

Relations collectives dans le non marchand

Síle O'Dorchai
sile.odorchai@ulb.ac.be
s.odorchai@iweps.be
081/468 456

Renseignements pratiques

Calendrier

- 14/02/2017: 17h30-20h30: cours théorique
- 21/02/2017: 17h30-20h30: cours théorique
- 28/02/2017: Mardi gras: pas cours
- 07/03/2017: 17h30-20h30: cours théorique
- 14/03/2017: 17h30-20h30: cours théorique
- 21/03/2017: 17h30-20h30: cours théorique
- 28/03/2017: intervention Rudy Pirquet, Secrétaire Général, SETCa – Section Charleroi
- 04/04/2017: vacances de pâques: pas cours
- 11/04/2017: vacances de pâques: pas cours
- 18/04/2017: intervention Stéphanie Paermentier, Secrétaire permanente CNE
- 25/04/2017: intervention Sébastien Pereau, Secrétaire général Concertes

[Renseignements pratiques]

Examen

- Examen écrit en juin 2017

[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 leurs rôles respectifs, le cadre institutionnel de la concertation sociale en Belgique, la structuration des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires, la régionalisation de la concertation sociale, etc.
 - Spécificités de la négociation collective dans le non marchand: les relations tripartites impliquant le pouvoir subsidiant, les organes de concertation et de négociation au sein des organisations, les accords du non marchand, etc.

Introduction Partie 1: Dynamique du système des relations collectives de travail

Les acteurs

- La négociation sociale se déroule dans des instances paritaires
- Représentativité et reconnaissance mutuelle des organisations représentatives
 - 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 faïtière 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.

Introduction Partie 1: Dynamique du système des relations collectives de travail

Le cadre institutionnel

- La structuration des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires est déterminée par la loi.
- Dans le secteur non marchand, les commissions paritaires sont toutes mixtes, c'est-à-dire qu'elles couvrent à la fois les ouvriers et les employés de la branche d'activité.

Introduction Partie 1: Dynamique du système des relations collectives de travail

La régionalisation de la concertation sociale

- La structuration des CPs et des sous-CPs est étroitement lié à la répartition des pouvoirs dans notre état fédéral.
- Les subdivisions des commissions paritaires répondent au découpage institutionnel des pouvoirs subsidiants.
- Exception: secteur socioculturel

Introduction Partie 2: Spécificités de la négociation collective dans le non marchand

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

[Du général au spécifique]

1. Le système des relations collectives en Belgique
2. Les relations collectives dans le non marchand
3. Focus spécifiques par les trois intervenants

[LE SYSTEME DES RELATIONS COLLECTIVES EN BELGIQUE

[Terminologie]

- Le terme de **relations collectives** du travail est imprécis: les relations collectives englobent également les négociations individuelles entre l'employeur et le salarié.
- Le terme de **relations industrielles** est imprécis: les relations industrielles concernent aussi le secteur des services.
- Les deux termes seront indifféremment employés dans la suite de ce cours.

[Terminologie]

- Salomon (1997): « *Un système de relations industrielles/collectives est un ensemble de phénomènes, opérant à la fois sur le lieu de travail et en-dehors de celui-ci, consistant à déterminer et à réguler la relation d'emploi* »
- Lallement (1995): « *L'ensemble des pratiques et des règles qui, dans une entreprise, une branche, une région ou l'économie tout entière, structurent les rapports entre les salariés, les employeurs et l'Etat. Ces rapports peuvent être individuels ou collectifs, être directement le fait des acteurs impliqués dans la relation de travail ou de leurs représentants, s'enraciner dans des coutumes ou donner lieu à la production de règles formelles (accords, conventions, lois,...)* »

[Terminologie]

- Le terme de **relation d'emploi** (employment relation) a l'avantage de couvrir l'ensemble du système d'emploi.
- L'étude des relations d'emploi reflète mieux le développement de modalités d'emploi variées, telles que le travail à temps partiel, l'emploi dans les services, les modes de gestion individualisés de la main d'œuvre, etc.

[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 différencieront 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

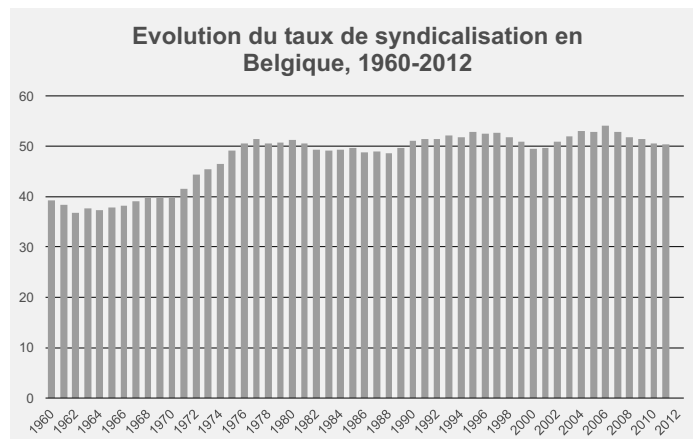
- Fonction de facteurs externes et internes
 - Externes
 - Environnement macroéconomique :
 - Croissance et récession : salariés et sans-emploi
 - Marges de négociation
 - Structure de la force de travail : industrie et services, genre, secteurs
 - Stratégies de management
 - Contexte social et politique

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

Taux de syndicalisation



Source : OCDE

[Fonctions syndicales]

- La fonction syndicale est définie par le rôle qu'elle veut assurer et les 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