

HAUTS ET BAS DE LA CONCERTATION SOCIALE

Benoit Brabant

La « concertation sociale » est le lieu où les syndicats et les patrons se rencontrent et négocient.

À armes égales ? De moins en moins. À la suite de l'intervention des gouvernements, les règles du jeu ont été plusieurs fois modifiées. Toujours dans le même sens.

Décrire l'évolution de la concertation sociale¹ et du rapport de forces social au niveau belge n'est certainement pas chose aisée. Tous deux peuvent en effet connaître au même moment des évolutions très contrastées entre le niveau interprofessionnel, le niveau sectoriel et le niveau de l'entreprise, ainsi que selon les secteurs et selon les entreprises..

Ainsi, dans certains secteurs et entreprises, le rapport de forces s'améliore en faveur des syndicats et la négociation collective² se renforce, débouchant sur une amélioration des conditions de travail et de rémunération des travailleurs, ainsi que de leur bien-être. Dans d'autres secteurs et entreprises, au contraire, la négociation collective, la puissance syndicale, les conditions de travail et de rémunération ainsi que la qualité de l'emploi sont sous pression.

Cette réalité contrastée pose les limites de cet article, forcément incomplet et parcellaire. Dresser un tableau complet de l'évolution de la concertation sociale et des positions de force syndicale, avec toutes les nuances sectorielles et d'entreprises, avec une description complète tant au niveau du secteur privé que du secteur public, nécessiterait un examen extrêmement approfondi et donc un espace très important.

1 On peut définir la concertation sociale comme le processus de négociation collective, de consultation réciproque et d'échange d'informations entre d'une part les représentants des travailleurs (syndicats), et d'autre part les employeurs. La concertation sociale peut déboucher sur des accords, des avis... En Belgique, la concertation sociale, assez structurée, se déroule à trois niveaux : interprofessionnel, secteur, entreprises.

2 La négociation *collective*, qui est une des composantes de la concertation sociale, et par laquelle les travailleurs se mettent ensemble pour négocier avec leur(s) employeur(s), de manière collective, via leurs syndicats, est préférable à la négociation *individuelle*, par laquelle un travailleur négocie individuellement avec son employeur, mais dans une position beaucoup plus déséquilibrée et un rapport de forces beaucoup plus défavorable.

Benoit Brabant est formateur à la FEC (CSC).

**LIMITER LE DROIT DES
SYNDICATS À NÉGOCIER
DE MEILLEURS SALAIRES
[...], C'EST ATTAQUER
FRONTALEMENT LES
SYNDICATS.**

Cet article se limitera dès lors à pointer quatre grandes dynamiques en matière d'évolution de la concertation sociale, induites par la politique des trois derniers gouvernements fédéraux (Leterme II, Di Rupo, Michel). À savoir :

1. Atteinte à la liberté de négociation collective.

2. Décentralisation de la négociation collective du niveau sectoriel vers le niveau de l'entreprise.

3. Tentative d'instrumentaliser la concertation sociale.

4. Tentative de mettre hors-jeu les syndicats dans l'entreprise.

Ces dynamiques s'enclenchent au départ d'une série de mesures emblématiques (normes salariales, nouvelle loi sur les délais de préavis, loi « Peeters »...) principalement relatives au secteur privé. Elles sont susceptibles d'affecter le rapport de force syndical, c'est-à-dire le pouvoir, les possibilités que les organisations syndicales ont en matière de concertation sociale.

Loin de vouloir brosser un tableau fataliste des choses, il s'agira au contraire de pointer les défis, enjeux et menaces pour la concertation sociale et le rapport de forces syndical afin de contribuer à organiser de manière la plus efficace et la plus pertinente possible la mobilisation de l'ensemble des progressistes sur cette thématique.

1. Atteinte à la liberté de négociation collective

Une première dynamique claire que l'on peut observer depuis quelques années est la tendance des derniers gouvernements à porter **atteinte à la liberté de négociation collective**, à l'entraver, à la corsester, à lui fixer des limites.

La liberté de négociation collective signifie le droit pour les syndicats de pouvoir négocier librement avec les employeurs, sans limites, de meilleures conditions salariales, de travail... au bénéfice des travailleurs. La liberté de négociation collective est consacrée tant par la Constitution belge (article 23)

que par des textes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail (OIT)³ et constitue la base du syndicalisme. Empêcher les syndicats de négocier des progrès sociaux pour les travailleurs, ou limiter leur droit en la matière, c'est un peu comme empêcher un boulanger de faire du pain, un garagiste de réparer des voitures, ou un fleuriste de réaliser des bouquets.

Or, c'est précisément de cela qu'il s'agit avec les « normes salariales » impératives décrétées depuis 2011 par les trois derniers gouvernements fédéraux. Ces « normes salariales » constituent sans conteste l'illustration la plus emblématique de cette tendance à porter atteinte à la liberté de négociation collective. La « norme salariale » consiste à fixer pour une période de 2 ans un maximum, qu'il est interdit de dépasser, aux augmentations de salaire négociées collectivement par les syndicats en supplément de l'indexation automatique et des augmentations barémiques liées à l'ancienneté et à l'expérience⁴. En 2011, le gouvernement Leterme II avait ainsi décrété une norme salariale très restrictive pour la période 2011-2012 : 0 % de marge pour les augmentations collectives de salaires en 2011, et 0,3 % pour 2012.

Autrement dit, après l'échec des négociations interprofessionnelles entre représentants patronaux et syndicaux, le gouvernement avait fait le choix de confisquer quasiment totalement aux syndicats leur droit à négocier pour les travailleurs des augmentations de salaire, y compris aux niveaux sectoriel et de l'entreprise ! Le gouvernement suivant, conduit par Elio Di Rupo, récidiva et alla même plus loin vu qu'il imposa une norme salariale de... 0 % pour 2013-2014 ! Soit un blocage total pendant deux ans de la négociation des salaires par les syndicats. Enfin, le gouvernement Michel avait prévu dans son accord de gouvernement un nouveau blocage salarial (0 %) pour la période 2015-2016. Finalement, suite aux dif-

3 Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail (1998) et Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949).

4 Pour une explication plus détaillée du mécanisme de la norme salariale, voir sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

férentes actions syndicales de l'automne 2014 (manifestations et grèves), les syndicats ont pu récupérer un pouvoir de négociation salariale, mais dans le cadre d'une norme salariale maximale de 0,8 % (0 % en 2015 et 0,8 % en 2016). Surtout, ce gouvernement a procédé en 2015 à un saut d'index de 2 %, c'est-à-dire, dans les faits, à une diminution des salaires de 2 % par rapport au coût de la vie, ce qui constitue également une atteinte à la liberté de négociation collective dans la mesure où cela remet en cause le mécanisme d'indexation qui est le fruit d'accords négociés entre syndicats et employeurs dans les secteurs et les entreprises. Pour la période 2017-2018, la dynamique de limitation de la liberté de négociation collective des salaires s'est poursuivie, avec une norme salariale contraignante fixée à 1,1 %. Mais le gouvernement Michel est encore allé un pas plus loin : il a fait voter en mars 2017 une révision de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, qui fixe le cadre légal du dispositif de la norme salariale, dans le sens d'un renforcement de ses effets en matière de limitation du droit des syndicats à la négociation collective des salaires.

Au final, limiter le droit des syndicats à négocier de meilleurs salaires au bénéfice des travailleurs, c'est attaquer frontalement les syndicats, car il s'agit depuis leur création d'une de leurs principales activités et raisons d'être.

Cela ouvre également la voie à des augmentations salariales individuelles accordées « à la tête du client », bénéficiant de manière inégalitaire à quelques travailleurs, au lieu d'augmentations collectives négociées par les syndicats au bénéfice de l'ensemble des travailleurs.

2. Décentralisation de la négociation collective du niveau sectoriel vers le niveau de l'entreprise

Dans le système pyramidal de la concertation sociale « à la belge », les syndicats ont en principe la possibilité de négocier avec les employeurs des accords au niveau interprofessionnel (qui bénéficient à l'ensemble des travailleurs du pays), des accords au niveau sectoriel (qui sont négociés au sein des commissions paritaires et bénéficient à l'ensemble des travailleurs d'un secteur⁵) et des accords au niveau de chaque entreprise (qui bénéficient à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise).

Plus la négociation collective se situe à un niveau national et concerne une proportion importante de travailleurs, plus celle-ci est considérée comme centralisée. Le système belge de négociation collective est ainsi qualifié d'assez centralisé, dans la mesure où la négociation collective se déroule non seulement au niveau des entreprises, mais aussi à un niveau national (interprofessionnel et sectoriel). L'avantage d'un système de négociation collective centralisé est qu'il bénéficie à un nombre important de travailleurs (l'ensemble des travailleurs du secteur privé du pays en cas de négociation interprofessionnelle, ou l'ensemble des travailleurs d'un secteur en cas de négociation sectorielle, y compris les

5 Le système de concertation sociale « à la belge » institue au niveau de chaque secteur (ouvriers ou employés de la sidérurgie, banques, commerce de détail indépendant, titres-services, ouvriers ou employés de la chimie, coiffure...) une commission paritaire composée de représentants des travailleurs (syndicats) et de représentants des employeurs. La commission paritaire est une instance de concertation et de négociation qui fixe notamment les conditions minimales (salaire, temps de travail, primes éventuelles, congés supplémentaires...) qui vont s'appliquer, une fois la convention collective de travail rendue obligatoire par le ministre de l'Emploi, à l'ensemble des travailleurs et entreprises du secteur.



travailleurs d'entreprises sans représentation syndicale). Au contraire, une négociation collective se déroulant uniquement au niveau de l'entreprise ne bénéficierait qu'aux travailleurs des entreprises avec représentation syndicale (une grosse moitié des travailleurs dans le secteur privé).

Malheureusement, une deuxième dynamique que l'on peut observer en matière d'évolution de la négociation collective en Belgique, induite par la politique des trois derniers gouvernements, est une certaine

décentralisation de la négociation collective du niveau sectoriel vers le niveau de l'entreprise, ce qui correspond par ailleurs à une certaine volonté européenne en matière de «réforme» de la négociation collective dans les États membres⁶.

LA DÉCENTRALISATION
DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE
EST TOUT À FAIT
EXPLICITE ET IMPOSÉE
PAR LA LOI.

Cette dynamique de décentralisation de la négociation collective s'est notamment matérialisée dans la nouvelle loi fixant le délai de préavis dont bénéficie un travailleur en cas de licenciement, en application depuis le 1^{er} janvier 2014, à l'initiative du gouvernement Di Rupo. En effet, cette loi prévoit toujours la possibilité pour les syndicats de négocier au niveau d'une entreprise des délais de préavis plus avantageux, plus longs que ce que prévoit la loi, mais supprime dorénavant cette possibilité pour l'ensemble d'un secteur, au niveau d'une commission paritaire, c'est-à-dire au bénéfice de l'ensemble des travailleurs d'un secteur.

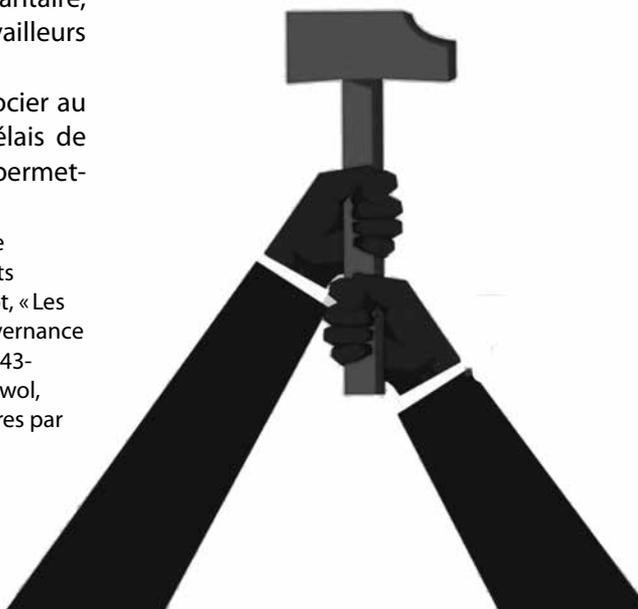
En décidant d'abolir la possibilité de négocier au niveau sectoriel des augmentations des délais de préavis en cas de licenciement, mais en le permet-

tant encore uniquement au niveau de l'entreprise, le gouvernement précédent a-t-il voulu faire un premier pas dans le cadre d'un agenda général de décentralisation de la négociation collective du niveau sectoriel vers l'unique niveau des entreprises, comme cela est prôné au niveau européen? Ou s'agissait-il simplement d'une poire coupée en deux, d'un «compromis à la belge», pour régler un différend entre le patronat – qui souhaitait, dans le cadre de la nouvelle loi, une abolition totale de la possibilité de négocier des délais de préavis supérieurs à la loi, tant au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises – et les syndicats – qui souhaitaient que cette possibilité soit préservée tant au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises?

Quoi qu'il en soit, en matière de délais de préavis, la décentralisation de la négociation collective est tout à fait explicite et imposée par la loi, et cela constitue sans doute une première. Sans doute pour la première fois, le législateur retire une matière (les délais de préavis) du champ de la négociation collective sectorielle pour la réserver exclusivement au champ de la négociation collective au niveau de l'entreprise.

Cette logique de décentralisation de la négociation collective du niveau sectoriel vers le niveau de l'entreprise est tout à fait délétère du point de vue de la cohésion sociale, de la solidarité et de l'égalité entre travailleurs, et plus largement au point de vue du niveau général des conditions de travail et de rémunération au sein d'un secteur. Car là où la négociation

⁶ Au sujet de la politique européenne en matière d'évolution de la négociation collective dans les États membres, voir notamment : A. Dufresne, J.-M. Pernot, « Les syndicats européens à l'épreuve de la nouvelle gouvernance économique », *Chronique internationale de l'Ires*, n° 143-144, novembre 2013 ; B. Brabant, T. Miessen, T. Van Zwol, « Commission européenne : la négociation des salaires par les syndicats dans le viseur », *Démocratie*, juin 2016.



**DANS UN TEL
SCHÉMA, LE PATRONAT
EST ÉVIDEMMENT
DANS UN FAUTEUIL
POUR IMPOSER
SES VUES.**

sectorielle permet de toucher tous les travailleurs d'un secteur, la négociation exclusivement au niveau de l'entreprise

ne permet de toucher que les travailleurs des entreprises où il existe une délégation syndicale et un rapport de forces suffisant pour négocier. En d'autres termes, la décentralisation de la négociation collective du niveau sectoriel vers le niveau de l'entreprise prive une part non négligeable des travailleurs des acquis de la négociation collective.

De manière plus générale, c'est sans doute aussi la première fois que l'architecture de notre système de négociation collective, ainsi que la hiérarchie des normes de droit social⁷, sont remises en cause de manière aussi fondamentale. Il est en effet acquis depuis longtemps que le niveau interprofessionnel constitue un socle minimal améliorable pour les travailleurs non seulement au niveau de l'entreprise mais aussi au niveau sectoriel, et qu'il est possible de déroger, dans un sens plus favorable aux travailleurs, non seulement au niveau de l'entreprise mais aussi au niveau sectoriel, aux normes interprofessionnelles (la loi ou les accords conclus au niveau interprofessionnel). Ce principe est ici partiellement battu en brèche.

3. Tentative d'instrumentaliser la concertation sociale

Une troisième dynamique, induite essentiellement par l'actuel gouvernement, est la **tentative d'instrumentaliser la concertation sociale**. Le gouvernement Michel a en effet une fâcheuse tendance à prendre des décisions, à annoncer des mesures, néfastes pour les travailleurs et les allocataires sociaux, pour ensuite proposer aux « partenaires sociaux » (syndicats et employeurs) de les avaliser moyennant

7 La hiérarchie des normes de droit social en Belgique s'établit comme suit, du niveau supérieur au niveau inférieur : 1. interprofessionnel ; 2. sectoriel ; 3. entreprise. Il est en principe possible pour une norme inférieure de déroger à une norme supérieure dans un sens plus favorable aux travailleurs. Il est par contre interdit de déroger à ce qui est prévu au niveau supérieur dans un sens moins favorable pour eux.

la possibilité d'y apporter quelques adaptations, d'en discuter certaines modalités, d'éventuellement les adoucir à la marge en arrondissant les angles, mais sans remettre en cause l'essence de ces mesures. Tout en précisant (en menaçant?) qu'en cas d'échec de la « concertation » entre « partenaires sociaux », il reprendra la main et mettra de toute manière en œuvre les mesures, à sa façon, sous-entendu dans leur version défavorable aux travailleurs et aux allocataires sociaux. Bref, il s'agit davantage d'un projet d'instrumentalisation de la concertation sociale pour légitimer des mesures gouvernementales que de donner réellement à celle-ci la place qui lui revient.

Cette stratégie gouvernementale est d'ailleurs explicitement exprimée dans l'accord de gouvernement : « [La] *concertation sociale* est [...] un élément permettant de garantir la stabilité et la légitimité des réformes entreprises⁸. »

Illustration parfaite de ce schéma : le 6 septembre 2015, la ministre de la Mobilité de l'époque, Jacqueline Galant (MR), fit la déclaration suivante sur les antennes de la RTBF à propos de la volonté de gouvernement d'instituer un service minimum à la SNCB en cas de grève : « *Dans l'accord du gouvernement, c'est très clair que nous voulons donner toute sa chance à la concertation sociale. Si fin de l'année 2015, nous n'avons pas de proposition sur la table [quant au service minimum à la SNCB], suite à cette concertation sociale entre les travailleurs et le groupe SNCB, nous reprendrons le dossier.* » Avant d'ajouter, le plus sérieusement du monde : « *Ce qui serait dommage, car nous avons vraiment laissé un an à la concertation.* »

Depuis le début de la législature, le gouvernement a ainsi proposé de soumettre à la concertation sociale une série de mesures dont il était clairement indiqué dans l'accord de gouvernement, confirmé par de nombreuses déclarations ministérielles, que la décision de principe sur leur mise en œuvre était déjà prise.

Dans un tel schéma, le patronat est évidemment dans un fauteuil pour imposer ses vues dans le cadre d'une caricature d'une telle « concertation sociale » avec les syndicats, sachant qu'il dispose dans le chef de l'actuel gouvernement fédéral d'un véritable allié,

8 Accord de gouvernement, 10 octobre 2014, p. 3.

vu l'orientation idéologique de celui-ci. Ainsi, le patronat peut tabler sur le fait que, si d'aventure les syndicats ne se soumettent pas à ses vues, l'allié gouvernemental reprendra la main et imposera la mesure, qui est de toute façon, en général, conforme aux intérêts des employeurs. Autrement dit, dans ce schéma, les syndicats négocient avec la pression d'un gouvernement propatronal dans le dos.

Ce qui permet à Pieter Timmermans, administrateur délégué de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), de tenir, sans aucun complexe, les propos suivants dans *Le Soir* du 5 septembre 2015 : « [La Loi de 1996⁹] devient urgente à réformer. [...] Il faut donc commencer à en discuter dès à présent, comme le prévoit du reste l'accord gouvernemental; sinon, j'en conclurais que certains autour de la table souhaitent que le gouvernement décide à leur place. »

Dans ce schéma de tentative d'instrumentalisation de la concertation sociale, le dilemme pour les syndicats, opposés à ces mesures gouvernementales, est à chaque fois le suivant : faut-il accepter de rentrer dans ce type de « concertation sociale » pour essayer de corriger les effets de ces mesures et éviter que le gouvernement ne les mette en œuvre dans leur version la plus imbuvable ? Ou faut-il au contraire refuser ce qui peut parfois s'apparenter à un « jeu de dupes » où la marge de manœuvre paraît si étroite qu'elle semble se limiter à « négocier le poids des chaînes », afin ne pas être instrumentalisé, afin de ne pas être associé à ces mesures, afin de ne pas légitimer celles-ci, mais au risque que le pire advienne ? Pour sortir de ce dilemme, l'enjeu pour les syndicats est à chaque fois le suivant : réussir à mettre en place, sur le dossier en jeu, un rapport de forces permettant d'imposer une « vraie » concertation, tant aux employeurs qu'au gouvernement.

Mais le défi pour les syndicats, en cas de participation à une telle « concertation », consiste aussi, et

**CETTE TENTATIVE
D'INSTRUMENTALISER LA
CONCERTATION SOCIALE
ET LES SYNDICATS [...] A
DONC, À CE JOUR,
LARGEMENT ÉCHOUÉ.**

peut-être surtout, à réussir à éviter, par une communication claire, toute confusion quant à leur rôle dans ces mesures et pour rappeler que cela reste des mesures néfastes résultant de la volonté de ce gouvernement de droite, et non des syndicats, qui y restent opposés. Et ainsi couper court à toute tentative d'instrumentalisation.

L'attitude des syndicats se définit d'ailleurs souvent au cas par cas, en évaluant le rapport de forces à ce moment précis et en soupesant ce qu'il y a à gagner et à perdre à participer à une telle « concertation », eu égard à l'intérêt des travailleurs et des allocataires sociaux.

Finalement, sur certaines mesures soumises à la « concertation sociale » (service minimum à la SNCB, révision de la loi de 1996) et entretemps mises en œuvre par le gouvernement, les syndicats ne se sont pas engagés dans une concertation menée à son terme vu les faibles marges de négociation.

Concernant d'autres mesures voulues par le gouvernement (disponibilité des prépensionnés et chômeurs âgés, ou encore activation des travailleurs à temps partiel avec complément de chômage), les syndicats ont au contraire accepté de participer à une telle « concertation sociale », estimant que, dans l'intérêt des travailleurs et des allocataires sociaux, le jeu en valait la chandelle et qu'il y avait de la marge pour imprimer leur marque ou réellement corriger certains aspects particulièrement néfastes de ces mesures voulues à la base par le gouvernement. Ce qui leur a permis d'obtenir de réelles corrections, tout en maintenant leurs critiques de fond sur l'essence de ces mesures, donc sans pour autant qu'ils aient été « utilisés » pour légitimer ces mesures ni qu'ils puissent être vus comme complices de celles-ci.

Dans ce sens, on peut donc considérer qu'au final, cette tentative d'instrumentaliser la concertation sociale et les syndicats pour légitimer des mesures gouvernementales néfastes a, à ce jour, échoué.

4. Tentative de mettre hors-jeu les syndicats dans l'entreprise

Une quatrième dynamique en matière de concertation sociale, induite notamment par l'actuel gouvernement fédéral, est la **tentative de mettre hors-jeu les syndicats dans l'entreprise**, à travers une

9 Loi qui fixe le cadre de la norme salariale, cf. supra.

des mesures phares de la fameuse loi « Peeters » sur le travail faisable et maniable, d'application depuis le 1^{er} février 2017 : autoriser pour les employeurs le recours à 100 heures supplémentaires par an et par travailleur sans accord préalable de la délégation syndicale. Avant cette loi, le recours par un employeur aux heures supplémentaires était dans la plupart des cas soumis et conditionné à un accord préalable de la délégation syndicale. Cela permet à la délégation syndicale de contrôler le recours aux heures supplémentaires, de choisir de l'accepter (ou, au contraire, de le refuser, par exemple si la délégation syndicale estime que les heures supplémentaires sont excessives et qu'elles mettent en danger la santé ou la sécurité des travailleurs, ou si elle constate par exemple que la direction force les travailleurs à effectuer des heures supplémentaires contre leur gré, faisant fi de la notion de volontariat) et, enfin, de conditionner le recours aux heures supplémentaires, par exemple au fait qu'elles soient toutes intégralement récupérées (afin d'éviter, dans une logique solidaire de partage du temps de travail et de lutte contre le chômage, que le recours à celles-ci constitue *ipso facto* une augmentation du temps de travail moyen).

En prévoyant une exception de taille – 100 heures par an et par travailleur – au principe selon lequel le recours aux heures supplémentaires est soumis à un accord préalable de la délégation syndicale, à

UN TRAVAILLEUR SEUL OSERA-T-IL S'OPPOSER À SON EMPLOYEUR QUI LUI FORCERAIT QUELQUE PEU LA MAIN ?

savoir les 100 heures supplémentaires par an et par travailleur sans accord de la délégation syndicale, le gouvernement Michel a clairement

marqué une volonté de mettre substantiellement hors-jeu les syndicats sur la question du contrôle des heures supplémentaires dans les entreprises, de retirer en grande partie à la délégation syndicale une de ses compétences essentielles, à savoir autoriser ou non à l'employeur le recours aux heures supplémentaires. Or, lorsque les syndicats sont mis hors-jeu, cela individualise la relation de travail entre le travailleur et son employeur, et laisse le travailleur seul et à la merci de la « loi du patron ». Avec un pouvoir amoindri de la délégation syndicale pour mettre le hola en cas d'abus patronal concernant les heures supplémentaires, un travailleur seul osera-t-il s'opposer à son employeur qui lui forcerait quelque peu la main pour prester des heures supplémentaires, même s'il ne le souhaite pas ou que celles-ci sont excessives, minant sa santé ou menaçant sa sécurité ?

EFFETS DIRECT ET INDIRECT

En fin de compte, ces quatre dynamiques induites ces dernières années par la politique gouvernementale sont de nature à miner le pouvoir des organisations syndicales, à avoir un effet direct sur leur position de force globale et sur leur capacité à obtenir des améliorations pour les travailleurs et allocataires sociaux, et et plus largement à défendre les intérêts de ceux-ci.

Mais il y a également un risque que ces quatre dynamiques aient un effet indirect, tout aussi négatif, sur l'influence globale des syndicats. En effet, celle-ci repose notamment sur leur capacité à mobiliser les travailleurs, et donc sur la confiance que les travailleurs éprouvent envers leurs organisations syndicales.



**L'ENJEU CONSISTE DONC
À CONTRECARRER ET
À INVERSER CETTE
POLITIQUE VISANT À
AFFAIBLIR LES SYNDICATS
ET LEUR POUVOIR.**

En Belgique, cette confiance des travailleurs envers les organisations syndicales est importante. En atteste notamment le taux de syndicalisation¹⁰, le taux de participation des travailleurs aux élections sociales¹¹ ou leur opinion à leur égard¹².

Or :

■ si les syndicats obtiennent moins pour les travailleurs parce qu'on a imposé des limites à la liberté de la négociation collective...

■ si les syndicats obtiennent pour un moins grand nombre de travailleurs parce que la négociation collective a été décentralisée...

■ si une certaine confusion s'installe quant au rôle des syndicats par rapport à une série de mesures gouvernementales néfastes pour les travailleurs et les allocataires sociaux dans la cas où le gouvernement parviendrait à instrumentaliser la concertation sociale afin de légitimer ces mesures...

■ et si les syndicats sont moins en mesure de protéger les travailleurs dans les entreprises parce qu'ils ont été en partie mis hors-jeu et qu'on leur a retiré certaines de leurs domaines d'intervention...

... alors il y a un risque que la confiance des travailleurs dans leurs organisations syndicales, et donc le rapports de force entre patronat et travailleurs, en soient affectés.

L'enjeu consiste donc à contrecarrer et à inverser cette politique visant à affaiblir les syndicats et leur

pouvoir. Cet enjeu concerne évidemment au premier chef les organisations syndicales. Mais il concerne de manière plus large l'ensemble des forces progressistes et la majorité des citoyens. Car derrière ces attaques contre les syndicats et contre notre système de concertation sociale, c'est tout notre modèle social datant de l'après-guerre qui est mis en cause. Modèle social basé sur un droit du travail protecteur, sur une sécurité sociale forte, sur un système de concertation sociale structuré, sur une fiscalité équitable et sur des services publics développés. Pour sensibiliser et mobiliser sur cet enjeu, il est sans doute utile de rappeler la plus-value qu'apportent les syndicats à la société, comme en atteste par exemple une récente étude, réalisée par deux économistes du FMI, établissant un lien de cause à effet entre affaiblissement des syndicats dans les pays dits avancés et montée des inégalités de revenus dans ces mêmes pays¹³. Au contraire en Belgique, où les syndicats sont restés forts, les inégalités de revenus ont, selon l'OCDE, légèrement diminué entre 2004-2005 et 2013-2014¹⁴. Cela tient non seulement à notre sécurité sociale et à notre fiscalité, mais aussi au poids des syndicats et à notre système de négociation collective relativement centralisé. ■

13 F. Jaumotte, C. Osorio Buitron, « Le pouvoir et le peuple », *Finances & Développement*, mars 2015.

14 C. Valenduc, « Distribution et redistribution des revenus : évolution des inégalités en Belgique », *Courrier hebdomadaire*, Crisp, n° 2346-2347, 2017, p. 66-68. Les mesures de régression sociale prises ces toutes dernières années (normes salariales, saut d'index, *tax shift*, dégressivité des allocations de chômage, limitation dans le temps des allocations d'insertion, diminution du complément de chômage pour les travailleurs à temps partiel, économies dans les soins de santé...), sont cependant susceptibles de faire repartir à la hausse les inégalités de revenus.

10 Entre 52 % et 65 % selon la méthodologie retenue. Cf. J. Faniel, K. Vandaele, « Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000-2010) », *Courrier hebdomadaire*, Crisp n° 2146-2147, 2012, p. 39 et s.

11 Le pourcentage de travailleurs qui se sont rendus aux urnes à l'occasion des élections sociales de 2016, afin d'élire leurs représentants syndicaux au sein de leur entreprise, se situe à 66,0 % pour le comité pour la prévention et la protection au travail, et à 63,9 % pour le conseil d'entreprise.

12 M. Swyngedouw, K. Abts, B. Meuleman, « Syndicats et syndicalisme : perceptions et opinions », *Courrier hebdomadaire*, Crisp, n° 2298, 2016.

