

Extrait du UGTA Union générale des travailleurs Algériens

<http://ugta.dz>

L'UGTA face au dialogue social

- Dossiers -

Date de mise en ligne : mardi 25 mars 2008

UGTA Union générale des travailleurs Algériens

L'UGTA face au dialogue social : une approche méthodologique du comportement syndical face aux nouveaux paramètres du dialogue social .

La question du dialogue social aujourd'hui, est révélatrice de profonds changements du rôle et de la place du syndicat et pose le problème du comportement de l'organisation syndicale dans le cadre de la nouvelle organisation économique et du nouveau contexte social.

L'UGTA face au dialogue social : une approche méthodologique du comportement syndical face aux nouveaux paramètres du dialogue social .

La question du dialogue social aujourd'hui, est révélatrice de profonds changements du rôle et de la place du syndicat et pose le problème du comportement de l'organisation syndicale dans le cadre de la nouvelle organisation économique et du nouveau contexte social.

L'UGTA est confrontée à une situation inédite. Interlocuteur privilégié de l'Etat dans les relations professionnelles, elle voit sa base traditionnelle de négociation sur les salaires et les conditions de vie et de travail se réduire en raison du désengagement de l'Etat, du chômage, et de la privatisation formelle et informelle des entreprises et de la production.

Un syndicat qui assurait la cohérence entre l'intérêt individuel de ses membres et leur intérêt collectif, partenaire de l'Etat, l'équilibre social entre l'intérêt collectif des salariés avec les autres groupes sociaux, l'UGTA est confrontée à la défense et à la préservation de l'emploi et à un arbitrage entre la défense du travailleur et de son niveau de vie et celle de l'emploi.

Le changement rapide de l'environnement économique et social impose en fait, un comportement syndical repensé.

En s'appuyant sur sa riche expérience l'UGTA a les moyens d'une refondation qualitative. Il agit pour elle de hiérarchiser ses objectifs en fonctions de repères fixes.

Des points de repères dans un environnement en changement rapide

Consolider et élargir le pouvoir de négociation

Comme toute organisation un syndicat a une fonction, objectif qui est, en principe, celle de ses membres. <o:p>
</o:p>

- En économie de marché les acteurs en présence (entreprises et syndicats) sont animés d'une volonté de tenir un « pouvoir de marché » leur permettant d'influencer le déroulement des changes. Ce pouvoir de marché suppose une taille suffisante pour que les décisions prises par l'organisation aient un caractère stratégique, c'est-à-dire qu'elle soit « un interlocuteur valable », pour tous. Le monopole politique de la représentation syndicale, ainsi que l'organisation centralisée de la vie politique et économique ont longtemps occulté l'objectif économique du syndicat qui est, comme celui de l'entreprise, celui de sa taille, c'est-à-dire les effectifs syndiqués et plus largement son audience. <o:p></o:p>

- En d'autres termes, l'entreprise recherche le pouvoir sur le marché par sa taille économique c'est-à-dire sa production. La taille du syndicat est dans les effectifs qu'il est même de mobiliser pour influencer les deux décisions stratégiques de la vie économique, l'emploi et les salaires. <o:p></o:p>

- Le pouvoir de négociation de l'UGTA en système centralisé est institutionnel. La nouvelle organisation économique pose de façon critique la légitimité sociale et économique de son pouvoir de négociation. En effet ce pouvoir est remis en cause par l'importance du chômage, l'hétérogénéité du marché du travail et l'apparition de formes spécifiques d'action hors UGTA. <o:p></o:p>

- Enfin, la précarité et la flexibilité sont autant d'éléments de discrimination intrinsèques et de préférences entre travailleurs entrant en conflit avec l'objectif de pouvoir de négociation syndical <o:p></o:p>

Il faut, par conséquent, revenir à la définition de l'objectif de base d'un syndicat pour connaître ce qui détermine son comportement. <o:p></o:p>

Compte tenu des expériences acquises par l'UGTA, l'on peut admettre la définition qui considère un syndicat comme « une institution sociale qui opère dans un univers économique » <o:p></o:p>

- En tant que tel, le syndicat doit prendre en compte les intérêts de ses membres individuellement mais aussi de tous les travailleurs. En opérant dans un univers économique, il doit rechercher à renforcer sa taille pour acquérir un pouvoir de marché. C'est-à-dire que le syndicat est confronté à un arbitrage permanent entre les intérêts individuels et collectifs de ses membres et sa recherche d'une taille même de lui donner un pouvoir de marché, car l'intérêt collectif n'est pas la somme des intérêts individuels ou segmentaires. <o:p></o:p>

- L'on peut tirer une première conclusion. L'intérêt du syndicat est qu'il permet de retirer un bénéfice de l'action collective. Ce gain se mesure par la différence entre le salaire du marché et celui qui aurait négocié par le syndicat. On peut raisonnablement dire que cette situation caractérise les cas de croissance économique des années 70 où l'intérêt individuel s'oppose à l'action collective et où le syndicat unique est doté du monopole de l'action sociale et participe à la gestion socialiste des entreprises dans le cadre d'une loi qui lui confie l'exclusivité de la représentation syndicale. <o:p></o:p>

Qu'en est-il de la situation actuelle et de la mise en œuvre de l'économie de marché où le syndicat doit faire face, comme on l'a vu, à un marché segmenté, à une déqualification, à un taux de chômage qui demeure élevé, à un secteur informel ? <o:p></o:p>

D'un syndicat composé de membres aux intérêts relativement homogènes où la négociation salariale apporte le

Le gain pour tous, on est passé de celui dont la base devient hétérogène à l'impact de la négociation collective pour un collectif homogène ; ce n'est pas le même pour tous. </p></p>

L'expression d'un objectif devient alors plus difficile, d'autant plus que les dirigeants peuvent viser le renforcement de la taille de l'organisation, alors que les membres recherchent le traitement des questions au cas par cas.</p></p>

L'exercice est plus difficile pour le syndicat dans ce contexte. En effet, la solution médiane ne fait pas apparaître l'avantage ou le gain individuel de l'action collective pour ceux qui auraient préféré la stabilité de l'emploi et l'indemnité.</p></p>

Le syndicat opère dans un environnement économique. Il doit dans l'intérêt de ses membres rechercher un pouvoir de marché, c'est-à-dire une taille suffisante pour agir et peser de façon stratégique.</p></p>

Cet objectif est incompatible avec une composante hétérogène telle qu'elle résulte de l'économie de marché. L'effet de taille, pour un syndicat, c'est le développement de l'emploi et par conséquent la modération des revendications salariales.</p></p>

Le pouvoir sur le marché est partagé, d'une part, entre la lutte contre le chômage qui limite la revendication salariale (objectif d'emploi et de taille), l'impatience de la catégorie de travailleurs appartenant à la moitié supérieure et l'individu médian qui détermine l'issue des négociations et la stratégie de taille, d'autre part. C'est cela qui justifie l'apparition de syndicats autonomes.</p></p>

Le pouvoir de négociation syndical n'est pas un fait acquis</h2>

Dans le contexte de chômage et de segmentation du marché la principale question pour un syndicat est bien celle, définitive de pouvoir sur le marché. On a vu les limites du monopole institutionnel face au caractère hétérogène des situations des travailleurs et aussi des influences politiques.</p></p>

</p></p>

« Que faire ? », est plus que jamais la question d'actualité pour le mouvement syndical. Faut-il privilégier l'objectif salaires et laisser l'emploi à la décision de l'investisseur et de l'entreprise ? Faut-il la fois acquiescer et peser sur les salaires et sur l'emploi ? C'est le dilemme auquel est confronté l'UGTA, depuis quelques années et pour longtemps. Des réponses qu'elle apportera dépendent son influence sur le mouvement syndical dans un contexte de pluralisme.</p></p>

Le comportement syndical doit tenir compte, d'une part, des préférences de ses adhérents, de l'ensemble des travailleurs, de celle de la Société et enfin de l'Etat. D'autre part il doit intégrer dans son comportement les nouvelles logiques de pouvoirs des entreprises sur le marché. Tout retard dans les choix des objectifs, toute confusion idéologique entre intérêts immédiats contradictoires, et enfin toute erreur, se traduisant en plus de perte de pouvoir sur le marché, donc sur l'emploi et les salaires, par une régression syndicale encore plus forte.</p></p>

Le dbat est dans les capacits du syndicalisme allier l'action militante au professionnalisme ;il veut tre un partenaire responsable et incontournable mme d'inscrire le dialogue social dans une perspective de dveloppement humain.

Un syndicat fort est mme d'assurer une correction des dsquilibres entre l'volution des salaires et de l'emploi. Cela est d'autant ncessaire que l'Etat, en conomie librale, n'est plus en situation d'entraver le fonctionnement du march.

Le comportement syndical doit prfrer les stratgies liant la fois salaires et prservation et expansion de l'emploi, conditions ncessaires au dveloppement parallle de sa taille. Le syndicalisme doit comprendre que son pouvoir sur le march est li au dveloppement de l'emploi donc des entreprises mais que la nouvelle conomie du travail, par la flexibilit, combat sans cesse son pouvoir sur le march.

Le pluralisme syndical : ses consquences sur le pouvoir de ngociation

Le dveloppement de l'emploi s'inscrit dans une nouvelle stratgie d'organisation du travail qui fractionne et htrognise les intrts des travailleurs.. En d'autres termes, l'UGTA doit viser deux objectifs amliorer, par sa taille, un pouvoir stratgique sur le march par le dveloppement de l'emploi tout en prenant en compte la segmentation du nouveau monde du travail.

Le pluralisme syndical risque de plus en plus de se confondre avec le pluralisme idologique. Il en rsulte deux types de comportement syndical.

Celui qui met l'accent sur l'intrt du dialogue et de la ngociation d'un cot ; celui qui privilgie les conflits comme facteur de transformations sociales. L'audience syndicale de l'UGTA doit se btir, face au pluralisme syndical et idologique, dans la continuit de ses principes fondateurs et la recherche permanente de l'unit

C'est dans sa taille, son audience et la clart de son idologie que sont les facteurs essentiels de sa representativit aux yeux de l'Etat, des employeurs et des partis politiques.

La clarification de l'idologie politique qui anime l'UGTA est le meilleur moyen de renforcer son audience et sa representativit. . Pour ce faire, l'UGTA se doit d'ancrer son idologie dans celle qui lui a donn naissance, et les progrs sociaux qu'elle a contribu concrter.

L'une des autres rponses susceptibles d'assurer la compatibilit d'objectif entre les adhrnts et la direction, est dans un syndicat fort et responsable qui prennent en compte la fois l'emploi et les salaires et qui veille au progrs social de tous les travailleurs.

Les conditions de ralisation de cet objectif impliquent une approche scientifique de la dtermination des salaires un

L'UGTA face au dialogue social

suivi de leur évolution une connaissance de son pouvoir de marchandage qui s'exprime dans les capacités de résistance la situation. Il implique aussi une juste appréciation de la répartition du revenu national, ainsi qu'une approche d'«quit dans les sacrifices consentir.»