

# **[ Relations collectives dans le non marchand ]**

Síle O'Dorchai

[sile.odorchai@ulb.ac.be](mailto:sile.odorchai@ulb.ac.be)

02/650.42.55

## **[ Renseignements pratiques ]**

- Calendrier
- Interventions:
  - Le 15/02/2011: Mr. Christian Masai (SETCa)
  - Le 08/03/2011: Mr. Laurent Vander Elst (UNISOC)
- Titres de mémoire
- Comment faire une biblio?

## [ 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'État, 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

## 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'efficacité 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) )

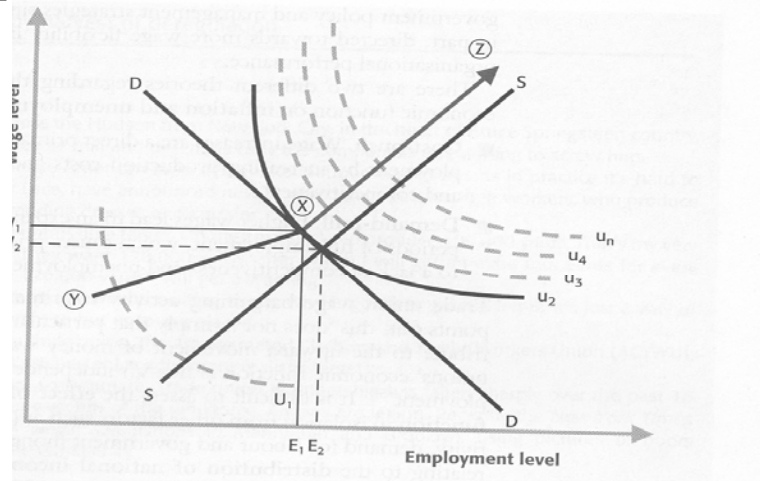
## [ Regulation économique ]

- 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 Wassenaer 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



35

## 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)

## [ Régulation de la relation d'emploi ]

- Syndicat: protéger ses membres et améliorer leur position relative dans la relation d'emploi
- Limiter le pouvoir du management en faisant en sorte qu'une partie des décisions ou actions de l'employeur soit l'objet d'une régulation conjointe et négociée
- Il s'agit d'établir l'ensemble des règles procédurales déterminant les relations entre employeurs et salariés dans le cadre des contrats d'emploi qui les lient, mais également de définir et d'organiser les relations entre l'employeur et les syndicats

## [ Régulation de la relation d'emploi ]

- Ce rôle a une importance relative variable selon les systèmes de relations collectives
  - Belgique
  - UK

## Changement social

- Influencer la prise de décision politique
- Ce rôle s'exerce de façon fort différente selon les pays:
  - Belgique
  - Suède
  - UK

## Service aux membres

- Fonction centrale des syndicats (chômage, maladie, retraite)
- Mais progressivement assurée par les pouvoirs publics, parfois par le secteur privé
- Se concrétise par
  - la participation des syndicats aux organes de gestion de la sécurité sociale,
  - des pratiques héritées du passé (paiement des indemnités de chômage par les syndicats en Belgique),
  - la fourniture de services de protection sociale (e.g. Etats-Unis),
  - l'offre de services aussi divers que l'assistance juridique lors de conflits concernant les relations individuelles du travail,
  - l'organisation d'activités touristiques ou de loisirs....

## [ Auto-accomplissement ]

- Rôle des syndicats dans le processus de prise de décision
- Il s'exerce à 3 niveaux:
  - Au niveau du fonctionnement interne du syndicat, où le membre est appelé à intervenir et participer dans la définition des stratégies et objectifs, selon son niveau dans la hiérarchie syndicale, allant de l'assemblée des membres à la prise de responsabilité
  - Au niveau du système de relations collectives, par lequel les membres peuvent intervenir sur les termes et conditions de la relation d'emploi qui les lie à l'employeur.
  - Au niveau des institutions « externes » des relations collectives

## [ Différents types de syndicalisme ]

- Syndicalisme comme expression de la conscience de classe
- Responsabilité sociale
- Syndicalisme d'entreprise
- Syndicalisme du bien-être
- Syndicalisme politique

## Organisation et structure

- Pas de structure et d'organisation unique des syndicats
- Résultats
  - des évolutions qu'ont connues les SRI dans les différents pays
  - du type de syndicalisme qui prédomine
  - des fonctions essentielles qu'il assume
  - de la taille des organisations

## Organisation et structure

- passage d'un syndicalisme basé sur les métiers et professions à un syndicalisme inclusif
- structure entrecroisant niveaux d'organisation basés sur les métiers ou les secteurs d'activité et structure interprofessionnelle

## Syndicats professionnels (structure horizontale)

- Syndicats de métiers
  - forme « primitive » du syndicalisme
  - existe encore marginalement (UK, US)
- Syndicats de travailleurs semi ou non qualifiés
- Syndicats d'employés
  - syndicats distincts des syndicats ouvriers
    - soit sur base de l'industrie,
    - soit sur une base plus large, multi-industrie et multisectorielle
  - SETCa
- Associations professionnelles, syndicats de cadres
  - forme plus nouvelle d'organisation qui cherche à englober l'ensemble des employés cadres ou l'ensemble des diplômés universitaires (e.g. Finlande).

## Syndicats industriels (structure verticale)

- Ensemble des professions et métiers au sein d'un secteur industriel
- Définition variable de l'industrie : syndicats résultat de fusions/absorptions
- Ouvriers/employés
- Syndicats « généraux » : inclusifs purs

## Syndicats d'entreprise

- Organisés uniquement sur base d'une entreprise
- Certaines entreprises financières au Royaume-Uni
- Initiative de l'employeur : contrer les organisations syndicales nationales (France, entreprises du secteur automobile)

## Fédérations et confédérations

- Fédèrent non pas des membres mais des organisations
  - Exemple: la FGTB fédère une série de centrales professionnelles
- Structures variées: FGTB ⇔ CSC



## Dynamique de la structure des organisations syndicales

- résulte
  - d'une évolution de la structure de l'emploi d'une économie industrielle à une économie de services
  - d'une croissance considérable des emplois et professions non-manuelles
  - de l'effacement progressif des frontières entre professions strictement manuelles et strictement intellectuelles
- tendance au regroupement et aux fusions de syndicats

## Fonctionnement interne

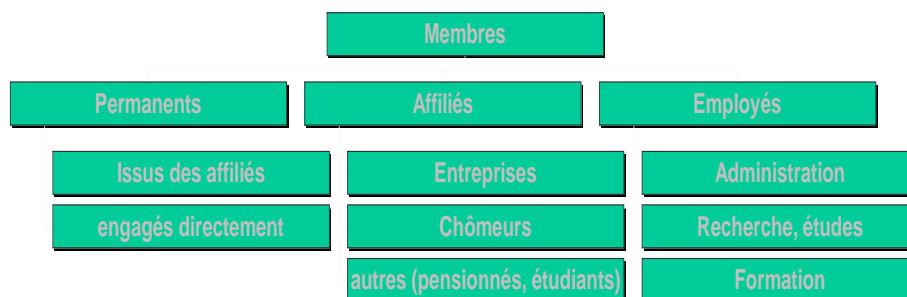
- Démocratie de représentation – démocratie indirecte
- Désignation de délégués aux congrès et assemblées
  - Congrès élit dirigeants : bureau
    - Bureau choisit secrétariat général...
- Degré d'ouverture de ces diverses désignations ou élections est variable, selon les organisations, les époques et le contexte
- Délégués d'entreprise + responsabilités externes
- Sous représentation féminine progressive avec les échelons

## [ Fonctionnement interne ]

- organe essentiel : Congrès
  - détermine la stratégie de l'organisation
  - désigne les organes dirigeants (Comités exécutifs, Bureau, Secrétariat général... les termes diffèrent).
  - se réunit à intervalles réguliers

[

]



## **Pouvoir d'un syndicat et d'un mouvement syndical**

- Wright 1994): 5 indicateurs:
  - taux de syndicalisation et/ou importance relative parmi les syndiqués
  - cohésion/fragmentation
  - capacité de mobilisation
  - assises financières et encadrement
  - accès aux niveaux de décision

## **Pouvoir d'un syndicat et d'un mouvement syndical**

- Taux de syndicalisation et/ou importance relative parmi les syndiqués
  - représentativité
  - résultats des différentes élections

## **Pouvoir d'un syndicat et d'un mouvement syndical**

- **cohésion/fragmentation:**
  - capacité d'une organisation syndicale à fédérer les intérêts souvent divergents de ses différentes composantes
  - relations entre syndicats se caractérisent par des degrés divers de collaboration et d'affrontement

## **Pouvoir d'un syndicat et d'un mouvement syndical**

- **capacité de mobilisation:**
  - capacités à faire état de sa représentativité
  - organisation de conflits, compris au sens large
  - taux de participation aux élections sociales

## **Pouvoir d'un syndicat et d'un mouvement syndical**

- **assises financières et encadrement:**
  - cotisations des membres
  - fonds publics
    - institutions de recherche syndicales: France: IRES
    - Institut syndical européen (ETUI) qui est l'institut d'étude de la Confédération Européenne des Syndicats
    - Fondations: exemple en Allemagne

## **Pouvoir d'un syndicat et d'un mouvement syndical**

- **Nombre et qualité de ses représentants, surtout permanents**
  - complexification de l'organisation socio-économique
  - multiplication des tâches et des fonctions assumées par les organisations syndicales
  - technicité des dossiers
  - nombre d'institutions de représentation au sein desquelles les syndicats doivent siéger

## **Pouvoir d'un syndicat et d'un mouvement syndical**

- services d'études ou instituts de recherche: encadrement de meilleure qualité, analyses économiques ou sociales
- formation assurée aux personnes qui ont en charge l'organisation syndicale
  - représentants dans les entreprises
  - délégués syndicaux ou du personnel
  - permanents
  - dirigeants

## **Pouvoir d'un syndicat et d'un mouvement syndical**

- accès aux niveaux de décision:
  - Institutions de la négociation collective et de la concertation sociale
  - Organes de gestion de la sécurité sociale
  - Comités, organisations sociales, économiques ou politiques

## **Création d'une organisation syndicale mondiale: exemple d'une fusion**

- Existaient trois organisations au niveau mondial, résultant de divisions politiques au sein du monde syndical
  - Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL-ICFTU)
  - Confédération Mondiale du Travail (CMT-WCL)
  - Fédération Syndicale Mondiale (FSM-WFTU)

## **CISL-ICFTU**

- Créée en 1949 par la sortie de nombreux syndicats socialistes et socio-démocrates de la FSM-WFTU, dominée par les syndicats proches de l'Union soviétique et des partis communistes
- Plus grande organisation internationale :
  - 233 organisations affiliées, dont les principales organisations syndicales européennes, japonaises et américaines
  - 154 pays
  - 145 millions de membres

## [ CMT-WCL ]

- Créée en 1920 : Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens
- Change de nom en 1968 et moins affichée chrétienne » depuis lors : indépendance vis-à-vis des gouvernements, partis et religions
- Surtout présente dans les pays en développement + quelques grandes centrales européennes (CSC en Belgique; CNV aux Pays-Bas...) + nouveaux syndicats en Europe de l'Est
  - 144 organisations affiliées
  - 116 pays
  - 26 millions de membres

## [ FSM-WFTU ]

- Créée en 1945
- Perte de vitesse depuis effondrement bloc communiste
- Surtout présente dans les pays en développement, Amérique latine et centrale, pays d'Europe de l'Est (reste des syndicats de la période communiste)



## [ Unification CISL-CMT ]

- Discussions sur l'unification depuis la création de la CISL, mais refus de la CMT, malgré sa déconfectionnalisation en 1968
- Pressions à l'unification
  - Années '90
  - Progression mondialisation les amène à collaborer de + en +
  - Organisation commune européenne : CES
- Décision en novembre 2005 d'unir les deux centrales dans une nouvelle organisation mondiale, associant également des organisations non-membres de la CISL ou de la CMT: ° Confédération Syndicale Internationale
- Congrès de fondation en novembre 2006

## [ Confédération syndicale internationale (CSI- ITUC) ]

- En décembre 2007, la Confédération syndicale internationale ( CSI- ITUC) :
  - avait 167 880 375 membres
  - dans 311 organisations affiliées
  - couvrant 155 pays et territoires.

## **Scission de la Centrale des Métallurgistes de la FGTB: exemple de la fragmentation**

- Tensions communautaires
- Mouvements contradictoires
  - = unification des statuts (syndicats d'industrie versus syndicats ouvriers métallurgistes)
  - Scission communautaire
    - (rappel de l'importance du contexte !
    - Négociations salariales régionalisées : demande du patronat flamand