

# #09 VISION SYNDICALE

CSI Confédération syndicale internationale  
Mai 2008

## Géorgie: le code du travail massacre les droits fondamentaux

Le code du travail ultra-libéral adopté par la Géorgie en 2006 a sapé les droits fondamentaux du travail. Favorisant la croissance économique, cette politique du "tout pour le marché" ne génère pas d'emploi de qualité et augmente la pauvreté des travailleurs géorgiens, dont les deux tiers survivent dans l'économie informelle.

Sur le terrain, les syndicats géorgiens relèvent la tête.  
Reportage.

→ Zviad Nikolaisvili

# Les ravages du code ultra-libéral

Le code du travail ultra-libéral en vigueur depuis deux ans a entraîné la disparition de plusieurs syndicats. Malgré les pressions du BIT, de l'Union européenne et de la CSI, le gouvernement s'obstine.

En mai 2006, le Parlement géorgien a adopté un nouveau code du travail particulièrement défavorable aux travailleurs. Décrit par le gouvernement comme l'une des législations du travail les plus "libérales" du monde, ce code permet par exemple de congédier un travailleur sans raison, à condition de lui verser une indemnité de licenciement égale à un mois de salaire. Supposé attirer les investisseurs, le code laisse donc la porte ouverte à tous les abus. *"Une employée qui se rebellerait contre un harcèlement sexuel de la part de son patron peut donc être licenciée sur le champ... tout comme un syndicaliste"*, dénonce Irakli Petriashvili, président de la confédération GTUC.

De nombreux militants syndicaux ont perdu leur emploi depuis l'entrée en vigueur de ce code. Leurs recours en justice n'ont guère été utiles. *"Le code du travail entre en conflit avec d'autres dispositions légales selon lesquelles un syndicaliste élu ne peut être licencié sans l'accord du syndicat"*, explique Gocha Aleksandria, vice-président de la GTUC. *En pratique cependant, lorsque nous allons en justice pour nous opposer au licenciement d'un syndicaliste, les juges fondent toujours leurs verdicts sur le code du travail. Ils agissent de cette façon car ils craignent d'aller à l'encontre des intérêts du gouvernement, qui favorise les employeurs. Le système judiciaire n'est pas indépendant en Géorgie"*.

Le nouveau code du travail donne par ailleurs la possibilité à un employeur de conclure une convention collective avec un minimum de deux travailleurs... mais sans prévoir la façon dont la négociation doit se dérouler. Rien n'empêche donc un employeur d'ignorer une délégation syndicale et de choisir deux travailleurs qui lui sont proches pour mener cette négociation. *"Le code donne aussi la liberté d'établir un contrat de travail sur base d'un accord oral entre employeur et employé, sans prévoir de période au bout de laquelle cet accord verbal doit se traduire en contrat écrit. Cela mène évidemment à toute une série de tricheries, notamment en ce qui concerne le paiement des taxes sur le salaire: un employeur aura tout intérêt à déclarer un salaire bien plus faible que celui qu'il paie réellement"*, poursuit Gocha Aleksandria.

**Même l'association des employeurs était contre**



→ Zviad Nikolaishvili

Lorsque le code du travail était encore à l'état de projet, la GTUC était parvenue à convaincre l'association des employeurs qu'il s'agissait d'une réforme pouvant porter préjudice tant aux travailleurs qu'aux intérêts économiques à long terme des entreprises. Irakli Petriashvili: *"Nous avons aussi tenté d'avertir le gouvernement en lui soumettant une liste de 60 remarques, mais il n'a pris en considération que 12 d'entre elles. Nous sommes parvenus à limiter quelque peu les dégâts: le projet prévoyait une durée de travail de 48 heures par semaine et à peine 15 jours de congés par an, mais le code actuel prévoit une durée de travail de 41 heures et 24 jours de congés annuels"*.

En optant pour une libéralisation extrême du marché et des relations du travail, le gouvernement géorgien a mis en application les vieux rêves de l'ultralibéralisme, plaçant le marché comme seul régulateur. Il viole cependant les normes internationales du travail, en particulier celles sur la liberté syndicale et sur le droit d'organisation et de négociation collective. La GTUC a dénoncé cette situation auprès du BIT. Résultat: dans son dernier rapport, la Commission d'experts du BIT pour l'application des conventions et des recommandations souligne que "compte tenu de l'absence d'une disposition interdisant explicitement tout licenciement



**Nous avons perdu environ 20.000 membres en raison du harcèlement et des licenciements facilités par ce code du travail.**



**Irakli Petriashvili, président, GTUC**



Lire aussi l'interview intégrale de Irakli Petriashvili, président de la confédération GTUC: "Le nouveau code du travail n'aide que les oligarques" à l'adresse: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article2127&lang=fr>



pour raison d'affiliation à un syndicat ou participation à des activités syndicales, (...), la législation n'offre pas une protection suffisante contre de tels licenciements". La Commission d'experts prie dès lors le gouvernement géorgien de modifier sa législation de façon à garantir une interdiction de licenciement syndical.

### La Géorgie pourrait perdre son SPG+ européen

Ce code du travail viole également la Charte sociale européenne sur des points fondamentaux comme la durée des heures supplémentaires et la procédure de licenciement. Cette Charte a été ratifiée par la Géorgie en 2005, l'année où la Géorgie a promis de respecter les conventions internationales de l'OIT afin de bénéficier de l'accord commercial SPG+ (1). Un rapport de la Commission européenne concernant la mise en œuvre en 2007 de la Politique européenne de voisinage a pourtant lancé un avertissement très clair au gouvernement géorgien: le code du travail doit être révisé si la Géorgie veut encore bénéficier en 2009 des avantages commerciaux octroyés en vertu du SPG +.

L'impact de ce nouveau code du travail peut varier fortement selon le niveau de dialogue social habituellement observé dans chaque entreprise. Si les directions de certaines entreprises où le dialogue social était une tradition profitent du nouveau code pour combattre l'influence des syndicats, d'autres demeurent raisonnables. C'est le cas par exemple chez Energy Invest, une usine chimique de Rustavi (une ville située à environ 40 km de Tbilissi), où 2.600 des 2.800 travailleurs sont affiliés au syndicat. "Nous avons pu maintenir un bon dialogue social et négocier des hausses de salaire, même après l'entrée en vigueur de ce code du travail, indique Guliko Manchhashvili, présidente du syndicat. La

*différence est que ce à quoi nous avons droit automatiquement par le passé (par exemple une renégociation de la convention collective), nous devons le demander depuis l'instauration du nouveau code. Mais lorsque l'employeur est ouvert au dialogue social, ça ne pose pas vraiment de problème".*

### Harcèlement antisyndical dans une filiale d'Heidelberg

Dans d'autres entreprises, par contre, l'employeur a profité du nouveau code du travail pour attaquer de front le mouvement syndical ou pour empêcher son développement. Toujours à Rustavi, une cimenterie appartenant au groupe allemand Heidelberg, RustavCement, s'est tristement distinguée en 2007 par sa fermeture au dialogue social. La confédération GTUC avait mis en œuvre toute une stratégie de formation pour revigorer le mouvement syndical dans cette région. "Chez RustavCement, près du tiers des travailleurs souhaitaient s'affilier à un syndicat nouvellement créé, explique Gocha Aleksandria. Lorsque nous avons présenté le syndicat et ses revendications à l'employeur, celui-ci s'est énérvé, il a refusé tout dialogue et a menacé de créer son propre syndicat dans son usine".

Dès ce moment, la direction de la cimenterie a tout mis en œuvre pour décourager les travailleurs de s'affilier au nouveau syndicat. Dimitri Grigalashvily, vice-président du Syndicat de la construction: "Le directeur a fait comprendre qu'il a tous les droits suite à l'adoption du nouveau code du travail. Comme il existe une tradition d'emploi de père en fils au sein d'une entreprise, un travailleur hésite davantage s'il craint pour son poste. Le directeur de RustavCement a tenu des propos insultants vis-à-vis de nos membres, il deman-



## Malkhaz a perdu deux emplois en raison de son activité syndicale

Malkhaz Akhalaia, âgé de 44 ans, vit avec son épouse et ses trois enfants. Il incarne malgré lui l'ampleur de l'anti-syndicalisme de nombreux patrons géorgiens depuis l'adoption du nouveau code du travail. "J'ai travaillé durant dix ans comme électricien au sein de la cimenterie RustavCement. Dès mon élection dans le comité du syndicat, le directeur a essayé de trouver une excuse pour me licencier. Des rumeurs étaient colportées à mon encontre. Des collègues avaient reçu pour instruction de m'isoler socialement au sein de l'entreprise. Ces mêmes collègues continuaient à me parler comme à l'habitude en dehors de la cimenterie, ils me disaient d'ailleurs qu'ils espéraient un départ du directeur. J'ai tenu le coup durant deux mois mais dès que j'ai trouvé un autre emploi, je suis parti.

*Il n'y avait pas de syndicat sur mon nouveau lieu de travail, Geosteel, une usine aux mains de propriétaires indiens. Lorsque mes nouveaux collègues ont appris que j'avais une expérience syndicale, ils m'ont demandé si je pouvais les aider à mettre sur pieds un syndicat. Sur 50 travailleurs, une vingtaine ont décidé de s'affilier et m'ont élu président. Le syndicat a été fondé le 25 janvier 2008. Le 4 février, j'ai signalé à un juriste de l'entreprise que je souhaitais rencontrer le directeur pour lui signifier officiellement l'existence du syndicat... et le 6 février, j'étais licencié, à peine quatre mois après mon engagement.*

*C'est le deuxième emploi que je perds en l'espace de quatre mois en raison de mon engagement syndical. Nous vivons actuellement grâce au revenu de mon épouse, mais ce n'est pas tenable à moyen terme, je dois absolument retrouver un travail. Je continue à soutenir le syndicalisme car il est dans ma nature de vouloir aider les autres, mais mon épouse ne me soutient plus du tout en ce sens".*

Depuis cette interview, réalisée le 5 mars 2008, la solidarité syndicale a heureusement permis à Malkhaz de retrouver un emploi dans une entreprise ouverte au dialogue social.



La Banque mondiale encourage les réformes néo-libérales dans le monde, et les travailleurs géorgiens en sont indirectement les victimes



Gocha Aleksandria, vice-président de la GTUC



→ Zviad Nikolaishvili



dait aux contremaîtres de les harceler, par exemple en les prenant en photo s'ils utilisaient leur téléphone portable ou s'ils faisaient une sieste durant la pause de midi. Il utilisait toutes les ficelles pour les menacer de licenciement". L'un des délégués syndicaux, Malkhaz Akhalaua, a démissionné à la suite de ces pressions (voir encadré en page 3).

Face à cette répression, la confédération GTUC a demandé l'aide de la CSI afin d'obtenir un soutien du syndicat d'Heidelberg en Allemagne. Celui-ci s'est empressé de contacter la direction générale du groupe, qui a recommandé à RustavCement de cesser ses pratiques antisyndicales. "Depuis lors, le directeur a cessé d'harceler directement nos membres, mais il continue à dire à ses contremaîtres d'influencer les travailleurs pour qu'ils ne s'affilient pas", explique Gocha Daushvili, président du bureau de la GTUC à Rustavi. Cette pression, conjuguée à des allusions fréquentes aux licenciements vécus dans d'autres entreprises, suffit actuellement à maintenir le syndicat en veilleuse.

### 20.000 membres perdus

La mort à petit feu du syndicat des travailleurs du port de Poti, au bord de la mer Noire, est un exemple encore plus flagrant de l'évolution vers l'anti-syndicalisme depuis l'adoption du nouveau code du travail (voir article ci-dessous). "Au total, dans toute la Géorgie, nous avons perdu environ 20.000 membres en raison du harcèlement et des

licenciements facilités par ce code du travail, estime Irakli Petriashvili. Dans une usine de métallurgie de la ville de Zestaponi par exemple, nous étions en conflit depuis plusieurs années avec la direction qui avait créé son syndicat jaune. La moitié des travailleurs avait rejoint ce syndicat, les autres étaient restés chez nous. Peu après l'entrée en vigueur du nouveau code du travail, l'employeur a clairement signifié aux travailleurs qu'il pouvait désormais les licencier très facilement... Sept mois plus tard, le syndicat affilié à la GTUC était mort dans cette entreprise. Nous avons perdu 5.000 membres, tous effrayés par les menaces de perdre leur emploi".

La GTUC lutte inlassablement pour convaincre le gouvernement géorgien de renoncer à sa politique ultra-libérale, mais elle se heurte à plusieurs lobbies en sens inverse, dont celui de grandes institutions financières internationales. Gocha Aleksandria: "Dans son rapport «Doing Business» qui compare la facilité de faire des affaires dans 178 pays, la Banque mondiale a classé la Géorgie au quatrième rang des «performances» sur la facilité d'embauche de travailleurs. En établissant un classement basé sur de tels critères, la Banque mondiale encourage les réformes néo-libérales dans le monde, et les travailleurs géorgiens en sont indirectement les victimes à travers l'adoption d'un tel code".

(1) Le système de préférences généralisées consiste à permettre aux produits manufacturés et à certains produits agricoles exportés par les pays en voie de développement d'accéder au marché communautaire européen en exonération totale ou partielle des droits de douane. Le SPG+ fournit des incitations spéciales pour les pays qui ont intégré les principales conventions internationales, notamment celles relatives aux droits sociaux.

## Acharnement antisyndical au port de Poti

La ville de Poti, sur la Mer Noire, se distingue par l'anti-syndicalisme extrême des dirigeants de son port. En un peu plus d'un an, le nombre de travailleurs affiliés à son syndicat a dégringolé de 1.200 (sur une main-d'œuvre de 1.300 personnes) à 20. Le nouveau code du travail est passé par là...

**L**es premiers licenciements sans justification ont eu lieu en juillet 2006, juste après l'entrée en vigueur du nouveau code du travail, se rappelle Eduard Korkia, président du syndicat du port de Poti. Ils ne visaient pas directement les délégués syndicaux mais dès ce moment, une partie des travailleurs ont commencé à avoir peur de perdre leur emploi, à ne plus soutenir ouvertement le syndicat. Ils attendaient de connaître l'issue de notre conflit avec la direction pour s'engager davantage. Celle-ci n'a cessé de nous attaquer depuis. En décembre 2006, elle a par exemple refusé de maintenir le système de retenue des cotisations syndicales des salaires, ce qui a fait chuter notre nombre de membres payants".

Encouragée par la législation du travail ultra-libérale, la direction du port a multiplié ses attaques contre toute forme de dialogue social. Vakhtang Tirkia, vice-président du syndicat du port de Poti: "Le directeur, Lasha Akhaladze, a mis fin unilatéralement le 1er janvier 2007 à la convention collective, alors qu'un de ses articles stipulait qu'elle reste en vigueur «par défaut» jusque la prochaine négociation collective. Dès ce moment, il n'a plus répondu à aucune de nos lettres, que celles-ci concernent des revendications, une proposition de réunion ou encore une demande de permettre à quelques travailleurs d'assister à un séminaire organisé avec la CSI à Poti en août 2007".

Selon les témoignages des syndicalistes, les autorités

du port de Poti ont utilisé leurs services de sécurité pour menacer les travailleurs de la perte de leur emploi si ceux-ci soutiennent le syndicat. Cette traque antisyndicale a probablement un lien avec la volonté de faire de Poti une zone franche dès ce mois de mai 2008. Fin 2007, les dirigeants du syndicat ont tenté de redonner vie à leur mouvement. "Le 15 octobre 2007, alors que le processus de soumission de candidats dans le cadre de la privatisation du port avançait à grand pas, nous avons réuni une soixantaine de travailleurs durant la pause de midi. Notre objectif était de parler avec eux de nos revendications (une hausse des salaires avant l'arrivée du nouvel investisseur, une garantie de conserver les emplois, ...) et de montrer à l'employeur que nous demeurons soutenus par une base de travailleurs", explique Eduard Korkia. Le syndicat envoie à la direction une lettre expliquant ces revendications et demandant une réponse dans les dix jours. Vakhtang Tirkia: "Au lieu de recevoir une réponse, cinq responsables syndicaux ont été licenciés le 25 octobre. Nous ne savions pas que notre réunion du 15 octobre avait été filmée discrètement par des personnes proches de la direction. La direction n'a pas osé licencier tous les participants à la réunion, mais à l'aide des enregistrements vidéo, elle a identifié les syndicalistes les plus actifs afin de s'en débarrasser".

Signer ou être licenciés



Vakhtang Tirkia, Mamuka Shengelia et Eduard Korkia ont tout fait pour maintenir en vie le syndicat des travailleurs du port de Poti, malgré l'acharnement antisyndical des autorités.  
→ S.G

Beaucoup de travailleurs se sont posés des questions suite à ces licenciements. La direction a tenté de les rassurer en demandant à chacun de signer une lettre qui, soi disant, demandait leur réintégration. "En réalité, la plupart des travailleurs n'ont pas pu lire la lettre, indique Mamuka Shengelia, membre du comité de direction du syndicat du port: des représentants de l'employeur leur demandaient de signer une feuille blanche attachée à la lettre, mais ils leur mettaient la pression pour qu'ils signent rapidement, sans lire tous les détails. Or, s'il se trouvait bien à la fin de la lettre une demande de réintégrer les cinq travailleurs licenciés, les paragraphes précédents étaient antisyndicaux. Il y était écrit par exemple que comme la direction fait tout en faveur des travailleurs, il n'est pas besoin de syndicat. 800 travailleurs ont signé cette lettre. Parmi ceux qui ont refusé, certains se sont vus présenter une lettre de licenciement, la direction leur faisant clairement comprendre qu'ils risquaient d'être virés. Onze travailleurs qui ont refusé de signer ont d'ailleurs été licenciés le 1er décembre, sans explication officielle".

Face à ces agressions antisyndicales répétées, deux dirigeants du syndicat du port décident d'entamer une grève de la faim, d'autant que la direction avait décidé d'interdire l'accès au bureau syndical situé dans l'un des bâtiments du port. Eduard Korkia était l'un d'eux: "Nous avons entamé

notre grève de la faim devant le bâtiment. Nous demandions de pouvoir rencontrer le directeur du port, d'obtenir la réintégration des cinq syndicalistes licenciés, de recevoir une réponse concernant notre lettre de revendications et de pouvoir réintégrer notre local syndical. Au bout de quatre jours de jeûne, et avec l'aide du président de la GTUC qui s'était déplacé à Poti pour rencontrer certains cadres du port, nous avons obtenu une satisfaction partielle à ces demandes. La direction a notamment promis de réengager les cinq syndicalistes si elle ne trouvait chez eux aucun antécédent de délinquant. A ce jour cependant, aucun d'entre eux n'a pu être réengagé. Seuls deux des onze travailleurs qui ont perdu leur emploi lors de la deuxième vague de licenciements ont été réintégrés".

Les syndicalistes du port de Poti espèrent que la privatisation débouchera sur son acquisition par un employeur moins fermé au dialogue social. Début avril, ils ont perdu l'action en justice qu'ils avaient intentée contre la direction actuelle pour exiger la réintégration des syndicalistes licenciés. Ils continuent à recevoir le soutien de la CSI, qui a plusieurs fois exhorté le gouvernement à intervenir pour que les responsables syndicaux licenciés arbitrairement à Poti soient réintégrés à leurs postes.



## Des "ateliers de sueur" dans le Caucase

Horaires démesurés, salaires indignes, conditions de travail extrêmement rudes ; de grandes marques internationales de la confection profitent des faibles coûts de production dans ce pays relativement proche de leurs marchés. Les syndicats géorgiens tentent une parade.



→ S.G

Lorsqu'Irakli Petriashvili, président de la confédération LGTUC, arrive ce soir du 7 mars à Batumi, ville portuaire sur la mer Noire, après six heures de route depuis Tbilissi, il n'a guère le temps de se reposer : une soixantaine de travailleuses de trois usines de confection de la région l'attendent dans le local syndical de Batumitex, la plus grande de ces usines. Il serre la main de chacune d'elles, boit un verre d'eau, et la discussion s'enclenche. *"Je travaille de 9h à 22h, debout, à soulever un fer à repasser de 3 kilos, pour un salaire de 260 lari par mois (113 euros). C'est trop peu pour un travail qui affecte ma santé. L'été, la chaleur est insupportable dans les ateliers de repassage"*, entame une jeune femme employée par Batumitex, qui produit notamment pour la marque prestigieuse Marks & Spencer. *"Chez nous, l'employeur ferme les portes à la fin de la journée pour nous empêcher de quitter le travail si nous n'avons pas avancé assez vite"*, poursuit une travailleuse de l'usine Georgia-Karsa, dont le propriétaire est turc. *Il ferme à clé les portes des toilettes, nous n'avons le droit d'y aller que durant deux périodes de cinq minutes par jour. Vous imaginez la file à ce moment? Si vous n'êtes pas dans les premières, vous devez attendre la deuxième "pause-toilette" pour pouvoir y aller"*.

Durant près d'une heure, le président du GTUC écoute les plaintes des travailleuses, expose les stratégies syndicales qu'il est possible de mettre en œuvre pour les aider. Vient

ensuite le moment de la visite des ateliers de Batumitex. Il est 21h30, mais les départements "contrôle de la qualité", "repassage" et "emballage" de l'usine tournent encore à plein régime car une commande importante doit partir le soir même. Pendant qu'Irakli Petriashvili dialogue avec un employeur nerveux mais ouvert au dialogue social (la quasi-totalité des 1.040 employés de l'usine sont syndiqués), nous déambulons parmi les travailleuses. Lorsque nous sommes un peu éloignés du patron, les langues se délient et dénoncent les heures supplémentaires imposées. *"Très souvent, nous enchaînons sur une journée des temps de travail qui devraient être pris en charge par deux équipes différentes"*, explique une travailleuse âgée d'environ 50 ans. *La semaine dernière, je n'ai pu rentrer chez moi à 18h qu'à une seule reprise, les autres jours il était systématiquement 21 ou 22h. Dans ces conditions, je n'ai plus la possibilité de préparer un dîner pour mes enfants. Les heures supplémentaires sont payées 50% de plus, mais je ne veux plus de cet argent, je veux pouvoir vivre normalement"*.

### Jusque 20 heures par jour au travail

Chito Antadze, présidente du syndicat de Batumitex, confirme les dires de cette travailleuse: *"Beaucoup de travailleuses sont exténuées. Notre syndicat a conclu un accord avec la direction stipulant que toute la main-d'œuvre doit pouvoir bénéficier d'au moins deux week-ends de congé par*



**Nous voulons lutter pour améliorer notre situation, mais il faut absolument que Marks & Spencer continue à passer commande ici, nous ne pouvons nous permettre de perdre notre seule possibilité d'emploi"**



mois, mais elle ne respecte pas cet accord. Des quotas de production sont fixés, et certaines doivent parfois travailler jusque 20 heures par jour pour les atteindre. Si elles n'atteignent pas leur quota, la direction essaie de ne pas leur payer les heures supplémentaires, mais notre syndicat est vigilant à ce sujet".

La cadence de travail a pris une telle ampleur depuis la fermeture d'une usine à Bursa, en Turquie. "Les commandes de cette usine ont été transférées chez nous, et le temps accordé aux travailleuses pour chaque étape du processus de production a été divisé par deux, indique Manoni Japaridze, vice-présidente du syndicat de Batumitex. Pour l'employeur, il est sans doute plus rentable de payer des heures supplémentaires à ses travailleuses de jour, même en les payant 1,5 fois le prix normal, que d'engager une deuxième équipe qui les relayerait en soirée. Il n'est en effet pas certain d'obtenir constamment un niveau de commande qui justifie l'emploi à temps plein d'une deuxième équipe. Les périodes les plus dures pour les travailleuses correspondent aux changements de modèle, lorsqu'elles doivent apprendre rapidement à confectionner un nouveau vêtement".

#### "Je démissionnerais s'il y avait une alternative"

Selon le syndicat, Batumitex recevrait à peine 1 lari (0,43 euro) pour une robe qui sera vendue plus de 40 euros en Europe occidentale. Des prix aussi bas pourraient expliquer pourquoi le salaire moyen n'est que de 160 laris (70 euros) pour un horaire de 42 heures par semaine (en dehors des heures supplémentaires). "L'employeur ne nous laisse

pas le choix de refuser les heures supplémentaires, il y a toujours des commandes à terminer dans des délais excessivement serrés, reprend une employée du département "repassage" de Batumitex. S'il existait d'autres emplois, je démissionnerais immédiatement, d'autant que l'évolution du salaire est loin de correspondre à celle du coût de la vie, mais il n'y a rien d'autre à Batumi. Nous voulons lutter pour améliorer notre situation, mais il faut absolument que Marks & Spencer continue à passer commande ici, nous ne pouvons nous permettre de perdre notre seule possibilité d'emploi".

À côté des négociations pour de meilleurs horaires et de meilleurs salaires, le syndicat de Batumitex se bat pour obtenir de la direction qu'au moins une partie des travailleuses chargées du contrôle de la qualité et du repassage puisse s'asseoir en travaillant, fût-ce à tour de rôle. Irakli Petriashvili parvient d'ailleurs à arracher une promesse verbale en ce sens de la part de l'employeur. Pendant ce temps, des travailleuses nous expliquent qu'elles n'ont jamais rencontré d'auditeur qui aurait pu être envoyé par les acheteurs pour vérifier leurs conditions d'emploi et de travail. Elles aimeraient se confier davantage, mais le patron est visiblement las de les entendre se plaindre, et les somme de recommencer immédiatement à travailler.

La visite de l'usine se termine à 22h15, des dizaines de travailleuses sont encore à pied d'œuvre, cela fait plus de 13 heures qu'elles sont dans l'usine. Demain, c'est le 8 mars, Journée internationale des femmes, que la GTUC célébrera par une manifestation dans les rues de Batumi. . .

## Forcer le dialogue

L'aide des dirigeants de la confédération GTUC est souvent la bienvenue lorsqu'il s'agit de créer des syndicats dans les usines situées loin de la capitale, Tbilissi. Plus aguerris aux stratégies syndicales modernes, ces dirigeants peuvent aussi plus facilement collaborer sur le plan international quand des employeurs répriment la syndicalisation. Ce soutien direct de la confédération aux syndicats de la base a notamment porté ses fruits en mars dernier, à Batumi, capitale de la république autonome d'Adjara. Cinq travailleurs de l'usine de confection Georgia Karsa voulaient créer un syndicat, une cinquantaine d'autres étaient prêts à s'y affilier, mais l'employeur s'obstinait à répondre qu'il n'y avait pas besoin de syndicat dans son entreprise. Sa position s'est encore durcie lorsque, le 10 mars, la grande majorité de ses travailleurs a organisé une manifestation devant les portes de l'usine, pour exiger entre autres la reconnaissance du syndicat. Le patron refusait toujours de dialoguer avec les délégués choisis par ses travailleurs, mais il a accepté une rencontre avec les dirigeants de la GTUC. Petit à petit, un début de dialogue a été possible.

"Il aura cependant fallu l'intervention du président de la Chambre de commerce de la république autonome d'Adjara pour que l'employeur accepte d'entrer dans un véritable dialogue social avec les délégués syndicaux élus dans son usine, explique Gocha Aleksandria, vice-président de la GTUC, qui participait aux négociations chez Georgia Karsa. Nous devons souvent passer beaucoup de temps à faire comprendre aux employeurs que l'existence d'un syndicat ne signifie pas qu'ils seront confrontés à toute une série de grèves sauvages. Lorsque le patron de Georgia Karsa en a été convaincu, il a accepté de dialoguer avec sa délégation syndicale. Plusieurs revendications des travailleurs ont pu être satisfaites, dont la possibilité de terminer la journée de travail à des heures normales".

Dans un pays à la législation aussi ultra-libérale que la Géorgie, la reconnaissance d'un syndicat ne signifie toutefois pas la fin des ennuis pour les délégués syndicaux, puisqu'ils peuvent être licenciés à tout moment et sans justification. Ainsi, dans le cas de Georgia Karsa, deux déléguées syndicales ont été licenciées, et seule l'une d'elles a pu obtenir sa réintégration. Dans une autre usine de textile de la région, BTM, située à Khelvachauri, ce sont neuf syndicalistes qui ont été licenciés malgré la fondation officielle de leur syndicat, en mars dernier. Gocha Aleksandria: "Le syndicat de BTM a demandé l'aide du vice-maire de la municipalité de Khelvachauri, M. Levan Abashize, pour faciliter le dialogue social et obtenir la réintégration de ces syndicalistes. Celui-ci a répondu que ces neuf travailleuses méritaient d'être licenciées car elles devaient respecter l'employeur et ne pas s'impliquer dans des activités syndicales".



# La grève de la faim comme ultime recours

Syndicats jaunes, harcèlements, licenciements... Les travailleurs géorgiens doivent souvent affronter tout l'arsenal de l'anti-syndicalisme avant d'obtenir un dialogue social. Certains vont jusqu'à mener des grèves de la faim pour se faire entendre.

**A** la fin des années 90, le rachat de Telasi (la société de distribution de l'électricité pour la région de Tbilissi) par la multinationale américaine AES a bien failli sonner le glas de son syndicat. "Quelques mois après le rachat, la nouvelle direction de Telasi avait annoncé sa volonté de licencier quelque 630 travailleurs, explique Malkhaz Ghoniashvili, président du syndicat de Telasi. Une nouvelle délégation syndicale a été élue et elle est parvenue à sauver les emplois de 420 d'entre eux. Dès ce moment, la direction a commencé à chercher noise aux travailleurs, se servant de prétextes aussi futiles qu'un retard de cinq minutes pour justifier un licenciement. Elle poussait par ailleurs les 1.300 travailleurs membres du syndicat (sur une main-d'œuvre totale de 2.000 personnes) à se désaffilier. Nous avons tenu bon, et nous avons contre-attaqué en présentant à la direction une liste de dix revendications. Face au refus du directeur, le président du syndicat de Telasi à cette époque, Irakli Petriashvili (l'actuel président de la GTUC), a entamé une grève de la faim en compagnie de plusieurs autres membres de la délégation syndicale. Après six jours de jeûne, des négociations au finish ont abouti à l'acceptation de neuf des dix revendications, elles ont été intégrées dans la convention collective".

## Améliorations obtenues

Encouragés par ce succès, 700 travailleurs supplémentaires se sont affiliés et à l'heure actuelle, sur un total de 2.202 travailleurs de Telasi, seuls 103 ne sont pas membres du syndicat. Cette importante représentation permet à la délégation syndicale de maintenir son efficacité dans la protection de ses membres, même après l'entrée en vigueur d'un code du travail très défavorable aux droits des travailleurs (voir page 2). Malkhaz Ghoniashvili: "La direction avait pourtant tout fait pour empêcher ce renforcement des effectifs syndicaux : peu après l'acceptation de la grande majorité de nos revendications, AES a dépensé des sommes folles pour payer des briseurs de syndicats qui ont essayé de susciter la création d'un syndicat russe, sans succès. Telasi a ensuite été racheté par un groupe russe qui respecte davantage le dialogue social, entre autres parce que sa direction connaît la force dont nous avons pu faire preuve dans le passé. Elle prend du temps à négocier sur de nouvelles revendications, mais le dialogue existe. Malgré le nouveau code du travail, nous avons pu améliorer de nombreux points, notamment en ce qui concerne les augmentations de salaire, le nombre de jours de congé et la durée du congé de maternité".

La grève de la faim menée à Telasi a donné des idées à d'autres syndicats confrontés à de grandes difficultés, notamment dans le port de Poti (voir page 4). En février 2008, ce sont le président et le vice-président du syndicat du métro de Tbilissi qui ont défrayé la chronique en entamant un jeûne pour appuyer plusieurs revendications. Besik Kharatishvili, président de ce syndicat, explique ce qui les a menés à entamer une action aussi radicale: "Nous discutons depuis cinq jours avec la direction pour obtenir notamment une hausse des salaires et un allongement de la durée des contrats de travail, mais nous n'arrivions à rien. Nous avons préféré entamer cette grève de la faim plutôt qu'organiser une grève générale du métro qui aurait pris



Les dirigeants du syndicat du métro de Tbilissi ont utilisé la grève de la faim pour obtenir une hausse des salaires sans prendre les usagers en otage. → Zviad Nikolaishvili

toute la population de Tbilissi en otage et aurait terni l'image des syndicats. Nous nous sommes placés dans une station de métro pour entamer ce mouvement, et les médias sont directement arrivés pour couvrir notre action. Trois heures après le début de notre grève de la faim, nous obtenons satisfaction sur plusieurs revendications essentielles: le salaire des travailleurs gagnant le moins augmente de 15 à 17%, celui des travailleurs gagnant le plus augmente de 2 à 3%, ce qui permet de réduire la différence salariale entre employés et ouvriers du métro. Nous avons également obtenu que le contrat de travail passe d'une durée d'un an à deux ans, et une autre augmentation salariale pour les personnes effectuant les travaux les plus durs".

Selon Besik Kharatishvili et le vice-président du syndicat du métro, George Khitalishvili, le soutien de tous leurs membres a été décisif pour obtenir un succès si rapide: "Si nous n'avons pas dû nous abstenir de manger très longtemps pour obtenir ces avancées, c'est sans doute parce que l'employeur a bien compris que nous avons le soutien de tous les travailleurs, qui comptaient se relayer auprès de nous afin de nous soutenir durant notre jeûne". Les travailleurs du métro soutenaient d'autant plus leurs dirigeants syndicaux



que ceux-ci ont contribué à sauver beaucoup d'emplois ces dernières années. *"Lorsque nous avons été élus en mars 2006, le syndicat était mal en point, 1.000 travailleurs avaient été licenciés en janvier et février. Dans les mois qui ont suivi notre élection, nous sommes parvenus via des actions en Justice à obtenir la réintégration de 300 d'entre eux. Nous avons également pu faire passer le salaire moyen des travailleurs du métro de 280 à 437 liras (de 120 à 190 euros)".*

### Séquelles physiques

L'issue positive des grèves de la faim menées par les syndicalistes de Telasi et du métro ne doit toutefois pas faire d'un tel jeûne un moyen de pression régulier, car les risques pour la santé sont importants. *"Une grève de la faim n'est utilisée qu'en dernier recours, quand il n'y a vraiment plus aucune alternative pour se faire entendre. La grève de la faim que j'ai menée chez Telasi a contribué à convaincre l'employeur d'abandonner ses positions, mais elle m'a causé des ennuis de santé qui persistent encore à ce jour. Je souffre d'ulcères à l'estomac qui nécessitent un traitement médicamenteux",* indique Irakli Petriashvili.

## Premiers résultats prometteurs dans l'organisation de l'informel

**Environ deux tiers de la population active de la Géorgie se composent de personnes auto employées. La GTUC n'a pas le choix: elle doit tenter de les organiser si elle veut être représentative de l'ensemble des travailleurs.**

**E**n Géorgie comme dans de nombreux pays, les travailleurs auto employés sont une main-d'œuvre très peu syndicalisée. Il est difficile pour les syndicats traditionnels de contacter ces centaines de milliers de travailleurs isolés, et encore plus difficile de les impliquer dans des actions collectives. La création en décembre 2007 du "Syndicat des travailleurs auto employés et des travailleurs du commerce" montre cependant la volonté de la GTUC de relever ce défi. Le nouveau syndicat se concentre actuellement sur les commerçants occupant les grands marchés permanents, qui sont plus facilement atteignables que les marchands plus isolés, mais il a l'ambition de s'étendre pour atteindre un maximum de travailleurs auto employés. Les premiers résultats sont encourageants: en trois mois, pas moins de 2.500 travailleurs se sont affiliés au syndicat rien que pour la région de la capitale, Tbilissi.

Zaza Agladze, Président du Syndicat des travailleurs auto employés et des travailleurs du commerce, explique pourquoi l'économie informelle a pris une telle ampleur en Géorgie: *"Ce développement date de l'indépendance de la Géorgie. Du temps de l'URSS, les différentes étapes de production d'un bien, par exemple une voiture, se déroulaient souvent dans des usines situées dans des républiques différentes. Beaucoup de ces usines n'étaient plus interconnectées après le démantèlement de l'URSS, et ont fini par fermer. Des milliers de personnes ont perdu leur emploi, un grand nombre d'entre elles ont dû créer leur propre travail pour survivre. Cette tendance s'est aggravée durant et après la guerre civile qui a frappé la Géorgie au début des années 90. Or, le gouvernement n'offre pas de sécurité sociale à ceux qui sont sans emploi. En 2007, il y avait 1,4 millions de personnes auto employées en Géorgie, dont 100.000 dans le seul domaine des marchés publics".*

### Expliquer le BA-BA du syndicalisme

Dès sa création, le syndicat a commencé à distribuer des brochures sur les marchés afin d'inciter les marchands à s'affilier. *"Il faut parler à chaque travailleur et travailleuse pour les convaincre de devenir membres, leur expliquer le BA-BA de l'action collective, ce qui prend beaucoup de temps et d'énergie, indique Zaza Agladze. Dès que nous recrutons cinq personnes sur un lieu de travail, nous essayons*

*de désigner un meneur qui se chargera notamment de recruter davantage. Et dès que nous atteignons 100 personnes, un comité est élu. En cas de problème, chaque membre peut appeler une ligne directe où l'une des employées du syndicat prendra note de ce qui se passe et nous contactera s'il y a urgence".* Le syndicat ne demande pas encore de cotisation à ses membres, il attend d'obtenir ses premiers résultats tangibles pour franchir cette étape.

L'un des premiers objectifs du syndicat est d'aider ces travailleurs à obtenir un véritable statut. *"Les taxes payées par les travailleurs et travailleuses auto employés représentent 25% du budget du gouvernement, mais ils ne reçoivent quasiment aucune sécurité sociale en retour, explique Zaza Agladze. Nous voulons par exemple lutter pour améliorer leur pension: un complément à la pension de base est calculé en fonction du nombre d'années où l'on a été employé... Mais ces années ne sont pas comptabilisées si l'on a travaillé dans l'économie informelle, même si l'on s'est démené durant 10 ou 15 ans pour survivre tout en payant ses taxes ».*

### "Ils n'osent pas protester individuellement"

Manana Gakharia, déléguée syndicale du marché de Lilo, le plus grand marché de la région de Tbilissi avec ses 5.000 travailleurs, veut susciter une prise de conscience face à ces injustices: *"Les travailleurs de ce marché ont pris le risque d'emprunter pour démarrer leur activités, ils paient leurs taxes sur le revenu comme s'ils étaient des salariés, mais ils n'en retirent pas les mêmes bénéfices. Ils n'osent pas protester individuellement car ils pourraient perdre leur emplacement sur le marché. Ensemble, réunis sous la bannière d'un syndicat, il est possible de communiquer ses doléances aux plus hautes autorités. Nous entamons aussi un dialogue avec la direction du marché, qui nous soupçonnait initialement d'être militants d'un parti politique, mais qui a ensuite compris notre démarche. Nous n'avons pas encore obtenu de résultat spectaculaire car le syndicat n'existe que depuis quelques semaines, mais si le nombre de nos membres continue à croître de la sorte, nous pourrions avancer".*

Les travailleurs du marché demandent aussi au nouveau syndicat de lutter contre certaines pratiques abusives.



**Les vendeurs n'osent pas protester individuellement car ils pourraient perdre leur emplacement sur le marché**



**Manana Gakharia, déléguée syndicale du plus grand marché de la région de Tbilissi**



→ Zviad Nikolaishvili



Zaza Agladze: "La moindre erreur administrative peut être sanctionnée par de lourdes amendes, à tel point que l'on parle de "corruption officielle". Par exemple, le marchand qui ne remet pas de ticket de caisse à un client reçoit une amende de 500 laris (220 euros) à la première infraction, et de 1.000 à la deuxième, ce qui équivaut souvent à plusieurs mois de revenus. Or, certains marchands n'ont guère d'éducation, ils ont de la peine à utiliser ce système de tickets qu'ils n'ont jamais connu. Il faut davantage de flexibilité. Et puis, ce système n'est pas au point: un marchand doit payer une taxe en fonction du montant indiqué sur le

ticket, mais si un client ramène ensuite la marchandise, par exemple parce qu'elle est défectueuse, le marchand n'a pas la possibilité de se faire rembourser la taxe. Les vendeurs de biens de seconde main souffrent aussi de tracasseries administratives: ils sont obligés de stocker durant un mois leurs marchandises avant de pouvoir les vendre, le temps que l'administration vérifie toute une série de choses. Ils peuvent perdre pas mal d'argent au cours de cette période car les prix fluctuent chaque jour, tout comme le cours du dollar. Beaucoup de nos membres se plaignent aussi de devoir payer leur emplacement sur le marché même lorsqu'ils sont en congé".



Zaza Agladze, Président du Syndicat des travailleurs auto employés et des travailleurs du commerce, consacre beaucoup d'énergie à convaincre les travailleurs de l'informel de s'affilier à son organisation. → Zviad Nikolaishvili

## Commerçant, taximan et dresseur de chiens

Armen, 38 ans et père de trois enfants, loue un emplacement pour son petit commerce de vêtements sur le marché de Lilo, dans la périphérie de Tbilissi. Il vient de s'affilier au Syndicat des travailleurs auto employés et des travailleurs du commerce. Son témoignage illustre la précarité et la pauvreté des centaines de milliers de travailleurs auto employés en Géorgie. "Lorsque j'ai terminé mes études universitaires en électronique, il n'y avait pas d'emploi en Géorgie, c'était la période de la guerre civile, avec beaucoup d'instabilité. Je travaille sur ce marché depuis huit ans en compagnie de ma mère et parfois de mon frère et de ma soeur. Je me déplace régulièrement en Turquie pour acheter les vêtements que je vends sur ce marché. Lorsque j'ai payé mes frais de déplacement, de douane et les 235 laris (103 euros) de location de mon emplacement, il me reste un bénéfice variant de 250 à 300 laris par mois. Le marché n'étant ouvert que trois jours par semaine, de 7 à 15h, je consacre le reste du temps à d'autres petits boulots qui m'aident à nourrir ma famille, comme chauffeur de taxi ou dresseur de chiens. C'est indispensable car nous ne recevons aucune allocation pour l'éducation de nos enfants, et la pension de ma mère n'est que de 65 par mois (28 euros), même si elle a travaillé durant 50 ans".



# Collaboration BIT-syndicats pour mieux protéger les migrants

Des centaines de milliers de Géorgiens ont fui la pauvreté pour tenter leur chance à l'étranger. Mal régulée, cette migration engendre souvent des situations d'exploitation. Un projet cogéré par le BIT va impliquer les syndicats géorgiens dans une meilleure protection des migrants.

D'un côté, les statistiques qui réjouissent le gouvernement, comme une croissance économique d'environ 12% en 2007. De l'autre, la réalité au quotidien de la population géorgienne: les deux tiers de la population active dans l'économie informelle; un chômage de 13,6%; une pension minimale d'à peine 70 laris (30 euros). Et puis un coût de la vie sans cesse galopant, avec des salaires qui sont loin de suivre la même hausse. Nodar Qoqiashvili, analyste de la confédération syndicale GTUC: "Sur les dix dernières années, le prix de l'électricité a augmenté de 500%. Rien qu'en 2007, le prix du gaz a grimpé de 50%, celui de l'eau de 100%. Nous achetons notre énergie à la Russie, qui a certes tendance à augmenter ses prix pour ses clients du monde entier, mais Moscou applique aussi quelques hausses particulières à la Géorgie pour des raisons politiques". Les tensions importantes avec la Russie ont également engendré un embargo économique de Moscou sur les produits d'exportation géorgiens.

Cette situation économique difficile a poussé des centaines de milliers de Géorgiens à quitter leur pays ces dernières années. Les statistiques concernant le nombre de migrants sont vagues, avec des estimations allant de 300.000 à 1 million de Géorgiens partis à l'étranger (sur une population totale de 4,3 millions de personnes). Le BIT collabore actuellement avec le gouvernement géorgien pour améliorer sa façon d'estimer les migrations, mais un sondage récent donne une autre indication de l'ampleur du phénomène migratoire: "L'année dernière, une étude a sélectionné par hasard 300 foyers géorgiens à Tbilissi. 80% d'entre eux avaient une personne de leur famille ou quelqu'un qu'ils connaissaient à l'étranger", indique Zsolt Dudas, chef conseiller technique au bureau du BIT de Tbilissi.

La principale destination des migrants géorgiens est la Russie. Viennent ensuite des pays ou régions comme la Turquie, la Grèce, les pays baltes, l'Europe occidentale ou encore le Golfe persique. Il s'agit avant tout d'une migration de travailleurs et travailleuses peu qualifiés (travail domestique, construction, agriculture, ...). En l'absence de statistiques fiables sur le nombre de migrants, il est impossible de savoir combien d'entre eux tombent dans des situations d'exploitation, voire de trafic dans les pays de destination. La difficulté à migrer légalement et le manque d'information sur le pays de destination alimentent la vulnérabilité de nombreux Géorgiens à l'étranger. "La migration illégale n'est pas en tant que telle un trafic, mais l'une est souvent la cause de l'autre, explique Zsolt Dudas. Par exemple, les travailleuses domestiques géorgiennes ont le droit de rester un certain nombre de mois dans tel ou tel pays. La dépendance commence souvent après cette période, l'employeur lui dira "tu ne peux plus rester, mais je t'y autorise... cependant, j'ai une faveur à te demander". Une porte ouverte à une exploitation qui s'aggrave, notamment de nature sexuelle".

## Impliquer les syndicats pour couvrir tout le pays

Le BIT et la GTUC entament actuellement un projet de coopération pour limiter au maximum l'exploitation de

migrants. Zsolt Dudas: "Nous allons organiser conjointement cet été des formations pour les migrants potentiels. Différents manuels seront produits sur les pays de destination, avec des infos très directes et simples expliquant ce qu'est un contrat de travail standard, quels sont les problèmes potentiels, les procédures, les différentes façons d'obtenir d'autres infos, etc. Le BIT et d'autres agences internationales offrent aussi des formations aux syndicats géorgiens, car les questions de trafic sont nouvelles pour eux. L'un des avantages de collaborer avec les syndicats est que les formations redescendent vers la base, que les participants forment leurs propres membres. Nous envisageons de les impliquer dans des études sur le phénomène migratoire, entre autres parce que car les syndicats sont présents dans tout le pays". A terme, ces formations pourraient profiter également à de futurs migrants venus en Géorgie, notamment dans un secteur de la construction en plein boom mais qui pourrait à l'avenir manquer de bras, vu le départ de ses ouvriers vers des pays offrant de meilleurs salaires.

## Réguler les agences d'emploi privées

Le BIT souhaite également impliquer les syndicats géorgiens dans la surveillance des agences d'emploi qui recrutent et facilitent le départ des migrants. "Actuellement, elles ne sont soumises à aucune autorégulation, elles ne doivent rendre aucun compte, regrette Zsolt Dudas. Or, si ces agences sont régulées, on réduit le risque qu'elles se rendent complices de trafic. Ce sont elles qui déterminent le coût qu'elles demandent aux travailleurs. Ils sont parfois excessifs, s'élevant jusque 50% du salaire du prochain mois. Pour le BIT, ces frais devraient être régulés, raisonnables et payés par l'employeur. Comme il n'y a plus d'inspection du travail en Géorgie, une partie de la régulation des agences d'emploi privées pourrait être effectuée par les syndicats".

Côté syndical, la GTUC est enthousiaste pour tous ces projets. Elle cherche également à développer une meilleure collaboration avec les syndicats des pays de destination. "Une personne employée par le syndicat grec GSEE est déjà le point de contact pour les migrants géorgiens, elle va aussi mener une étude sur ces migrants, leurs conditions de travail, les principaux secteurs où ils travaillent, etc. Nous collaborons en ce sens également avec le syndicat turc Hak-Is. Nous espérons développer ces partenariats avec les syndicats d'autres pays de destination", indique Gocha Aleksandria, vice-président de la GTUC.



→ Zviad Nikolaishvili



L'un des avantages de collaborer avec les syndicats est que les formations redescendent vers la base, que les participants forment leurs propres membres



Zsolt Dudas, chef conseiller technique au bureau du BIT de Tbilissi

# Attaque contre l'unité syndicale dans les écoles

Un syndicat jaune créé par des directeurs d'établissements scolaires sème la zizanie dans les rangs des enseignants.



→ Zviad Nikolaishvili

L'une des plus grandes fédérations syndicales géorgiennes, le Syndicat libre des enseignants et des scientifiques (ESFTUG), est dans la tourmente depuis le début de cette année. En cause: la création d'un syndicat jaune qui reçoit l'aide de certaines autorités. "Ce syndicat a été créé par des directeurs d'école qui prétendent vouloir défendre les enseignants, explique Maia Liparteliani, juriste de l'ESFTUG (1). Beaucoup de directeurs demandent à nos membres de se désaffilier afin de le rejoindre. Les dirigeants de ce syndicat se remplissent les poches par différents procédés, par exemple quand ils organisent des séminaires de formation auxquels les enseignants sont fortement incités de participer, des formations soi-disant payées par les budgets d'école. Or, ce sont finalement les participants qui les paient car ces frais ne sont pas prévus dans les budgets des écoles. Les membres du syndicat jaune reçoivent 50% de réduction dans ces formations. Ce syndicat reçoit le soutien de certaines autorités régionales, comme dans la république autonome d'Adjara, où le ministère de l'éducation publie sur son site un formulaire d'inscription à ce syndicat". L'Internationale de l'Éducation (IE) a envoyé une lettre de protestation à ce sujet au ministère géorgien de l'Enseignement, dénonçant l'ingérence des autorités dans les affaires internes des syndicats.

Cette division orchestrée par certains directeurs d'établissement est d'autant plus regrettable que les 110.000 membres de l'ESFTUG ont un grand besoin de soutien syndical dans le contexte actuel. Maia Liparteliani: "Le salaire moyen d'un enseignant est d'environ 100-120 laris

par mois (43-52 euros), sa pension n'est que de 35 laris (15 euros). Pour nouer les deux bouts, certains professeurs doivent donner des cours privés. Beaucoup d'enseignants pensionnés continuent à travailler pour toucher à la fois le salaire et la pension... mais avec des niveaux pareils, ça ne suffit pas encore pour vivre décemment. Le président géorgien a toutefois promis une hausse des salaires". Le syndicat craint que ces niveaux de rémunération, conjugués à des conditions de travail difficiles (classes surpeuplées, ...), engendrent une pénurie d'enseignants dans les prochaines années.

Le syndicat a par ailleurs mené une lutte acharnée ces derniers mois contre les contrats à courte durée qui étaient imposés aux enseignants. "L'adoption d'un nouveau code général de l'enseignement en 2005 a eu pour résultat que les contrats de travail soient signés entre l'enseignant et son directeur d'établissement, indique Maia Liparteliani. Dès 2007, de nombreux directeurs ont poussé à la signature de contrats à durée déterminée pour des périodes d'une année. Nous avons mené une intense campagne contre ces contrats, tout en incitant nos membres à refuser de les signer. Il y avait un risque pour les enseignants qui refusaient de signer car le nouveau code du travail permet à un employeur de licencier très facilement. Certains directeurs ne se sont pas privés de recourir à cette sanction, mais notre pression a abouti puisque les autorités ont fait marche arrière, les enseignants ne doivent plus signer ce genre de contrats actuellement".

(1) Educators & Scientists Free Trade Union of Georgia