

[Relations collectives dans le non marchand]

Síle O'Dorchai

sile.odorchai@ulb.ac.be

02/650.42.55

[Renseignements pratiques]

- Calendrier (21/02/2012: mardi gras)
- Interventions:
 - Le 06/03/2012: Mr. Laurent Vander Elst (UNISOC)
 - Le 13/03/2012: Mr. Christian Masai (SETCa)
 - Le 20/03/2012: Mme. Patricia Piette (CNE)
- Conférence 7 mars
- Examen écrit en juin 2012

« FEMMES ET UNIVERSITÉS »

Université Libre de Bruxelles

Le mercredi 7 mars 2012 à 16h

Salle Dupréel, Bâtiment S, 44 avenue Jeanne, 1050
Bruxelles

- 16h00-16h30 : Ouverture par les Ministres Fadila Laanan et Jean-Claude Marcourt et par Didier Viviers, Recteur de l'ULB
- 16h30-17h00 : Nicky Le Feuvre, sociologue, professeure à l'Université de Lausanne : « **Les carrières universitaires à l'épreuve du genre** »
- 17h00-18h00 : Danièle Meulders, économiste, professeure à l'ULB : présentation des résultats de l'étude « **GENIUF : Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique** »
- 18h00-18h30 : Clôture par Pierre Marage, Vice-Recteur à la politique académique et à la recherche de l'ULB
- 18h30 : Drink

Contenu et objectifs du cours

- Le cours abordera les points suivants :
 - Dynamique du système des relations collectives de travail: acteurs de la négociation collective et structuration des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires, régionalisation de la concertation sociale.
 - (*Analyse des dispositions conventionnelles (classification des fonctions, salaires, temps de travail, socle de garanties communes, etc.)*).
 - Spécificités de la négociation collective: relations tripartites impliquant le pouvoir subsidiant, accords du non marchand, organes de concertation et de négociation au sein des organisations.
 - Spécificités de l'action collective (syndicalisme de réseau, organisations corporatives, etc.).

Dynamique du système des relations collectives de travail

- Les acteurs de la négociation collective
 - La mise en œuvre des critères de représentativité s'est avérée plus aisée pour les représentants syndicaux que pour les représentants patronaux.
 - La FGTB, la CSC et la CGSLB (ou leurs centrales professionnelles) ont l'exclusivité de la représentation des travailleurs du non marchand.
 - Par contre, du côté patronal, le secteur non marchand ne s'est doté que très tardivement d'une organisation faitière interprofessionnelle (1994: la CENM – la Confédération des Entreprises du Non Marchand, devenue UNISOC) pour permettre au secteur non marchand de siéger dans les organes consultatifs interprofessionnels (Conseil National du travail et Conseil Central de l'économie).
 - Finalement, les accords du non marchand introduisent un troisième acteur: le gouvernement.
- La structuration des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires
- La régionalisation de la concertation sociale

Analyse des dispositions conventionnelles

- Analyse des accords cadres tripartites conclus récemment pour le secteur non marchand afin de mettre en avant les principales revendications dans ce secteur.
 - le temps de travail et particulièrement la valorisation des heures inconfortables,
 - la rémunération des travailleurs (barèmes, salaires, primes, intervention dans les frais professionnels, etc.),
 - la classification des fonctions,
 - les statuts précaires,
 - formation et accompagnement,
 - etc.

Spécificités de la négociation collective

- Déroulement réel des négociations.
 - Quels sont les organes de concertation et de négociation au sein des organisations dans le secteur associatif ?
 - Comment conclut-on les accords ?
 - Quelle forme prennent ces accords ?
 - Comment sont-ils mis en œuvre ?, etc.

Spécificités de l'action collective

- *Le syndicalisme de réseau*
 - Éparpillement des affiliés et problème de l'isolement des travailleurs sous-traitants
- *Organisations corporatives*
 - La tradition corporative → La logique d'action des associations professionnelles tend toujours à écarter les travailleurs qualifiés du discours revendicatif des syndicats représentatifs, considérés plutôt comme les porte-paroles des personnels techniques et ouvriers.

[Du général au spécifique]

1. Le système des relations collectives en Belgique
2. Les relations collectives dans le non marchand
3. Les relations collectives dans le socioculturel et dans les soins de santé
4. Discussion du projet d'AIP 2011-2012

[]

LE SYSTEME DES RELATIONS COLLECTIVES EN BELGIQUE

[Les acteurs]

- Les salariés et les syndicats
- Les employeurs et leurs organisations
- L'Etat et les pouvoirs publics

[Salariés et syndicats]

- Asymétrie du pouvoir entre employeur et salarié
- Relations individuelles et collective du travail
- **Définition:** « toute organisation composée de salariés qui vise à organiser et à défendre leurs intérêts sur les lieux de travail et dans la société et qui vise à réguler la relation d'emploi à travers la négociation collective (essentiellement) avec les employeurs » (Salamon 2000)
- Élément constitutif et important du système d'équilibre et d'arbitrage.

[Salariés et syndicats]

- Leur rôle ne se limite pas à la relation d'emploi comprise au sens strict mais inclut des questions plus générales : sécurité sociale, solidarité et organisation sociale...
- ➔ Elles représentent leurs membres dans une série d'institutions ou à des niveaux qui dépassent celui de l'entreprise.

[Salariés et syndicats]

- Selon Salamon (2000), 3 caractéristiques essentielles distinguent les organisations syndicales d'autres types d'organisations :
 - La nature de leur composition : elles sont composées de ceux qui vendent leur force de travail pour assurer leur subsistance.
 - Leur objet : protéger et représenter les salariés, leur assurer un pouvoir et un soutien collectif et réguler la relation d'emploi.
 - Le moyen utilisé pour atteindre leur objectif : la négociation collective.

Origine et développement des syndicats

- Nécessité de la connaissance de l'histoire des RI
- Syndicats et SRI :
 - produits de la révolution industrielle
 - libéralisme économique et politique (Adam Smith, Ricardo): rôle de l'Etat, libre développement de l'économie, loi contre les associations, suppression du rôle du juge de paix dans la fixation des salaires...

Naissance d'organisations de type syndical

- Suppression d'associations diverses (corporations...) entraîne la formation « d'associations permanentes de salariés qui se proposent de défendre ou d'améliorer leur contrat de travail » (Webb et Webb 1994)

[Syndicalisme belge]

- Révolution industrielle tôt, associations syndicales au début du XIX: Compagnons Imprimeurs de Gand (1806), Fileurs de Coton de Gand (1810), Imprimeurs de Bruxelles (1816)
- 1857: Tisseurs et fileurs gantois et 1859: Métallurgistes → °syndicalisme dans la grande industrie
- Livret ouvrier obligatoire (†1883)
- 1884: grèves ⇔ création POB : syndicats, partis, mutuelles, coopératives, ...

[Syndicalisme belge]

- 1890: Commission Syndicale qui devient la Commission Syndicale du Parti Ouvrier et des Syndicats Indépendants
- Régulation des grèves
- Mouvements revendicatifs + lutte politique pour le suffrage universel
- 1893 et 1902: deux grèves générales: échecs
- 1914: POB dirigé par coopératives/mutuelles et Commission Syndicale

Evolution de la syndicalisation

- Les intérêts, opinions et revendications des salariés se sont exprimés et ont été véhiculés à travers trois canaux:
 - leurs organisations telles que les syndicats ou les comités qui peuvent être créés temporairement,
 - les organes de consultation et de participation mis en place dans le cadre du système des relations collectives, que ce soit au niveau des entreprises ou à un niveau plus large et
 - leur représentation au sein de certains partis politiques (travailleurs, sociaux-démocrates, communistes ou démocrates chrétiens selon les pays et les époques).

Evolution de la syndicalisation

- Les salariés diffèrent entre eux par
 - leur niveau de qualification,
 - leur place dans la hiérarchie de l'entreprise,
 - leur situation dans les différents marchés du travail,
 - leur sexe,
 - leur âge, etc.
- Les organisations syndicales diffèrent par
 - leur nombre de membres,
 - le taux de syndicalisation,
 - les salariés auxquels elles s'adressent,
 - Le type d'organisation.

Evolution de la syndicalisation

- Entre elles, les organisations
 - coopèrent,
 - s'opposent,
 - ou sont relativement indépendantes l'une de l'autre.

- Les syndicats différeront également selon ce que l'on a coutume d'appeler leurs relais politiques, c'est-à-dire l'intensité de leurs relations avec les organisations politiques et la nature de celles-ci.

Evolution de la syndicalisation

- Variabilité du nombre de membres :
 - lieu et moment
 - élément du rapport de force, indicateur du pouvoir
 - taux de syndicalisation : rapport du nombre de syndiqués / nombre de salariés
 - peut également être calculé par rapport à la population active, notamment lorsque les chômeurs restent affiliés aux organisations syndicales.
 - taux de syndicalisation par secteur, par entreprise, par région

Taux de syndicalisation

- Fonction de facteurs externes et internes
 - Externes
 - Environnement macroéconomique :
 - Croissance et récession : salariés et sans-emploi
 - Marges de négociation
 - Structure de la force de travail : industrie et services, genre, secteurs
 - Stratégies de management
 - Contexte social et politique

Taux de syndicalisation

- Internes
 - Type de syndicalisme :
 - inclusif/exclusif
 - de masse/militant
 - Particularités du SRI (exemple: chômage en Belgique)
 - Gestion interne : démocratie, efficacité
 - Stratégies, services et ligne politique
 - Éviter le *free riding* : convaincre les salariés de se syndiquer alors que les résultats auxquels les syndicats parviendront auront le caractère de biens collectifs

[Fonctions syndicales]

- Rôle qu'elle veut assurer et moyens pour y parvenir
- Une institution n'agit pas: individus, structure organisationnelle et décisionnelle

[Six aspects]

1. Pouvoir
2. Régulation économique
3. Régulation de la relation d'emploi
4. Changement social
5. Services aux membres
6. Service aux membres auto-accomplissement

[Pouvoir]

- Fonction latente mais centrale: syndicats sont essentiellement des instruments de pouvoir
- L'acquisition de pouvoir permet l'efficience des autres fonctions
- Réponses concertées et collectives dans ses fonctions de régulation
- Réalisable ssi les membres acceptent de substituer à leurs aspirations individuelles des revendications et actions collectives
- « c'est seulement à travers le pouvoir exercé sur ses membres en son sein que le syndicat sera à même d'exercer un pouvoir pour ses membres » (Hyman 1975)

[Pouvoir]

- Le « pouvoir syndical » s'exerce dans 3 directions:
 1. Au sein du « mouvement ouvrier », c'est-à-dire parmi les différentes organisations de salariés
 - nombre relatif de membres
 - leadership moral
 - alliances entre syndicats...
 2. Envers les pouvoirs publics
 - nombre de membres
 - volonté des pouvoirs publics d'avoir un interlocuteur (syndicats français)

[Pouvoir]

3. Envers les employeurs:
 - Taux de syndicalisation aux différents niveaux
 - Nécessité pour les employeurs de traiter avec les interlocuteurs peut permettre d'assurer un pouvoir (obligation qui a été faite aux entreprises françaises de négocier en entreprise l'application de la loi de 2000 sur les 35 heures)
 - Inversement des actions publiques peuvent contribuer à diminuer le pouvoir syndical (suppression au Royaume-Uni, durant les années 1980, du droit des syndicats à organiser des actions de solidarité (entre secteurs différents))

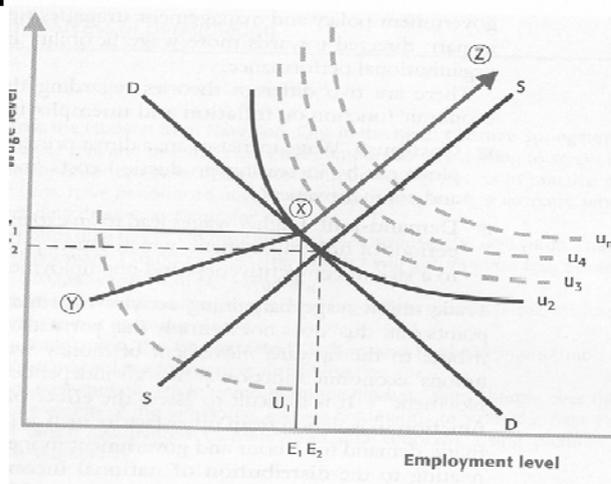
[Regulation économique]

- Négociation collective des salaires et des autres termes monétaires de la relation d'emploi est au centre de la relation d'emploi.
- Elle ne concerne pas uniquement les salariés organisés (les membres) et leurs employeurs
 - Extension des acquis au sein de l'entreprises, du secteur ou de la profession
 - Extension a d'autres secteurs ou entreprises non nécessairement parties prenantes
 - Référence pour d'autres secteurs ou entreprises
- Effets :
 - Microéconomiques
 - Macroéconomiques
 - Socio-économiques

Modèles de négociation

- Marché du travail standard: offre, demande, équilibre concurrentiel
- Fonction d'utilité syndicale : à maximiser
 - Salaires
 - Emploi
- Contrainte : compatible avec la demande de travail des entreprises

Modèles de négociation



[Salaires et inflations]

- Effet sur le niveau général des prix
 - toute variation du salaire entraîne celle des coûts de production
 - cette augmentation sera moins ou plus répercutée dans les prix de vente (price-taker ou price-maker)
 - cf les débats sur l'indexation des salaires en Belgique
 - Spirale inflatoire : réactions aux chocs extérieurs
 - Adaptation mécanisme de liaison des salaires aux prix (indice "santé")

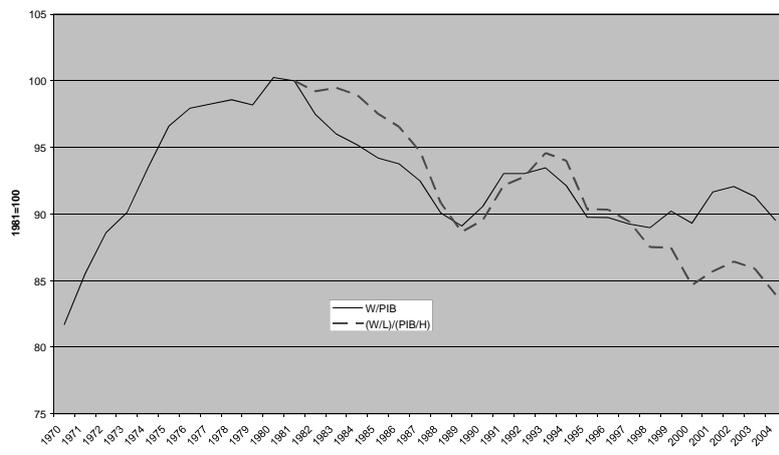
[Salaires et compétitivité]

- Entreprises soumises à la concurrence internationale: toute hausse des prix ou des coûts peut se traduire par une détérioration dans la position concurrentielle
- ➔ contenir la négociation salariale
 - Loi sur la compétitivité et norme salariale en Belgique depuis 1996
 - Accord de Wassenaar aux Pays-Bas de 1982

Salaires et distribution du revenu national

- Répartition du revenu national entre rémunération du travail et du capital investi
- La part des salaires a tendance à diminuer

Evolution de la rémunération par rapport au PIB et de la rémunération par salarié par rapport au PIB par tête



Distribution des salaires et des revenus

- Répartition des différents niveaux de salaire au sein d'une population donnée
- Pays caractérisés par une forte négociation collective centralisée enregistrent généralement de meilleurs résultats en terme de réduction des taux de pauvreté (cfr.étude DULBEA sur l'impact de la négociation sur les différentiels salariaux)