

## Documents

### Document 1. La situation

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

L'entreprise fonctionne 24 heures sur 24, 365 jours par an. Elle emploie au total 1 000 personnes, de la production aux services administratifs. Tous les ouvriers sont syndiqués.

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 ont diminué de 3% et les effectifs 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.

Sa proposition est la suivante :

- une augmentation de 4% du taux salarial courant sur 12 mois pour 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, et la suppression des heures supplémentaires ;
- des réductions de personnel (10% du personnel, surtout parmi les temps partiels, 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). Le syndicat et les employés ont transmis la contre-proposition suivante à la direction :

- une augmentation des salaires de 9% sur deux ans ;
- le maintien des heures supplémentaires et des primes
- le maintien des effectifs actuels et la prise en charge par l'entreprise du recyclage professionnel de toute personne contrainte à un départ
- si les demandes ne sont pas satisfaites, un mouvement de grève sera déclenché.

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. C'est cette réunion qui sert de base à la simulation. Les deux parties doivent y assister pour soumettre de nouvelles propositions réalistes qui permettront de parvenir à un accord satisfaisant pour tous.

Cinq personnes sont réunies autour de la table des négociations : deux représentants de la direction, une personne pour présider la réunion (désignée par les employeurs) et deux délégués syndicaux. Dans la mesure où il s'agit d'une assemblée générale extraordinaire, tous les employés sont invités à y prendre part.

**Document 2. Petit glossaire du travail**

<b>Négociations collectives :</b>	Il s'agit d'un processus grâce auquel les employeurs et les représentants des employés tentent de parvenir à un consensus et de résoudre des problèmes, par exemple liés aux salaires et aux conditions de travail.
<b>Lock-out :</b>	C'est, pour l'employeur, un des moyens d'exercer son pouvoir de la façon la plus radicale qui soit. L'employeur refuse à ses employés l'accès à leur lieu de travail (littéralement, il les « enferme à l'extérieur ») pour les contraindre à accepter les exigences de la direction.
<b>Licenciement économique :</b>	Le licenciement économique intervient lorsque l'employeur décide de fermer son entreprise. Les employés peuvent en principe prétendre à des indemnités pour perte de salaire en guise de compensation.
<b>Indemnité de licenciement :</b>	Si un employé est injustement licencié ou licencié suite à une restructuration de l'entreprise, il a droit à une compensation appelée indemnité de licenciement. La valeur de cette dernière est généralement calculée sur la base du salaire que percevait l'employé ; par exemple, une semaine de salaire pour chaque année travaillée.
<b>Grève :</b>	Le droit de grève fait partie des droits sociaux fondamentaux. Il est considéré comme un élément nécessaire pour la réussite des négociations collectives et comme un outil pour remédier aux inégalités découlant des relations de travail entre employeur et employé. Une grève peut se définir comme un refus des employés de travailler ou une volonté d'empêcher le travail. Cependant, les travailleurs ne peuvent pas 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.
<b>Syndicat :</b>	Il s'agit d'une association de travailleurs créée pour défendre les intérêts des travailleurs, notamment 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.