

Exemples de dialogue social en Indonésie (2004-15) et leur contribution au développement

Labor Institute Indonesia

TABLE DES MATIÈRES

Liste des acronymes.....	3
Chapitre 1 : Introduction.....	4
Comment un dialogue social constructif peut contribuer à des normes de travail décentes en Indonésie.....	4
Chapitre 2 : L'Indonésie en tant que nouvelle puissance économique émergente : La situation au plan économique et de l'emploi	6
Chapitre 3 : Dialogue social : Institutions et acteurs.....	7
3.1 Acteurs du dialogue social.....	7
Gouvernement.....	7
Organisations des employeurs	7
Syndicats.....	8
3.2 Le dialogue social au niveau tripartite.....	8
National Tripartite Body.....	9
National Wage Council.....	9
National Occupational Safety and Health Council	9
Les organes tripartites à l'échelon régional	9
3.3 Le dialogue social au niveau de l'entreprise.....	10
Chapitre 4 : La contribution du dialogue social au travail décent en Indonésie	10
4.1 Formulation du Programme par pays pour la promotion du travail décent en Indonésie (PPTD)	10
4.2 Les contributions du dialogue social envers le rehaussement des salaires minimums ...	11
4.3 Les acquis du dialogue social au plan de la réforme des lois sur la sécurité sociale	12
Le développement d'une sécurité sociale pour tous.....	13
Défis en matière de sécurité sociale en Indonésie avant la réforme du système.....	14
4.4 Extension de la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle	16
Chapitre 5 : Défis en matière de dialogue social en Indonésie.....	17
Chapitre 6 : Extension du nombre d'organes tripartites au sein d'autres institutions.....	19
Chapitre 7 : Participation de la société civile	20
Conclusions.....	20
Références.....	23
Annexe	24

Liste des acronymes

APINDO	<i>Asosiasi Pengusaha Indonesia</i> (Association indonésienne des employeurs)
CCT	Convention collective de travail
IJP	<i>Indonesia Job Pact</i>
PPTD	Programme par pays pour un travail décent
Bappenas	<i>Badan Perencanaan Pembangunan Nasional</i> (Conseil national de planification du développement)
PIB	Produit intérieur brut
PPA	Parité de pouvoir d'achat
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-est
BPS	<i>Badan Pusat Statistik</i> (Conseil central de statistique)
NTB	<i>National Tripartite Body</i>
NWC	<i>National Wage Council</i>
NOSHC	<i>National Occupational Safety and Health Council</i>
PHIJSK	<i>Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja</i> (développement des relations professionnelles et de la sécurité sociale)
KADIN	<i>Kamar Dagang dan Industri</i> (Chambre de commerce indonésienne)
IDE	Investissement direct étranger
RE	Règlement d'entreprise
CCT	Convention collective de travail
DJSN	<i>Dewan Jaminan Sosial Nasional</i> (Conseil national de sécurité sociale)
BPJS	<i>Badan penyelenggara Jaminan Sosial</i> (Prestataire de sécurité sociale)
TT	Tribunal du travail
OSC	Organisation de la société civile
ONG	Organisation non gouvernementale
KSBSI	<i>Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia</i> (Confederation of Indonesia Prosperity Trade Union)
KSPSI	<i>Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia</i> (Confederation of All Indonesia workers' Union)
KSPI	<i>Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia</i> (Confederation of Indonesian Workers' Union)
FSPSI	<i>Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia</i> (Federation of All Indonesia Workers' Union)
SARBUMUSI	<i>Serikat Buruh Muslim Indonesia</i> (All Indonesia Muslim workers' Union)

Cette publication a été rédigée par Rekson Silaban (KSBSI Indonesia). Elle a été coordonnée et éditée par Diego Lopez, Partnerships Officer auprès Du RSCD/CSI.

Chapitre 1 : Introduction

Comment un dialogue social constructif peut contribuer à des normes de travail décentes en Indonésie

L'Indonésie possède une longue expérience en matière de résolution de questions sociales par le biais du dialogue. L'approche traditionnelle de prise de décision connue sous le nom de « *musyawarah mufakat* » (délibération et consensus) est un type de dialogue social qui a été pratiqué en Indonésie, y compris dans les choix de politiques socio-économiques. D'autre part, la prise de décision consensuelle offre une base institutionnelle pour la stabilité démocratique, en procurant à l'ensemble des acteurs des chances égales de faire valoir leurs intérêts.

Le principe de prise de décision par accord consensuel est inscrit dans l'idéologie indonésienne et expressément consacré dans la constitution indonésienne. La constitution garantit un ensemble de droits pertinents à la législation du travail : Le droit de tout citoyen à la vie, au maintien de revenu, à un emploi et à une vie dignes ; le droit de se développer et d'avoir accès à une éducation ; chaque enfant a le droit de vivre, de grandir et de s'épanouir, ainsi que le droit à une protection contre les abus et la discrimination. La constitution protège en outre la liberté de réunion et d'expression.

Ce contexte historique et juridique a contribué à l'acceptation du concept du dialogue social en Indonésie, a fortiori à un moment où le pays s'affrontait à une profonde crise économique et politique. Le dialogue social qui a eu lieu durant la crise économique asiatique en 1998 s'est avéré un outil efficace pour la résolution des troubles sociaux et ouvriers. Moins d'un mois après la chute de la dictature militaire, l'Indonésie, sous la présidence de B.J. Habibie, a décidé de ratifier la Convention 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et a également ratifié chacune des conventions fondamentales de l'OIT¹.

Les procédures de ratification furent confiées à un groupe de travail tripartite présidé par le secrétaire général du ministère de la Main-d'œuvre, Suwanto. Ce groupe était composé de 36 membres, y compris des représentants de divers ministères (Main-d'œuvre, Affaires étrangères, Intérieur, Industrie et Commerce, Information, État/Secrétariat du cabinet, Affaires féminines, Promotion des entreprises publiques, Justice, Éducation et Culture, Défense et Sécurité), des employeurs (APINDO) et des syndicats (notamment FSPSI, SPSI Reformasi, SBSI, PPMI, FSBDSI, SARBUMUSI, GASPERMINDO, KPNI et KBM).

¹ Initialement, l'Indonésie avait ratifié quatre conventions, à savoir la Convention 29 (1930) sur le travail forcé ou obligatoire, la Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la Convention 98 (1949) sur le droit d'organisation et de négociation collective et la Convention 100 (1951) sur l'égalité de rémunération. En juin 1999, au sortir de l'ère de la réforme, l'Indonésie avait ratifié les conventions fondamentales restantes, comme la Convention 105 (1957) sur l'abolition du travail forcé, la Convention 111 (1958) sur la discrimination (emploi et profession) et la Convention 138 (1973) sur l'âge minimum. La dernière convention fut ratifiée en 2000. Il s'agissait de la Convention 182 (1999) sur l'élimination des pires formes de travail des enfants.

Le groupe de travail avait pour mission de :

- Préparer la ratification des trois conventions fondamentales de l'OIT restantes ;
- Socialiser les sept conventions fondamentales² ;
- Procéder à l'inventaire des lois qui restaient non conformes aux sept conventions fondamentales de l'OIT.

D'autre part, l'intensification de la coopération tripartite entre le gouvernement et les partenaires sociaux a stimulé le processus de négociation collective entre les syndicats et les employeurs, ce qui, à terme, a contribué à une accélération de la reprise économique. Depuis 1998, les crises économiques mondiales successives ont entravé le développement du pays mais malgré quelques difficultés à maintenir le dialogue social sur les rails durant cette période, l'Indonésie est parvenue à trouver une réponse collective.

Comme en témoigne la signature, en 2011, du pacte pour l'emploi indonésien (*Indonesia Job Pact, IJP*) par les organes tripartites représentés au sein de la *National Tripartite Cooperation Institution*. L'IJP est le résultat d'un engagement international adopté par la Conférence internationale du travail en juin 2009, qui fournit un cadre destiné à orienter les politiques nationales et internationales et à stimuler la reprise économique.

La formulation des **Programmes par pays pour un travail décent (PPTD)** à l'issue de deux mandats présidentiels, 2006-2010 et 2012-2015, a représenté une autre avancée au plan du dialogue social. Les PPTD ont été élaborés au terme d'une série de consultations qui visaient à affiner et mettre à jour les priorités de l'IJP. Ce processus a été mené à bien avec la participation de hauts responsables du ministère de la Main-d'œuvre et de la Transmigration, de l'Agence nationale de la planification du développement (Bappenas), des membres de l'Association des employeurs (APINDO) et des dirigeants de la confédération syndicale.

Un autre acquis notable du dialogue social mais qui est désormais menacé a été le **rehaussement significatif des salaires minimums**. Les trois dernières années ont vu les principales villes industrielles rehausser leurs salaires minimums de plus de 100%, et ce dans le but d'opérer une transition progressive d'une économie à main-d'œuvre bon marché vers une économie à main-d'œuvre qualifiée.

Enfin, c'est également grâce au dialogue social qu'a pu voir le jour **la réforme de la loi sur la sécurité sociale** en 2004. Celle-ci a marqué un exemple de réussite s'il en est de comment, dans un contexte de crise économique mondiale, le dialogue social en Indonésie a contribué

² Initialement, les Conventions fondamentales de l'OIT étaient au nombre de sept mais en 1999, une nouvelle convention fut ajoutée, à savoir la Convention 182 sur l'élimination des pires formes de travail des enfants. Ces huit Conventions de l'OIT ont été identifiées par le Conseil d'administration de l'OIT comme étant fondamentales pour les droits des êtres humains au travail, indépendamment du niveau de développement des pays membres individuels. Ces droits constituent une condition préalable pour tous les autres en ce qu'ils garantissent les moyens nécessaires à la lutte pour l'amélioration des conditions de travail individuelles et collectives.

à étendre la sécurité sociale à une population plus large et a, ce faisant, agi comme un stabilisateur automatique.

Les expériences décrites ci-dessus démontrent l'efficacité du dialogue social à l'heure de répondre aux crises économiques et d'éviter des conflits sociaux de longue durée. Les chapitres suivants développeront plus avant les exemples évoqués ci-dessus.

Chapitre 2 : L'Indonésie en tant que nouvelle puissance économique émergente : La situation au plan économique et de l'emploi

La crise financière asiatique, à la fin des années 1990, a été parmi les pires de l'histoire de l'Indonésie. Ayant commencé comme une crise financière, elle a vite dégénéré sous forme de crise sociale et politique qui, à terme, marquerait la fin du règne de Suharto. La transformation rapide de la situation politique et sociale a, néanmoins, permis au pays d'enregistrer des progrès remarquables en matière de droits humains et de démocratisation, dans tous les aspects de la vie citoyenne. Au plan du travail, le pays a aboli le système de monopole syndical, étendant les droits des travailleurs à la liberté syndicale et la négociation collective à travers la ratification de la Convention 87/1948 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

L'Indonésie est le quatrième pays le plus peuplé du monde avec une population de près de 240 millions d'habitants. En 2013, le PIB national s'élevait à 868,3 milliards de dollars, d'après la Banque mondiale. Dans la même année, l'Indonésie occupait le 16^e rang mondial en termes de PIB nominal et le 102^e rang en PIB par habitant basé sur la parité du pouvoir d'achat (PPA). Il s'agit de la plus grande économie d'Asie du Sud-est, qui est considérée comme un marché émergent et un pays nouvellement industrialisé. L'Indonésie est de plus en plus présente au niveau international, en tant que membre du G20 et force motrice au sein de l'Association des nations de l'Asie du Sud-est (ASEAN).

Les statistiques du Conseil central de statistique d'Indonésie (BPS) pour février 2015 indiquaient qu'il y avait 7,45 millions de chômeurs sur une population active totale de 128,3 millions. Autrement dit, le taux de chômage s'élevait à 5,81%. Cependant, seulement 38% des Indonésiens étaient employés dans le secteur formel alors que 62% travaillent dans l'informel, souvent pour des salaires bas et dans des conditions de travail dangereuses, sans sécurité sociale.

Grâce à ses ressources naturelles abondantes et son autonomie économique relative, l'Indonésie a largement évité les conséquences de la récession mondiale en 2008. Son économie a, néanmoins, connu un ralentissement de la croissance au cours des quatre dernières années. L'agriculture continue de représenter une part énorme de l'économie, représentant 14,3% du PIB en 2013 – nettement supérieure à la plupart des pays

industrialisés. L'industrie représente actuellement 46,6% de l'économie et les services 39,1%. Le pays reste aux prises avec des problèmes liés à l'économie informelle, à l'inégalité et à l'inflation, qui agissent comme des freins à la croissance. Néanmoins, l'investissement étranger a récemment connu une hausse. Une croissance de l'économie indonésienne de 5,1% est prévue en 2015, qui devrait atteindre 5,7% à la fin de 2016.

Chapitre 3 : Dialogue social : Institutions et acteurs

3.1 Acteurs du dialogue social

Gouvernement

Le principal organe de l'État impliqué dans le dialogue social est le ministère de la Main-d'œuvre.

Le rôle du ministère de la Main-d'œuvre est partagé entre quatre fonctions :

- Régulateur – promulgation de lois, y compris décrets ministériels, en consultation avec les parties concernées ;
- Facilitateur – création de structures pour le dialogue social et de mécanismes pour le règlement des différends ;
- Médiateur – fonction de médiation officielle dans le règlement des différends ; et
- Encadrement – garantissant la mise à disposition de ressources humaines efficaces et compétentes.

Divers autres ministères prennent également part aux structures tripartites, occupant un siège au Conseil national tripartite. C'est notamment le cas du Département des affaires intérieures, du Département du commerce et du Département de l'industrie.

Organisations des employeurs

Par contraste avec la multiplicité de syndicats, il n'y a qu'une seule organisation des employeurs : L'Association indonésienne des employeurs, plus connue sous l'acronyme APINDO. Les associations industrielles indépendantes – notamment dans les industries du textile, de la chaussure, de l'habillement et des jouets – commencent à se faire entendre sur les enjeux du travail. La Chambre du commerce indonésienne (KADIN) traite aussi de questions économiques et des intérêts généraux des employeurs.

Suite à la signature d'un protocole d'accord entre la Chambre de commerce et APINDO, il fut décidé qu'APINDO traiterait à elle seule des relations du travail et des relations professionnelles. Dans l'ensemble, APINDO est considérée comme n'étant pas très représentative des employeurs en Indonésie, dès lors que seul environ 10.000 des 179.000

employeurs déclarés en Indonésie – moins de 6% de tous les employeurs – sont affiliés à APINDO.

Syndicats

La ratification de la Convention n° 87 sur la liberté syndicale a ouvert un nouveau chapitre pour les organisations concernées par les droits des travailleurs en Indonésie. Elle a jeté des bases solides pour la démocratisation du mouvement des travailleurs.

Parmi les réformes mises en œuvre dans le domaine de relations du travail et conséquemment à la ratification de la Convention de l'OIT, en 2000, le gouvernement indonésien a promulgué la loi n° 21 relative aux travailleurs et aux syndicats de travailleurs. La loi stipule qu'un syndicat peut être établi dans n'importe quelle entreprise par un minimum de dix travailleurs employés au sein de ladite entreprise. La loi prévoit trois niveaux d'organisation syndicale : Entreprise, fédération et confédération. Les travailleurs ont le droit de former un syndicat des travailleurs ou ouvrier et d'y adhérer.

À ce jour, 94 syndicats sont en place dans le pays, avec un effectif total de 3,4 millions de membres. La composition du dialogue national tripartite est comme suit : 30 représentants du gouvernement, 15 représentants d'organisations d'employeurs et 15 représentants syndicaux. Les syndicats siégeant actuellement au sein de l'organe national tripartite sont la confédération SPSI (KSPI), la Confédération KSPI, la Confédération KSBSI, la Fédération Sarbumusi, la Fédération SPN, la Fédération des plantations et la Fédération des entreprises de l'État.

Avant la dictature (1945-1966), le mouvement syndical comptait 18 millions d'adhérents. Ce nombre s'est, cependant, considérablement contracté quand le régime militaire a imposé le fusionnement forcé des syndicats pour mettre sur pied un syndicat jaune. Après la chute de la dictature, les syndicats représentaient 12,5 millions de travailleurs, un nombre qui a baissé de plus belle au cours des années subséquentes, attendu que les travailleurs avaient toujours peur d'adhérer aux syndicats après une si longue période de répression.

3.2 Le dialogue social au niveau tripartite

Les consultations tripartites se déroulent généralement au niveau national, provincial et des districts. Elles peuvent aussi avoir lieu sur une base sectorielle et au niveau d'institutions comme le tribunal chargé du règlement de différends liés aux relations professionnelles, le Conseil salarial, le Conseil de l'emploi, le Conseil de la santé et la sécurité, le Conseil de la formation, le Conseil de la productivité etc.. Des institutions tripartites chargées de traiter les questions des relations professionnelles ont été établies dans chaque province, région et district d'Indonésie. Au niveau régional, des institutions tripartites sont généralement en place pour l'emploi, les salaires minimums et la santé et la sécurité des travailleurs. La structure organisationnelle des institutions tripartites est flexible et établie conformément à

leurs caractéristiques spécifiques et aux critères régionaux. Le nombre de participants aux institutions tripartites provinciales est aussi en fonction des besoins locaux.

National Tripartite Body

Le *National Tripartite Body* (NTB) ou organe tripartite national est composé de 45 représentants, avec un nombre égal de représentants des syndicats, des employeurs et du gouvernement.

National Wage Council

Le *National Wage Council* (NWC) ou conseil national des salaires est composé de représentants des employeurs, des syndicats et des ministères compétents, et inclut également des experts des universités et des instituts de recherche. Cette instance compte au total 23 membres qui se répartissent comme suit : 10 représentants du gouvernement, 5 des syndicats, 5 des employeurs et 3 experts indépendants. Le NWC a pour fonctions principales de conseiller le ministre de la Main-d'œuvre en matière de politique salariale et de procéder à la révision des éléments de salaire.

National Occupational Safety and Health Council

Le *National Occupational Safety and Health Council* (NOSHC) ou conseil national de la sécurité et de la santé au travail est composé de représentants des employeurs, des syndicats et des ministères compétents, et inclut également des experts des universités et des instituts de recherche. Sa composition est similaire à celle des autres instances tripartites : 20 représentants des institutions gouvernementales, 10 des syndicats et 10 des employeurs. Le NOSCH a pour principale mission de conseiller le ministre de la Main-d'œuvre en matière de santé et de sécurité au travail. Le NOSHC facilite également les audits de sécurité et organise une campagne de promotion de la sécurité au travail.

Les organes tripartites à l'échelon régional

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'autonomie en 2000, les fonctions du département du travail sont intégrées au sein des structures des gouvernements provinciaux et de districts. Il n'existe pas de structure uniforme de dialogue tripartite couvrant l'ensemble des provinces et des districts – cela dépend des besoins locaux de chaque gouvernement local. Dans la plupart des cas, toutefois, trois organes tripartites sont prévus : L'organe chargé des salaires, l'organe chargé de la santé et la sécurité au travail, et l'organe tripartite général.

Nombre d'institutions de coopération tripartites

N°	Année	TRIPARTITE	
		PROVINCES	VILLE/RÉGION
1.	2013	33	301
2.	2014	33	323

Janvier - Avril 2015 Dit. PHIJSK

3.3 Le dialogue social au niveau de l'entreprise

En vertu de la loi, les conventions collectives de travail (CCT) sont formulées sur la base d'une négociation entre l'employeur et un ou plusieurs syndicats enregistrés au niveau de l'entreprise. La négociation sera menée de bonne foi et selon le plein gré et la bonne intention des parties. Chaque employeur est tenu d'accepter la demande de négociation d'une CCT émanant d'un syndicat, pourvu que le syndicat en question soit enregistré auprès du département de la main-d'œuvre du gouvernement et qu'il bénéficie du soutien de plus de 50% des travailleurs. S'il y a plus d'un syndicat dans une même entreprise, les syndicats individuels devront représenter plus de 50% des travailleurs pour être éligibles à mener des négociations. Si les membres des syndicats représentent moins de 50% des travailleurs, les syndicats individuels devront former une coalition avec d'autres syndicats de travailleurs. Le cas échéant, l'effectif d'un syndicat pourra être vérifié par un comité composé de représentants des employeurs et des syndicats. La négociation d'une CCT est menée par une équipe de négociation consistant de pas plus de neuf représentants des employeurs et des syndicats. Les négociations commencent dès l'approbation des règles de négociation par les parties.

Chapitre 4 : Exemples de la contribution du dialogue social au travail décent en Indonésie

Bien que dans la pratique, le dialogue social se trouve souvent confronté à des obstacles comme le manque de confiance, les grèves fréquentes, les désaccords concernant les règles, etc., il joue, néanmoins, un rôle déterminant à l'heure de réduire les différences entre les parties, d'atteindre une solution et de promouvoir la paix et l'harmonie sociale. Quatre histoires à succès notables qui illustrent l'incidence du dialogue social sur la formulation de la politique de l'emploi en Indonésie sont présentées plus bas.

4.1 Formulation des Programmes par pays pour la promotion du travail décent (PPTD) en Indonésie

L'Indonésie est le premier pays d'Asie à avoir rapidement réussi à formuler un Programme par pays pour la promotion du travail décent (PPTD), à travers le dialogue social national. Qui plus est, l'Indonésie a réussi à formuler un PPTD à deux occasions, une première fois pour la période 2006-2010, puis pour la période 2012-2015. Le principal objectif du PPTD est de promouvoir le travail décent en tant qu'élément-clé des stratégies de développement nationales. Le tripartisme et le dialogue social ont joué un rôle central dans la planification et la mise en pratique du programme. Les contenus des PPTD ont été articulés autour d'un ensemble de priorités et de résultats identifiés par les partenaires sociaux. À travers l'élaboration d'un PPTD, les mandants nationaux ont procédé conjointement à l'analyse de

la situation et des besoins, avant de définir les priorités pour atteindre des normes de travail décent dans le pays.

Dans le cadre du PPTD 2012-2015, l'Indonésie a réaffirmé la création d'emploi, les relations professionnelles et la protection sociale comme ses domaines d'action prioritaires, reflétant par-là même le contexte socioéconomique actuel du pays ainsi que les priorités nationales³.

Quant aux thèmes transversaux du programme, ceux-ci incluaient l'égalité hommes-femmes, le tripartisme et le dialogue social. Les normes du travail internationales ont été intégrées à tous les niveaux des priorités du PPTD. La participation des mandants tripartites à travers le dialogue social a été encouragée à tous les niveaux.

Étude de cas : Recours au « *protocol relatif à la LS* » pour des relations bipartites saines entre les grands fabricants de chaussures et les syndicats.

Un cas spécial de négociation bipartite nommé le Protocole sur la liberté syndicale (*FoA protocol*) a eu lieu entre le patronat et les syndicats existants dans l'industrie des chaussures de sport. Le Protocole a contribué à réduire les conflits du travail et à améliorer les relations entre les employeurs et les syndicats. Le Protocole sur la liberté syndicale soutient les droits des travailleuses et travailleurs de la production des enseignes multinationales en Indonésie à adhérer aux syndicats et à négocier collectivement pour de meilleures conditions de travail. Ce protocole fut signé le 7 juin 2011 entre les syndicats et les employeurs indonésiens et les grands équipementiers sportifs multinationaux, dont Adidas, Nike, Puma, Pentland, New Balance et Asics. Le Protocole sur la liberté syndicale fournit aux entreprises un ensemble pratique de lignes directrices sur comment maintenir et respecter les droits des travailleurs de s'associer pour obtenir un salaire décent et de meilleures conditions de travail. La campagne Play Fair appelle toutes les enseignes de chaussures et de vêtements se fournissant en Indonésie à entériner et signer le protocole. Les syndicats qui ont signé le protocole - Garteks KSBSI, KASBI, SPN, GSBI – ont œuvré conjointement durant plus de 18 mois à sa rédaction et sa négociation. En décembre 2011, le syndicat SPTSK KSPSI en est, lui aussi, devenu signataire. Ces organisations syndicales représentent conjointement plus de 700.000 travailleurs des usines en Indonésie. Ces syndicats continuent de travailler conjointement dans le cadre du suivi de la mise en œuvre du Protocole et veillent à ce que les travailleurs des usines puissent accéder aux avantages qui en découlent.

4.2 Les contributions du dialogue social envers le rehaussement des salaires minimums – 2012/2015

³ CF. Programme par pays pour la promotion du travail décent en Indonésie www.ilo.org/jakarta

Les salaires minimums sont fixés annuellement au niveau provincial et local et sont habituellement suivis de négociations tripartites au niveau des entreprises, pour établir les salaires de travailleurs ayant plus d'un an d'ancienneté⁴.

Traditionnellement, le gouvernement – notamment sous la dictature – s'est servi des salaires extrêmement bas pour attirer les investissements directs étrangers. Ce n'est que récemment que les syndicats ont réussi, grâce aux pressions faites sur le gouvernement, à renverser cette tendance en augmentant les salaires minimums dans pratiquement toutes les villes. Les augmentations des salaires minimums ont également été mises en vigueur au niveau des branches (5% plus élevés que les salaires minimums provinciaux).

Les membres des organes tripartites salariaux incluent des représentants du gouvernement local, des universités locales, des employeurs et des syndicats. Jusqu'à octobre 2015, le mécanisme de fixation des salaires minimums prévoyait la réalisation d'une étude des prix du marché, la discussion des résultats de cette étude au sein de l'organe et la soumission de recommandations au gouverneur ou au gouvernement local afin de déterminer les nouveaux salaires minimums. Au cours des quatre dernières années (2012-2015), les syndicats sont parvenus à augmenter les salaires minimums de près de 100%⁵. Il s'agit de l'augmentation du salaire minimum la plus importante obtenue par la voie du dialogue social au cours des 40 dernières années. Aucune augmentation comparable n'a été relevée dans le reste de la région ASEAN. Cette situation a changé en octobre 2015 suite à l'introduction par le gouvernement d'une nouvelle législation sur le calcul des salaires qui prévoit l'ajustement des salaires minimums à travers un calcul automatique basé sur une formule inflation/PIB, excluant par-là même du processus le dialogue social.

Niveau de salaire minimum en 2012-2015, exprimé en rupiahs

N°	Région/Province	2012	2013	2014	2015
1	Djakarta	1.529.150	2.200.000	2.441.301	2.700.000
2	Batam	1.402.000	2.040.000	2.422.092	2.685.302
3	Bogor	1.174.200	2.002.000	2.352.350	2.711.000
4	Bekasi	1.849.000	2.100.000	2.441.954	2.840.000
5	Tangerang	1.529.000	2.203.000	2.442.000	2.730.000

4.3 Les acquis du dialogue social au plan de la réforme des lois sur la sécurité sociale 1997-2004

Des millions de travailleurs de toute l'Indonésie ont été engagés dans les luttes syndicales pour la réforme de la législation sur la sécurité sociale. Un grand nombre de rassemblements, de meetings et d'activités de pression ont été organisés.

⁴ Depuis 1970, l'Indonésie s'est servie des salaires minimums comme base pour le calcul du salaire d'un travailleur célibataire avec une année d'ancienneté.

⁵ En 2016, le salaire minimum à Djakarta s'élevait à 3,1 millions de rupiahs (environ 226 USD).

Conséquemment, dans ce que d'aucuns ont décrit comme un événement marquant pour le mouvement syndical indonésien, des syndicats ont été nommés au sein de l'organe de supervision tripartite en charge de l'application du système de sécurité sociale. À travers leur participation, les syndicats disposent d'un canal d'information permanent leur permettant de veiller à ce que les dispositions en matière de sécurité sociale soient appliquées le plus efficacement possible.

Le développement d'une sécurité sociale pour tous

Avant la crise économique asiatique de 1997-98, l'absence d'une protection sociale formelle pour la majorité de la population n'avait pas constitué une priorité politique pour les gouvernements indonésiens, en dépit du fait que la constitution nationale prévoyait le développement d'une couverture de sécurité sociale pour la population. Des taux élevés de croissance économique durant la majeure partie du régime Suharto avaient créé des possibilités économiques accrues pour beaucoup de gens. Le volet sécurité sociale avait été laissé de côté, excepté pour ce qui était de l'expansion de l'assurance sociale contributive correspondant à la partie de la population engagée dans l'économie formelle. Même dans l'économie formelle, la couverture était partielle, étant donné que beaucoup de petites entreprises n'étaient pas légalement tenues d'inscrire leurs employés aux programmes d'assurance sociale ou négligeaient tout simplement de le faire.

La crise économique asiatique de 1997-98 a eu un impact drastique sur l'Indonésie. La production a baissé d'approximativement 13,7% en 1998 et il a fallu quatre ou cinq années avant de voir la production totale se rétablir aux niveaux antérieurs à la crise. Le chômage a grimpé en flèche et a poursuivi sur sa lancée, dépassant la barre des dix millions de chômeurs, soit près de 10% de la population active en 2004. Le sous-emploi involontaire touchait, par ailleurs, 13% de la population active. Un grand nombre d'entreprises commerciales ont fait faillite et les niveaux de pauvreté ont explosé. La tendance baissière à plus long terme dans les prévisions de pauvreté nationales a été inversée et les signes de pauvreté se sont multipliés. Pour parer au manque de revenus, beaucoup d'anciens employés du secteur formel qui ont perdu leur emploi ont retiré le solde de leur caisse de retraite Jamsostek⁶. Nombre de travailleurs déplacés sont retournés dans leurs villages ruraux pour y créer des micro-entreprises dans l'économie informelle. D'autres sont partis à la recherche d'un emploi à l'étranger.

Confronté à la pauvreté et à une crise de subsistance, le gouvernement a procédé à la mise sur pied de divers programmes d'assistance connus collectivement comme le Filet de protection sociale, de l'anglais *Social Safety Net*. Initialement, la majeure partie du coût était financé au moyen d'aides et de prêts extérieurs. Subséquemment, les coûts étaient couverts

⁶Jamsostek ou *PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Workers' Social Security Programmes, WSSP)* est un programme obligatoire créé en vertu de la Loi n° 3 de 1992 pour protéger les travailleurs et leurs familles et couvrir les accidents du travail, la mort prématurée, la maladie et la vieillesse. Le WSSP ou "*Jaminan Sosial Tenagakerja*" (*Jamsostek*) garantit aux travailleurs et à leurs familles une assurance pour accidents du travail, une assurance santé de base, des prestations en cas de décès et des allocations vieillesse.

par le budget du gouvernement, en particulier grâce à la réaffectation de fonds dérivés de la réduction des subventions aux carburants. Diverses autres initiatives étaient associées au programme de Filet de protection sociale, comme les programmes d'emploi subventionnés, les subventions aux écoles et les subventions au développement rural.

À partir de 2000, l'économie indonésienne a réamorcé une expansion modérée, avec un taux de croissance réel annuel du PIB d'entre 4 et 5%. Toutefois, ces taux de croissance n'ont pas été suffisants pour absorber la population active croissante. Le chômage a connu une tendance à la hausse et touche aujourd'hui 10% de la population active, soit deux fois le taux d'avant la crise. Durant une bonne partie de cette période de reprise on a assisté à un passage marqué de l'emploi formel vers l'informel.

Défis en matière de sécurité sociale en Indonésie avant la réforme du système en 2004

L'état des lieux de la sécurité sociale en Indonésie a mis en lumière un certain nombre de défis fondamentaux :

(1) Couverture limitée : L'absence d'une sécurité sociale adéquate figure au nombre des principaux défis qu'affronte l'Indonésie. La couverture de la sécurité sociale est limitée à une petite fraction de travailleurs du secteur formel ; une importante majorité de travailleurs de l'économie informelle échappe au champ d'application du système. Actuellement, le seul filet de protection, pour peu qu'il en existe un, est celui procuré par la famille élargie et les communautés. Cela entraîne des taux accrus de pauvreté, de maladie et de mortalité à tous les échelons de la société.

(2) Portée limitée et faible niveau de prestations : La portée et le niveau des prestations de sécurité sociale sont inadéquats. Alors que les fonctionnaires et membres des forces armées bénéficient d'une gamme complète de prestations sociales, l'offre pour les employés du secteur privé est limitée et l'octroi de certaines prestations comme la maternité et le chômage est à la discrétion des employeurs. Du reste, le niveau des prestations fournies dans le cadre des régimes existants ne suffit pas à assurer une protection adéquate aux travailleurs et à leurs familles.

(3) Problèmes liés au statut légal et à la gouvernance : La mauvaise gouvernance représente un problème majeur, dès lors que les organisations prestataires sont minées par le manque d'efficacité, des difficultés opérationnelles et le manque d'investissements. Les organisations de sécurité sociale en Indonésie sont contrôlées par des sociétés publiques à responsabilité limitée, axées sur le profit et exemptes d'audit. En tant qu'actionnaire unique et exclusif, une partie des contributions et des revenus des investissements est reversée à l'État sous forme de dividendes. Qui plus est, l'absence d'une inspection des organisations de sécurité sociale réfrène toute application effective des lois sur la sécurité sociale.

(4) Manque de coordination des politiques : Alors que la loi sur le système national de sécurité social représente un jalon important pour le développement d'un système de

sécurité sociale complet, sa mise en œuvre reste en butte à des délais considérables. L'éclatement des responsabilités entre différents ministères et organisations publiques eu égard aux divers éléments du système actuel, entraîne des incohérences au niveau des politiques et fait planer l'incertitude quant à la disponibilité de budgets pour le financement des soins de santé pour l'ensemble de la population. Aussi conviendrait-il de développer une plus grande cohérence entre les échelons central et local de la gouvernance⁷.

La cartographie de ces défis a encouragé l'Indonésie à entreprendre, au début des années 2000, une réforme en profondeur de sa sécurité sociale, souvent saluée comme un accomplissement remarquable du dialogue social. Malgré les répercussions de la crise économique mondiale sur l'Indonésie, les réformes se sont poursuivies et le gouvernement a maintenu le cap sur l'investissement dans les programmes de protection sociale. L'Indonésie étant dépendante à la consommation pour la majeure partie de sa croissance économique, il était considéré important de maintenir le pouvoir d'achat de la population pour soutenir l'économie. Conséquemment, la croissance économique de l'Indonésie s'est maintenue à un niveau relativement élevé (7%) au moment de la crise économique mondiale.

La réforme s'est poursuivie à travers le dialogue social, où les partenaires sociaux ont lutté d'arrache-pied pour l'élargissement de la couverture médicale à l'ensemble de la population, l'ajout d'un nouveau régime de retraite pour les travailleurs du privé et l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs informels. Depuis son amendement en 2002, la Constitution indonésienne reconnaît le droit à la sécurité sociale pour tous, ainsi que la responsabilité du gouvernement dans l'élaboration d'une politique de sécurité sociale. Bien que les programmes de protection sociale en place tendent à être fragmentés et épars, des progrès sont finalement en train d'être accomplis vers la prestation d'une couverture sociale plus complète.

En 2004, l'Indonésie a introduit la Loi nationale sur la sécurité sociale qui prévoit l'extension de la couverture sociale à l'ensemble de la population. Celle-ci concerne spécifiquement la santé, les blessures provoquées par des accidents du travail, la vieillesse et le décès du soutien de famille et introduit des régimes non contributifs pour les pauvres, ainsi que des régimes contributifs pour les indépendants (dans l'économie informelle) et des régimes de sécurité sociale statutaires pour les travailleurs exerçant un emploi dans l'économie formelle.

La loi élaborant la mise en œuvre du système national de sécurité sociale prévoit l'entrée en vigueur de la couverture d'assurance santé universelle pour juillet 2014 alors que les assurances pour blessures au travail, vieillesse et décès devraient prendre effet en juillet 2015. La mutuelle santé est officiellement opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2014. Il est également prévu que la couverture de l'assurance maladie, tant à travers les programmes

⁷ Cf. Organisation internationale du travail "Social Security in Indonesia: Advancing the Development Agenda" Jakarta, International Labor Organization 2008

contributifs que non contributifs, soit progressivement étendue pour atteindre l'ensemble de la population d'ici 2019.

Jusqu'à ce que le Système national de sécurité sociale ne devienne pleinement opérationnel, le système de protection sociale consiste principalement dans des programmes de sécurité sociale statutaires pour les travailleurs formels et un régime d'assistance sociale financé par l'impôt (allocation publique), qui s'inscrivent dans un cadre plus large de programmes de lutte contre la pauvreté et de subventions publiques. Outre le développement d'un système national de sécurité sociale, une extension au système d'assistance sociale est en train d'être instaurée pour améliorer la couverture pour les pauvres et les plus vulnérables. Divers programmes de protection sociale s'adressant aux différents groupes cibles sont en place aux niveaux national et local.

4.4 Extension de la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle (2006-2010)

Il y a approximativement 70 millions de travailleurs informels en Indonésie.. Entre temps, le nombre de travailleurs formels actifs qui cotisaient à la sécurité sociale en 2013 se limitait à 17 millions. Ce chiffre reste nettement inférieur au nombre total de travailleurs formels, estimé à 44 millions. La situation devrait, néanmoins, s'améliorer quelque-peu au fil des prochaines années étant donné que la législation prévoit l'imposition d'amendes aux entreprises non conformes.

Lancé en 2006, le programme pilote Jamsostek pour les travailleurs de l'économie informelle offre des avantages dans quatre domaines : La santé, les blessures au travail, le décès et la vieillesse. Le programme compte approximativement 400.000 affiliés mais étant donné que les membres peuvent s'inscrire et se désinscrire à leur guise, l'affiliation peut fluctuer fortement d'un moment à un autre. Ce programme cible les travailleurs de l'économie informelle qui touchent au moins le salaire minimum, soit approximativement 93 USD par mois (le montant exact varie en fonction de la province). La contribution aux prestations de santé est fixée à 3% du revenu pour les travailleurs sans personnes à charge et à 6% pour les travailleurs avec une ou plusieurs personne(s) à charge.

Cependant, il est apparu que les capacités restreintes en termes d'administration et de ressources humaines, outre le manque de conscience ou l'impossibilité pour les travailleurs de verser leurs contributions régulièrement ont maintenu les taux de participation à un niveau bas (voir rapport Jamsostek 2010). Les caractéristiques-mêmes des emplois dans l'économie informelle rendent par ailleurs l'inscription, le respect des échéances des contributions et la comptabilité difficiles. D'où la nécessité de continuer d'explorer des mécanismes de paiement et des méthodes administratives plus adaptées aux contraintes des travailleurs de l'informel, ainsi que de mettre au point un ensemble de prestations mieux adaptées à leurs besoins.

Chapitre 5 : Défis en matière de dialogue social en Indonésie durant la période de réforme

Du point de vue institutionnel, les obstacles importants au dialogue social en Indonésie au cours de la période correspondant aux réformes susmentionnées sont aussi attribuables aux considérations suivantes :

1. *La majorité des entreprises indonésiennes sont des PME (petites et moyennes entreprises) : La plupart des PME comptent moins de 10 employés, un facteur qui restreint la possibilité de création et de développement de syndicats. À titre d'exemple, un syndicat peut uniquement s'enregistrer au sein d'une entreprise si au moins 10 travailleurs de cette entreprise y sont affiliés.*

Nombre d'entreprises en Indonésie jusqu'à mars 2015⁸

Année	Nombre d'entreprises	Petites	Moyennes	Grandes
2014	274.491	186.405	56.983	31.403
2015	221.161	150.460	48.030	22.665

Source : Direction générale du ministère de la Main-d'œuvre

2. Lenteur des procédures de résolution de conflits du travail

Attendu que la résolution de conflits du travail peut dans certains cas prendre plus de quatre ans, les employeurs préfèrent recourir aux actions en justice plutôt que négocier, ce qui n'est pas propice au développement du dialogue social. Ceci peut être dû au fait qu'il est préférable de trouver des solutions rapides que d'être confronté à une incertitude prolongée.

Tableau 1 : Nombre de grèves 2013-2015

N°	Année	Nombre de cas	Nombre de travailleurs impliqués
1	2013	239	32.209 personnes
2	2014	193	48.212 personnes
3	2015	25	

Source : Direction générale du ministère de la Main-d'œuvre, octobre 2015.

Une situation similaire est mise en évidence par le nombre de cas de licenciements, qui a décliné au cours des trois dernières années, même si de plus en plus de travailleurs deviennent des victimes. Nonobstant, une plus forte tendance à la négociation, par opposition au recours en justice, peut être observée.

⁸ Sont définies comme petites entreprises les entreprises de moins de 25 travailleurs ; entreprises moyennes, celles comptant entre 50 et 99 travailleurs ; et grandes entreprises, celles comptant plus de 100 travailleurs

Tableau 2 : Nombre de cas de conflit du travail

N°	Cas	Nombre de cas		
		2013	2014	2015
1	Cas de plainte	2.861	2.628	241
2	Résolus	2.468	2.270	174
3	Non résolus	393	358	67

Source : Direction générale du ministère de la Main-d'œuvre, octobre 2015.

3. *Un nombre élevé de travailleurs de l'économie informelle, de travailleurs indépendants ou de travailleurs dépourvus d'un employeur (64%), ce qui complique la tâche des syndicats à l'heure de recruter ou de maintenir les effectifs, d'autant que la majorité de la main-d'œuvre informelle travaille dans le secteur rural et agricole.*

4. *Faible densité de syndicats et d'employeurs* : D'après le ministère de la Main-d'œuvre et de la Transmigration, six confédérations ouvrières nationales, 94 syndicats nationaux et plus de 45.000 syndicats régionaux et de branche sont enregistrés. Les trois principaux acteurs du mouvement syndical sont la KSBSI (Confédération indonésienne des syndicats ouvriers pour la prospérité), la KSPSI (Confédération syndicale des travailleurs de l'Indonésie) et la KSPI (Confédération des syndicats indonésiens de travailleurs). Malgré cette diversité, les syndicats indonésiens parviennent à trouver des terrains d'entente sur certains enjeux.

5. *Faible couverture des conventions collectives de travail (CCT)*. En dépit de l'application des normes en matière de salaires minimums et de santé et sécurité pour tous les travailleurs, qu'ils soient ou non affiliés à un syndicat, le nombre de CCT reste extrêmement bas. Les employeurs, en particulier les PME, continuent de recourir aux règlements des entreprises au lieu des CCT, tel que le démontrent les données ci-après.

Nombre de règlements d'entreprises (RE) et de conventions collectives de travail (CCT) jusqu'à mai 2015.

N°	Année	RE	CCT
1	2013	51.895	12.113
2	2014	5.086	649
3	2015	2.950	352

6. *Vérification peu claire à l'heure de déterminer l'attribution de places au sein de l'organe tripartite*. La vérification de l'affiliation syndicale doit être assurée de manière à éviter une disposition ambiguë dans la représentation au sein de l'organe tripartite et, plus particulièrement, de l'organe tripartite national. Étant donné que seuls quelques rares gouvernements provinciaux ont fourni les données sollicitées par le ministère de la Main-d'œuvre, la collecte de données concernant l'affiliation syndicale laisse parfois à désirer.

7. *Manque de confiance dans les relations de travail bipartites et tripartites.* Ceci est dû au fait que beaucoup d'employeurs continuent d'ignorer les lois et les réglementations du travail, y compris en matière de conformité aux salaires minimums.

8. *Besoin d'un renforcement des capacités des acteurs.* La capacité des acteurs tripartites doit être améliorée, notamment en ce qui concerne le traitement des enjeux macroéconomiques et des tendances économiques mondiales.

9. *Segmentation accrue du marché du travail.* La division croissante des marchés du travail en segments, sujets à des caractéristiques et des règles différentes, pose des défis supplémentaires pour les institutions de dialogue social. Une telle segmentation implique des complications supplémentaires au niveau des dispositions contractuelles (ex. emploi « régulier » par opposition à emploi « atypique »), de leur application (dans le cas d'une relation de travail informelle) et de la catégorie de travailleurs concernée (ex. migrants, domestiques ou intérimaires).

Chapitre 6 : Extension du nombre d'organes tripartites au sein d'autres institutions

Une structure tripartite augmentée est en place aux échelons national et régional, avec la participation aux forums tripartites de représentants du monde académique et de professionnels, y compris des avocats et des médecins.

Un conseil tripartite au sein du Système national de sécurité sociale (DJSN)

Ce nouvel organe a pour mandat de formuler les politiques générales et de synchroniser la mise en œuvre du Système national de sécurité sociale. Le conseil est composé de représentants du mouvement syndical, du gouvernement et des employeurs et inclut des membres indépendants. Il rend compte directement au président.

Prestataires de sécurité sociale

La nouvelle loi sur la sécurité sociale a transformé les quatre compagnies d'assurance de l'État en deux entités publiques à but non lucratif - BPJS *Kesehatan* (santé) et BPJS *Ketenagakerjaan* (emploi), qui travaillent sous la supervision directe du président. Pour soutenir la mise en œuvre de la loi sur l'assurance médicale, un groupe de travail des parties prenantes concernées a été constitué pour élaborer une feuille de route visant à atteindre une couverture médicale universelle en Indonésie.

Tribunal du travail

Le tribunal du travail sera désormais compétent pour la résolution de conflits du travail, qui auparavant relevait des comités chargés de la résolution de conflits du travail. Ce qui implique qu'un tribunal du travail sera établi dans le cadre du tribunal d'État au niveau de chaque district. Il aura pour fonctions d'enquêter et de statuer sur des conflits du travail liés

à des procédures civiles concernant les droits des travailleurs, les intérêts des travailleurs, la résiliation de contrats d'emploi et les différends entre syndicats.

Un appel peut être interjeté directement auprès du Panel des juges d'appel à la Cour suprême contre les décisions de l'IRC concernant des différends liés aux droits et à la résiliation de l'emploi. Toutefois, les décisions de l'IRC liées à des différends concernant les intérêts et les différends entre des syndicats sont définitives et sans appel. Ceci implique que le nouveau système de l'IRC assurera des procédures beaucoup plus courtes que le système antérieur.

Cependant, l'IRC peut uniquement enquêter sur des violations du droit civil dans le domaine des relations du travail, alors que les infractions pénales devront être examinées et jugées par le tribunal général de district.

Chapitre 7 : Participation de la société civile

Les organisations de la société civile coopèrent normalement avec les syndicats à travers des campagnes de sensibilisation et d'information, le plaidoyer et la proposition de projets de lois et de politiques, de même qu'en soulevant des questions relevant du programme de développement (par exemple, les Objectifs du millénaire pour le développement et, à présent, les Objectifs de développement durable). Cette collaboration est essentiellement menée par des groupes des droits humains et environnementaux et des chercheurs.

Les organisations de la société civile ont été activement engagées dans le processus de réforme de la loi du travail avec, en particulier, un recours aux conseils experts de fondations juridiques, pour compléter les connaissances des employeurs et des syndicats. Des groupes de femmes, des associations de travailleurs migrants et des ONG spécialisées dans les questions du travail des enfants étaient également inclus dans le processus.

Conclusions

Le dialogue social joue un rôle essentiel envers l'accomplissement de l'objectif de l'OIT de promotion de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Des structures et des processus de dialogue efficaces ont le potentiel de remédier à d'importantes problématiques économiques et sociales, d'encourager une bonne gouvernance, de promouvoir la paix et la stabilité sociales et industrielles et d'impulser le progrès économique. La recherche de solutions conduisant à la justice sociale par le biais du dialogue social est devenue plus urgente que jamais, à la lumière des répercussions de la crise financière mondiale et de l'inégalité persistante qui règne dans le pays. Des conditions équitables d'emploi, des conditions de travail décentes et le développement au bénéfice de

tous ne pourront être accomplies en l'absence d'une participation active des travailleurs, des employeurs et des gouvernements et d'un engagement large de l'ensemble de ces acteurs.

Pour être acceptable, tout processus de dialogue social devra être mené dans des conditions de liberté et d'égalité. Cela sous-entend un environnement de communication et de discussion ouverte où les interlocuteurs sociaux puissent se réunir, construire la confiance mutuelle, partager l'information et se consulter mutuellement. Le dialogue social implique un processus transparent, non autoritaire, fondé sur des règles du jeu élaborées conjointement, pour permettre aux parties de mener des actions raisonnées. D'autre part, une presse libre et plurielle, dans un contexte de liberté d'expression, est indispensable pour renforcer et promouvoir une culture universelle du dialogue social dans tous les pays. Il incombe aux acteurs tripartites de veiller à ce que le dialogue social soit inclusif, qu'il couvre les travailleurs exerçant des emplois atypiques, les PME, l'économie rurale, les travailleurs migrants et autres catégories vulnérables et non organisées de travailleurs. Cela peut exiger le renforcement des capacités des partenaires sociaux à différents niveaux, pour leur permettre d'organiser leurs divers mandats potentiels.

La ratification des conventions fondamentales de l'OIT a créé un environnement favorable pour les syndicats, de même que les conditions pour la participation de ces derniers à un dialogue, créant par là-même de meilleures conditions et opportunités pour la mise en œuvre de l'agenda du travail décent, tel que formulé dans le Programme par pays pour la promotion du travail décent en Indonésie (PPTD). Deux PPTD ont été formulés à travers le dialogue social tripartite et en collaboration avec le Bureau de l'OIT à Djakarta.

Comme il a été démontré tout au long du présent rapport, le dialogue social est important pour le développement social et économique, pour la réduction des troubles sociaux en temps de crise économique, pour promouvoir des relations saines entre employeurs et employés, de même que pour minimiser les grèves et contribuer à la stabilité de l'économie indonésienne.

Malgré les accomplissements positifs évoqués dans le présent document, la situation en Indonésie a, à présent, pris un tournant drastique. Celui-ci se caractérise par un revirement important du gouvernement au plan de la protection des droits fondamentaux des travailleurs et de son engagement dans le dialogue social. Comme l'a fait remarquer le représentant des travailleurs indonésiens à la Conférence internationale du travail 2016 de l'Organisation internationale du travail (OIT): « Le gouvernement devrait travailler aux côtés des travailleurs et des syndicats pour répondre à ces préoccupations sérieuses, au lieu de recourir au gaz lacrymogène et aux gourdins. »⁹

Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne le processus d'établissement des salaires. Le gouvernement actuel a introduit une nouvelle loi pour ajuster les salaires minima

⁹ *Ibid.* p.55

automatiquement, sans négociations. D'autre part, les atteintes au droit de liberté syndicale sont allées croissant. Les syndicalistes ont été la cible d'attaques, d'arrestations et de détentions arbitraires, alors que les droits d'assemblée pacifique et de grève ont été affaiblis.

L'actuel climat de conflit est une illustration brutale de comment le respect des droits fondamentaux tels que la liberté d'assemblée, la négociation collective et le droit d'organiser se trouvent à la base-même de tout processus de dialogue entre les acteurs socioéconomiques dans un pays donné.

C'est un rappel poignant du fait que le dialogue social ne devrait pas être considéré comme allant de soi. Comme n'importe quelle forme de dialogue, il peut être rompu à tout instant et le progrès accompli au fil de longues années de travail concerté peut être réduit à néant d'un seul coup suite à un changement de gouvernement ou un changement dans les attitudes des acteurs concernés. La meilleure façon de garantir la contribution du dialogue social au développement d'un pays est à travers son institutionnalisation, or même là, il n'est pas à l'abri d'éventuels obstacles.

Références

1. *People's Deliberation Council (MPR), Indonesia 1945 state of constitution, 2014*
2. *Bureau international du travail, Genève, 2000: A Study of the Social Dialogue Institutions and Processes in Indonesia, par Peggy Kelly*
3. *Bureau international du travail, Djakarta, 2012*
4. *Indonesia Bureau Statistic (BPS), 2014 - 2015*
5. *Bureau international du travail, Genève, 2000: Social dialogue for sustainable development : A review of national and regional experiences*
6. *Données du Conseil de coordination des investissements (BKPM), 2015*
7. <http://www.play-fair.org/media/index.php/workers-rights/foa-protocol>
8. *Direction générale des relations professionnelles et de la sécurité sociale. Ministère indonésien du Travail.*

Annexe

Ratification des normes internationales du travail

À la fin de 2005, l'Indonésie avait ratifié dix-sept (17) Conventions de l'OIT, y compris les huit (8) Conventions fondamentales et deux (2) Conventions prioritaires :

Conventions fondamentales

Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective

Convention 29 sur le travail forcé ou le travail obligatoire

Convention 88 sur le service de l'emploi

Convention 105 sur l'abolition du travail forcé

Convention 100 sur l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale

Convention 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail

Convention 111 sur l'élimination de la discrimination relative à l'emploi et la profession

Convention 100 sur l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale

Convention 111 sur l'élimination de la discrimination relative à l'emploi et la profession

Convention 138 sur l'âge minimum d'accès à l'emploi

Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants et les mesures immédiates en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants.

Convention 185 sur les pièces d'identité des gens de mer

Conventions prioritaires

Convention 81 sur l'inspection du travail

Convention 144 sur les consultations tripartites visant à la promotion de la mise en œuvre des normes internationales du travail

Loi n° 21 de 2000 concernant les syndicats

Le droit de former un syndicat ou d'y adhérer constitue un droit fondamental de tout travailleur et est garanti aux termes de l'article 28 de la constitution indonésienne. Ce droit figure également au nombre des thèmes centraux de la Constitution de l'OIT et de diverses Conventions.

La Loi n° 21 de 2000 concernant les syndicats revêt une importance-clé pour le mouvement syndical en Indonésie dès lors qu'elle renferme les principes fondamentaux du droit indonésien et de la constitution de l'OIT, de même que les principes de base de deux conventions fondamentales de l'OIT, à savoir la C87 (1948) et la C98 (1949).

La Loi n° 21 de 2000 stipule qu'un syndicat peut être établi dans n'importe quelle entreprise par un minimum de dix travailleurs employés au sein de ladite entreprise. Il peut être établi sur la base du secteur d'activité, de la profession ou d'autres catégories. La liberté syndicale autorise la formation de plus d'un syndicat au sein d'une même entreprise. Chaque syndicat peut être doté d'une structure hiérarchique allant du niveau de l'entreprise jusqu'aux niveaux

du district, de la province et national. Cinq syndicats répondant à cette définition sont nécessaires au minimum pour former une fédération de syndicats, et trois fédérations sont nécessaires pour établir une confédération de syndicats.

Un syndicat enregistré est autorisé à négocier et à conclure une convention collective de travail avec l'employeur à condition que ses membres représentent plus de 50% de l'effectif de l'entreprise. Un syndicat représentera également ses adhérents auprès d'un organe bipartite et d'autres institutions.

The Trade Union Development Cooperation Network (TUDCN) is an initiative of the International Trade Union Confederation (ITUC), bringing together affiliated trade union organisations, solidarity support organisations, regional ITUC organisations, the Global Union Federations (GUFs), the European Trade Union Confederation (ETUC) and the Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC). TUDCN's objective is to bring the trade union perspective into the international development policy debates and improve the coordination and effectiveness of trade union development cooperation activities.

Le Réseau syndical de coopération au développement (RSCD) est une initiative de la Confédération syndicale internationale (CSI) réunissant des organisations syndicales affiliées, des organisations de solidarité, les organisations régionales de la CSI, ainsi que les Fédérations syndicales internationales (les fédérations sectorielles - FSI), la Confédération européenne des syndicats (CES) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC). Le RSCD a pour but de traduire la perspective syndicale dans les débats sur la politique en matière de développement international et d'améliorer la coordination et l'efficacité des activités syndicales dans le domaine de la coopération au développement.

La Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) es una iniciativa de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que agrupa a diversas organizaciones sindicales afiliadas, organizaciones solidarias (OS), organizaciones regionales de la CSI, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC). El objetivo de la red es aportar la perspectiva sindical a los debates políticos y mejorar la coordinación y la eficacia de las actividades sindicales relacionadas con la cooperación al desarrollo.

CSOPartnership for **Development Effectiveness**

Cette publication est cofinancée par le Partenariat OSC pour une coopération efficace au service du développement. Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de la CSI.



La présente publication a été élaborée avec l'aide de l'Union européenne. Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité de RSCD/CSI et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'Union européenne.

Ce rapport est disponible gratuitement sur : <http://www.ituc-csi.org/social-dialogue-development>