

[Relations collectives dans le non marchand]

Síle O'Dorchai

sile.odorchai@ulb.ac.be

02/650.42.55

[Renseignements pratiques]

- Calendrier: 12/02/2012: mardi gras: pas cours
- Interventions
- Examen écrit en juin 2012

[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.
 - 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, 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

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

[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)
- Elément 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))