

# **Bienvenue**

**M. Roland Gits  
M. Patrick Namotte**

2 soirées (23 et 25/04)	M. Gits	Les relations collectives de travail en Belgique
	M. Lambrechts	L'expérience de Mobistar
1 soirée (30/04)	M. Namotte	Les relations syndicales au jour le jour
1 soirée (02/05)	M. Gits	Les fondamentaux de la négociation sociale
8 soirées (du 07/05 au 06/06)	M. Gits et Namotte	Ateliers pratiques

- Le samedi 26 mai – M. Hosdey
- Les ateliers pratiques
  - jeux de rôles
  - participation active = bonus sur examen
- Examen

- 1 - Contexte historique
- 2 - Développement du système
- 3 - Les autres acteurs
- 4 - Le cadre institutionnel belge
- 5 - Conclusions

## La pensée systémique

- relations (réf : systèmes complexes)
  - . système par rapport aux autres systèmes
  - . ensemble d'interactions à l'intérieur d'un système donné
- linéaire -> circulaire
- le tout est plus que la somme des parties

## 1 - Contexte historique

- 1815 Congrès de Vienne
- 1830
  - « Muette de Portici »
  - indépendance
- 1831 « La constitution belge »
  - < révolution américaine
  - < révolution française

## 1 - Contexte historique

### La constitution belge (1831)

- . égalité des belges dvt la loi
- . liberté individuelle
- . inviolabilité du domicile
- . droit de propriété
- . liberté des cultes et opinions
- . liberté de la presse
- . liberté de réunion et d'association
- . liberté de l'emploi des langues

## 1 - Contexte historique

### Principes institutionnels de base

- . le peuple est souverain
- . constitution = loi fondamentale
- . régime représentatif
- . séparation des pouvoirs

## 1 - Contexte historique

### Evolutions du paysage institutionnel

< 1945

- . divergences communautaires
- . déclin démographique et économique wallon
- . frontière linguistique
- . communautarisation / régionalisation
- . Belgique = Etat fédéral
- . étape suivante ?

## 1 - Contexte historique

### Sphère économique

- < ruralité
- > machinisme / OST
- > salarisation
- > pensée libérale
  - . autonomie du secteur privé
  - . libre concurrence
- > mondialisation
- > seconde guerre mondiale
- ...

## 1 - Contexte historique

### Sphère économique

...

- > conflits idéologiques et communautaires
- > golden sixties
- > européanisation
- > globalisation
- > loi du marché

## 1 - Contexte historique

### La presse – 4<sup>ème</sup> pouvoir ?

- . caractère institutionnel
- . mythe de l'objectivité
- . presse télévisée
- . presse = influence psychologique et pouvoir réel
- . intervention dans le processus décisionnel
- . rôle de la presse ?

## 2 - Développement du système

Genèse :

- artisanat

< 18<sup>ème</sup> siècle

- industrialisation

- concentration industrielle

- migration campagnes > villes

- automatisation / rationalisation

+ concurrence anarchique

+ contrat / livret ouvrier / pas d'association

=> précarité + pénibilité + insalubrité + alcoolisme

## 2 - Développement du système

Les acteurs :

- les organisations de travailleurs
- les organisations d'employeurs
- l'autorité publique

## 2 - Développement du système

La grève

- piquets de grève
- lock-out
- requêtes unilatérales

## 2 - Développement du système

### **L'émergence des organisations de travailleurs**

< 19<sup>ème</sup> siècle

- misère
- libéralisme
- violence
- suffrage universel
- liberté d'association
- négociation

## 2 - Développement du système

### **L'émergence des organisations de travailleurs**

corporatisme > associations professionnelles

- corporations

< 15<sup>ème</sup> siècle

- compagnonnages

- liberté de travail (1791)

- interdiction d'association (ok 1921)

- interdiction de grève

- 1<sup>ères</sup> organisations = ouvriers qualifiés (1857)

## 2 - Développement du système

### **La condition de l'ouvrier :**

- le contrat
- le livret ouvrier
  - . fautes
    - . professionnelles
    - . de conduite morale
  - . fin 1883
- analphabétisme, misère, apathie
- salaires très bas / marché du travail déséquilibré
- caisses de secours, mutuelles et coopératives

## 2 - Développement du système

### **Les organisations de travailleurs :**

- cadre législatif défavorable
- 1<sup>ers</sup> groupements par ouvriers qualifiés (1857)
  - = syndicats ouvriers de « fabriques »
- ni idéologiques ni politiques
- regroupements par branche d'industrie
  - = centrales
  - => cohésion, masse et discipline
- interprofessionnelles

## 2 - Développement du système

### **Les organisations de travailleurs :**

- socialiste => FGTB
  - . anticlérical
  - . initiative du POB (1898)
- chrétienne => CSC
  - . antisocialiste
  - . initiative de l'Eglise (1891)
  - . système corporatiste = entrepreneurs et travailleurs
- libérale => CGSLB
  - . contre les 2 précédents
  - . à l'initiative du parti libéral (1930)

## 2 - Développement du système

### **Caractéristiques du syndicalisme belge :**

- la liberté syndicale
  - . en faveur des associations
  - . en faveur des personnes (+ et -)
- « absence » de personnalité juridique
  - . associations de fait
- capacité juridique
  - . fonctionnelle et restreinte
- représentativité
  - . critères quantitatifs et qualitatifs
  - . « accréditation » CSC, FGTB, CGSLB

## 2 - Développement du système

### **Typologie du syndicalisme belge :**

- contre-pouvoir
  - <> patronat
  - <> gouvernement
- caractère « corporatif »
- taux de syndicalisation élevé
- structuré par branche d'industrie (secteur)
- dispose d'institutions concurrentes mais similaires
- pluralisme clivages idéologiques et philosophiques
- centralisation
- gestionnaire et réformiste
- « partner-ship » avec les pouvoirs publics

## 2 - Développement du système

### **Fonctionnement interne du syndicalisme belge :**

- les centrales
  - . large autonomie
  - . mandants majoritaires dans les confédérations
- confédérations avec structures régionales
- processus de décision
  - . complexe
  - . « démocratique »
  - . bureaucratisation
  - . contrôle des membres

## 2 - Développement du système

### **Financement du syndicalisme belge :**

- les cotisations
- les subsides
  - . fonds de sécurité d'existence
  - . chômage
  - . via asbl(s) (formation)

## 2 - Développement du système

### **Le syndicalisme belge et ses affiliés :**

- relation + instrumentale qu'identificatoire

## 2 - Développement du système

### **La FGTB :**

- 1898 « Commission syndicale »
- 1937 Confédération Générale du Travail de Belgique
- 1945 FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique)
- = fusion d'organisations (dont communistes)
- aujourd'hui :
  - . 7 centrales nationales
  - . 18 régionales interprofessionnelles
  - . 3 interrégionales

## 2 - Développement du système

### **Les organes statutaires de la FGTB :**

- le Congrès national
- le Comité national
- le Bureau national
- le secrétariat national

## 2 - Développement du système

### **La CSC :**

- fin 19<sup>ème</sup> = unions professionnelles (antisocialistes)
- 1904 Secrétariat général des unions professionnelles chrétiennes
- 1912 Confédération générale des syndicats chrétiens de Belgique
- 1923 CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique)
- aujourd'hui
  - . 10 centrales
  - . 20 fédérations régionales
  - . 3 structures régionales

## 2 - Développement du système

### **Les organes statutaires de la CSC :**

- le Congrès
- le Conseil général
- le Comité national
- le Bureau national
- le Bureau journalier

## 2 - Développement du système

### La CGSLB :

- 1881 dans l'industrie textile
- 1889 Liberale Vakbond (anti marxiste et chrétien)
- 1922 Verbond der liberale vakbonden der beide Vlaanderen
- 1930 Centrale Nationale des syndicats Libéraux
- 1945 CGSLB (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique)
  - . structure = découpage géographique
  - . 1 centrale (secteurs publics)

## 2 - Développement du système

### **Les organes statutaires de la CGSLB :**

- l'assemblée générale et le Congrès
- le Conseil général ou le Comité national
- le Comité directeur et le Comité exécutif
- le Bureau

## 2 - Développement du système

### **Au niveau international :**

- les trois organisations sont membres de la CES  
(Confédération Européenne des Syndicats)
- la CSC est membre de la CMT  
(Confédération Mondiale du Travail)
- FGTB et CGSLB sont membres de la CISL  
(Confédération internationale des syndicats libres)

## 2 - Développement du système

### **Doctrine de la FGTB :**

- charte de Quaregnon (1884)
- société sans classes
- lutte c/ oligarchie bancaire et monopolistique
- prééminence du facteur travail
- contrôle ouvrier
- alternance progressiste
- impact
  - . des gouvernements de coalition
  - . du front commun

## 2 - Développement du système

### **Doctrine de la CSC :**

- encyclique « Rerum Novarum » (1891)
- prééminence de la personne humaine
- émanciper la classe ouvrière
- un monde plus humain
- une reconnaissance authentique de l'homme par l'homme
- opposition à la lutte des classes
- démocratie économique
- action + large que le travail

## 2 - Développement du système

### Doctrine de la CGSLB :

- Déclaration des Droits de l'Homme (1948)
- rejet de :
  - . la doctrine marxiste
  - . la doctrine sociale de l'Eglise
- valeurs de référence : liberté, famille, droit de propriété et, en 1975, solidarité
- entente entre le capital et le travail
- une concertation sociale libre
  - . sous tutelle des pouvoirs publics
  - . interprofessionnelle

### 2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs :

- réaction au mouvement ouvrier
- 1895 une organisation centrale / industrie lourde
- création de groupements par secteurs
- 1913 adhésion au Comité Central Industriel
  - . économie de marché
  - . adaptation à la législation sociale
- 1928 UCM (Union des Classes Moyennes)
- 1946 FIB (Fédération des Industries belges)
- 1957 FNIB (Fédération des Entreprises non industrielles de Belgique)
- 1973 FEB (Fédération des Entreprises de Belgique)

## 2 - Développement du système

### Les organisations d'employeurs

#### Définition (essai)

- groupements de personnes
- ayant des intérêts professionnels communs
- dotées d'organes structurés et permanents
- objet

= défense des intérêts professionnels  
communs

## 2 - Développement du système

### Les organisations d'employeurs

#### Caractéristiques

- articulées sur la branche d'activité
- pas de pluralisme (exc)
- taux d'affiliation élevé
- champs de compétence
  - . économique
  - . commercial
  - . scientifique et technique
  - . social
- « partner-ship » avec les pouvoirs publics

## 2 - Développement du système

### Les organisations d'employeurs

- « représentativité »
    - . critères qualitatifs
    - . décision du pouvoir politique
  - statut juridique
    - . asbl pour la plupart
- N.B. : FEB < 2001

## 2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

Structure

- entreprises
- affiliation aux fédérations professionnelles  
(locales, régionales ou nationales)
- affiliation à FEB
  - => affiliés = fédérations professionnelles
- complexité = bureaucratisation

## 2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

Fonctionnement

- instance de décision = CA
- comité spécialisé pour les affaires sociales

## 2 - Développement du système

### Les organisations d'employeurs

#### Idéologie patronale

- apolitisme proclamé
- liberté d'entreprise
- économie de marché
- profit = progrès social
- valeurs : travail, effort, liberté, innovation
- pas d'interventionnisme étatique
- compétitivité
- rôle de l'entreprise privée (sacralisation)

...

## 2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

Idéologie patronale

...

- entreprise citoyenne
- libre concurrence
- pas de réelle solidarité entre membres

N.B. :

- monde patronal n'est pas monolithique
- relations membres/organisations instrumentales
- impact de la régionalisation

## 2 - Développement du système

### Les organisations d'employeurs

#### La FEB

- principale organisation d'employeurs
- nationale intersectorielle
- 33 fédérations professionnelles
- ~ unicité
- interlocuteur des syndicats interprofessionnels
- ne représente pas les groupes financiers
- présente au niveau européen / international
- protocole d'accord avec les organisations patronales régionales

## 2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

L'UCM

- interprofessionnelle pluraliste
- nationale
- affilié essentiellement les indépendants dont des employeurs
- grande hétérogénéité
- revendique un régime spécifique pour les pme
- ~ corporatisme

## 2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

Le VEV

- régionale flamande interprofessionnelle
- associations de fédérations professionnelles et d'entreprises flamandes
- vise à stimuler les intérêts économiques flamands
- services aux membres performants
- études, secrétariat social, mutuelle, ...
- différentes sociétés commerciales

...

## 2 - Développement du système

### **Les organisations d'employeurs**

#### Le VEV

...

- associé aux chambres de commerce flamandes  
sous la plate-forme VOKA
- interlocuteur du pouvoir régional flamand
- pour la régionalisation
  - . de la sécurité sociale
  - . des CCT

## 2 - Développement du système

### Les organisations d'employeurs

#### L'UWE

- régionale wallonne interprofessionnelle
- affiliation directe et indirecte
- représente l'industrie, le commerce et les services implantés en Wallonie
- interlocuteur du pouvoir régional wallon et de la communauté française
- référence à l'économie sociale de marché
- ne préconise pas la régionalisation des relations collectives de travail

## 2 - Développement du système

### **Les organisations d'employeurs**

#### L'UEB

- régionale bruxelloise interprofessionnelle
- affiliation directe
- agit en concertation avec la CCIB
- coordonne son action avec la FEB, le VEV et l'UWE
- représente l'industrie, le commerce et les services implantés en région bruxelloise
- satisfaite du statut de la région

### **3 – Les autres acteurs**

#### **L'entreprise**

- sous-système (systémique)
- capital < personne physique ou morale
- entité juridique
- composée d'un ou plusieurs établissements = unités techniques d'exploitation
  - = ~ autonomie économique et sociale
  - => cadre des élections sociales
  - => cadre des relations collectives de travail
    - . CCT et conflits potentiels

### **3 – Les autres acteurs**

#### **L'entreprise**

- = acteur direct des relations collectives
- comportement fonction
  - . de facteurs sociaux / politiques / économiques / culturels
  - . sa propre typologie selon
    - . type d'activité
    - . structure financière
    - . dimension
    - . localisation
    - . modèle de gestion et d'autorité

### **3 – Les autres acteurs**

#### **Le(s) travailleur(s)**

- concept « TRAVAIL » +/- 200 ans  
=> ordre social inverse

- révolution industrielle  
=> travail =

- . élément clé du mérite
- . valeur centrale
- . <> loisir
- . facteur d'intégration et de reliance sociale

### **3 – Les autres acteurs**

#### **Le(s) travailleur(s)**

- 3 caractéristiques du travail
  - . importance dans les mentalités
  - . rémunéré <> autres
  - . manuel <> intellectuel

### **3 – Les autres acteurs**

#### **Le(s) travailleur(s)**

- acteur des relations sociales
- son comportement est influencé par
  - . son niveau de formation
  - . son degré de conscientisation
  - . son degré d'(in)dépendance financière
  - . le type de relation avec le syndicat
- syndicat = lieu de passage quasi obligé

### **3 – Les autres acteurs**

#### **L'autorité publique**

- fonction de relais des groupes de pression ?
- a aussi un rôle d'employeur
- bailleur de fonds
- rôle d'encadrement et d'assistance

## 4 – Le cadre institutionnel

- le cadre formel => orientations
- des variables façonnent le modèle belge
- l'origine du cadre => développement spécifique
- primauté des acteurs

## 4 – Le cadre institutionnel

### Typologie

- multiplicité et incohérence
- clivage entre économique et social
  - . une certaine frontière
  - . social => pouvoir décisionnel
  - . économique => pouvoir consultatif
- absence de régionalisation
- autorité publique absente
- sauf présidence des institutions
  - < ses qualités personnelles

## 4 – Le cadre institutionnel

### Genèse

- la Commission du travail (1886)
  - les conseils de l'industrie et du travail (1887)
  - le Conseil supérieur du travail (1892)
  - le Conseil supérieur du Travail et de la Prévoyance sociale (fin de la 2<sup>ème</sup> guerre)
  - les conférences nationales du travail (1936-1955)
  - le projet de pacte de solidarité sociale (1944)
    - . régime de sécurité sociale
    - . système belge des relations collectives
- = pierre angulaire de notre système actuel

## 4 – Le cadre institutionnel

### **Le Conseil National du Travail**

- loi organique de 1952
- établissement public mais indépendant
- paritaire et interprofessionnel
- compétence sociale
- secteur privé
- droit d'initiative et compétence consultative
- conclu des CCT interprofessionnelles (1968)
- => ~ parlement social
- gère les différends entre CP

## **4 – Le cadre institutionnel**

### **Le Conseil National du Travail**

#### Structure

- bureau exécutif
- commissions spécialisées
- assemblée plénière

## 4 – Le cadre institutionnel

### **Les commissions paritaires**

#### Genèse

- première CCT < textile Verviers 1906
  - . reconnaissance du fait syndical
  - . matières sociales = contrat bilatéral
  - . caractère collectif contrat / convention
  - . procédure de conciliation
- liberté d'association 1921
- commission d'étude pour la réduction de la durée du travail dans la sidérurgie 1919
- multiplication et extension à d'autres matières
- simplification de dénomination « commissions paritaires » (1968)

## 4 – Le cadre institutionnel

### **Les commissions paritaires**

#### Caractéristiques

- centre de gravité de la concertation sociale (privé)
- véritable chambre professionnelle qui règlemente
  - . les salaires
  - . les conditions de travail
  - . les rapports entre interlocuteurs

## 4 – Le cadre institutionnel

### **Les commissions paritaires**

#### Compétence professionnelle

- par branche d'activité
- le champ de compétence est déterminé
  - . par le ministre du SPF ETCS
  - . par les acteurs concernés
  - . s/ base d'aspects socio-économiques
- la CP d'une unité technique d'exploitation se détermine en fonction de l'activité principale

## 4 – Le cadre institutionnel

### **Les commissions paritaires**

Compétence géographique

- tout le pays
- exception :
  - . sous-commissions paritaires locales autonomes ou non

## 4 – Le cadre institutionnel

### **Les commissions paritaires**

Compétence vis-à-vis des personnes

- tous les employeurs du secteur
- les employeurs qui ne relèvent pas d'une CP spécifique => CPNAE et CPNAO
- la plupart des CP ont créé
  - . des fonds de sécurité d'existence
  - . des fonds de formation

## 4 – Le cadre institutionnel

### **Les commissions paritaires**

#### Création

- création à l'initiative du Roi
- composition
  - . un président, un vice-président et un ou des secrétaires
  - . des représentants patronaux et syndicaux en nombre égal
- le Roi détermine
  - . les organisations représentées et le nombre de mandats
  - . les éventuelles sous-commissions paritaires

## 4 – Le cadre institutionnel

### **Les commissions paritaires**

#### Fonctionnement

- mandats de 4 ans renouvelables
- délibération valable
  - . présence de la moitié des membres de chaque organisation
  - . en général, unanimité
  - . CCT = accord des organisations
- mission de conciliation par un comité restreint
- souvent, négociations par un comité officieux

## 5 - Conclusions

Initialement

- l'ouvrier
  - . pas de protection légale ou sociale
  - . des obligations et aucun droit
- paupérisation de la classe ouvrière

=> formes de solidarité

## 5 - Conclusions

Initialement

=> lutte pour

- . liberté syndicale
- . droit d'association

=> 3 organisations syndicales

liaison aux 3 grandes familles politiques

- pluralisme
- gestionnaires et réformistes
- groupes de pression

## 5 - Conclusions

Initialement

Les organisations d'employeurs

- . constitution tardive et en réaction
- . défendre l'économie de marché
- . participer à l'élaboration du droit social

## 5 - Conclusions

### La concertation sociale

- initialement expédient temporaire
- formalisée et structurée par le pacte de solidarité  
= pierre angulaire des relations collectives
- reproduit l'inégalité de l'activité économique

## 5 - Conclusions

Dans le cadre actuel, l'acteur syndical est :

- omniprésent
- représentatif (accrédité)
- incontournable