

Turquie : la lutte des ouvrier-es de l'usine de céramique *SERA POOL* continue

La lutte des ouvrier-es de l'usine de céramique de piscine, SERA POOL entamée en juin 2015, continue. Les revendications des ouvrier-es sont : leur réintégration dans l'usine des ouvrier-es licencié-es, pas de licenciements pour fait de syndicalisation, augmentation des salaires et amélioration des conditions de travail. Une délégation Solidaires les avait rencontré en novembre¹

Les ouvrier-es de l'usine de céramique de piscine *SERA POOL*, située dans une zone industrielle en périphérie d'Istanbul sont en lutte depuis maintenant plus de 200 jours. Le mouvement a démarré début juin : près de 200 ouvrier-es, dont une majorité de femmes ont décidé de se syndiquer pour exiger des augmentations de salaires et une amélioration des conditions de travail.

Cette lutte entamée avec près de 200 ouvrier-es, dont 80 % de femmes, continue aujourd'hui avec les 135 ouvrier-es syndiqué-es et licencié-es, dont 104 dans le procès intenté pour obtenir leur réintégration. Les autres ont retrouvé du travail ailleurs.

Quelques précisions sur le syndicalisme en Turquie. En Turquie pour qu'un syndicat soit considéré comme représentatif et puisse négocier et signer des conventions collectives dans une branche il doit dépasser deux barrages : il doit premièrement dépasser les 1 % de syndiqué-es dans la branche au niveau national et deuxièmement avoir plus de 51 % des ouvrier-es sur le lieu de travail syndiqué-es dans ce syndicat. Les adhésions à un syndicat se font par internet avec le numéro national d'identité sur le portail personnel de chaque citoyen sur le site du Ministère du Travail qui est donc immédiatement au courant de qui est syndiqué où et dans quel syndicat. Le syndicat Keramik-Is dans lequel les ouvrier-es de *SERA POOL* ont voulu se syndiquer ne dépasse pas ce barrage des 1 % au niveau national.

Les raisons de la lutte

Des conditions de travail pénibles et de plus en plus alourdis du fait du manque de personnel. Les ouvrières doivent par exemple soulever seules des caisses remplies de céramiques de 38-40 kg. La direction leur a fait signer un papier disant qu'elles doivent les soulever à deux, se déchargeant ainsi de toutes responsabilités en termes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, mais cela est impossible dans la pratique, car il n'y a pas assez d'ouvrier-es pour accomplir les tâches prescrites, les ouvrier-es sont donc face à une injonction contradictoire. Conditions de travail dans la poussière, du fait des matériaux utilisés, (sables, etc.). Les tâches effectuées auparavant par 5 personnes ont commencées à devoir être faites par 2 personnes avant la grève.



Des conditions de travail dangereuses. Tout cela entraîne des maladies, maux de dos, sciatiques et accidents du travail. Par ailleurs la plupart des femmes travaillant dans l'usine, ont déjà fait des fausses couches ou fait des accouchements prématurés à cause des conditions de travail pénibles et éprouvantes. La direction de l'usine fait

¹ www.solidaires.org/Bulletin-international-no-88-Novembre-2015

tout pour empêcher la qualification de ces maladies professionnelles ou accident du travail en maladie professionnelle et accidents du travail. Par exemple lorsqu'il y a un accident du travail (main, doigt coupés) le patron fait tout pour envoyer les ouvrier-es blessé-es dans un hôpital privé pour les empêcher de faire établir un rapport reconnaissant qu'il s'agit d'un accident du travail (à l'entrée des hôpitaux public se trouvent des officiers de police judiciaire qui établissent un procès verbal de constat ce qui n'est pas le cas dans les hôpitaux privés.) Les ouvrier-es racontent le cas d'un ouvrier qui a réussi à obtenir un rapport reconnaissant l'accident du travail, et qui, à son retour au travail a été muté à un poste plus pénible encore avec des tâches et des cadences qu'il lui était impossibles de tenir du fait des suites de son accident (doigts coupés), la direction l'a licencié pour faible performance, afin d'empêcher son indemnisation pour accident du travail. Il a quand même par gagner le procès intenté contre le patron et par être indemnisé mais au bout de 5 ans, il s'agit donc d'une guerre d'usure. Il y a visiblement beaucoup d'accidents du travail dans cette usine, et la plupart des ouvrier-es qui sont blessé-e-s suite à un accident du travail sont poussé-es à la démission.

Le salaire avec ancienneté d'une ouvrière travaillant depuis de nombreuses années dans l'usine est à peine supérieur au salaire minimum en vigueur en Turquie (1050 lira). Avant la grève, les ouvrier-es étaient régulièrement forcées à faire des heures supplémentaires non payées et considérés comme « rattrapables » en jours de congé mais ensuite utilisés comme moyen de chantage par le patron « Si tu fais ça je vais effacer les heures que je te dois. » Des coupes régulières étaient faites sur les salaires des retraits de salaires étaient faits même en cas d'absence justifiée. Par exemple pour un jour d'absence justifiée (maladies, décès de proches), 2 à 4 jours de salaires étaient retirés. L'attribution des jours de congés se fait dans le cadre du paternalisme et du pouvoir discrétionnaire du patron puisque c'est lui qui décide du moment où les ouvrier-e-s prennent leurs congés annuels, et il n'hésite pas à les rappeler en plein congé pour travailler en les menaçant de licenciement en cas de refus.

Brimades, humiliations, arbitraire ! En plus des conditions de travail pénibles et dangereuses et des salaires de misères, les ouvrier-e-s sont victimes d'humiliations, de brimades et du paternalisme du patron. Ainsi, pendant le mois du ramadan, la cantine de l'usine ne fabrique pas de repas, la porte est fermée à clé et les ouvrier-es n'ont pas le droit de s'arrêter pour manger. A cause de cela les ouvrier-es qui ne faisaient pas le jeûne étaient obligées de manger dans les toilettes en cachette des sandwiches qu'elles rapportaient de chez elles. La direction avait aussi un petit rituel qui consistait à donner des baklava à quelques ouvrier-es choisi pour leur « bonnes performances », ces baklavas étant mis dans la cuisine et accessibles qu'aux ouvrier-es ayant « gagnés le droit d'en manger ». Non seulement même les « heureux et heureuses élu-e-s » n'avaient droit qu'à 2 pièces de ces fameux baklavas mais il se dit dans l'usine que ces baklavas étaient en fait périmés. Le patron disait sans arrêt aux ouvrier-es que les lois de l'usine sont au-dessus des lois du pays.



C'est pour toutes ces raisons que les ouvrier-es de *SERA POOL* se mettent en grève au début du mois de juin 2015 et se syndiquent

Avant de se syndiquer les ouvrier-es avaient tenté plusieurs fois d'exprimer leurs revendications mais les contestataires étaient systématiquement licencié-es. Ils et elles avaient aussi tenté plusieurs fois de porter leurs revendications collectives au patron par le biais d'une campagne de pétition organisée sur le lieu de travail, suite à laquelle quelques ouvrier-es étaient allées porter ces revendications devant le patron. Ainsi un comité de 15 ouvrier-es avaient récoltés des signatures, des revendications, mais la direction a toujours refusé de les recevoir. Un jour, quelques ouvrier-es s'invitent dans le bureau de la direction pour soumettre leurs revendications, mais le patron les chasse et les insultes sans écouter leurs revendications. C'est suite à cela que les ouvrier-e-s de *SERA POOL* décident de se syndiquer. Après en avoir discuté entre eux et elles ils et elles font appel au syndicat Cam Keramik-Is affilié à DISK. Le patron qui apprend que les ouvrier-es sont en train de se syndiquer menace une des ouvrier-es qu'il considère comme une « meneuse », en la menaçant d'enlever son enfant en bas âge (« Tu pourrais ne pas le revoir un jour à la sortie de l'école »), et la licencie. Cette fois-ci tou-ttes les ouvrier-es décident d'être solidaires de leur camarade licenciée et de toute autre personne qui pourrait être licenciée pour fait de syndicalisation.

Un jour que les ouvrières sont réunies entre elles entre deux roulements pour discuter, le patron qui a appris qu'elles s'étaient syndiquées débarque, et essaie de les diviser. Il leur demande « *qui est syndiquée ? Que celles qui sont syndiquées se mettent d'un côté et les autres de l'autre* ». La tentative de division échoue et naît une solidarité entre les ouvrier-es puisque **toutes, y compris celles et ceux qui n'étaient pas encore syndiqué-es à ce moment-là se mettent du côté des syndiqué-es**. Le patron demande alors à voir le ou la représentant-e, une femme s'avance, courageusement, alors qu'elle n'avait pas été encore définie comme déléguée et dit « *C'est moi* ». Le patron lui répond : « *ce que vous faites est très dangereux, c'est illégal* ». Ce à quoi l'ouvrière rétorque : « *je ne vois pas en quoi exercer un droit reconnu par la Constitution de ce pays, le droit de se syndiquer est illégal, nous ne faisons qu'utiliser notre droit de nous syndiquer* ». D'après le récit des ouvrier-es, à ce moment, le patron a vu rouge, devient fou, il fait arrêter la chaîne de production, les machines, renvoie tou-te-s les ouvrier-e-s chez eux/elles, leur annonce leur licenciement et s'en va. Le lock-out durera 4 jours, suite à quoi la production reprend avec des effectifs réduits. 114 ouvrier-e-s sont licencié-e-s sans indemnités.

Suite au lock-out du patron les ouvrier-es commencent une résistance pour leur réintégration, l'amélioration des conditions de travail et des salaires, d'abord sous la forme d'une tente-piquet de grève dans la cour de l'usine, où les ouvrier-es se réunissent pour maintenir leur lutte visible. Le patron, a refusé de reconnaître le syndicat et de négocier, essayant de faire jouer la division en acceptant tantôt de ne négocier qu'avec les ouvrier-es mais sans le syndicat et tantôt avec le syndicat mais sans les déléguées des ouvrier-es de l'usine. Deux choses qui ont été refusées par le syndicat et par les ouvrier-es. En parallèle, le patron intente un procès contre 8 ouvrier-es (qu'il considère comme les « *meneuses et meneurs* » pour « *grève illégale, arrêt de travail illégal et préjudices à l'entreprise* »).

Le 30 juin 2015, alors que les ouvrier-es ont cessé la production et continuent leur résistance depuis 20 jours, le patron fait appel aux forces de l'ordre qui viennent les menacer de les déloger par la force. Cette

intervention de la police constitue, pour des ouvrier-e-s globalement nationalistes, conservatrices, chauvines et antikurde constitue un choc en même temps qu'une prise de conscience. Pour la première fois, ils font l'expérience que cette police pour laquelle ils et elles ont tant de respect, que cette police sert à réprimer les ouvrier-es, et que les législations antiterroristes peuvent leur être appliquées à eux aussi, ouvrier-es en lutte. En effet, le patron et le préfet se sont appuyés sur une loi connexe à la loi antiterroriste qui contient une disposition qui donne le pouvoir aux collectivités territoriales et locales d'avoir recours aux CRS sans décision de justice. Quand les ouvrier-es ont appris cela leur réaction a été « *sommes-nous nous aussi des terroristes ?* » Les ouvrier-es ont repoussé l'attaque des CRS et continuent leur lutte devant la porte extérieure de l'usine en tenant des permanences à tour de rôle au piquet de grève devant l'usine et mènent en même temps la bataille juridique pour leur réintégration.



Il y avait deux processus juridiques en cours, l'un intenté par le patron pour fait de grève illégale.

Le 24 décembre 2015 avait lieu l'audience de rendu de jugement de ce procès, et ce sont les ouvrier-es qui ont gagné, leur grève ayant été reconnue comme légitime par les prud'hommes. La grève de fait est reconnue comme un droit des ouvrier-es. Cette décision est considérée comme une victoire pour toute la classe ouvrière dans le sens où elle reconnaît la légitimité du droit de faire grève même en dehors des cadres légaux prévus à cet effet. **L'autre processus est le procès pour la réintégration et pour licenciement abusif pour fait de grève intenté par les ouvrier-e-s contre l'usine.** On va de renvoi en renvoi, les patrons faisant tout pour différer la décision.

L'usine SERA POOL, marchés et profits.

Selon le site internet de l'entreprise, l'entreprise se vante d'exporter ses produits dans 70 pays du monde, dont 36, 83 % de la production est écoulee en Europe, 23,50 % dans les pays du Golfe, et 30,29 % en Asie Centrale. Les produits de céramiques sont exportés aussi sous une autre marque *Serabella*, et est présente notamment dans les salons en France (Lyon en 2014) et en Italie.

Le prix du M² de céramique est vendu à 1000 tl. 1 M² de céramique correspond donc à 1 mois de salaire, une palette équivaut à 1 mois de salaire pour l'ensemble des ouvrier-e-s de l'usine. Les ouvrier-e-s estiment que des dizaines de palettes sortent de l'usine chaque jour, ce qui donne une idée de l'ampleur des bénéfices engrangés. Les ouvrier-e-s estiment à 10 millions d'euros le bénéfice engrangés par l'entreprise. Alors que les salaires n'ont pas été augmentés depuis plus de 5 ans.

La lutte a d'ores et déjà produit des résultats positifs



Outre la transformation, la conscientisations des ouvrier-es, qui disent avoir beaucoup appris durant cette lutte, les salarié-es encore en poste dans l'usine ou les nouveaux recruté-es font savoir à leurs collègues en lutte que leur résistance a d'ores et déjà permis des **améliorations dans les conditions de travail et des salaires**. Par exemple, les nouveaux recrutés le sont à des salaires supérieurs à ceux d'avant, de nouvelles portes ont été placés aux toilettes, il y a désormais du papier toilette dans les WC, alors qu'avant il n'y avait souvent pas d'eau pour se laver les mains au moment où on en avait besoin, maintenant il y a de l'eau en permanence, un dispositif de sécurité incendie a été installé, alors qu'avant la lutte il n'y en avait aucun, et que « *s'il y avait eut un incendie nous serions toutes mortes carbonisées* », dit Filiz, ouvrière en lutte et déléguée syndicale. Et lors du dernier ramadan, contrairement aux années précédentes, il y avait à manger à la cantine.

Une grève d'ouvrier-es femmes à 80 %. Leurs collègues hommes leur disent « *si vous n'aviez pas été là, nous n'aurions pas tenus aussi longtemps, avec autant de détermination et de ténacité, nous aurions probablement abandonné la lutte après quelques jours* ». La déléguée syndicale des ouvrier-es en grève est aussi une femme.



SOMMAIRE

Page 1 - 2 : Introduction

Page 3 : Aperçu des syndicats de Turquie

Page 4 - 14 : La Confédération des syndicats de travailleurs du secteur publics (KESK)

Page 5 : le syndicat des transports publics (BTS)

Page 9 : le syndicat de l'enseignement (Egitim Sen)

Page 15 - 18 : La confédération des syndicats révolutionnaires de Turquie (DISK)

Page 18 : le syndicat de la jeunesse étudiante (Genç-Sen)