

Rapport du Secrétariat sur la mission de la CSI en Ouzbékistan du 28/02 au 02/03/2017

Contexte

La Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU – Federation of Trade Unions of Uzbekistan) a déposé une demande d'adhésion à la CSI en 2014. Elle a reçu le statut d'organisation associée en octobre 2015 en reconnaissance de ses efforts visant à éliminer le travail des enfants dans le pays. Sur cette base, un protocole d'accord a été élaboré entre la CSI et la FTUU pour définir des domaines de coopération, plus particulièrement en ce qui concerne la liberté d'association, l'élimination de l'esclavage et la promotion de conditions de travail décentes. Le statut d'organisation associée a été accordé pour une période de deux ans et doit être réexaminé avant la prochaine réunion du Conseil général en décembre 2017. L'objectif de la mission était d'analyser les structures et les activités de la FTUU. Le Conseil général a également demandé à la mission de rencontrer les défenseurs des droits humains, y compris ceux qui fournissent une version alternative (au rapport de l'OIT) concernant les récoltes de coton.

La mission était dirigée par le Secrétaire général adjoint de la CSI, Jaap Wienen, et réunissait des représentants du CRPE, de la GTUC (Géorgie), de l'AFL-CIO, de la KTR et de la FNPR (Russie), de l'AHIK (Azerbaïdjan) et de la DGB. Elle s'est déroulée le 28 février et les 1^{er} et 2 mars. Par coïncidence, les représentants de l'OIT se trouvaient en même temps dans le pays pour signer la poursuite du Programme pays pour le travail décent. Cela a permis, d'une part, d'avoir accès aux hauts fonctionnaires, notamment la Vice-Première ministre et ancienne présidente de la FTUU, Tanzila Narbaeva, mais, d'autre part, cela a distrait les dirigeants actuels de la FTUU, qui ont dû gérer les deux visites en même temps.

Le programme de la mission comprenait des visites d'entreprises à Tachkent et Samarcande, des rencontres avec les dirigeants et les activistes de la FTUU, des rencontres avec des activistes à Samarcande, des visites à la Clinique juridique de la FTUU et une rencontre avec des défenseurs des droits humains. La dernière réunion n'était pas coordonnée avec la FTUU et était organisée directement, sur la base des données de contact dont disposait le bureau local de l'OIT.

Contenu

Réunion (déjeuner) avec le responsable du secrétariat et du département organisationnel. Grand problème dans le secteur des petites et moyennes entreprises. Les syndicats y sont presque totalement absents, mais 77 % de la population active y travaille. L'année dernière, la FTUU a accueilli 200.000 nouveaux membres (augmentation nette de 91.000 membres) et chaque année, on compte 500.000 nouveaux arrivants sur le marché du travail. Ils ont signé 95 conventions sectorielles et 1.200.000 conventions collectives au niveau de l'entreprise. Zones économiques spéciales, développement de l'industrie textile, création de nouveaux lieux de travail. Le salaire minimum s'élève à environ 150.000 soums (environ 44 euros).

L'entreprise General Motors Powertrain (la visite était guidée par la direction¹, le délégué syndical et son adjoint étaient présents et disposés à discuter des problèmes). L'usine a été ouverte en 2012. Elle emploie 650 personnes, dont 450 travaillent dans la production. Le transport et les repas sont fournis par l'entreprise. Compagnie prestigieuse, beaucoup de jeunes. Formations régulières, plus de 100 par an. Attention à la santé et à la sécurité. Aucun accident grave depuis 5 ans. Il n'y a pas d'échelle salariale, mais une rémunération basée sur l'échelon. Il y a une représentation syndicale. Le syndicat compte 210 membres (des dizaines de membres perdus l'année dernière lorsque l'usine a connu des difficultés économiques et que certains travailleurs ont quitté l'usine). Une convention collective a été signée. Questions litigieuses – la direction ne veut pas de clauses sociales supplémentaires, elle n'a accepté que 20 salaires mensuels pour les accidents mortels. Compensation de 10 % du salaire pour les conditions

¹ Le rapport ne couvre pas les informations relatives à l'organisation de la production présentées par la direction, mais uniquement celles relatives à l'emploi et aux relations syndicales.

dangereuses. Le congé légal payé est de 15 jours, en vertu de la convention collective – 7 jours supplémentaires pour tout le monde plus 2 jours pour ceux qui travaillent dans des conditions dangereuses. Les contrats sont de caractère permanent. La résiliation peut intervenir moyennant un préavis de 2 mois et une indemnité de départ. Une commission est chargée de résoudre les conflits du travail. Base paritaire (3 syndicats + 3 directions). La rémunération se compose du salaire de base, de la prime de rendement individuel et de la prime liée aux résultats économiques de l'entreprise. Salaire moyen dans le secteur de la construction de machines : 1.558.000 soums (370 euros) ; dans la métallurgie : 1.800.000 soums (529 euros). Une convention sectorielle prévoit un salaire minimum de 274.000 soums (80 euros) pour le premier échelon. Le syndicat rencontre la direction une fois par mois.

Rencontre avec la Fédération des syndicats : direction de la fédération, membres du conseil d'administration, chefs de départements. La réunion était présidée par le président de la FTUU, Rafikov Kudratilla. Elle a été organisée de manière très formelle selon un « protocole ». La FTUU est composée de 14 syndicats sectoriels et 14 structures régionales. Le nombre total des membres s'élève à 6,3 millions de travailleurs. On compte 38.000 groupes principaux. Il existe une base juridique pour la liberté d'association. Questions à l'ordre du jour : petites et moyennes entreprises, conventions collectives, protection sociale, secteur privé. 200.000 nouveaux membres. Défense des droits de 1600 travailleurs l'année dernière (ceux qui ont demandé une aide). On dénombre 95 conventions sectorielles, 123 conventions collectives. La FTUU dispose de structures pour les femmes et les jeunes. Elle apporte également un soutien social à plus de 1.200.000 familles. Le protocole d'accord avec la CSI est de nature générale, la FTUU souhaite élaborer un plan de coopération. Le syndicat des travailleurs du secteur chimique fait partie d'IndustriALL, mais beaucoup d'autres ne font pas partie de FSI et ont demandé de l'aide. Mise en œuvre de la surveillance du travail des enfants et du travail forcé. La rigidité de la direction de la FTUU et les contraintes de temps n'ont pas favorisé une discussion ouverte. La réunion ne s'est pas terminée et a été prolongée.

MAN (Samarcande) (la visite était guidée par la direction², le délégué syndical était présent et disposé à discuter des problèmes). 51 % des actions appartiennent à l'État. L'usine a été ouverte en 2011. Elle emploie 350 travailleurs, dont 210 sont membres du syndicat (presque tous proviennent de la chaîne de production). Bon salaire, jusqu'à 8 salaires mensuels sous forme de primes diverses. 60 % des travailleurs sont jeunes, issus des collèges. Programme hypothécaire sans % pour les jeunes familles (34 travailleurs l'ont obtenu). Seuls les hommes travaillent dans la production. La cantine et le nettoyage sont sous-traités. Le salaire s'élève à environ 400 USD, augmentation de 30 % l'an dernier. 20 jours de congé en vertu de la convention collective. Un bureau syndical se trouve dans un centre de formation. Le délégué syndical est un spécialiste de la SST et jouit d'un respect évident en tant que « père » pour la plupart des jeunes travailleurs. La convention collective couvre principalement le temps de travail, la SST et les conditions des prestations sociales.

SAG (Samarcande) (la visite était guidée par la direction³ et 3 membres du comité syndical étaient présents, mais n'ont pas été invités à la table de discussion ; le délégué syndical était en congé de maladie). Il s'agit d'une entreprise de production de tapis en plein essor. 700 travailleurs, mais la direction veut porter le nombre à 1000. Tous les bénéficiaires sont consacrés au développement. Cela permet également à l'entreprise de conserver les avantages fiscaux établis par l'État. Sondage anonyme annuel sur la qualité du travail. Formation de 200 collaborateurs par an. Système de paiement par échelon, attestation, prime de fidélité, bilan de santé (clinique en propre), transport, repas, sport. Le 17 mars, une nouvelle convention collective sera signée. Le salaire minimum est de 300.000 soums. Le comité syndical est composé de 5 personnes. Consultation régulière du comité syndical concernant : le financement de la SST, la formation, les bons touristiques, l'assistance médicale. Les élections syndicales ont lieu une fois tous les 3 ans. 1 fois par trimestre : réunion du collectif qui permet au comité syndical d'expliquer la nouvelle législation, etc.

² Le rapport ne couvre pas les informations relatives à l'organisation de la production présentées par la direction, mais uniquement celles relatives à l'emploi et aux relations syndicales.

³ Le rapport ne couvre pas les informations relatives à l'organisation de la production présentées par la direction, mais uniquement celles relatives à l'emploi et aux relations syndicales.

Rencontre avec des activistes de Samarcande (présidée par le représentant régional de la FTUU). La région compte 639.000 membres, 4500 organisations syndicales, 25.563 conventions collectives. Un accord général régional a été signé. La structure de la FTUU a reçu 205 plaintes, dont 50 ont été satisfaites et 142 ont été clarifiées. Une clinique juridique a ouvert ses portes l'an dernier. Le nombre des personnes ayant communiqué avec la structure régionale a été multiplié par deux ; 1432 personnes seulement de mai à décembre. 1034 ont été traitées avec efficacité.

Les activistes ont mentionné : les bons touristiques fonctionnent, la possibilité de trouver des solutions sans conflits, la priorisation du travail de négociation collective, le licenciement des membres seulement avec l'accord des syndicats, la SST, le soutien juridique aux membres, l'émigration du pays, les priorités des syndicats des enseignants dans d'autres pays. La discussion a été très animée : même si avec des points de vue différents (ou hérités de l'URSS) sur les priorités syndicales, il était clair que ces personnes étaient en contact quotidien avec les travailleurs et travailleuses de la base.

Deuxième rencontre avec la Fédération des syndicats : dirigée par le président Rafikov. Il a souligné le caractère démocratique, transparent et volontaire, sans contrôle des autorités. Élections à tous les niveaux de la structure syndicale, il n'y a pas de nominations. La priorité est accordée à la protection des intérêts de tous les travailleurs. La Clinique juridique travaille pour tous les travailleurs. Le Président du pays a proclamé cette année l'année du dialogue avec les citoyens. Des bureaux de contact populaire sont ouverts partout. Les 3 tâches principales de la FTUU sont l'emploi, les salaires, la santé et la sécurité. Le partenariat social existe à tous les niveaux. Processus de dialogue social à long terme, les syndicats ne sont pas toujours d'accord avec les autres partenaires. Par exemple, la FTUU a insisté sur des chiffres différents concernant le pronostic du chômage.

Syndicat des travailleurs de la santé : nombreux conflits sur les salaires. Le temps de travail est limité à 36 heures par semaine dans le secteur, mais pour les médecins, le travail de garde entraîne des violations des normes. Ce n'est pas juste et les syndicats s'efforcent de changer cela. Le syndicat représente un peu plus de 1.000.000 membres, il y a 1079 groupes principaux. Il est principalement actif dans le secteur public, mais il y a aussi un secteur privé en pleine expansion, de sorte que l'organisation dans les structures médicales privées est une priorité. L'année dernière, augmentation de 15.000 membres en raison du secteur privé. Bien que le secteur public soit presque entièrement organisé, dans le secteur privé le taux d'organisation n'atteint que 50 %. Trois conventions sectorielles sont en vigueur et 1079 conventions collectives, soit 100 % des conventions où les syndicats sont présents. En contact avec l'ISP. Le personnel qualifié manque, surtout dans les régions. Problèmes de rémunération des heures supplémentaires dans le secteur public en raison de restrictions budgétaires. Le travail de nuit n'est pas réglementé par la loi et le syndicat a soumis ses propositions au gouvernement.

Syndicat des travailleurs de l'aviation. Pas de système salarial unifié dans l'entreprise d'État et ses filiales. L'Ouzbékistan n'a pas connu d'augmentation de salaire depuis deux ans, ce qui a entraîné un véritable retard par rapport aux autres. L'employeur ne procède pas toujours aux contrôles médicaux et l'attestation des lieux de travail. La couverture d'assurance n'est pas complète. Lorsqu'un problème n'est pas lié aux finances, les syndicats obtiennent ce qu'ils demandent dans 90 % des cas. On compte 26 groupes principaux et 25.599 membres. Le salaire minimum constituait un problème et il a fallu en appeler au ministère des Finances pour le résoudre. Une augmentation de 35 % a été obtenue l'an dernier pour le transporteur national Uzbekair.

Directeur du département économique et social. De nombreuses questions exigent une expertise. Multinationales, il existe une liste d'entreprises multinationales qui posent problème. Les zones économiques spéciales ne sont pas entièrement réglementées. Intéressé par la dimension des chaînes d'approvisionnement. La FTUU a introduit le concept de « risques pour la réputation » dans les conventions collectives ; cela oblige en fait les employeurs à vérifier le respect des conditions de travail des fournisseurs. Discussion sur la responsabilité sociale des entreprises, Accords-cadres mondiaux. On dénombre 95 conventions sectorielles, mais seulement 16 d'entre elles portent sur les tarifs douaniers. Dans le secteur pétrolier et gazier, une convention collective souple est en vigueur : les avantages sociaux et autres sont liés à la performance économique. Nécessité de renforcer les capacités de la Clinique juridique, des formations pour les négociateurs et les inspecteurs du travail.

Syndicat du secteur pétrolier et gazier. Priorité – promotion du travail décent. On compte 200 groupes primaires, plus de 150.000 membres. Les priorités sont les salaires, l'emploi, la santé. Un dialogue social fonctionnel est établi. Des conventions sectorielles ont été conclues avec la compagnie nationale de gaz et avec l'agence de géodésie. Les salaires sont réglementés au moyen de conventions collectives flexibles, en alignant les prestations finales que les travailleurs reçoivent sur la performance économique. Le salaire minimum a été augmenté 6 fois au cours des 10 dernières années. Le salaire minimum dans le secteur est 5 fois plus élevé que le salaire légal. Grâce à la négociation collective, chaque membre obtient un rendement de 135 % de ce qu'il paie sous forme de cotisation. Méthodes utilisées : analyse, négociations, consensus. Lorsque le syndicat n'est pas en mesure de négocier, la FTUU est invitée à intervenir au niveau supérieur.

Président de la FTUU : pas besoin de chercher des problèmes. La FTUU est une organisation démocratique et indépendante. L'État n'exerce aucun contrôle. La coopération bilatérale et l'éducation sont des priorités. Il faut améliorer le travail ; le travail présente de nombreux problèmes. Un échange des délégations serait utile. La FTUU est parée pour l'ouverture et le travail basé sur des contenus spécifiques. Elle attendra des recommandations. À propos du secteur du coton : il ne faut pas seulement écouter les défenseurs des droits humains. Il y a des éléments et des risques et du travail à faire. Le travail des enfants a été éliminé. Les syndicats ont été le principal moteur de ce processus. La FTUU souhaite organiser une conférence avec des syndicalistes de 150 pays et s'adressera pour cela à la CSI. Elle souhaite se conformer aux normes de la CSI et demande un soutien pour remédier à certaines lacunes.

Clinique juridique. Elle fournit gratuitement un soutien juridique aux personnes (sauf en matière pénale). Des bénévoles et des stagiaires de l'Université y participent. Le droit du travail n'est pas une discipline particulièrement populaire. Mais cela permet aux étudiants de s'entraîner. La ligne d'assistance téléphonique, l'envoi par SMS ont contribué à augmenter le nombre de recours. Depuis le 1er janvier seulement : 1424. Les appels peuvent être anonymes ; les autres actions concernant les forces de l'ordre et les tribunaux uniquement avec le consentement des parties. La première étape est la représentation vis-à-vis de l'employeur et, si cela ne fonctionne pas, devant le tribunal. En 2016, on a dénombré 134 procédures judiciaires, dont 88 ont été réglées à la satisfaction des travailleurs. Il n'existe pas d'institut de règlement des litiges collectifs. Uniquement par l'intermédiaire d'un tribunal ou d'une commission sur les litiges collectifs si une telle commission existe dans l'entreprise. En collaboration avec les employeurs, la FTUU a présenté une proposition visant à élaborer une loi sur la médiation. 85 appels concernaient la récolte du coton l'année dernière. Des cas de travail des enfants et de travail forcé ont été enregistrés, par exemple dans la région du Karakalpakistan. Des problèmes existent dans les PME. L'inspection du travail n'y a pas accès, les syndicats ne peuvent y accéder que si des membres y travaillent. Le travail saisonnier n'est pas réglementé par la loi. Il convient de préciser les différentes catégories de travailleurs. La FTUU a élaboré des recommandations pour l'amélioration du processus de recrutement et des contrats types pour différentes catégories. Mais les employés du secteur financé par le budget ne peuvent pas avoir de contrats de travail pour la récolte du coton. Ils ne peuvent avoir que des contrats civils. En 2016, le prix national du coton était de 260 soums le kilo, mais dans certains cas, les travailleurs se sont mis d'accord sur un prix plus élevé avec les agriculteurs. Le risque de pénurie de main-d'œuvre est réel. En principe, un chef de brigade peut signer une convention avec un agriculteur pour le compte de plusieurs travailleurs. Dans certains cas, des chefs ont eu recours à la manipulation et n'étaient pas d'accord pour dire que les travailleurs qui ne voulaient pas continuer à travailler pouvaient démissionner. 5 cas de ce type ont été résolus.

Défenseurs des droits humains. La fédération syndicale n'a pas été réformée, elle n'est pas visible dans les régions. Cela constitue un problème, particulièrement dans le secteur privé, l'hôtellerie et la restauration. Les travailleurs n'y sont pas visibles, les syndicats ne sont pas présents. Quelques signaux positifs de la part des nouveaux dirigeants du pays, espoir d'ouverture. Malheureusement, les syndicats ne suivent pas, alors qu'ils pourraient prendre la tête du mouvement. Approche descendante dans la Fédération. L'OIT se trompe, mais son rôle est positif. Cela attire l'attention sur la question. Le rôle de la Banque mondiale est également positif, son programme change les technologies et attire également l'attention sur les domaines problématiques. En fait, elles devraient également être orientées vers les domaines où des problèmes existent, et les aborder ensuite. La mobilisation forcée existe, beaucoup de gens ne peuvent pas refuser, car ils ont peur des conséquences sociales. La FTUU et le ministère du

Travail organisent des actions de sensibilisation, mais il est évident que ce qui se passe au sommet ne se concrétise pas par un changement au niveau local. Des activistes ont été arrêtés par la police alors qu'ils distribuait des tracts du ministère du Travail concernant le rejet du travail forcé. Le principal obstacle est le niveau élevé de corruption. Les investissements de l'État destinés à moderniser le secteur sont pour la plupart détournés. La loi sur les associations publiques rend pratiquement impossible l'enregistrement de toute organisation indépendante de la société civile. Elle donne tout le pouvoir au registraire. Elle doit être amendée afin de garantir la liberté d'association. La rémunération perçue pour le coton récolté est faible. 2000 familles sont parties au Kazakhstan, car les rémunérations y sont plus élevées. Une augmentation en deux étapes de la rémunération ferait disparaître le travail forcé.

Réunion avec l'OIT. Un changement politique qui est en train de s'opérer donne aux syndicats l'occasion d'entamer un dialogue avec la population. L'OIT peut aller plus loin dans la surveillance. Il faut arrêter le harcèlement des défenseurs des droits humains et coopérer avec eux. La FTUU peut les associer à ses travaux et l'OIT peut faciliter ce processus. Sous l'ancien président de la FTUU, il était possible de progresser, mais aujourd'hui le leadership est différent. Le gouvernement reconnaît désormais qu'il y a des éléments de travail forcé, donc, aujourd'hui, on parle de prévention. Chaque année, les mécanismes de surveillance sont renforcés sur la base d'analyses. Il est important d'instaurer la confiance. Mais si les gens n'y ont pas accès, ils ne rempliront pas leur mission. La FTUU gère ce mécanisme, y a investi et veut qu'il fonctionne. La pression sociale existe, les gens pensent aux répercussions s'ils refusent de se rendre dans les champs. Mais le nombre de personnes qui déclarent avoir refusé d'y aller est plus élevé qu'auparavant. Cela indique que moins de personnes ont peur. La FTUU œuvre à la sensibilisation, mais un certain détachement existe au niveau local. Et les autorités locales veulent montrer que tout est parfait. Il convient de propager les bonnes pratiques en matière de coopération au niveau opérationnel. Des messages contradictoires se font entendre : le gouvernement demande à la fois de ne pas recourir au travail forcé, mais en même temps de respecter les quotas. La FTUU doit faire passer ce message. La détermination des salaires pour le coton relève du ministère des Finances. La FTUU n'est pas impliquée, mais devrait intervenir.

Conclusions :

- La FTUU n'est pas une organisation indépendante. Ses dirigeants actuels sont plutôt conservateurs (par rapport aux précédents), mais certaines personnes plus prometteuses occupent des postes de niveau inférieur. La coopération avec la FTUU permet d'y avoir accès ;
- Le gouvernement progresse davantage et adopte aujourd'hui une attitude plus ouverte, les syndicats sont maintenant à la traîne, sa direction étant très formelle et se perdant en tergiversations ;
- Il faut promouvoir les relations bilatérales, organiser des activités spécifiques basées sur le contenu dans des cadres moins formels ;
- La FTUU doit trouver un moyen de coopérer avec les défenseurs des droits humains ; il convient d'envoyer un signal à la fois à la FTUU et aux groupes de défense des droits humains. L'OIT pourrait servir de plate-forme ;
- Les collègues de la FTUU doivent être impliqués dans différentes activités thématiques, mais sur la base du mérite. Pas de touristes syndicalistes, seulement ceux qui peuvent faciliter les changements.
- Pas de statut complet dans les années à venir ; l'examen de l'association sera basé sur les recommandations que la mission communiquera à la Fédération et leur mise en œuvre.

Recommandations :

- Instaurer un dialogue et associer des défenseurs des droits humains aux activités de sa clinique juridique, y compris des défenseurs des droits humains indépendants, en particulier lorsque cela concerne la récolte du coton ;
- Demander une modification de la loi sur les associations publiques afin que l'enregistrement devienne une formalité en vue de garantir la liberté d'association dans la pratique ;
- Définir plusieurs domaines où l'expertise de la CSI est nécessaire et programmer un certain nombre d'activités respectives (entreprises multinationales, organisations de la société civile, chaîne d'approvisionnement, santé et sécurité au travail, liberté d'association, par exemple).

- Poursuivre le développement d'initiatives visant à réduire les risques de mobilisation forcée : concernant le placement des quotas de récolte, concernant les pratiques de recrutement, concernant l'augmentation de la rémunération pour la récolte du coton, etc. et soumettre ces propositions au gouvernement et à la CSI.
 - Procéder à des échanges bilatéraux et coopérer avec les organisations affiliées de la CSI, en particulier dans la région.
 - Faire passer les messages de la CSI au niveau local.
-