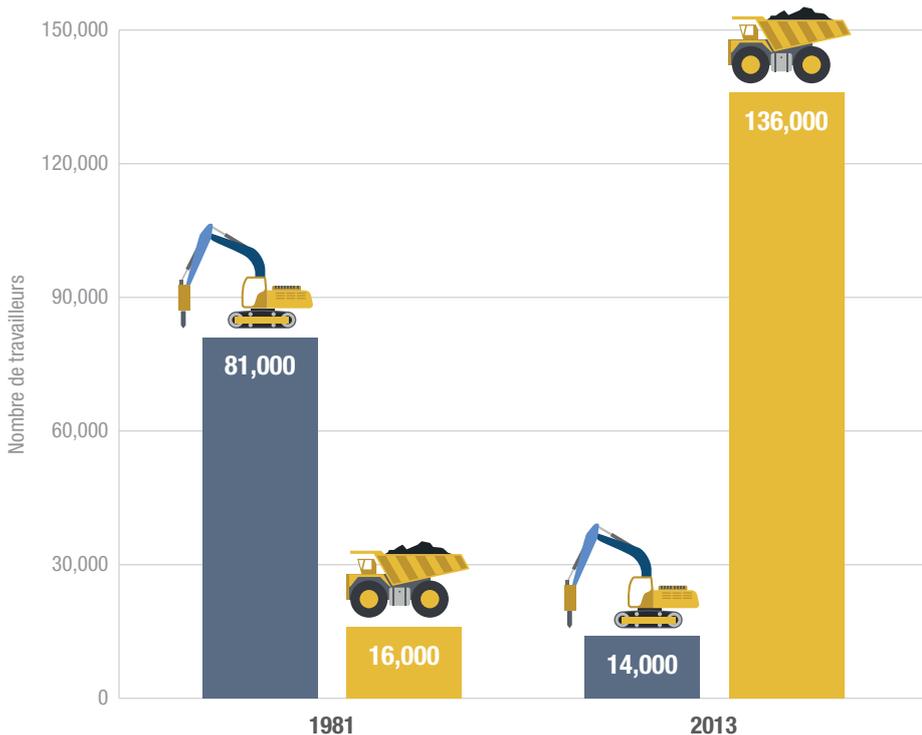


On dénombre 1.500 décès dans les mines turques depuis 2000.

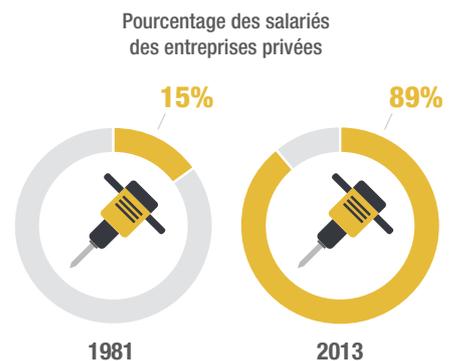
Cependant, les homicides industriels à Soma et Ermenek ont amené le gouvernement à devoir améliorer la législation. En janvier de cette année, une Commission parlementaire a adopté un nouveau projet de loi sur les mines qui va impliquer des modifications au niveau du transfert des licences d’exploitation des mines et établir un système permanent de contrôle pour améliorer la santé et la sécurité dans le secteur.

Le gouvernement a admis que par le passé des inspections techniques avaient été bâclées sans que les conditions de sécurité ne soient examinées correctement. Avec la nouvelle loi, le gouvernement a accepté de fournir des ingénieurs des mines qualifiés pour contrôler en permanence toutes les mines.

“Tout cela est bien sur papier” commente Dikbiyik, qui a fait partie de la commission spéciale chargée de rédiger le nouveau projet de loi sur les mines. “Le défi sera de la mettre en œuvre.”



■ Entreprises étatiques (nombre de travailleurs)
■ Entreprises privées (nombre de travailleurs)



Source : Rapport minière de l’industrie et les politiques de la Chambre des ingénieurs des mines et de l’Institut turc de la sécurité sociale.

MYANMAR

NOUVELLE FRONTIÈRE SYNDICALE

profil

Pays : Myanmar

Auteur : Petra Brännmark

Syndicats : la Fédération des Travailleurs de l'Industrie du Myanmar (IWFM) et la Fédération des Mineurs du Myanmar (MWFM)



Depuis janvier 2015, IndustriALL compte parmi ses membres deux affiliés du Myanmar. Dans un pays où les syndicats n'ont été légalisés que depuis 2012, la syndicalisation et la formation sont cruciales pour bâtir une force syndicale.

Le Myanmar est en transition, ayant connu une junte militaire depuis sa prise du pouvoir en 1962. Un référendum constitutionnel en 2008 avait mené à la tenue d'élections législatives en 2010 et depuis lors, le gouvernement a lancé toute une série de réformes démocratiques et économiques. En 2012, les syndicats ont acquis une existence légale et les leaders syndicalistes en exil ont été autorisés à rentrer au pays.

En décembre 2014, la Fédération des Travailleurs de l'Industrie du Myanmar (IWFM) et la Fédération des Mineurs du Myanmar (MWFM) ont adhéré à IndustriALL. Ces deux syndicats sont affiliés à la Confédération des Syndicats du Myanmar (CTUM), une des trois centrales du pays.

À ce stade en 2015, l'MWFM a fait passer ses effectifs de 3.500 à 5.000. La IWFM compte près de 7.000 membres et en vise 20.000 pour la fin de l'année.

Khaing Zar Aung est la Secrétaire générale adjointe de l'IWFM et la Trésorière de la CTUM. Elle s'est impliquée dans le mouvement syndical en 2007, alors qu'elle travaillait dans des usines de confection à la frontière entre la Thaïlande et le Myanmar.

Ayant quitté l'école à 16 ans pour subvenir aux besoins de ses sept frères et sœurs, Khaing Zar Aung a obtenu un emploi dans une usine textile au Myanmar en mentant sur son âge. Lorsque son employeur l'a mise dehors parce qu'elle n'avait pas l'âge requis (légalement, le travail est interdit au Myanmar au moins de 18 ans), Khaing Zar Aung a trouvé du travail dans des usines de l'autre côté de la frontière thaïlandaise.

Elle y travaillait aux côtés d'enfants parfois d'à peine 13 ou 14 ans, qui souhaitaient retourner à l'école.

“J'étais frappée par les mauvaises conditions de vie, par l'exploitation des travailleurs et travailleuses et par le peu ou l'absence d'occasion pour eux d'améliorer leur sort. J'ai donc participé à des formations syndicales et depuis lors, je ne me suis jamais arrêtée.”

“À l'époque, nous informions les migrants en Thaïlande sur leurs droits et, comme les syndicats étaient hors-la-loi au Myanmar, nous invitons des travailleurs et travailleuses à venir aux formations en Thaïlande.”

Une route pleine d'embûches

Bien que de nos jours les syndicats sont légaux, Khaing Zar Aung rapporte que changer les comportements prend du temps. Beaucoup craignent toujours des répercussions s'ils rejoignent un syndicat.

“Les parents ne veulent pas voir leurs enfants rejoindre un syndicat et la législation sensée

“

Les syndicats du Myanmar travaillent dur contre l'emploi précaire. En ce début 2015, la MWFM est parvenue à obtenir un contrat permanent pour 450 mineurs qui avaient des statuts temporaires.



protéger les travailleurs est très faible. Nous devons donc former les travailleurs et les conscientiser sur leurs droits.”

Souvent, les employeurs ne sont guère habitués à la négociation collective et aux droits des travailleurs. Il existe un grand besoin de bâtir des relations syndicat-patronat dans les usines, ce qui va nécessiter de la formation tant du côté des représentants syndicaux que patronaux.

Il est illégal de licencier un salarié qui adhère à un syndicat et pourtant, l'IWFM est constamment témoin de ces faits. Une proposition visant à imposer des peines de prison pour cette infraction a été rejetée par le Parlement, en revanche l'amende a été portée de US\$100 à US\$500.



DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES FRUCTUEUSES

Les membres de l'IWFM d'une usine de confection à capitaux japonais, Sakura, sont parvenus à obtenir une convention collective d'un an avec hausse salariale de 18%. Au bout de deux semaines d'action silencieuse qui ont vu les 688 salariés porter chaque jour un brassard rouge, le syndicat a signé une convention qui porte le salaire de base de US\$110 à US\$118 par mois.

“Nous voyons des cas où les leaders syndicalistes sont sous pression et harcelés au travail. Par exemple, ils ne reçoivent pas les deux journées de congé payés auxquels ils ont légalement droit pour leur travail syndical. Parfois, une direction va les encourager à abandonner leurs responsabilités syndicales.”

Former et enregistrer officiellement un syndicat au Myanmar n'est pas simple. En vertu de la loi, il faut un minimum de 30 salariés pour en former un. De plus, 10% des travailleurs doivent voter en faveur du syndicat.

Le Ministère du Travail est chargé d'enregistrer les nouveaux syndicats, ce qui doit être fait dans les 60 jours. Avec le retard pris actuellement, plus de 1000 syndicats sont en attente d'enregistrement. Certains ont attendu plus d'un an.

Le Secrétaire général d'IndustriALL, Jyrki Raina, qui a visité le pays en mars de cette année confie :

“Le Myanmar a besoin de structures de relations patrons-syndicats solides et durables aux niveaux local et national comme piliers de la future société démocratique.”

Cependant, Khaing Zar Aung voit l'avenir avec optimisme et s'y représente les syndicats s'exprimant d'une voix de plus en plus assurée.

“Nous devons conscientiser davantage aux droits des travailleurs et former nos membres à la négociation collective. Nous luttons pour un salaire vital et des législations qui protègent les travailleurs.”



Sur la voie d'un salaire minimum

En ce moment, il n'existe pas de salaire minimum au Myanmar. Le salaire moyen tourne autour de US\$ 100 par mois, avec de grandes variations sectorielles. À côté du salaire de base, une allocation de subsistance, des primes pour heures supplémentaires, des primes d'assiduité, des primes de compétence et finalement une majoration dépendant de l'ancienneté, sont ajoutées.

Les heures supplémentaires représentent 12 à 16 heures par semaines, qui viennent s'ajouter aux 44 à 46 de la durée hebdomadaire de travail.

“Nos membres luttent pour un salaire vital,” indique Khaing Zar Aung. “Le salaire est si bas que les travailleurs souffrent. Nous exigeons des salaires de base et un temps de travail correct.”

CHIFFRES POUR LE MYANMAR

- 1.400 syndicats individuels
- 650 syndicats affiliés à la CTUM
- 17 législations relatives au travail actuellement en cours de révision par le Ministère du Travail avec l'appui de l'Organisation internationale du Travail (OIT) Organization (ILO)

Les autorités du Myanmar se penchent sur la fixation d'un salaire minimum et espèrent y parvenir pour ce printemps. Jyrki Raina souligne l'importance de fixer un salaire minimum de base qui permette de vivre normalement.

“Pour prévenir tout trouble social, il est important d'instaurer au plus tôt un salaire minimum fixé à un seuil suffisant et de promouvoir la négociation collective. Les salariés doivent prester un temps de travail raisonnable, disposer de lieux de travail sains et avoir le droit de se syndiquer.”

- 1 Brassard porté par les salariés de l'usine de confection Sakura pendant leur grève silencieuse. *IndustriALL*
- 2 Maung Maung, Président de la Confédération des Syndicats du Myanmar (CTUM) qui a passé 24 ans en exil avant de revenir au pays en 2012, avec Khaing Zar Aung. *IndustriALL*
- 3 Le 8 mars 2015, Journée internationale de la Femme, la CTUM a organisé une réunion sur le renforcement des capacités dans une des zones industrielles de Rangoun, à Hlaing Thar Yar. Les participantes y ont entendu le Vice-ministre du Travail Daw Win Maw Tun s'y exprimer sur la sécurité sociale et ont eu l'occasion de passer des dépistages gratuits des cancers du col de l'utérus et du sein. *IndustriALL*
- 4 Salariés de l'usine de confection Sakura à Rangoun. *IndustriALL*

dossier spécial

Auteur : Jenny Holdcroft

La négociation sectorielle, outil essentiel du combat pour des salaires vitaux

La dérégulation et les attaques contre la négociation collective ont contribué à une hausse massive des inégalités de par le monde. Maîtriser un pouvoir syndical qui permette d'atteindre des conventions au niveau sectoriel est crucial dans le combat pour des salaires vitaux et contre le travail précaire.





2

De nos jours, 1% de la population la plus riche détient 50% des avoirs de toute la planète. De manière stupéfiante, les 85 personnes les plus riches au monde possèdent autant que les 50% de la population la plus pauvre.

Depuis 1990, la part du PIB (produit intérieur brut) émanant des salaires a régulièrement baissé dans le monde. Les travailleurs sont dans la dèche alors que les entreprises à dimension mondiale recherchent des profits de plus en plus importants. Apple a récemment annoncé le plus gros résultat trimestriel de tous les temps d'une société cotée en bourse : 18 milliards de dollars. Elle détient des réserves pour 142 milliards de dollars. Entretemps, les travailleurs qui fabriquent un iPhone qui se vendra des centaines de dollars n'en est payé que sept.

Le fossé de plus en plus grand entre l'augmentation de la productivité et la croissance des salaires est mis en évidence dans le Rapport mondial sur les salaires 2014/15 de l'OIT et est directement à mettre en lien avec le déclin de la négociation collective. Partout dans le monde, les travailleurs sont privés de l'accès au mécanisme qui a été expressément prévu pour promouvoir la stabilité sociale en permettant aux syndicats de négocier une redistribution plus équitable de la richesse produite par leurs membres.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a constaté que les pays comptant une plus grande proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives étaient moins soumis à l'inégalité des bas salaires. Mais ces impacts dépendent du niveau de centralisation du système de négociation collective. En vertu de systèmes décentralisés, comme aux États-Unis par exemple, la portée des conventions

collective est plus faible et le différentiel des salaires est plus grand. L'inverse est vrai dans des systèmes où davantage de conventions sectorielles couvrent davantage de travailleurs.

La négociation sectorielle en péril

Le fondamentalisme de marché, cette idéologie destructrice qui domine toujours les politiques menées en dépit de son rôle dans la crise économique mondiale, reste le moteur principal de la dérégulation des marchés du travail et de la décentralisation de la négociation collective. Ces politiques ont directement mené à la diminution de l'emprise de la négociation collective et l'augmentation corollaire des disparités de revenu.

Un rapport de 2013 de la Commission européenne a conclu que la négociation avec de multiples employeurs donnait les meilleures garanties d'une large couverture. Il a aussi trouvé des preuves évidentes d'une tendance à la décentralisation de la négociation collective, dès le début des années 1980 et avec une accélération durant la crise économique.



3

Le conseil donné par le Fond Monétaire International (FMI) à la Grèce, au Portugal et à l'Espagne pendant la crise a été de permettre aux employeurs de se retirer des conventions sectorielles et de décentraliser la négociation collective au niveau de l'entreprise. Il a renforcé cette position en faisant de la déréglementation du marché du travail une condition de ses prêts accordés au Portugal



Typiquement, un jeans fabriqué au Bangladesh se vend au détail entre US\$30 et US\$50, ou plus pour une marque de prestige. Mais le travailleur qui le fabrique, ne reçoit que 10 cents.

et à d'autres pays européens en difficulté économique. En mai 2014, un rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a estimé que, dans les pays les plus touchés par la crise (Grèce, Portugal, Irlande et Espagne), la décentralisation des négociations collectives s'était accélérée.

Des déclin massifs de la portée de la négociation collective ont été constatés au Royaume-Uni, en Australie et en Nouvelle-Zélande où des gouvernements de droite ont promulgué des législations destinées à réduire le pouvoir des syndicats en démantelant la négociation sectorielle.

Après la mise en place de la Loi sur le contrat de travail en Nouvelle-Zélande en 1991, le total des conventions pluri-employeurs est tombé de 77 à 20%. En 2000, la négociation pluri-employeurs s'était totalement effondrée. La portée des conventions a chuté de 61% en 1990 à 18% en 2010. Partout où la négociation sectorielle est remplacée par une négociation entreprise par entreprise, le taux de couverture pique du nez, car les employeurs saisissent l'opportunité d'éviter complètement les syndicats et la négociation.

Protéger davantage de travailleurs

Négocier et parvenir à un accord avec un employeur isolé continue à constituer une part importante du travail syndical. Il permet de partager les gains de productivité



4



et d'efficacité réalisés par les travailleurs et permet de réguler tout un éventail de conditions d'emploi qui sont spécifiques à l'entreprise. Mais si tout cela n'est pas construit au départ d'un socle sectoriel, des employeurs pris isolément continueront à éviter les syndicats et la négociation pour saper les salaires et les conditions d'emploi.

Les conventions d'entreprise tendent à ne concerner qu'un faible pourcentage de travailleurs non-syndiqués (7% en moyenne). Sous le régime de conventions sectorielles, ce chiffre passe à plus de 40%, offrant une protection bien nécessaire aux travailleurs qui n'ont pas la possibilité de s'affilier à un syndicat.

Cependant, selon l'OIT, les pays ayant des systèmes et des mécanismes de négociation pluri-employeurs qui permettent aux conventions d'être étendues à la couverture de travailleurs et employeurs supplémentaires ont de meilleurs taux de couverture en matière de négociations collectives.

Dans des pays tels que l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la France, la Finlande, l'Italie et le Portugal, la négociation pluri-employeurs et l'extension des conventions collectives fait que plus de travailleurs non-syndiqués que de syndiqués sont couverts, assurant ainsi que les travailleurs les plus vulnérables puissent bénéficier de hausses salariales que leur seule force ne leur permettrait pas de négocier au sein de leurs entreprises.

Salaires vitaux dans les chaînes d'approvisionnement

Avec la mondialisation des chaînes d'approvisionnement, la négociation sectorielle est plus importante que jamais.

Dans nombre de pays producteurs de vêtements, les structures de négociation collective sont faibles ou absentes et le taux de syndicalisation est bas. Plus de 90%

des travailleurs dans l'industrie mondiale de la confection n'ont pas la possibilité de négocier leur salaire et conditions d'emploi. Ils ne peuvent pas revendiquer une portion équitable de la valeur qu'ils génèrent.

Typiquement, un jeans fabriqué au Bangladesh se vend au détail entre US\$30 et US\$50, ou plus pour une marque de prestige. Mais le travailleur qui le fabrique, ne reçoit que 10 cents. Et ceci ne peut pas s'expliquer par la différence du coût de la vie. Le salaire minimum au Bangladesh est actuellement de US\$68 par mois. Les syndicats affirment qu'il faut le faire passer à au moins US\$120 pour que les travailleurs soient en mesure de bien s'en sortir, eux et leurs familles.

L'absence presque totale de négociations salariales sectorielles dans l'industrie de la confection laisse les travailleurs à la merci d'un système de salaire minimum inefficace pour toute hausse salariale. Bien que le salaire minimum, pour le moins, établit un seuil commun, les salaires qui en résultent sont bien en dessous d'un salaire vital dans la plupart des grands pays producteurs de vêtements comme le Cambodge et le Bangladesh.

Là où il y a effectivement négociation au sein de l'industrie de la confection, elle est principalement tenue au niveau des entreprises individuelles. Ceci met un poids considérable sur les épaules de syndicats qui manquent de force et de moyens pour mener à bien des négociations usine par usine. Rien qu'au Bangladesh, il y a plus de 4.500 usines qui produisent pour l'exportation.

En particulier au sein de chaînes d'approvisionnement comme celles de la confection et de l'électronique, la négociation au niveau des entreprises individuelles ne suffira jamais à tirer vers le haut les salaires et les conditions de travail alors que les exigences des multinationales pour des

coûts du travail toujours plus faibles les entraînent dans un nivellement par le bas. Il y a des limites à ce qu'une usine ou entreprise particulière peut faire pour se maintenir devant la concurrence et les multinationales sans scrupules se dirigeront tout simplement vers d'autres fournisseurs aux normes et coûts du travail plus bas. De la même manière, les efforts de certaines multinationales pour améliorer les normes, en particulier lorsqu'il n'est pas question de réformes de pratiques d'achat, seront confrontés à des oppositions au sein des usines qui les fournissent et qui doivent subir la concurrence des autres sur les coûts du travail.

Les conventions sectorielles, en particulier celles disposant de clauses d'extension, font qu'il est difficile pour les employeurs d'échapper à leurs obligations. Elles éliminent les coûts du travail comme facteur de concurrence en créant des règles du jeu équitables qui permettent d'améliorer les conditions de travail pour tous les travailleurs d'un secteur, quel que soit leur employeur.

Le Syndicat sud-africain du textile et de la confection, le SACTWU, représente plus de 80% des travailleurs et travailleuses du secteur dans le pays. Le combat pour le salaire vital est au cœur du travail du SACTWU et le syndicat privilégie la négociation centralisée en tant que mécanisme permettant d'obtenir les meilleurs salaires pour ses membres. Le SACTWU négocie au sein de trois conseils nationaux pour les secteurs de l'habillement, du textile et du cuir qui concernent plus de 100 travailleurs. En 2014, les hausses salariales du secteur se situaient au-dessus de l'inflation. Mais ce système qui fonctionne bien est menacé. La Fondation pour le libre-échange, issue du monde patronal, remet en cause devant les tribunaux la constitutionnalité de l'extension des conventions aux tierces parties. Si cette procédure aboutit, les travailleurs et travailleuses dont les employeurs ne sont pas membres du conseil se retrouveront seuls face à leur triste sort.

- 1 90.000 travailleurs, dont ceux affiliés aux membres britanniques d'IndustriALL, défilent pour soutenir la campagne du TUC pour augmenter le salaire minimum. *UNITE*
- 2 Rassemblement des syndicats géorgiens en faveur du travail décent à l'occasion de la JMTD. *IndustriALL*
- 3 Rassemblement des syndicats irakiens pour de meilleurs emplois à l'occasion de la JMTD. *GFIW*
- 4 Le syndicat suisse UNIA, faisant campagne pour un salaire minimum national. *UNIA*
- 5 Rassemblement du syndicat philippin MWAP à l'occasion de la JMTD. *MWAP*

Protection des travailleurs précaires

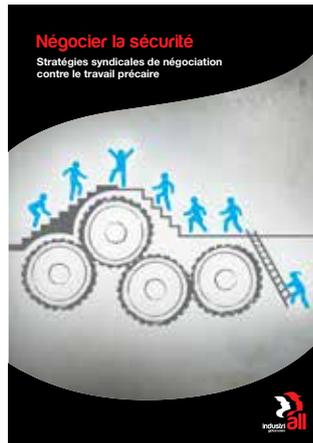
De plus en plus, les conditions d'emploi d'un travailleur ne sont plus sous le contrôle d'un seul employeur. Par le biais de sous-traitance et d'intérim, les employeurs externalisent leur responsabilité, en créant des relations d'emploi multiples et en fractionnant les négociations. Les acheteurs multinationaux, tout en haut de la chaîne d'approvisionnement, n'emploient pas directement ceux qui, dans les usines, produisent leurs biens, mais leurs décisions d'achat ont une forte influence sur les salaires et temps de travail.

Pour les travailleurs précaires, l'identification même de leur employeur légal peut être difficile, alors que négocier est probablement impossible. En effet, des relations de travail triangulaires sont utilisées par les employeurs précisément pour éviter les syndicats et la négociation collective.

Ceci rend la négociation sectorielle particulièrement importante pour les travailleurs précaires. En négociant des conventions qui concernent tous les employeurs d'un secteur, y compris les agences d'intérim et les sous-traitants, ou en étendant l'application à tous les travailleurs qu'ils emploient, les syndicats s'assurent que les travailleurs précaires sont protégés qu'ils aient pu ou non s'affilier à un syndicat.

Négocier au niveau sectoriel peut jouer un grand rôle dans la régulation du recours au travail précaire ainsi qu'au niveau des conditions de travail qui le concerne.

- Au Danemark, dans les secteurs de la production industrielle et de la construction, les syndicats ont négocié des conventions sectorielles qui comportent des protocoles sur le travail intérimaire. Ceux-ci spécifient que les travailleurs intérimaires doivent être employés conformément à la convention du secteur pour tout ce qui concerne le salaire, le temps de travail et autres conditions d'emploi importantes. De même, une convention sectorielle entre les syndicats norvégiens et les fédérations d'employeurs soumet les agences d'intérim aux conditions de la convention, ce qui signifie que les intérimaires bénéficient du même salaire et des mêmes conditions de travail que les salariés directs.



Négocier la sécurité

Stratégies syndicales de négociation contre le travail précaire

La publication d'IndustriALL donne des exemples concrets de stratégies de négociation collective appliquées par des affiliés pour s'opposer à l'emploi précaire et lutter contre son développement. Elle montre comment les syndicats utilisent la négociation sectorielle pour étendre la portée d'une convention collective aux travailleurs précaires et pour limiter le recours à l'emploi précaire.

6

- En Argentine, la Fédération du Pétrole et du Gaz FASPyGP est parvenue à négocier une clause, notamment dans la convention qui concerne le gaz, qui stipule que toutes ses dispositions s'appliquent également aux firmes sous-traitantes.
- En Afrique du Sud, l'affilié d'IndustriALL, NUMSA a conclu dans différents secteurs (automobile, pneu, métal) des conventions qui visent à éliminer les pourvoyeurs d'emploi et à améliorer les conditions de travail de ceux qui ont un emploi précaire.

Qu'est-ce qui doit changer ?

Il existe des preuves incontestables que la négociation sectorielle joue un rôle vital dans la réduction des inégalités et le relèvement des seuils salariaux. Les gouvernements doivent encourager et faciliter les négociations sectorielles de sorte à étendre la portée de la négociation collective et la protection des travailleurs qui en sont exclus tout en en ayant le plus besoin. Ceci va nécessiter une volonté politique significative, en particulier dans les pays qui fournissent aux chaînes mondiales d'approvisionnement de la main d'œuvre bon marché. Ceci impliquera aussi la mise en place ou l'amélioration des structures de relations sociales, y compris le développement d'associations représentatives des employeurs là où elles sont absentes. L'OIT a un rôle clé à jouer dans la promotion des bénéfices à retirer de la négociation sectorielle pour les gouvernements, les employeurs et

les travailleurs, ainsi que dans la fourniture d'une aide aux gouvernements dans le cadre des nécessaires réformes législatives et administratives.

IndustriALL va continuer à revendiquer un retour à la négociation sectorielle comme moyen premier dans la fixation des salaires. Ce n'est que par la négociation sectorielle que nous pourrions établir des règles du jeu équitables et nous assurer que tous les travailleurs, y compris ceux occupant un emploi précaire, aient la garantie d'obtenir une part équitable dans les richesses qu'ils produisent.

Bon pour les employeurs

La négociation sectorielle supprime la concurrence sur les salaires et établit des règles du jeu équitables entre employeurs. L'incitant est dès lors de lutter sur base de l'efficacité, des compétences et de l'amélioration des performances plutôt qu'en sapant les salaires et les conditions de travail. Les entreprises ont un intérêt commun à s'assurer qu'elles ne sont pas concurrencées abusivement par des employeurs peu scrupuleux qui payent des salaires inférieurs au taux qui prévalent. C'est particulièrement vrai dans les industries à haute intensité de main d'œuvre comme la confection. La négociation sectorielle évite les conflits dans les ateliers et est économe en moyen pour les employeurs aussi bien que pour les syndicats. Les conventions sectorielles donnent au monde des affaires la stabilité qu'il recherche en matière d'investissements et de croissance.



7

6 Couverture de la publication d'IndustriALL "Négocier la sécurité"

7 Rassemblement des syndicats mauriciens pour exiger un salaire minimum national à l'occasion de la JMTD. CMCTEU



Lutter pour des droits en Hongrie

profil

Pays : Hongrie

Auteur : Cherisse Fredricks

Syndicat : VDSZ Szakszervezet - Fédération des Travailleurs de la Chimie de Hongrie

La Fédération des Travailleurs de la Chimie, de l'Énergie et des Industries diverses de Hongrie, VDSZ, se bat activement sur de nombreux fronts pour ses membres. La mobilisation et la syndicalisation ont apportés des avancées pour les adhérents de la VDSZ il y a un siècle et continuent de le faire au sein de multinationales comme Hankook Tyre.



L'histoire du syndicat, longue de 109 années, a été fortement influencée au cours du XXe siècle par le rôle de la Hongrie dans les guerres mondiales et la guerre froide. Fondé par des ouvriers dans un café de Budapest le 16 avril 1905, officiellement reconnu par le gouvernement hongrois le 22 avril 1906, le syndicat a connu une croissance continue jusqu'à la seconde guerre mondiale.

Au début, les grèves été dirigées contre les conditions de travail extrêmement mauvaises des usines chimiques et des conventions collectives ont été conclues entre la VDSZ et les premières associations patronales de Hongrie.

Les premiers acquis de la VDSZ comprenaient la réduction de la semaine de travail à 48 heures, de meilleurs salaires et la mise en place de congés payés.

Après la première guerre, le syndicat a coopéré avec les autorités du pays pour renforcer la production dans l'industrie. Durant cette période, la VDSZ s'est particulièrement attachée à la santé et la sécurité ainsi qu'à l'éducation des travailleurs.

En 1989, l'influence de l'Union soviétique sur la Hongrie s'est relâchée et la VDSZ a modifié ses priorités. Depuis lors, le syndicat s'est concentré sur le dialogue social et sur l'obtention de meilleures protection et représentation des travailleurs et travailleuses.

Le Président de la VDSZ, Tamás Székely, qui est membre suppléant du Comité exécutif d'IndustriALL, considère l'unité d'action

comme l'outil le plus important dans le combat pour la protection de membres de la VDSZ :

"De nos jours, la VDSZ croit à l'unité des travailleurs et à l'obtention de meilleures avancées par l'esprit de solidarité. Ceci vaut tant pour la Hongrie qu'à l'international.

"La VDSZ est connue en Hongrie ces dernières années pour ses actions réunissant les travailleurs contre de mauvaises réglementations du travail, des règles fiscales injustes et les attaques du gouvernement à l'encontre de notre droit de grève."

La VDSZ travaille à construire une représentation forte de ses adhérents au sein des Conseils d'Entreprise. Pour protéger ses membres d'une privatisation galopante, le syndicat recrute des adhérents, se démène pour négocier efficacement les salaires au niveau de toutes les conventions collectives et négocie pour la sécurité d'emploi, la protection sociale et de bonnes pratiques en matière de santé et sécurité.

Maintenant forte de 21.000 membres, la VDSZ accorde aussi la priorité à une présence dans le milieu associatif, à avoir un nombre accru de femmes et de jeunes dans ses rangs et à la formation professionnelle des cadres syndicaux.

Dans le cadre de la lutte contre le code du travail anti-ouvrier de 2012, une grosse pression a été mise sur l'opinion publique par un travail dans les médias et des campagnes d'information par les réseaux sociaux. C'est aussi vrai pour les campagnes de 2014 contre les pratiques anti-syndicales de Hankook Tyre et pour les droits des travailleurs chez EVM Chemicals.

Depuis l'ouverture de l'usine de Rácalmás près de Dunaujváros en 2007, l'entreprise d'origine coréenne Hankook résiste à la syndicalisation des 1.800 travailleurs de l'usine par la VDSZ. La direction de l'usine s'est rendue coupable de nombreuses infractions et a reçu des amendes de l'Inspectorat du Travail pour avoir fait obstruction au travail légitime de représentation des travailleurs de la part de la VDSZ.

Lorsque la direction a licencié de manière illégale le président de la section syndicale de l'usine le 21 juillet 2014, la VDSZ a mené des vastes mobilisations aux portes de l'usine, avec l'aide de plus de 60 syndicats hongrois.

Le Code du Travail mis en place par le gouvernement de droite actuel du Premier Ministre Viktor Orbán non seulement sape la faculté des travailleurs à lutter pour des conditions de travail décentes, mais donne aussi l'opportunité aux entreprises de rouvrir de vieux conflits et de punir des syndicalistes pour des actions menées sous la législation antérieure. Le Président de la VDSZ a été confronté à une procédure judiciaire introduite par la multinationale japonaise Bridgestone en vertu de cela.



De nos jours, la VDSZ croit à l'unité des travailleurs et à l'obtention de meilleures avancées par l'esprit de solidarité.

Le Secrétaire général d'IndustriALL, Jyrki Raina, conclut :

"Cet affilié très actif d'IndustriALL est confronté à de sérieux obstacles en Hongrie. La VDSZ est maintenant un contre-pouvoir bien en place face aux multinationales qui évoluent dans une économie hongroise qui situe dans la tranche moyenne supérieure. Nous allons continuer à soutenir la VDSZ dans son combat en faveur des droits de ses membres."

Canaux de communication de la VDSZ à visiter :



www.vdsz.hu



VDSZ Szakszervezet - Federation of Chemical Workers of Hungary



www.flickr.com/photos/vdszhungary

1 Membres de la VDSZ dans les rues de Budapest. VDSZ

2 Le Président de la VDSZ, Tamás Székely. VDSZ

LES SYNDICATS DU MONDE
ENTIER SE MOBILISENT

NE TOUCHEZ PAS À NOTRE DROIT DE GRÈVE !



www.industrialall-union.org

