



Fédération Internationale des Organisations
de travailleurs de la Métallurgie

Enquête de la FIOM sur l'évolution des pratiques de l'emploi et le travail précaire





Fédération Internationale des Organisations
de travailleurs de la Métallurgie

**Enquête de la FIOM sur l'évolution des pratiques
de l'emploi et le travail précaire**

Table des matières

Introduction	1
I. Résumé des résultats de l'enquête	3
II. Termes et concepts employés dans le questionnaire de l'étude	5
III. Résultats détaillés	6
IV. Les répondants à l'enquête	26
V. Notes sur les méthodes et la présentation des résultats.....	29

Introduction

Dans le monde entier, les métallurgistes doivent surmonter des obstacles de plus en plus grands car les employeurs tentent d'imposer des clauses et des conditions d'emploi plus précaires. Beaucoup de gouvernements et d'institutions financières internationales préconisent des politiques qui, si elles étaient appliquées, affaibliraient plutôt qu'elles ne renforceraient les systèmes de protection sociale et économique. Cette tendance est particulièrement marquée et clairement identifiée par les syndicats de métallurgistes du monde entier avec des formes de pressions patronales pour délocaliser, sous-traiter et utiliser une main-d'œuvre contractuelle et temporaire au lieu d'embaucher des travailleurs/euses sur une base permanente. Les syndicats qui ont répondu à l'enquête déclarent, dans la proportion de 90 pour cent, que la part de la main-d'œuvre en situation précaire dans le secteur de la métallurgie s'était accrue au cours des cinq dernières années.

Ce problème trouve sa source avec les puissantes sociétés transnationales qui dominent dans les chaînes de production du secteur et s'étendent sur l'ensemble du globe avec leurs fournisseurs, entrepreneurs, sous-traitants et intermédiaires de fourniture de main-d'œuvre. Deux syndicats sur trois qui ont répondu à cette enquête déclarent que ces entreprises qui mènent des activités dans leur pays abandonnent l'embauche directe de main-d'œuvre temporaire et ont recours à des services de placement et des agences de travail intérimaire. Dans la mondialisation dont la forme est dictée de nos jours par l'entreprise; ces sociétés transnationales sont les véritables "employeurs principaux" du secteur, qui exercent une grande influence sur les méthodes d'emploi utilisées et les clauses et conditions de travail qui en découlent.

Parmi les situations indiquées dans cette étude de la FIOM sur les changements dans les méthodes d'emploi et dans l'emploi précaire, nous notons que le fait d'être confronté aux réalités du travail précaire amène à accepter les idées, les méthodes et les politiques sur lesquelles reposent les inégalités qui menacent toujours plus de diviser notre monde et ont des conséquences vitales pour nos lieux de travail et nos collectivités. L'étude confirme l'importance selon laquelle les employeurs se dérobent à leurs obligations envers les travailleurs/euses en situation précaire dans les domaines de la sécurité sociale et des retraites, des congés de maternité et de soins aux enfants, du paiement des heures supplémentaires, des congés payés et des jours fériés, de la santé et la sécurité au travail. Elle montre aussi combien les conditions précaires exercent un impact disproportionné sur les jeunes occupant un emploi, les travailleuses, les personnes aux compétences limitées ou sans formation, la main-d'œuvre migrante, et comment les salaires des emplois précaires sont très inférieurs à ceux des emplois permanents.

Les travaux du Comité central de la FIOM qui se réunira en novembre 2007 seront axés sur une "Action mondiale contre l'emploi précaire". Comme les syndicats l'ont indiqué dans leurs réponses à cette enquête, il est urgent d'entreprendre une action collective pour faire face aux défis. Neuf syndicats sur dix ont indiqué que dans leur pays, les travailleurs/euses se sentent moins en sécurité en raison des changements survenus dans les relations de travail. Sur de multiples fronts, les syndicats de métallurgistes apportent

des réponses concrètes par la négociation collective, la syndicalisation et l'éducation, et par des changements législatifs et politiques. Cette étude permet d'axer l'attention sur des points critiques de notre stratégie. L'action collective des syndicats de métallurgistes contre l'emploi précaire, qui est l'un des fondements de notre solidarité, permet d'atteindre notre objectif collectif, celui d'un monde plus juste et plus viable au service de tous et de toutes.

Marcello Malentacchi
Secrétaire général

I. Résumé des résultats de l'enquête

Au total, 54 syndicats ont répondu. Leurs membres représentent 62 pour cent de l'effectif mondial de la FIOM. Toutes les régions où la FIOM est présente sont représentées avec de multiples répondants à l'exception d'une région.

L'étude comprend trois parties principales. Un résumé de chacune d'elles est présenté ci-dessous. Des données détaillées sont indiquées dans la section III de ce rapport.

1. Étendue et nature de l'emploi précaire

- Neuf répondants sur dix ont dit que la part des emplois précaires dans le secteur de la métallurgie a augmenté au cours des cinq dernières années.
- Un tiers des syndicats signalent que dans leurs pays, l'emploi précaire concerne jusqu'à un cinquième de la main-d'œuvre dans le secteur de la métallurgie. Pour 44 pour cent d'entre eux, entre un cinquième et la moitié de la main-d'œuvre du pays employée dans le secteur de la métallurgie occupe ces emplois. Et pour 13 pour cent des répondants, l'emploi précaire correspond à plus de la moitié des personnes employées dans ce secteur.
- Chaque industrie du secteur de la métallurgie est touchée par les changements apportés aux méthodes d'emploi. Les syndicats dans l'industrie électrique et électronique sont considérés le plus souvent comme les plus touchés par le travail précaire, et 58 pour cent des réponses vont dans ce sens. L'industrie automobile détient la deuxième place selon la moitié des répondants. L'acier et les métaux non ferreux sont désignés par 40 pour cent des syndicats, l'industrie mécanique par un tiers des répondants, la construction navale par 29 pour cent et l'aérospatiale par 11 pour cent.
- Les méthodes auxquelles les principales entreprises ont le plus souvent recours pour se défaire ou exclure du personnel sont l'embauche sur place, l'embauche directe avec contrat d'emploi temporaire, le recrutement par des services de placement ou des agences d'intérim, et la délocalisation (hors site). Parmi les méthodes les plus largement utilisées par les entrepreneurs et les sous-traitants, il y a l'embauche directe avec contrat d'emploi temporaire, l'embauche sur place, et le recrutement de main-d'œuvre par des services de placement et des agences d'intérim.
- Deux répondants sur trois ont dit que dans leur pays, des entreprises passent de l'emploi direct de main-d'œuvre temporaire au recrutement par des services de placement ou des agences d'intérim.

2. Les difficultés auxquelles se heurtent les personnes occupant un emploi précaire

Les résultats de l'enquête confirment que les conditions précaires ont un impact disproportionné sur les jeunes occupant un emploi, les travailleuses, les personnes aux compétences limitées ou sans formation, et la main-d'œuvre migrante.

- Les employeurs se dérobent à leurs obligations envers les travailleurs/euses en situation précaire dans tous les domaines identifiés par l'étude, notamment la sécurité sociale et les retraites, les congés de maternité et de soins aux enfants, le paiement des heures supplémentaires, les congés payés et les jours fériés, la santé et la sécurité au travail.
- Neuf répondants sur dix ont indiqué que dans leur pays, les travailleurs/euses se sentent moins en sécurité en raison des changements survenus dans les relations de travail.
- Les salaires des travailleurs/euses occupant des emplois précaires sont très inférieurs à ceux des emplois permanents, affirment les deux tiers des répondants. Parmi les syndicats qui ont répondu qu'il en était ainsi, un tiers indique que les salaires dans les emplois précaires sont inférieurs de 50 pour cent à ceux des emplois permanents. Un quart des répondants disent que les salaires des emplois précaires sont inférieurs de 50 à 75 pour cent à ceux des collègues occupant un emploi permanent.

3. Réponses syndicales

- Les résultats de l'enquête montrent que les réponses syndicales aux objectifs de négociation collective pour les emplois précaires reposent sur trois niveaux. Le niveau supérieur comprend la conversion des emplois précaires en emplois permanents avec la garantie d'un salaire égal pour un même travail et l'assurance de bénéficier des droits syndicaux. Un deuxième niveau inclut l'assurance de la non-discrimination, de la protection contre les licenciements et de la réduction / limitation des périodes de temps dévolues. Finalement, un troisième niveau porte sur la formation et l'amélioration des compétences.
- En ce qui concerne les réponses apportées par les syndicats aux objectifs qui relèvent de la législation, les deux premiers niveaux d'objectifs incluent les protections en matière de sécurité sociale et une protection contre les licenciements. L'objectif suivant porte sur une réforme de la législation destinée à faciliter la syndicalisation. Un objectif législatif de moindre importance concerne la réduction / limitation des périodes de temps dévolues.
- L'obstacle à la syndicalisation des personnes occupant des emplois précaires le plus souvent cité dans l'étude concerne le rôle du gouvernement dans l'établissement des lois. L'opposition des membres des syndicats ou les règles et les structures syndicales, n'ont pas tendance à être considérées comme des obstacles sérieux à la syndicalisation des travailleurs/euses occupant des emplois précaires.
- Les actions considérées comme les plus importantes dans les stratégies syndicales concernant les emplois précaires incluent en tout premier lieu le recrutement de cette main-d'œuvre dans les syndicats déjà existants. Ensuite, l'action à entreprendre est d'éduquer les membres sur le travail précaire. Une troisième série d'actions porte sur la formation des responsables syndicaux du lieu de travail, l'assurance d'une participation des personnes occupant des emplois précaires à toutes les activités syndicales, et de procurer des conseils juridiques. L'inclusion d'une disposition dans les accords-cadres internationaux sur les responsabilités de l'employeur principal pour les emplois précaires est aussi considérée comme une action importante. Le soutien et l'assistance aux travailleurs/euses occupant des emplois précaires pour créer leurs propres syndicats ne sont généralement pas inclus dans les stratégies actuellement en vigueur.

II. Termes et concepts employés dans le questionnaire de l'étude

Le travail précaire est le résultat de méthodes d'emploi décidées par le patronat pour limiter ou réduire à un minimum la main-d'œuvre permanente, pour porter au maximum sa flexibilité et pour que les travailleurs/euses en supportent les risques. Les emplois qui en résultent sont typiquement non-permanents, temporaires, occasionnels, sans sécurité et accidentels. Les personnes qui ont ces emplois ne bénéficient souvent pas des protections offertes par le code du travail et la sécurité sociale.

Les méthodes d'emploi associées au travail précaire sont les suivantes:

- Embauche directe sur contrat d'emploi temporaire pour une période fixe ou limitée ou pour des tâches déterminées,
- Embauche par des services de placement ou des agences d'intérim,
- Travail attribué en sous-traitance à d'autres entreprises (hors site ou sur site),
- Contrats de travail individuels au titre de travailleurs/euses soit-disant 'indépendant(e)s',
- Périodes d'essai abusives,
- Emploi déguisé en contrat de formation,
- Travail sur demande / à la journée,
- Travail à temps partiel illégal ou involontaire,
- Travail à domicile.

Types d'entreprises faisant partie de la "chaîne contractante":

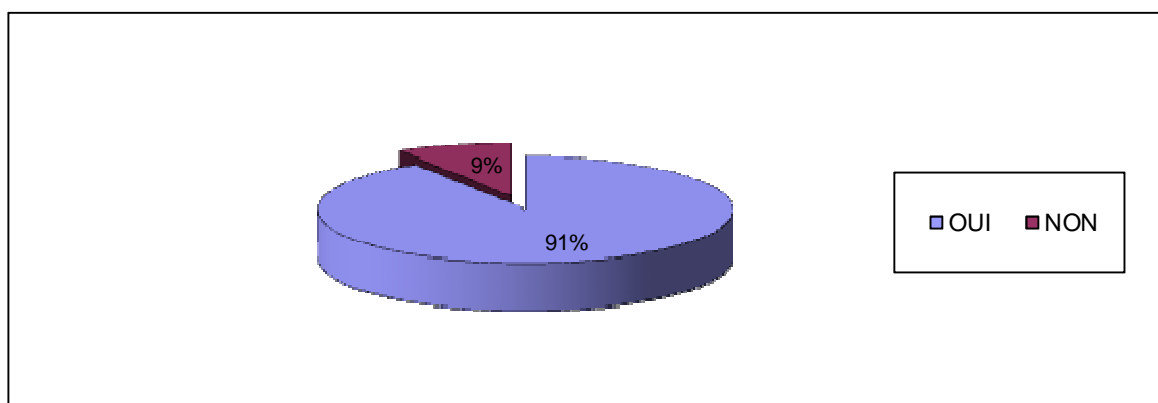
- *Entreprise principale* – L'entreprise qui est à la tête de la chaîne de sous-traitance. Dans de nombreux cas, les entreprises principales dans les industries du travail des métaux sont des sociétés transnationales qui contrôlent leurs chaînes mondiales de production composées de fournisseurs et d'un réseau de distribution. Naturellement, les entreprises principales peuvent aussi avoir un champ d'action national ou local.
- *Entrepreneur* – Une entreprise qui détient un contrat commercial lui permettant d'entreprendre un travail pour une entreprise principale. Cela inclut des installations qui appartenaient autrefois à l'entreprise principale et qui ont été vendues ou dont elle s'est séparée. Les entrepreneurs peuvent aussi bien être des sociétés transnationales que des entreprises nationales ou locales.
- *Sous-traitant* – Une entreprise qui détient un contrat commercial d'un entrepreneur; souvent les sous-traitants sous-traitent eux-mêmes, créant ainsi une troisième et une quatrième partie contractante.
- *Sous-traitance* – Une entreprise signe un contrat commercial avec une autre entreprise pour fournir des produits ou des services sur une période de temps donnée.
- *Délocalisation (hors site)* – Des fonctions sont sous-traitées à une entreprise de service ou de fabrication qui opère hors site. Quand le travail est effectué dans d'autres pays, il en résulte un 'offshoring' ou délocalisation dans un autre pays.
- *Sous-traitance sur site* – Les opérations continuent d'être effectuées sur le site; la différence étant que l'employeur n'est plus l'entreprise principale, mais par un entrepreneur.

III. Résultats détaillés

1. Étendue et nature de l'emploi précaire

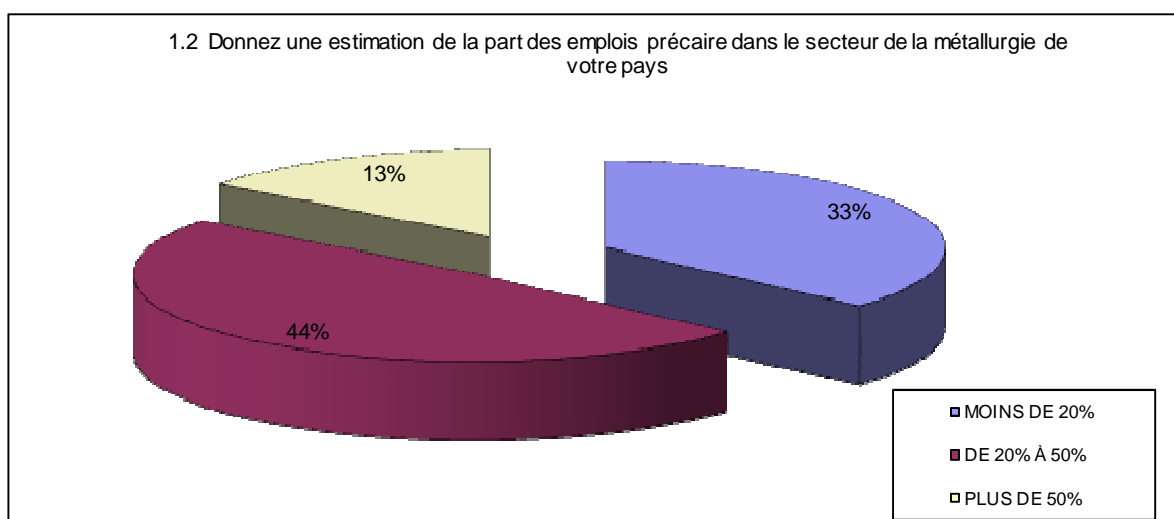
1.1. La part des travailleurs/euses occupant un emploi précaire dans le secteur de la métallurgie s'est-elle accrue dans votre pays au cours des cinq dernières années?

OUI	91%
NON	9 %



1.2. Donnez une estimation de la part des emplois précaire dans le secteur de la métallurgie de votre pays:

MOINS DE 20%	33%
DE 20% À 50%	44%
PLUS DE 50%	13%



“Sont inclus les travailleurs/euses avec des rapports précaires et les victimes d'une délocalisation. La délocalisation est la méthode la plus courante, laquelle menace le travail dans l'industrie métallurgique brésilienne.”

CNM-CUT, Brésil

“Environ 37.400 travailleuses temporaires se trouvent dans les secteurs représentés par le GMTN (environ 10 pour cent de la main-d'œuvre totale travaille dans l'industrie métallurgique).”

GMTN, Autriche

“24,72 % (données du 2^e trimestre 2005 extraites de l'étude sur la population active publiée par l'Institut national de la statistique).”

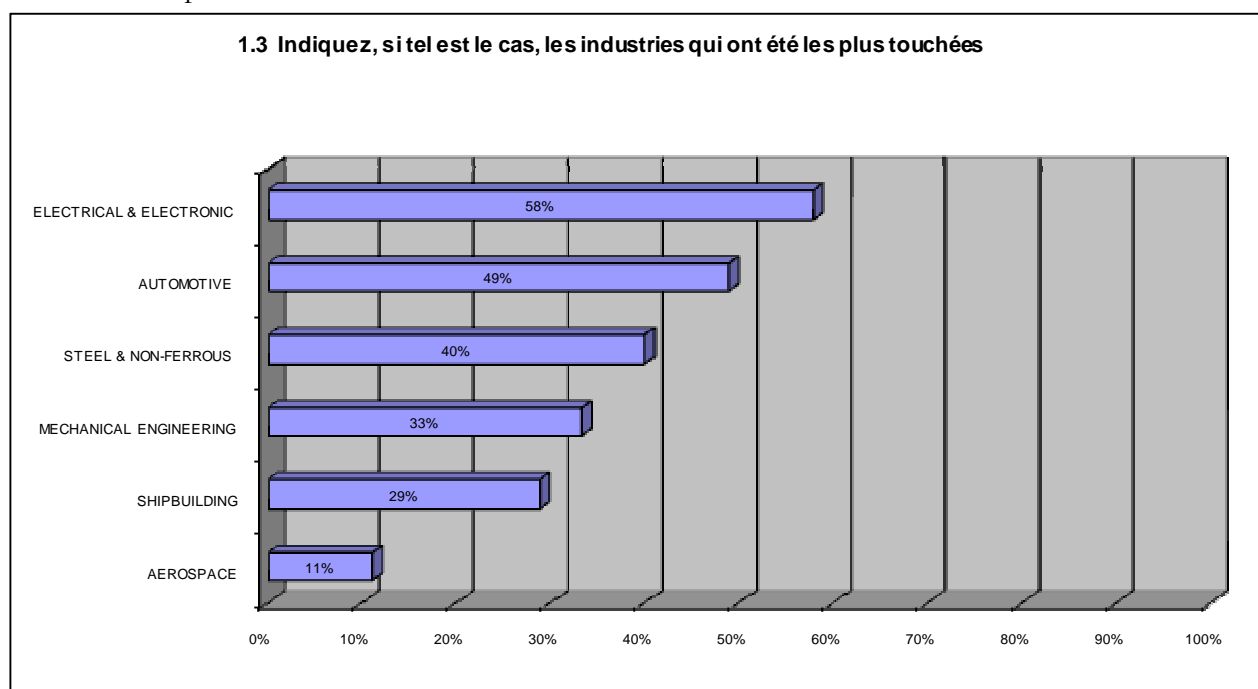
MCA-UGT, Espagne

“Moins de 5 % (dans l'industrie de la construction navale).”

SWU, Russie

1.3. Indiquez, si tel est le cas, les industries qui ont été les plus touchées:

Électricité et électronique	58%
Automobile	49%
Acier et métaux non ferreux	40%
Industrie mécanique	33%
Construction navale	29%
Industrie aérospatiale	11%



Commentaires:

“Les industries les plus touchées sont incluses dans le CNAE 35 sous la dénomination "autres équipements de transport" qui comporte les sous-secteurs suivants avec le taux d'emploi précaire dans chacun d'eux:

<i>Construction navale</i>	<i>37,19%</i>
<i>Industrie aérospatiale</i>	<i>28,02%</i>
<i>Production de motocyclettes et de bicyclettes</i>	<i>67,51%</i>

Production d'équipement ferroviaire

Production d'autres matériels de transport

Le taux moyen de l'emploi précaire dans ce groupe était de 32,53 %."

MCA-UGT, Espagne

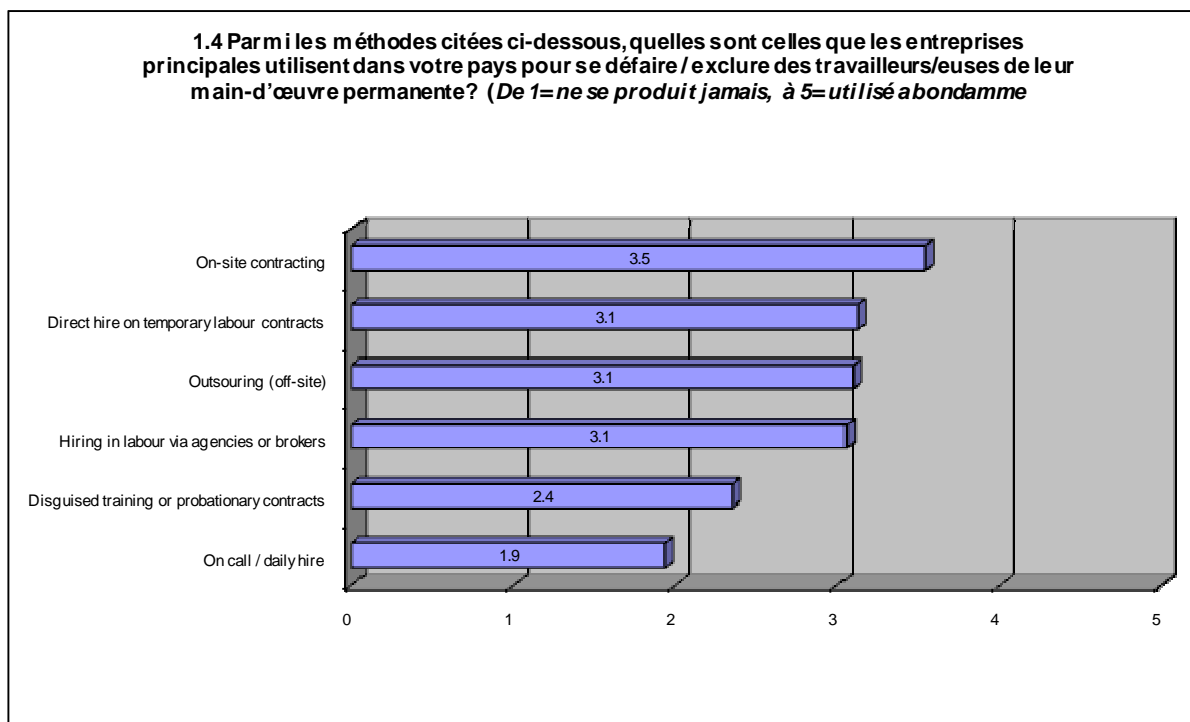
"Nous ne possédons pas de données spécifiques montrant dans quelle mesure les industries qui figurent dans l'étude sont touchées par les nouvelles formes d'embauche de la main-d'œuvre. Néanmoins, nous pensons que l'emploi précaire est pratiqué dans le transport maritime et la construction."

MMWU, Russie

1.4. Parmi les méthodes citées ci-dessous, quelles sont celles que les entreprises principales utilisent dans votre pays pour se défaire / exclure des travailleurs/euses de leur main-d'œuvre permanente?

De 1= ne se produit jamais, à 5= utilisé abondamment:

Embauche sur place	3,6
Embauche directe avec contrat d'emploi temporaire	3,1
Embauche par services de placement ou agences d'intérim	3,1
Délocalisation (hors site)	3,1
Formation déguisée ou contrat d'essai	2,4
Travail sur demande / à la journée	1,9



Exemple d'entreprises / commentaires:

"Nezhbinselmash Agricultural Machinery Works OAO "Lutsk, Bearing plant"."

AAMWU, Ukraine

"Buttercup Bakeries; Qantas Defence Services; Qantas."

AMWU, Australie

“Constructeurs de véhicules du Kenya, General Motors, Sameer Africa, Kenya Grange Vehicle Industries.”

AUKM, Kenya

“Automobile: Cette industrie crée maintenant son propre département industriel. La majorité de la production dépend du contrôle et de l'autorisation de l'entreprise mère. Électronique: La production est effectuée à domicile. En raison de l'extrême compétitivité du marché, les conditions de travail sont très précaires.”

BMI, Turquie

“Quddus Metal Industries, Kalla Re-Rolling Mill.”

BML, Bangladesh

“Montage automobile chez GM, Ford, DC, plus pièces détachées d'automobile, généralement le travail spécialisé est sous-traité sur place. Montage automobile sans présence syndicale (Toyota, Honda) nous observons l'emploi généralisé d'une main-d'œuvre embauchée "à la demande". Pièces détachées d'automobile, particulièrement sans présence syndicale, nous observons le recours de plus en plus courant à des agences de placement de main-d'œuvre.”

CAW, Canada

“Alcatel.”

CEPU, Australie

“Daikin emploie de la main-d'œuvre sous contrat à durée déterminée et en propose le service pendant la période hivernale à une autre entreprise dans l'industrie alimentaire.”

CMB & CCMB, Belgique

“L'industrie automobile est engagée dans un processus intensif de production en sous-traitance à un niveau tant interne qu'externe. L'emploi temporaire ou de durée limitée s'est également étendu à tous les secteurs de l'industrie métallurgique. Le problème est particulièrement sérieux pour les jeunes et les femmes. Une autre forme de précarité est donnée par la "Transformation" des travailleurs/euses établi(e)s maintenant à leur compte, qui créent tout au plus des entreprises individuelles (personne morale), pour fournir des services aux entreprises qui sous-traitent. Cette méthode est très courante dans des secteurs qui doivent fournir une assistance technique permanente à leur clientèle, comme dans l'industrie des ascenseurs.”

CNM-CUT, Brésil

“Matsushita (entreprises Panasonic), JVC, JVC vidéo, câbles d'alimentation.”

EIWU, Malaisie

“Principalement dans l'industrie électronique.”

EMA, Estonie

“Ex. Sofomeca - Ex. Stumetal - Renault.”

FGME-UGTT, Tunisie

“Hindustan Shipyard Ltd., aciéries privées, constructeurs automobiles.”

INMF, Inde

“Emploi de jeunes scientifiques diplômés en tant qu'employés débutant en leur versant un salaire inférieur à celui des ouvriers et avec interdiction de se syndiquer, en les affectant à des postes d'opérateurs comme des ouvriers ordinaires.

Emploi de main-d'œuvre contractuelle en ayant recours à des entrepreneurs à la place de postes à durée indéterminée.”

INMWF, Inde

"Lanka Ashok Leyland (Inde), Ceylon Heavy Industries (Corée)."

JSS, Sri Lanka

"Bien que cela soit courant, l'embauche par le biais d'une agence (travail intérimaire) est actuellement illégale dans l'industrie métallurgique pour les emplois dans la production. Nous laissons donc cette ligne en blanc. Hyundai Motors a environ 20.000 travailleurs/euses contractuel(le)s sur le site de production (chiffre à comparer au personnel régulier qui est d'environ 43.000 membres); environ 150 différents entrepreneurs (embauche de 30-100 travailleurs/euses environ avec des contrats individuels de 6 mois-1 an) opèrent au sein de Hyundai Motors; des contrats déguisés ("emploi spécial" ou la forme coréenne des "entrepreneurs indépendants" qui devraient réellement être classés comme salariés) sont utilisés dans la logistique et le transport. Des ouvriers à la journée sont utilisés pour des travaux de construction. Des étudiant(e)s occupent également des emplois temporaires pendant les vacances scolaires."

KMWU, Corée du Sud

"1. Cigading Habram Centre (Cilegor, Banton), 2. Pt. Swadaya Agung Perkerson (Jakarta), 3. Pt. Siemens Cilegon (Cilegon), 4. Pt. Evox Rija (Batam)"

Lomenik-SBSI, Indonésie

"1. Tata Motors Ltd., 2. Steel Atmourity of India, 3. Maruti Udyog, 4. Larsen+Toubro Ltd., 5. Kec International Ltd., 6. Blue Star Ltd., 7. Ashok Leyland Ltd., 8. Siemens India Ltd., 9. Goa Shipyard Ltd."

NTUI, Inde (pas affilié à la FIOM)

"M/S Bharat Heavy Electrical Limited (BHEL), Medak, A.P. Une grande entreprise du secteur public délocalise considérablement et sous-traite sur le site. Un tiers de la main-d'œuvre occupe des emplois précaires."

SMEFI, Inde

"Matsushita Singapore Component (Batam) Epson (Bekasi)."

SPMI, Indonésie

"Industries de l'aluminium, de la tôle ondulée et de l'acier; industries des matériaux/produits de construction."

TUICO, Tanzanie

"Paz del Río. Diaco Ltda., ISA."

ULTRAMMICOL, Colombie

"Mise en sous-traitance généralisée de services administratifs comme les systèmes d'information, les services médicaux et l'administration des retraites. Services salariaux et services après-vente donnés en sous-traitance à des entreprises spécialisées dans ces domaines. Sous-traitance des services de maintenance et de nettoyage dans l'usine. Les exemples dans l'industrie de l'acier comprennent la récupération des scories et le nettoyage des fours des aciéries classiques. Des entreprises tentent de mettre en sous-traitance des activités autres que la maintenance courante dans l'usine sous le prétexte qu'ils n'en ont ni l'équipement ni l'expertise. Certains équipements peuvent être achetés avec des contrats de maintenance, et des entreprises se réfugient derrière ces contrats pour retirer des tâches à des unités de négociation."

USW, États-Unis

"Embauche de main-d'œuvre par des agences chez Elcoteq et NOKIA."

VASAS, Hongrie

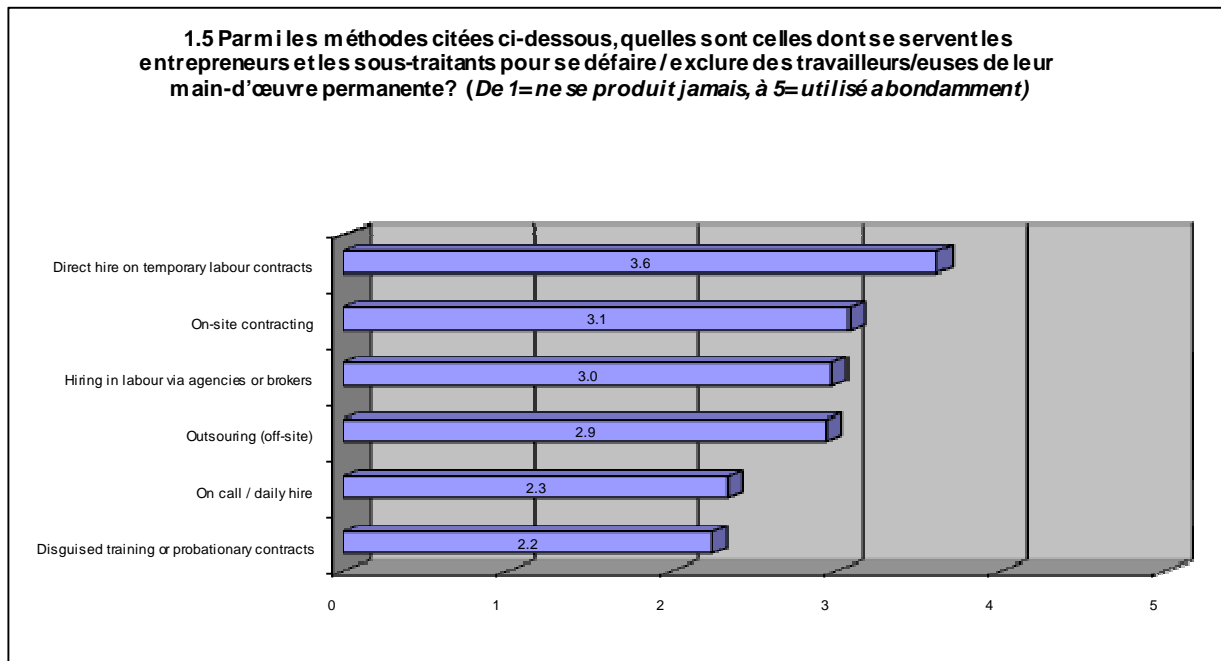
"Simpson&Co., Cleaning Civil Maintenance, Security Work."

WPTUC, Inde

1.5. Parmi les méthodes citées ci-dessous, quelles sont celles dont se servent les entrepreneurs et les sous-traitants pour se défaire / exclure des travailleurs/euses de leur main-d'œuvre permanente?

De 1= ne se produit jamais, à 5= utilisé abondamment:

Embauche directe avec contrat d'emploi temporaire	3,6
Embauche sur place	3,1
Embauche par services de placement ou agences d'intérim	3,0
Délocalisation (hors site)	2,9
Travail sur demande / à la journée	2,3
Formation déguisée ou contrat d'essai	2,2



Exemples d'entreprises / commentaires:

"Professional Force Personnel."

AMWU, Australie

"Les agences de placement utilisent une main-d'œuvre très précaire, pour des emplois à la journée ou à très court terme."

CAW, Canada

"Entreprises Panasonic, JVC, JCV vidéo."

EIWU, Malaisie

"Toutes les entreprises dans l'industrie électronique."

EMA, Estonie

"Manpower, etc."

FGME-UGTT, Tunisie

"Jindal, Essar Steel, automobiles Hyundai, Mahindra & Mahindra et unités de construction navale."

INMF, Inde

"Contrats donnés directement par des entrepreneurs pour gérer des mines afin d'éviter des prestations et refuser un aménagement viable de base en tant que main-d'œuvre permanente, pour éviter des coûts."

INMWF, Inde

"Ceylon Omartrys Ltd."

JSS, Sri Lanka

"1. Pt. BCS Cilegon, 2. Pt. Pan United Batam, 3. Pt. Muramed Electronic Belesi"

Lomenik-SBSI, Indonésie

"Aucun des emplois dans la métallurgie n'est précaire. Nous pouvons supposer que les emplois précaires représentent environ 30 pour cent du temps de travail chez nos entrepreneurs et nos sous-traitants."

MMWU, Russie

"1. Le constructeur automobile M/S Mahindra and Mahindra a largement recours à la délocalisation et aux entrepreneurs opérant sur le site de l'entreprise. À leur tour, entrepreneurs et sous-traitants délocalisent et sous-traitent sur le site à d'autres. 2. M/S Khaitan Fan LTD. L'entreprise industrielle Fan fait aussi la même chose."

SMEFI, Inde

"Matsushita Singapore Component (Batam) Epson (Bekasi)."

SPMI, Indonésie

"Industries du laminage d'acier; mécanique automobile et ateliers de métallurgie; industries métallurgiques de taille réduite."

TUICO, Tanzanie

"Salariés embauchés sur des projets qui sont en fait des emplois à court terme avec peu de chance d'avoir de l'ancienneté ou des avantages à long terme."

USW, États-Unis

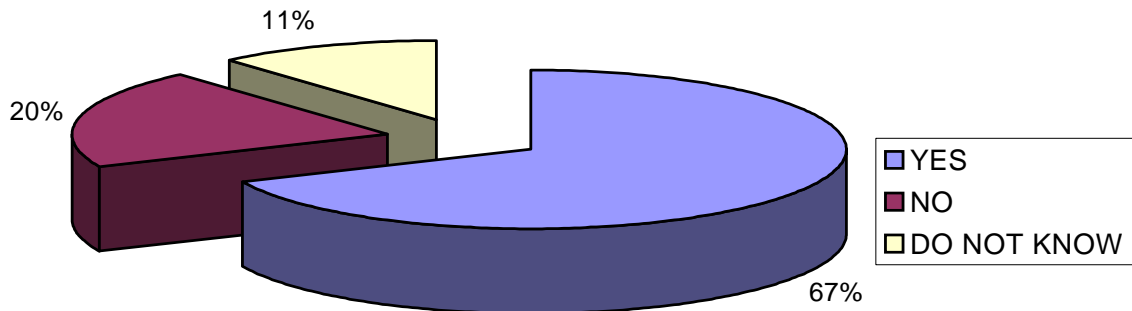
"Simpson & Co."

WPTUC, Inde

1.6. Dans votre pays, les entreprises passent-elles de l'emploi direct de main-d'œuvre temporaire à l'embauche par des services de placement et des agences d'intérim?

OUI	67%
NON	20%
SANS OPINION	11%

1.6 Are companies in your country shifting from directly employing temporary workers to hiring them through agencies or brokers.



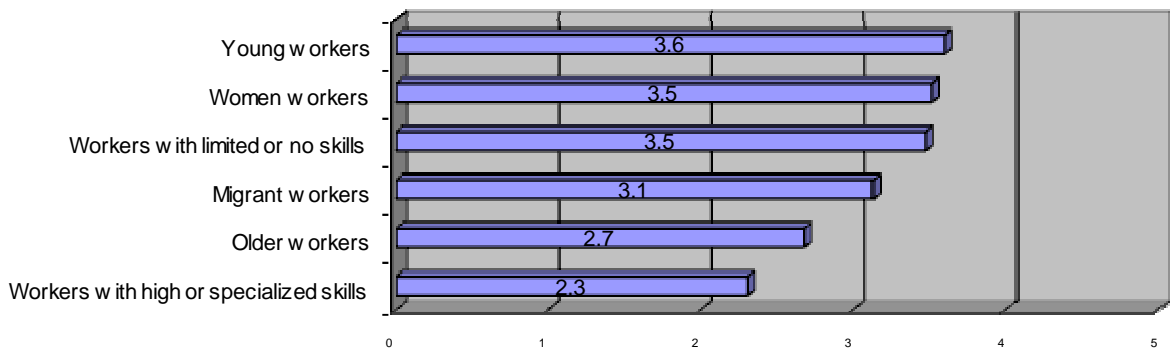
2. Les obstacles auxquels se heurtent les personnes occupant un emploi précaire

2.1. Dans votre pays, quelles sont les catégories de travailleurs/euses qui occupent le plus souvent des emplois précaires?

De 1 = pas concernés, à 5 = occupent très souvent des emplois précaires:

Jeunes	3,6
Travailleuses	3,5
Compétences limitées ou pas de formation	3,5
Migrants	3,1
Travailleurs/euses âgé(e)s	2,7
Grande compétence ou connaissances spéciales	2,3

2.1 Dans votre pays, quelles sont les catégories de travailleurs/euses qui occupent le plus souvent des emplois précaires? (De 1 = pas concernés, à 5 = occupent très souvent des emplois précaires)



Commentaires:

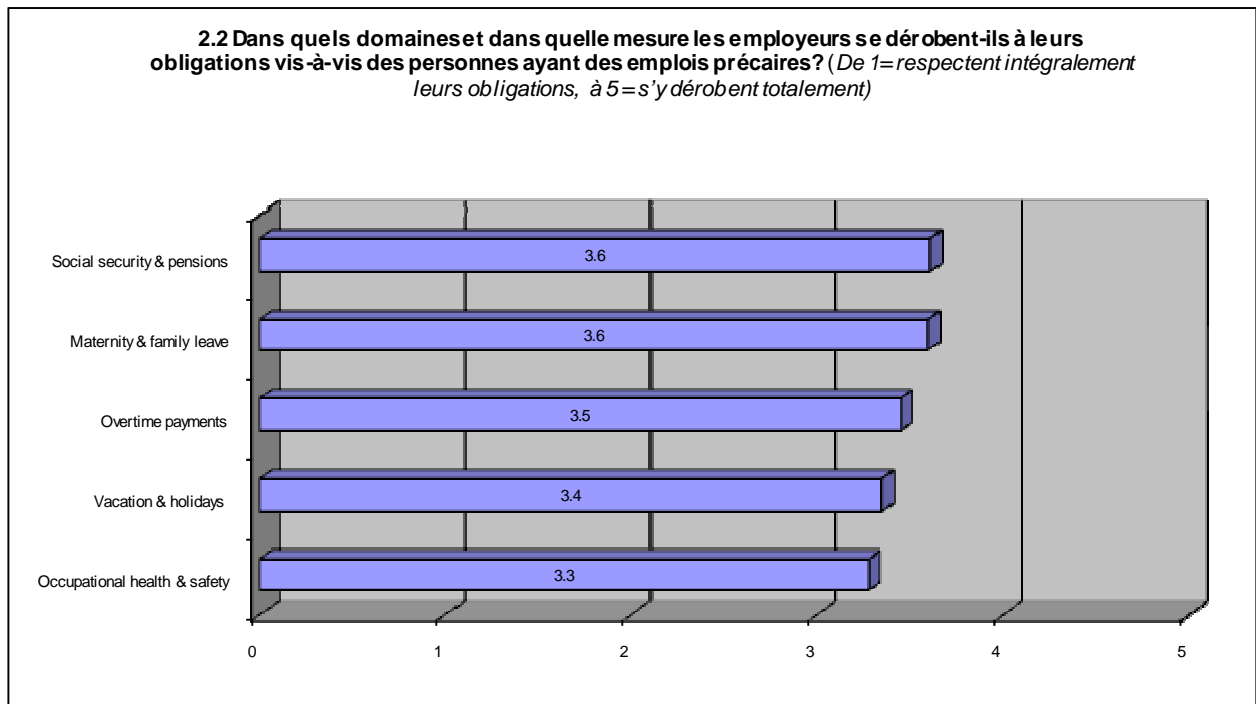
“Dans le travail, tout le monde est sujet à la précarité, mais les catégories les plus durement touchées sont les jeunes et les femmes. La précarité touche rarement la main d'œuvre hautement qualifiée. Les personnes qui possèdent un certain degré de spécialisation peuvent aussi être touchées dans une certaine mesure. La précarité dans l'industrie métallurgique brésilienne ne touche pratiquement aucun immigrant.”

CNM-CUT, Brésil

2.2. Dans quels domaines et dans quelle mesure les employeurs se dérobent-ils à leurs obligations vis-à-vis des personnes ayant des emplois précaires?

De 1= respectent intégralement leurs obligations, à 5 = s'y dérobent totalement:

Sécurité sociale et retraite	3,6
Congés de maternité et de soins aux enfants	3,6
Païement des heures supplémentaires	3,5
Congés payés et jours fériés	3,4
Santé et sécurité au travail	3,3



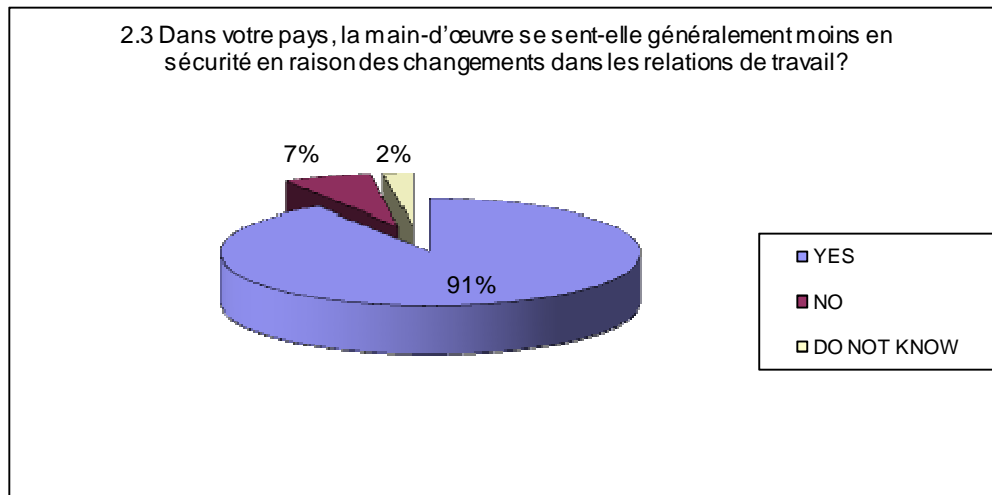
Commentaires:

“Les droits des travailleurs/ euses constituent le principal problème dans la précarité du fait que leur protection est assurée par des contrats et des conventions collectives. Quand l'embauche est réalisée par des sous-traitants ou des petites entreprises où la capacité de mobilisation est moindre, les accords en vigueur à ce niveau offrent généralement moins de sécurité.”

CNM-CUT, Brésil

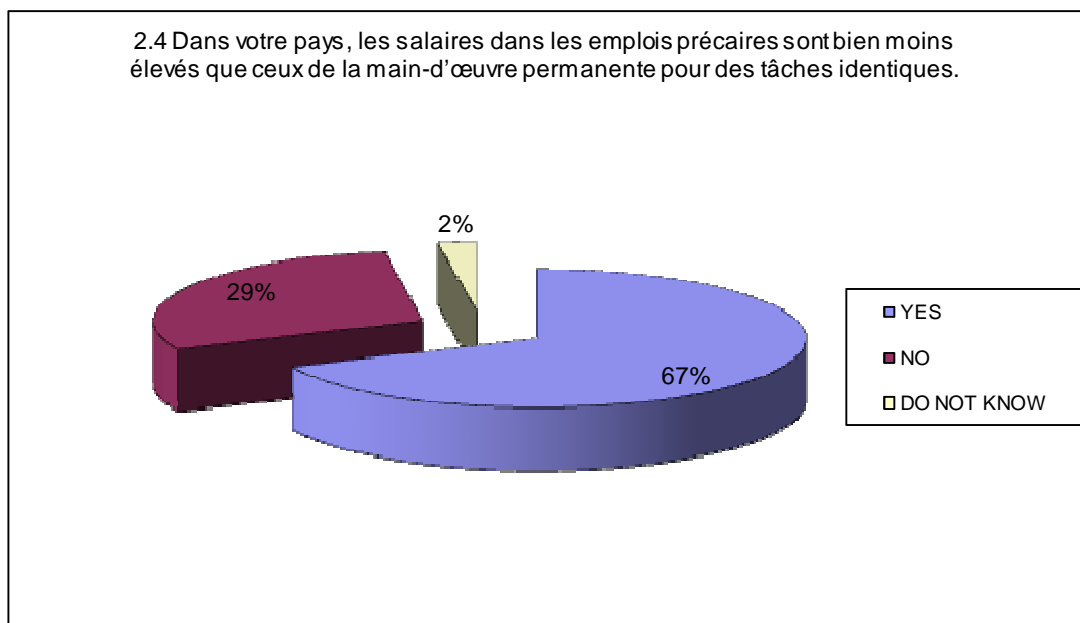
2.3 Dans votre pays, la main-d'œuvre se sent-elle généralement moins en sécurité en raison des changements dans les relations de travail?

OUI	91%
NON	7%
SANS OPINION	2%



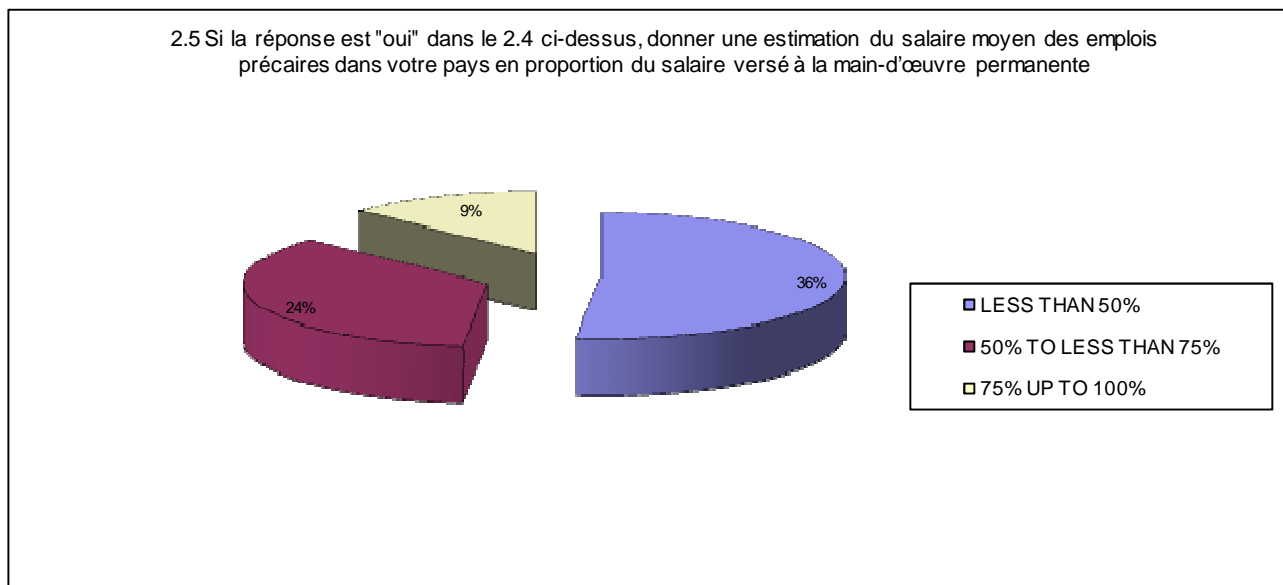
2.4 Dans votre pays, les salaires dans les emplois précaires sont bien moins élevés que ceux de la main-d'œuvre permanente pour des tâches identiques.

OUI	67%
NON	29%
SANS OPINION	2%



2.5 Si la réponse est "oui" dans le 2.4 ci-dessus, donner une estimation du salaire moyen des emplois précaires dans votre pays en proportion du salaire versé à la main-d'œuvre permanente

MOINS DE 50%	36%
50% À MOINS DE 75%	24%
75% À 100%	9%

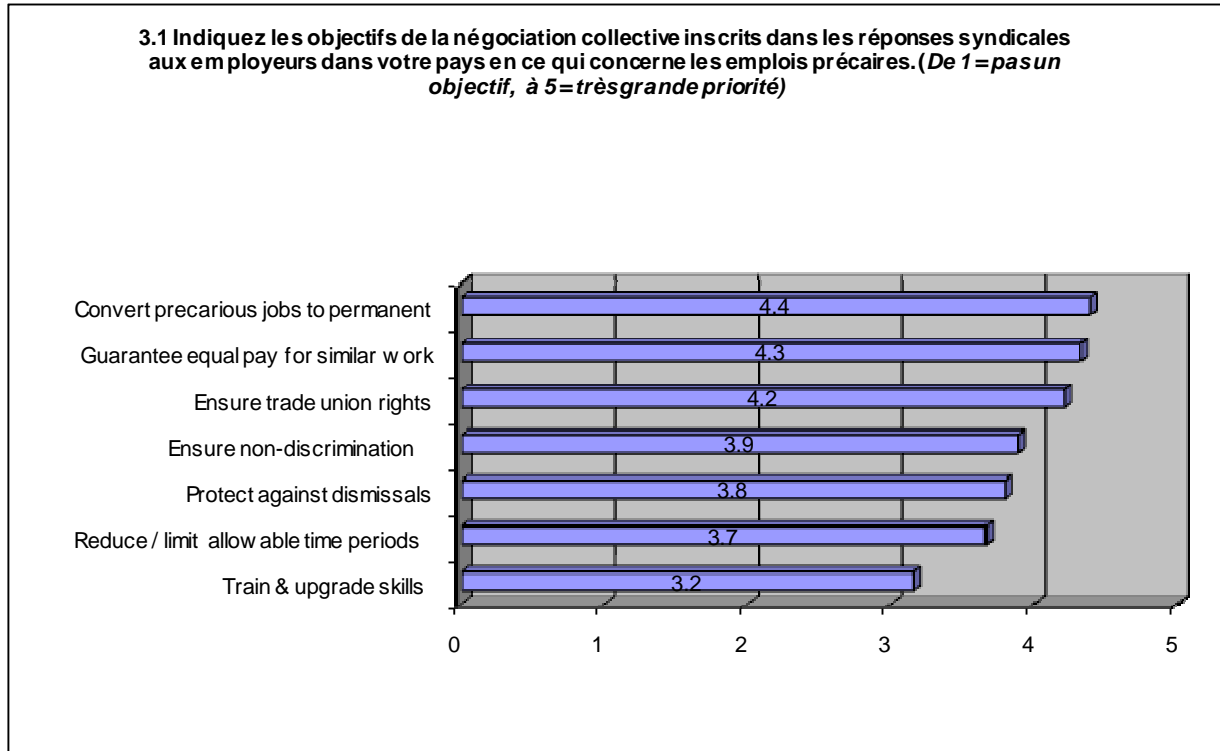


3. Réponses syndicales

3.1. Indiquez les objectifs de la négociation collective inscrits dans les réponses syndicales aux employeurs dans votre pays en ce qui concerne les emplois précaires.

De 1 = pas un objectif, à 5 = très grande priorité:

Transformation des emplois précaires en emplois permanents	4,4
Garantie d'un salaire égal pour un travail identique	4,4
Garantie des droits syndicaux	4,2
Assurance d'une non-discrimination	3,9
Protection contre les licenciements	3,8
Réduction / limitation des périodes de temps dévolues	3,7
Formation et amélioration des compétences	3,2



Autres objectifs (donner des explications):

“Développer le concept de "travail-propriété" pour empêcher la délocalisation ou l'embauche de main-d'œuvre par des agences.”

CAW, Canada

“Alignement des conditions salariales de l'allocation de référence des travailleuses temporaires.”

GMTN, Autriche

“Nous négocions généralement pour 1) réduire les conditions générales d'embauche par l'employeur d'une personne avec un statut d'irrégulier (dans la plupart des cas cette personne devrait être embauchée pour un emploi régulier et stable), 2) des protections légales, 3) garantir les droits fondamentaux dans le travail 4) réduire la discrimination contre la main-d'œuvre irrégulière, et 5) la régularisation de la main-d'œuvre irrégulière.”

KMWU, Corée du Sud

“Les syndicats contrôlés par l'État en Biélorussie ne mènent pas la lutte contre l'emploi précaire, ils ont approuvé l'introduction d'accords permettant d'engager du personnel pour une durée déterminée. Les autorités ne permettent pas au syndicat REPAM de négocier collectivement du fait qu'il n'est pas enregistré comme organisation syndicale.”

REPAM, Biélorussie

“Les syndicats de la main-d'œuvre permanente ne défendent généralement pas les intérêts des travailleurs/ euses occupant des emplois précaires. Ce sont des syndicats constitués spécialement à cet effet qui défendent les intérêts des personnes occupant des emplois précaires. Étant donné la situation qui prévaut, le questionnaire en question est rempli dans la perspective de syndicats chargés de défendre les intérêts des personnes occupant emplois précaires, leurs objectifs et leurs méthodes de travail.”

SMEFI, Inde

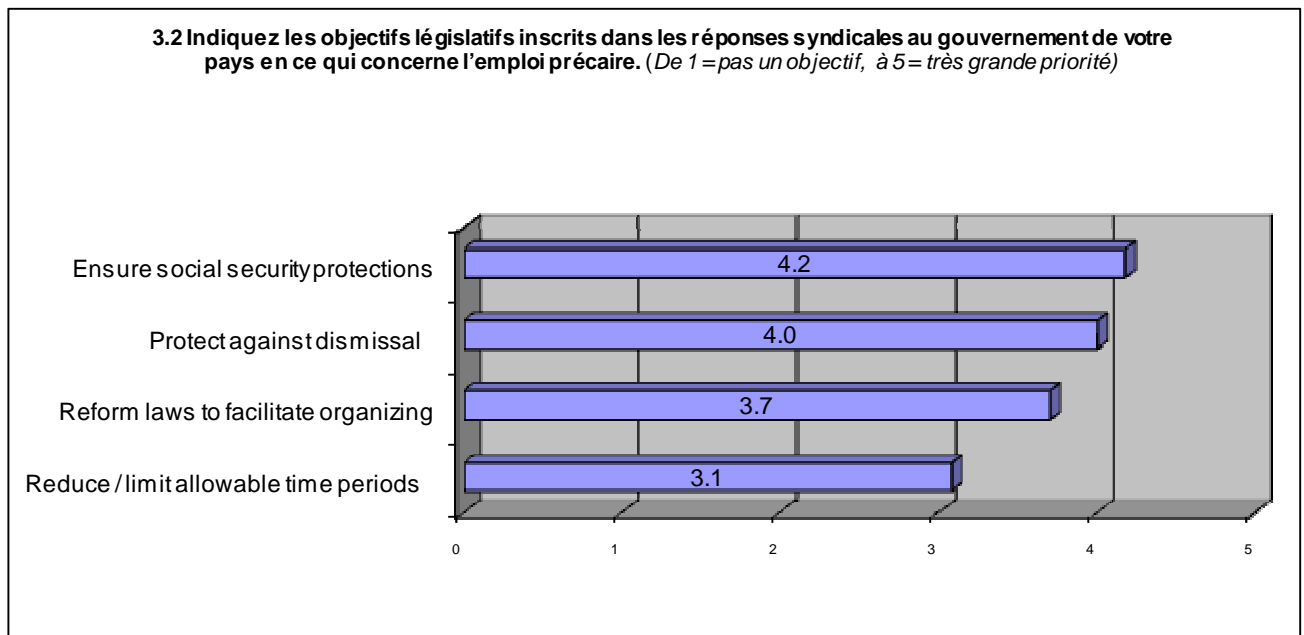
"Il y a une réglementation du gouvernement, mais seulement à partir du 1^{er} janvier 2006, bien qu'il ne soit pas caractéristique de les inclure dans le cadre d'une convention collective."

VASAS, Hongrie

3.2. Indiquez les objectifs législatifs inscrits dans les réponses syndicales au gouvernement de votre pays en ce qui concerne l'emploi précaire.

De 1 = pas un objectif, à 5 = très grande priorité:

Garantie des protections de la sécurité sociale	4,2
Protection contre le licenciement	4,0
Réforme législative pour faciliter la syndicalisation	3,7
Réduction / limitation des périodes de temps dévolues	3,1



Autres objectifs (donner des explications):

"Facilité d'intégration des salariés à l'assurance générale obligatoire."

GMTN, Autriche

"Nous soutenons que la main-d'œuvre irrégulière devrait être embauchée avec le statut de main-d'œuvre régulière et permanente, sauf en cas de conditions exceptionnelles (p. ex. remplacement d'une personne en congé de maternité). C'est ce que nous appelons "restriction pour raison d'embauche avec un statut d'irrégulier" ce qui est différent de la réduction d'une période de temps (restriction pour une raison, pas d'une période de temps)."

KMWU, Corée du Sud

"Notre syndicat, comme les autres syndicats en Russie, croit qu'il est indispensable d'avoir une loi sur l'embauche de personnel intérimaire" (ou emploi précaire)."

MMWU, Russie

"Les syndicats des travailleurs/euses occupant des emplois précaires demandent au gouvernement a) la régularisation b) la sécurité sociale. Dernièrement, les tribunaux ont frappé durement la classe ouvrière. Les jugements sont au détriment de l'ouvrier/ère pour plaire au capital."

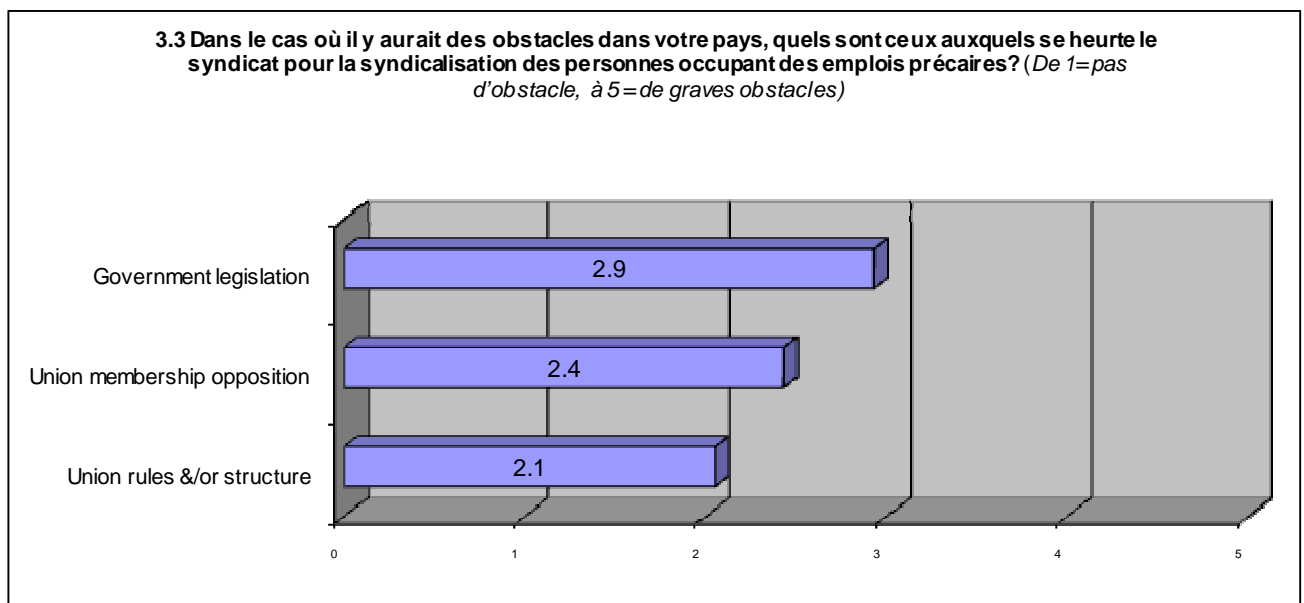
SMEFI, Inde

“D’une manière générale, les gouvernements ne favorisent pas les ouvriers.”
WPTUC, Inde

3.3. Dans le cas où il y aurait des obstacles dans votre pays, quels sont ceux auxquels se heurte le syndicat pour la syndicalisation des personnes occupant des emplois précaires?

De 1= pas d’obstacle, à 5 = de graves obstacles:

Législation nationale	2,9
Opposition à l’adhésion syndicale	2,4
Réglementation syndicale et/ou structure syndicale	2,1



Description des obstacles:

“Législation nationale très restrictive; les réglementations syndicales ne s’appliquent pas aux entrepreneurs.”
AMWU, Australie

“Le chômage au Kenya constitue un obstacle important à l’adhésion syndicale, et un droit du travail colonial/ suranné est un autre problème.”
AUKM, Kenya

“La barrière la plus fondamentale est la loi elle-même.”
BMI, Turquie

“La nouvelle législation du travail interdit la syndicalisation des personnes occupant un emploi précaire.”
BML, Bangladesh

“Les syndicats n’ont généralement pas mis au point de nouvelles formes flexibles d’adhésion syndicale qui conviennent aux emplois précaires; la syndicalisation est gênée par des lois établies pour des travailleurs/ euses occupant des emplois stables et permanents.”
CAW, Canada

“La législation en vigueur rend la syndicalisation difficile pour les syndicats. Les employeurs exercent des menaces sur leur personnel. La structure syndicale, telle qu'elle est définie dans le cadre de cette législation, divise la représentation syndicale. Un travailleur délocalisé ne sera généralement représenté par un autre syndicat qui n'appartient pas au secteur de la métallurgie et a une capacité de négociation moindre.”

CNM-CUT, Brésil

“Contredit le droit du travail et la législation/procédure sur l'immigration.”

EIWU, Malaisie

“Confirmation des employeurs publics envers le syndicat.”

EMA, Estonie

“Dans les emplois précaires, les travailleurs/euses n'ont pas le droit d'appartenir à un syndicat sous peine d'être licenciés sur-le-champ.”

FGME-UGTT, Tunisie

“Problèmes de recrutement – il est difficile de recruter des salariés occupant des emplois précaires à durée déterminée, peut-être sans lieu de travail fixe; quels sont les modèles opérationnels de détermination commune qui correspondent aux différentes situations atypiques et qui offrent un intérêt pour les salariés?”

GMTN, Autriche

“Les personnels occupant un emploi fixe et surtout les directions imposent diverses conditions pour empêcher la syndicalisation.”

INMF, Inde

“L'employeur n'est pas disposé à accepter la syndicalisation en raison des activités syndicales. La législation en vigueur et les agences gouvernementales ne les aident pas à bénéficier de leurs droits en tant que travailleurs/euses. Les jugements rendus par les tribunaux ne les aident pas non plus. Le gouvernement ne permet pas l'organisation d'activités syndicales dans les zones franches d'exportation.”

INMWF, Inde

“Léthargie du directeur de l'Administration du travail pour engager une action quand des syndicats font des réclamations.”

JSS, Sri Lanka

“La législation décharge l'employeur principal de toute responsabilité sur les conditions de travail. Ainsi, rien ne force légalement l'employeur principal à s'asseoir à la table des négociations. Quand des travailleurs/euses occupant des emplois irréguliers font grève pour forcer l'employeur principal à négocier, celui-ci les remplace simplement par des briseurs de grève. Liberté de licencier: quand des travailleurs/euses occupant des emplois irréguliers créent un syndicat, l'employeur s'en sépare en mettant fin au contrat qui le lie à l'entrepreneur intermédiaire, et garde les entrepreneurs sans présence syndicale. Autre obstacle: le système du syndicalisme d'entreprise permet au personnel employé dans la même entité juridique à adhérer au même syndicat, ce qui interdit à la main-d'œuvre occupant des emplois irréguliers (travaillant pour un sous-traitant) d'adhérer au même syndicat car l'employeur est alors une entité juridique différente. C'est l'une des raisons pour laquelle nous voulons nous transformer et adopter le syndicalisme d'industrie.”

KMWU, Corée du Sud

“Les travailleurs/euses ont peur de se syndiquer en raison de la politique de l'entreprise d'embauche et de licenciement.”

Lomenik-SBSI, Indonésie

“Peur d'adhérer qui est une cause du non-renouvellement du contrat de travail.”

MCA-UGT, Espagne

“Les autorités mettent des obstacles à l'établissement d'un syndicat indépendant dans les entreprises.”
 REPAM, Biélorussie

“Les travailleurs/euses qui ont un emploi permanent ont tendance à ne pas vouloir que leurs syndicats défendent la cause de l'emploi précaire. Il s'agit donc d'un problème lié à une attitude. Aucune loi n'empêche les syndicats dont les membres ont des emplois permanents à défendre la cause de l'emploi précaire. Description des obstacles: a) Les personnes employées pour une durée indéterminée sont généralement peu disposées à incorporer celles qui ont des emplois précaires. b) Les directions déconseillent aux syndicats dont les membres ont des emplois permanents à incorporer les travailleurs/euses occupant des emplois précaires.”
 SMEFI, Inde

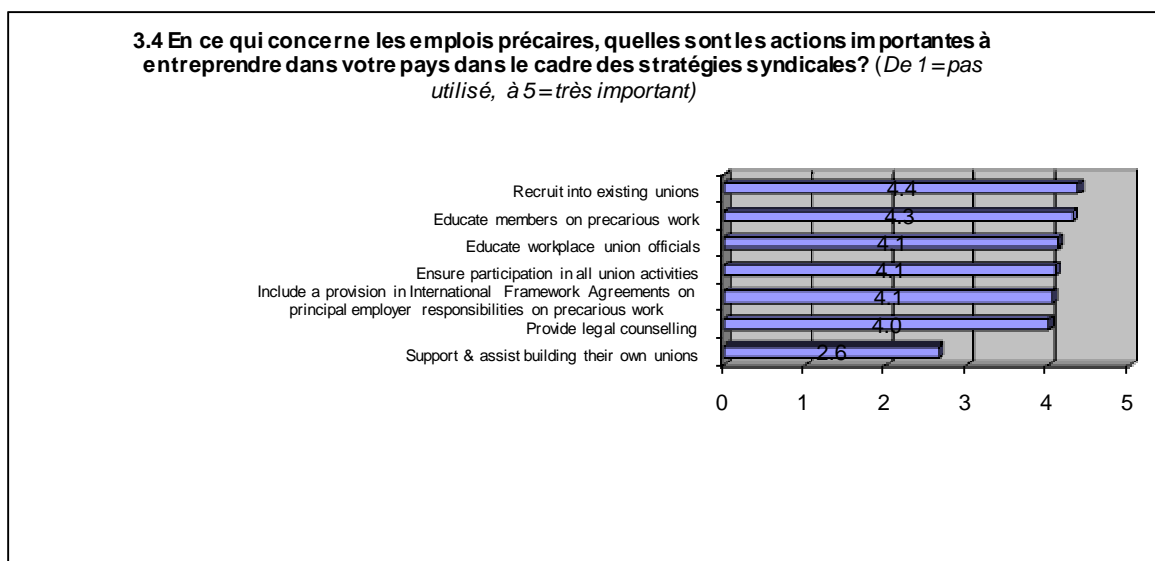
“Les membres des syndicats déjà existants ne sont pas intéressés à lutter pour défendre la cause de l'emploi précaire. Ils préfèrent seulement des salaires / prestations de départ volontaire à la retraite plus élevés.”
 WPTUC, Inde

“Les personnes occupant des emplois précaires sont, comme d'habitude, peu disposées à se syndiquer.”
 SWU, Russie

3.4. En ce qui concerne les emplois précaires, quelles sont les actions importantes à entreprendre dans votre pays dans le cadre des stratégies syndicales?

De 1 = pas utilisé, à 5 = très important:

Recrutement dans les syndicats existants	4,4
Formation des membres sur l'emploi précaire	4,3
Formation des responsables syndicaux du lieu de travail	4,1
Assurance d'une participation à toutes les activités syndicales	4,1
Inclusion d'une disposition dans les accords-cadres internationaux sur les responsabilités de l'employeur principal pour l'emploi précaire	4,1
Assurance de conseils juridiques	4,0
Soutien et assistance pour la création de syndicats	2,6



Autres (expliquer):

“Stratégie générale destinée à ne plus les considérer comme "précaires" par les syndicats.”
CAW, Canada

“Conclusion d'accords collectifs d'usine concernant l'embauche de travailleuses sous contrat temporaire.”
GMTN, Autriche

“Il est préférable d'avoir des syndicats séparés pour assurer une représentation correcte, de bons services et un bon soutien.”
INMF, Inde

“Le syndicat doit les aider à se syndiquer et à bénéficier de leurs droits fondamentaux.”
INMWF, Inde

“Une autre stratégie importante porte sur la transformation en syndicalisme d'industrie. La priorité que nous plaçons sur différentes stratégies ne reflète pas nécessairement le taux de réussite.”
KMWU, Corée du Sud

“Les personnes occupant des emplois précaires devraient adhérer aux syndicats déjà existants, qui pourraient étendre leur activité à cette main-d'œuvre pour qu'elle bénéficie de toutes les mesures de protection sociale auxquelles les autres membres ont droit.

Le MMWU de Russie croit fermement que l'emploi déréglé de l'"embauche de personnel intérimaire" (ou emploi précaire) peut compromettre le partenariat social en émergence, interrompre la pratique qui consiste à négocier des accords dans l'industrie et des conventions collectives, contrevenir aux droits des salariés et accroître la tension sociale. Nous avons aussi peur que des mesures législatives puissent être introduites qui feraient de l'emploi précaire une méthode courante qui aurait inévitablement comme résultat la diminution du coût de la main-d'œuvre sur le marché de l'emploi.

Nous sommes convaincus que les agences engagées dans l'embauche de personnel devraient fonctionner sous le contrôle d'organismes d'État spécialisés dans les domaines du travail et de l'emploi, pour les compléter plutôt que les remplacer, et la base légale de leurs activités devrait être conforme à la convention 181 de l'OIT.”

MMWU, Russie

“Les syndicats des travailleurs/euses occupant des emplois permanents n'ont jamais recruté des personnes ayant des emplois précaires (bien qu'il n'y ait pas d'obstacle légal) ce qui fait qu'elles ne participent pas aux activités syndicales comme la main-d'œuvre permanente.”

SMEFI, Inde

“1) L'emploi précaire progresse rapidement dans des entreprises syndicalisées par FSPMI. 2) L'emploi précaire compromet la puissance syndicale dans les entreprises syndicalisées par FSPMI. 3) L'emploi précaire compromet aussi la négociation collective sur l'amélioration des conditions d'emploi. 4) L'emploi précaire conduit aussi à une modification de la gestion des compromis. 5) L'emploi précaire occasionne un déclin de l'emploi permanent et à long terme. 6) L'emploi précaire est à l'origine de graves problèmes sociaux et économiques en Indonésie.

L'emploi précaire amène une régression des conditions d'emploi et des salaires – une course vers le moindre coût.”
SPMI, Indonésie

“Toutes les analyses ont été faites sur la situation des travailleurs/euses occupant des emplois précaires dans l'industrie de la construction navale en Russie.”

SWU, Russie

“La réforme de la législation du travail pour supprimer l'emploi précaire ou le rendre conditionnel; éliminer les contrats temporaires et les agences d'embauche.”

ULTRAMMICOL, Colombie

“Les améliorations techniques et les délocalisations hors site provoquent une réduction de la nature permanente des emplois.

À partir de 1998 le syndicat a insisté sur l'affectation de travailleurs/ euses sous contrat permanent pendant la période de fixation des salaires, pour remplacer les personnes partant à la retraite / régime de départ volontaire à la retraite/ décédées, etc. pour notre section de salariés.

La direction a accepté – d'où notre capacité de négociation dans les secteurs de production pour affecter du personnel dans nos sections, et environ 500 emplois de catégories permanentes en 2005-06, ainsi que 200 établis en 2007, et nous en espérons encore 100.”

WPTUC, Inde

4. Autres commentaires

AMWU a préparé une proposition sur l'emploi précaire pour le gouvernement australien et en a fourni une copie à la FIOM.

AMWU, Australie

Entre 2001 et 2005, le PIB au Pérou a augmenté de 20 pour cent, mais le taux de pauvreté n'a diminué que de 54,3 pour cent à 51,6 pour cent.

- Paul Krugman fait remarquer que dans les sociétés où l'inégalité domine, les revenus les plus élevés sont en rapport avec l'éducation la plus grande, quand on compare les 20 pour cent supérieurs de la population aux 80 pour cent restants. Plutôt que de dépendre du revenu des salariés, c'est en raison de la croissance exponentielle des revenus du 1 pour cent le plus haut de la répartition du revenu, qui dépasse 10 pour cent (voir tableau ci-dessous).*

ÉCARTS DE REVENUS: (Leon Trahtemberg- El Comercio del 02-06-06) SOURCE: (Paul Krugman de l'Université de Princeton - États-Unis)		
<i>Écarts de revenus dans le groupe social des hauts revenus (20%) et revenus des 10% du groupe social des bas revenus</i>		
<i>Pays ou régions</i>	<i>% de la population</i>	<i>% du PIB</i>
<i>Pays industrialisés (le groupe des hauts revenus reçoit 15 fois plus)</i>	<i>10 % haut 10 % bas</i>	<i>29,1 % plus 2,5 %</i>
<i>Aux États-Unis (le groupe des hauts revenus reçoit 15 fois plus)</i>	<i>10 % haut 10 % bas</i>	<i>30 % 2 %</i>
<i>En Amérique latine (30,5 fois plus)</i>	<i>10 % haut 10 % bas</i>	<i>48 % 1,6 %</i>
<i>Au Pérou (50,5 fois plus)</i>	<i>10 % haut 10 % bas</i>	<i>37 % 0.75</i>

2. Selon DEW BECKER & GORDON, dans "Where did the productivity growth go?" (Où mène la croissance de la productivité?) (étude réalisée entre 1972 et 2001) le résultat est le suivant:
- A: Les 10% supérieurs ou centile 90, ont augmenté de 34 %
 - B: Mais dans ces 10%, 01,0% ont gagné 87 %
 - C: Les 0,1% ont gagné 181%, et
 - D: Les 0,01 % ont gagné 497 %

Cette situation survient habituellement dans la relation entre le pouvoir et le marché dans les sociétés oligarcbiques et corrompues.

CEMETAL, Pérou

"1. Le gouvernement essaie avec les employeurs de restreindre la participation du syndicat à l'activité de l'entreprise, pour réduire le rôle du syndicat et son influence sur la main-d'œuvre.

2. Non-affiliation de la main-d'œuvre temporaire dans le syndicat; crainte des travailleurs/euses temporaires de se syndiquer par peur d'un licenciement.

3. En ce qui concerne la création d'un syndicat dans les entreprises qui fournissent de la main-d'œuvre à différents employeurs, il y a un problème du fait que ces travailleurs/euses ne se connaissent pas, sont convoqué(e)s individuellement et travaillent dans des entreprises différentes."

EMA, Estonie

"Il faudrait se concentrer davantage sur la syndicalisation des personnes occupant des emplois précaires. Il ne faudrait pas faire de compromis avec les directions dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

Il faudrait accorder davantage de temps au bien-être des membres de des familles, et également à l'éducation, aux activités sociales, etc."

INMF, Inde

" Dans les industries de la métallurgie en Inde, plus de 30 à 50 pour cent des travailleurs/euses occupent des emplois précaires. Dans de nombreux cas, cette main-d'œuvre agit à l'encontre des personnes employées sur une base permanente. Depuis 10 à 12 ans, un grand nombre de personnes occupant des emplois à durée indéterminée ont opté pour des régimes de départ volontaire, et ces postes vacants n'ont fait l'objet d'aucun recrutement. Tous ces postes ont été occupés par des personnes engagées sur une base occasionnelle ou contractuelle. Pour attirer les investisseurs étrangers et au nom de la réduction des coûts, le gouvernement soutient aussi ce système. Les entreprises d'État ne sont actuellement pas différentes de celles du secteur privé. Dans le processus engagé depuis une dizaine d'années, le nombre d'emplois précaires a augmenté de jour en jour, et dans les prochaines années ces emplois seront majoritaires dans les industries. Dans de nombreuses multinationales, il n'y a plus d'emplois à durée indéterminée, rien que des jeunes cadres et du personnel contractuel.

Pour arriver à contrôler cette situation le syndicat indien des mineurs devrait rester uni et demander aux entreprises et au gouvernement de mettre fin à cette pratique et de satisfaire les besoins fondamentaux de ces travailleurs/euses en situation précaire, de les inclure dans une classe ouvrière unique (cadre syndical) et de lutter pour leurs droits fondamentaux."

INMWF, Inde

"Comme la très grande majorité des travailleurs/euses en Corée du Sud occupent maintenant des emplois irréguliers, leur syndicalisation est cruciale pour l'avenir du mouvement ouvrier.

En raison de l'absence de protection légale de la liberté syndicale pour ces travailleurs/euses occupant des emplois irréguliers, ces personnes sont l'objet d'une lourde répression quand elles sont syndiquées."

KMWU, Corée du Sud

1. *L'emploi précaire compromet l'emploi permanent lucratif*
2. *Il empêche aussi les travailleurs/ euses d'adhérer à un syndicat*
3. *Les personnes qui ont des conditions d'emploi précaire n'ont pas d'avenir*
4. *La plupart des emplois précaires touchent les femmes et les jeunes.*
5. *L'emploi permanent est lentement supplanté*
6. *L'emploi précaire provoque une détérioration du marché de la consommation et réduit le pouvoir d'achat*
7. *Il un effet préjudiciable sur l'économie de chaque pays ”*

Lomenik-SBSI, Indonésie

“Le syndicat biélorusse REPAM lutte contre l'introduction des contrats de travail à durée déterminée dans le pays. Le syndicat organise une initiative législative destinée à abolir le système contractuel obligatoire. Les syndicats contrôlés par l'État de la FPB [Fédération des syndicats de Biélorussie] soutiennent en grande partie la politique de Lukashenko qui consiste à imposer le contrat à durée déterminée à chaque travailleur/ euse. Par son décret de 1999, Lukashenko a introduit le système de contrat à durée déterminée comme base des relations de travail. Les syndicats indépendants AAMWU et REIWU (affilié à cette époque à la FIOM) ont bloqué l'introduction générale de ce système.

Depuis 2004, tous/ toutes les travailleurs/ euses en Biélorussie sont forcés de signer des accords à durée déterminée (contrats). Ces contrats sont généralement d'une durée de 1 à 3 ans.”

REPAM, Biélorussie

“Il est opportun de former des syndicats séparés pour les emplois précaires pour que ces travailleurs/ euses aient une meilleure représentation. Néanmoins, l'encouragement et la solidarité des syndicats regroupant les personnes occupant des emplois permanents, permettent de combler le fossé et contribuent à l'unité de la classe ouvrière.”

SMEFI, Inde

“Le système de l'emploi temporaire, la dégradation, la délocalisation sous contrat, les associations coopératives d'emploi, les bureaux de placement, les contrats de fourniture de service et les contrats civils sont soumis à une réglementation nationale, conformément à la loi numéro 50 de 1990 et à la loi numéro 789 de 2002.

Des discussions approfondies ont lieu sur l'emploi de cette sorte de contrats, parce qu'ils n'observent pas les conventions 87 et 98 de l'OIT. Les travailleurs contractuels n'ont pas le droit de se syndiquer et encore moins celui de négocier collectivement.

Ultrammicol a poussé ses affiliés à inclure l'élimination des contrats temporaires dans leurs revendications et dans la négociation collective, parce que ce système d'embauche est devenu un moyen utilisé en permanence par l'employeur pour échapper aux prestations sociales au bénéfice des travailleurs/ euses, aux contributions fiscales du SENA et à l'épargne pour le dédommagement familial.

Plus de la moitié du personnel dans la plupart des entreprises publiques et dans un grand nombre d'entreprises du secteur privé est embauché avec des contrats à durée limitée.”

ULTRAMMICOL, Colombie

“United Steelworkers a entrepris un programme de "membres associés" pour soutenir les travailleurs/ euses employés dans des installations sans présence syndicale. Aux États-Unis, le syndicat en tant qu'agent de négociation doit obtenir le soutien de plus de 50 % des salariés de cette unité. La convention collective s'applique alors tous les salariés qu'ils soient ou non membres du syndicat. Ce nouveau programme permet aux salariés intéressés par les questions syndicales dans les usines où il n'y a pas de syndicat de garder le contact avec le mouvement syndical et de participer aux activités syndicales autres que celles portant sur la négociation, et de recevoir un soutien de ce syndicat.”

USW, États-Unis

IV. Les répondants à l'enquête

RÉGION / PAYS	ORGANISATION
EUROPE DE L'OUEST ET PROCHE-ORIENT	
AUTRICHE	Gewerkschaft Metall – Textile - GMTN
BELGIQUE	Centrale de l'Industrie du Métal de Belgique - CMB
BELGIQUE	Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique - CCMB
CHYPRE	Cyprus Industrial Workers' Federation - CIHEF
DANEMARK	Centralorganisationen af Industriensatte i Danmark - CO-industri
FINLANDE	The Finnish Association of Graduate Engineers - TEK
ALLEMAGNE	Industriegewerkschaft Metall - IG METALL
ESPAGNE	Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT - MCA-UGT
SUISSE	UNIA
TURQUIE	Birlesik Metal-Is - BMI
EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE	
BIÉLORUSSIE	Trade Union of Workers of Radio & Electronics Industry, Automobile Machinery, Metalworking Industry & Other Branches of the National Economy - REPAM
ESTONIE	Estonian Metalworkers' Federation - EMA
HONGRIE	Federation of Hungarian Metalworkers' Union - VASAS
RUSSIE	Russian Radio-Electronic Industry Workers' Union - REIWU
RUSSIE	Miners & Metallurgical Workers' Union of Russia - MMWU
RUSSIE	Shipbuilding Workers' Union of Russia - SWU
SLOVÉNIE	Sindikát Kovinske in Elektroindustrije Slovenije - SKEI
UKRAINE	Automobile & Agricultural Machinery Workers' Union - AAMWU
UKRAINE	Trade Union of Machine-Builders and Instrument Makers of Ukraine – TUMBIM
KOSOVO	Independent Trade Union of Metalworkers of Kosovo - SPMK

AFRIQUE DE L'EST/DE L'OUEST/DU NORD	
TUNISIE	Fédération Générale de la Métallurgie et de l'Électronique – FGME-UGTT
AFRIQUE AUSTRALE	
KENYA	Amalgamated Union of Kenya Metalworkers - AUKM
TANZANIE	The Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers - TUICO
ASIE DU SUD	
BANGLADESH	Bangladesh Metalworkers' League - BML
INDE	Indian National Metalworkers' Federation - INMF
INDE	Indian National Mineworkers' Federation - INMWF
INDE	Steel, Metal & Engineering Workers' Federation of India - SMEWFI
INDE	New Trade Union Initiative - NTUI (Non-Affiliate)
INDE	Pune Affiliates Coordination Committee - PACC
INDE	Simpson Group Companies Workers & Staff Union – SGCWSUM: Working Peoples Trade Union Council - WPTUC
NÉPAL	Nepal Auto-Mechanics Trade Union (Non-Affiliate)
PAKISTAN	Pakistan Metalworkers' Federation - PMF
SRI LANKA	Jalhika Sewaka Sangamaya Metalworkers' Federation - JSS
ASIE DE L'EST	
JAPON	Japan Council of Metalworkers' Unions - IMF-JC
CORÉE	Korean Metal Workers' Union - KMWU
ASIE DU SUD-EST	
INDONÉSIE	Serikat Pekerja Metal, SPMI
INDONÉSIE	Federation of Metal, Machine and Electronic Workers, Lomenik
MALAISIE	Electrical Industry Workers' Union - EIWU
AMÉRIQUE DU NORD	
CANADA	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – CAW
CANADA	IAM-Canada

USA	International Association of Machinists and Aerospace Workers - IAM
ÉTATS-UNIS	International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America - UAW
ÉTATS-UNIS	United Steelworkers - USW
AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES	
ARGENTINE	Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la Republica Argentina - ASIMRA
BRESIL	Confederação Nacional dos Metalúrgicos - CNM/CUT
COLOMBIE	Union de Trabajadores Metalúrgicos y Mineros de Colombia - UTRAMMICOL
PÉROU	Central National de Trabajadores Industriales del Metal & Electro Mecánica del Perú - CEMETAL
PACIFIQUE SUD	
AUSTRALIE	Communications, Electrical, Electronic, Energy, Information, Postal, Plumbing & Allied Services Union of Australia - CEPU
AUSTRALIE	Australian Manufacturing Workers' Union - AMWU

V. Notes sur les méthodes et la présentation des résultats

Le questionnaire a été remis à tous les affiliés de la FIOM au milieu de l'année 2006 et les réponses ont été reçues au début de 2007. Au total, 54 répondants ont retourné le questionnaire. Il s'agit de 52 syndicats affiliés à la FIOM dont le total des membres représente 62 pour cent de l'effectif total de la FIOM. Toutes les régions couvertes par la FIOM sont représentées, et toutes les régions, sauf une, ont eu de multiples répondants. Deux syndicats de métallurgistes qui ne sont pas affiliés à la FIOM figurent également parmi les répondants.

Les notes explicatives suivantes indiquent comment les résultats de l'enquête sont présentés dans ce rapport, notamment en ce qui concerne trois types de questions pour lesquelles des résultats sont indiqués:

1. Pour les questions dans lesquelles il était demandé aux répondants de sélectionner une réponse parmi plusieurs possibles – comme avec “oui / non / sans opinion” - les résultats indiquent le pourcentage des répondants qui ont choisi chacune des réponses possibles qui figurent. Le pourcentage total de toutes les réponses à une question peut être inférieur à 100 pour cent du fait que certains répondants ont indiqué que la question posée n'est pas applicable ou qu'ils n'ont pas marqué de réponse.

2. À la question 1.3, il était demandé aux répondants d'indiquer qu'elles sont les industries métallurgiques qui ont été les plus touchées. Du fait que les répondants pouvaient marquer plus d'une industrie, les résultats pour cette question dépassent 100 pour cent.

3. Pour environ la moitié des questions, il était demandé aux répondants de sélectionner un chiffre sur une échelle de un à cinq. Par exemple, à la question 2.2, les répondants devaient déterminer dans quelle mesure les employeurs se dérobent à leurs obligations vis-à-vis des personnes ayant des emplois précaires dans plusieurs domaines, en entourant pour chacun des domaines un chiffre allant de 1 = l'employeur les applique intégralement à 5 = l'employeur se dérobe totalement à ses obligations. Pour cette question, les domaines et les réponses sont les suivantes:

• Sécurité sociale et retraite	3,6
• Congés de maternité et de soins aux enfants	3,6
• Paiement des heures supplémentaires	3,5
• Congés payés et jours fériés	3,4
• Santé et sécurité au travail	3,2

Les résultats sont indiqués par la moyenne pondérée des réponses dans chaque domaine, qui se situe dans chaque cas entre 3 et 4, ce qui signifie que les employeurs ont tendance à se dérober à leurs obligations vis-à-vis des personnes occupant des emplois précaires dans *tous* ces domaines. En outre, les résultats indiquent que, pour les employeurs, cette manière de se dérober à leurs obligations concernant les emplois précaires est beaucoup plus prononcée pour la sécurité sociale et les retraites, puis pour le congé de maternité et de soins aux enfants, suivi du paiement des heures supplémentaires, etc.



**Fédération Internationale des Organisations
de travailleurs de la Métallurgie**

54 bis, route des Acacias, Case Postale 1516
CH-1227 Geneva, Switzerland
info@imfmetal.org, www.imfmetal.org