



La réunion syndicale

Une journée de travail mérite d'être rémunérée à sa juste valeur.

Thèmes	Droits sociaux, Démocratie, Citoyenneté
Complexité	Niveau 4
Taille du groupe	10 - 15
Durée	120 minutes
Aperçu	Cet exercice consiste en la simulation d'une réunion de négociation des salaires et des conditions de travail entre employeurs, employés et délégués syndicaux. Les thèmes abordés incluent: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le rôle des syndicats ▪ La négociation collective sur le lieu de travail ▪ Les droits des travailleurs
Droits corrélés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Droit à la négociation collective <ul style="list-style-type: none"> ▪ Droit de réunion et d'association, en particulier constitution ou participation à un syndicat ▪ Droit à ne pas être licencié injustement
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprendre le rôle des syndicats <ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer des capacités pour la prise de décisions consensuelle ▪ Promouvoir la participation, la responsabilité et la solidarité
Matériels	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exemplaires du document «La situation», un par participant <ul style="list-style-type: none"> ▪ Exemplaires du «Petit glossaire du travail», un par participant ▪ Etiquettes pour faciliter l'identification (facultatif) ▪ Papier, marqueurs de couleur et stylos (facultatif) ▪ Deux salles (préférable mais facultatif)
Préparation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lisez l'activité intégralement, y compris les documents à distribuer, de manière à vous préparer à intervenir en tant que personne de ressource auprès des joueurs. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparez la ou les salles. Disposez six chaises en cercle pour les représentants des différentes parties et la personne qui va présider la réunion. Derrière chacune des chaises, placez d'autres chaises pour les autres participants.

Instructions

1. Présentez l'activité. Expliquez qu'il s'agit de la simulation d'une rencontre entre employeurs d'une société, d'une part, et employés et délégués syndicaux d'autre part. L'objectif ultime est de parvenir à un accord sur les salaires et les conditions de travail en faisant appel à la procédure de négociations collectives.
2. En guise d'échauffement, invitez les participants à choisir le nom et l'activité de l'entreprise; il peut s'agir d'une entreprise réelle ou imaginaire, qui produit des biens réels ou

THEMES



DROITS SOCIAUX



DÉMOCRATIE



CITOYENNETÉ

COMPLEXITE



NIVEAU 4

TAILLE DU GROUPE



10 - 15

DUREE



120 MINUTES

- imaginaires. Demandez-leur aussi de baptiser le syndicat.
3. Répartissez les participants en deux groupes, l'un étant deux fois plus important que l'autre. Le groupe le plus réduit représentera les employeurs, tandis que l'autre réunira les employés et les délégués syndicaux.
 4. Distribuez aux participants de chacun des groupes un exemplaire de «La situation» et un exemplaire du glossaire. Donnez-leur 10 minutes pour lire les documents et vérifiez que tous ont compris les informations.
 5. Expliquez brièvement aux participants la façon dont la réunion va se dérouler. Les employeurs, à l'initiative de la réunion, devront présenter leur proposition les premiers. La proposition des représentants des employés et des délégués syndicaux suivra. Ensuite, les parties devront tenter de parvenir à un accord.
 6. A ce moment, vous pouvez rapidement convenir avec les participants des règles de la réunion, par exemple: limiter la durée des interventions de 2 minutes par personne; prévoir la possibilité de courtes pauses de manière à ce que les représentants puissent consulter leur groupe, etc. Qui d'autre pourra prendre la parole, en plus des représentants?
 7. Ensuite, demandez aux participants de se répartir en deux groupes pour se préparer à la réunion (30 minutes). Les employeurs doivent désigner deux représentants et une personne pour présider la réunion. Les travailleurs/le syndicat doivent désigner deux représentants. Les deux groupes doivent ensuite:
 - Elaborer une nouvelle proposition à présenter à la réunion
 - Décider du pouvoir de négociation que doivent avoir leurs représentants
 - Déterminer leurs limites, à savoir le pire scénario envisageable et l'accord le moins favorable acceptable
 8. Lorsque les groupes sont prêts, invitez les représentants à s'asseoir, tandis que les autres prennent place derrière eux. Demandez au président d'ouvrir la réunion.
 9. A la fin de la réunion, engagez une discussion en vous basant sur les questions ci-dessous.

Compte rendu et évaluation

Commencez par demander brièvement aux participants s'ils ont apprécié l'activité, puis passez à la discussion sur ce qui s'est passé et ce qu'ils ont appris.

- Les deux groupes sont-ils parvenus à travailler ensemble pour élaborer leurs premières propositions? Cet exercice a-t-il été facile ou difficile?
- En élaborant leurs propositions initiales, les groupes ont-ils pris en considération leurs seuls intérêts ou également ceux de l'entreprise dans son ensemble?
- Les groupes ont-ils mis en place des tactiques de négociation?
- Comment s'est passée la réunion? Est-ce que toutes les personnes qui le désiraient ont pu s'exprimer?
- Les parties sont-elles parvenues à un accord mutuellement acceptable?
- Faire partie d'un syndicat est un droit de l'homme reconnu. Quelle est l'importance de ce droit? Quelles seraient les conséquences du fait d'être privé de ce droit?
- Que savez-vous des syndicats et de leur rôle?
- Quel est le poids des syndicats dans votre pays? Qu'en est-il des organisations patronales?
- Connaissez-vous une personne active au sein d'un syndicat? Pourquoi? Quels en sont les avantages et les inconvénients?



Conseils pour l'animateur

Avant d'entreprendre cette activité, vous devez prendre en compte l'opinion publique et sa position à l'égard des syndicats dans le pays concerné. Si vous organisez cette activité dans un pays post-communiste, vous devez vous attendre à des réactions de rejet compte tenu de l'impopularité dont sont victimes les syndicats, parce que perçus comme des «écoles du communisme» durant l'ère soviétique. Dans ces circonstances, vous devrez peut-être évoquer les stéréotypes qui «collent à la peau» des syndicats. Vous pouvez également inviter les participants à s'informer directement auprès de leurs syndicats locaux et à faire d'autres recherches sur les questions liées au travail dans leur pays. Vous pouvez enfin leur démontrer la pertinence et l'importance des syndicats s'agissant de protéger les droits des travailleurs, quel que soit le système politique avec lequel ils sont identifiés.

Selon le groupe, vous devrez donner plus ou moins de conseils sur le processus de négociation. Vous pouvez suggérer aux participants quelques questions qu'ils pourront inclure dans la discussion quand ils développeront leurs positions et propositions:

- Serait-il acceptable pour les employés de renoncer à des augmentations de salaires dans le but d'éviter tout licenciement?
- Quelle(s) catégorie(s) d'employés faudrait-il licencier prioritairement en cas de nécessité?
- La proposition soumise est-elle réaliste? A-t-elle des implications financières trop lourdes pour la société?

Laissez la réunion et les discussions se dérouler. Si, lors des discussions, les employés et les délégués syndicaux envisagent d'appuyer leur proposition à l'aide d'une grève, vous pouvez mettre à leur disposition du papier et des stylos pour la fabrication de banderoles. Si les employeurs veulent empêcher les salariés d'entrer dans l'entreprise, prévoyez une autre salle pour accueillir les salariés!

La plupart des pays européens disposent de lois qui réglementent les négociations collectives. Il pourrait être intéressant d'identifier ces législations et de copier quelques articles importants susceptibles d'aider les participants de tirer le meilleur parti de cette activité.

Variantes

Une autre situation impliquant des négociations sur des droits pourrait être une réunion dans un établissement scolaire dans l'objectif de résoudre une dispute avec un étudiant «à problème». La réunion pourrait se dérouler entre l'étudiant et son/ses parent(s) d'un côté, et le chef d'établissement et son professeur principal de l'autre.

Suggestions de suivi

Vous pouvez inviter un syndicaliste à intervenir. Vous trouverez les numéros de téléphone des syndicats dans l'annuaire de votre communauté. Généralement, les syndicats souhaitent se rapprocher des jeunes, ce qui pourrait être pour vous une opportunité de choix.

Si les participants souhaitent poursuivre la discussion sur ces idées, ils devraient apprécier l'activité «Quelle est votre position?», page 235, dans laquelle ils devront défendre leurs opinions sur diverses questions liées aux droits de l'homme.

Date clé

le 1^{er} mai

Fête du travail

Idées d'action

Vous pouvez développer un projet en collaboration avec un syndicat local pour éveiller l'intérêt des jeunes de votre communauté pour l'action syndicale.

Informations supplémentaires

Vous trouverez des informations sur les jeunes et le syndicalisme au Chapitre 5, dans la section consacrée aux droits sociaux, page 426.

Note: Activité conçue en coopération avec le syndicat britannique GMO, l'Académie syndicale européenne (ASE) et l'Association pour la formation européenne des travailleurs aux nouvelles technologies (AFETT).

DOCUMENTS

La situation

La situation est une réunion syndicale entre les employeurs, et les employés et leurs délégués syndicaux; leurs tentatives pour parvenir à un accord salarial sont infructueuses.

L'entreprise fonctionne 24 heures sur 24; 365 jours par an. Elle possède une force de travail de 1.000 travailleurs, de la production à la gestion. Tous les travailleurs sont membres du syndicat de l'entreprise.

L'entreprise connaît des difficultés économiques et financières, sans être encore en faillite. Ses profits toujours élevés ont néanmoins chuté à cause de la crise traversée par le secteur. Au cours des trois dernières années, les salaires réels ont chuté de 3% et les effectifs ont diminué de 10%.

Les salariés demandent une augmentation de salaire afin de s'aligner sur les autres secteurs industriels.

La direction a indiqué que des diminutions de personnel seraient nécessaires pour financer les augmentations de salaire. Les termes de sa proposition sont les suivants:

- une augmentation de 4% des barèmes courants de rémunération sur 12 mois, sur les contrats individuels (l'inflation est actuellement de 2% par an);
- une rémunération sur la base des heures travaillées annuellement plutôt que sur la base des heures journalières ou hebdomadaires normales, et la suppression des heures supplémentaires;
- des réductions de personnel (10% du personnel, surtout parmi les temps partiel et les temporaires et les apprentis, selon la règle du «dernier arrivé, premier à partir») et des départs volontaires.

La proposition de la direction a été rejetée par l'assemblée générale des travailleurs. Les employés ont estimé que cette proposition dégraderait encore leur situation (actuellement, 40% d'entre eux perçoivent une part importante de leur salaire en heures supplémentaires). Ils ont par conséquent soumis à la direction la contre-proposition suivante:

- une augmentation des salaires de 9% sur deux ans;
- la préservation des heures supplémentaires et des primes;
- le maintien du personnel actuel et le recyclage aux frais de l'entreprise de toute personne contrainte à un départ;
- enfin, si les demandes ne sont pas satisfaites, des grèves seront déclenchées.

Cette contre-proposition a été rejetée par la direction aux motifs qu'elle ne résoudrait pas les problèmes rencontrés par l'entreprise.

Les négociations durent depuis deux mois.

La politique de l'entreprise prévoit la convocation d'une réunion impliquant toutes les parties concernées faute d'accord au bout de deux mois. Cette réunion est la base de la simulation. Durant cette réunion, les deux parties doivent être présentes pour soumettre une nouvelle proposition réaliste qui permette de parvenir à un accord satisfaisant pour tous.

Sept personnes sont réunies autour de la table de négociation: deux représentants de la direction, une personne pour présider la réunion (désignée par les employeurs) et quatre délégués syndicaux. Dans la mesure où il s'agit d'une assemblée générale, tous les employés sont les bienvenus.



Petit glossaire du travail

Négociations collectives:

Il s'agit d'un processus grâce auquel les employeurs et les syndicats d'employés tentent de parvenir à un consensus et de régler des différends relatifs aux salaires et aux conditions de travail.

Fermeture d'entreprise:

C'est, pour l'employeur, un des moyens d'exercer son pouvoir de la façon la plus radicale qui soit. L'employeur peut empêcher ses employés d'accéder à leur lieu de travail en fermant son entreprise, afin de les contraindre à accepter les exigences de la direction.

Mise en chômage pour raisons économiques: La mise en chômage pour raisons économiques intervient lorsque l'employeur décide de fermer son entreprise. Les employés peuvent alors avoir droit à des indemnités pour perte de salaire en guise de compensation.

Indemnité pour perte d'emploi:

Si un employé est injustement licencié ou licencié pour raison de restructuration de l'entreprise, il a droit à une indemnité appelée indemnité pour perte d'emploi. La valeur de cette prime est généralement calculée sur la base de son salaire; par exemple, une semaine de salaire pour chaque année de travail.

Grève:

Le droit de grève fait partie des droits sociaux et humains fondamentaux. Il est considéré comme un élément nécessaire dans le cadre des négociations collectives, compte tenu de l'inégalité inhérente des relations de travail entre employeur et employé. Une grève peut se définir comme le refus concerté de travailler ou comme la volonté d'empêcher le travail. Les travailleurs ne peuvent déclencher une grève simplement parce qu'ils le désirent! Il faut au préalable réunir un certain nombre de conditions, généralement définies par la législation et variables selon les pays.

Syndicat:

Il s'agit d'une association de travailleurs conçue pour défendre les intérêts des travailleurs, dont leurs salaires et leurs conditions de travail. Le syndicat représente généralement les travailleurs lors des négociations avec l'employeur. Dans de nombreux pays, les syndicats sont organisés en confédérations.