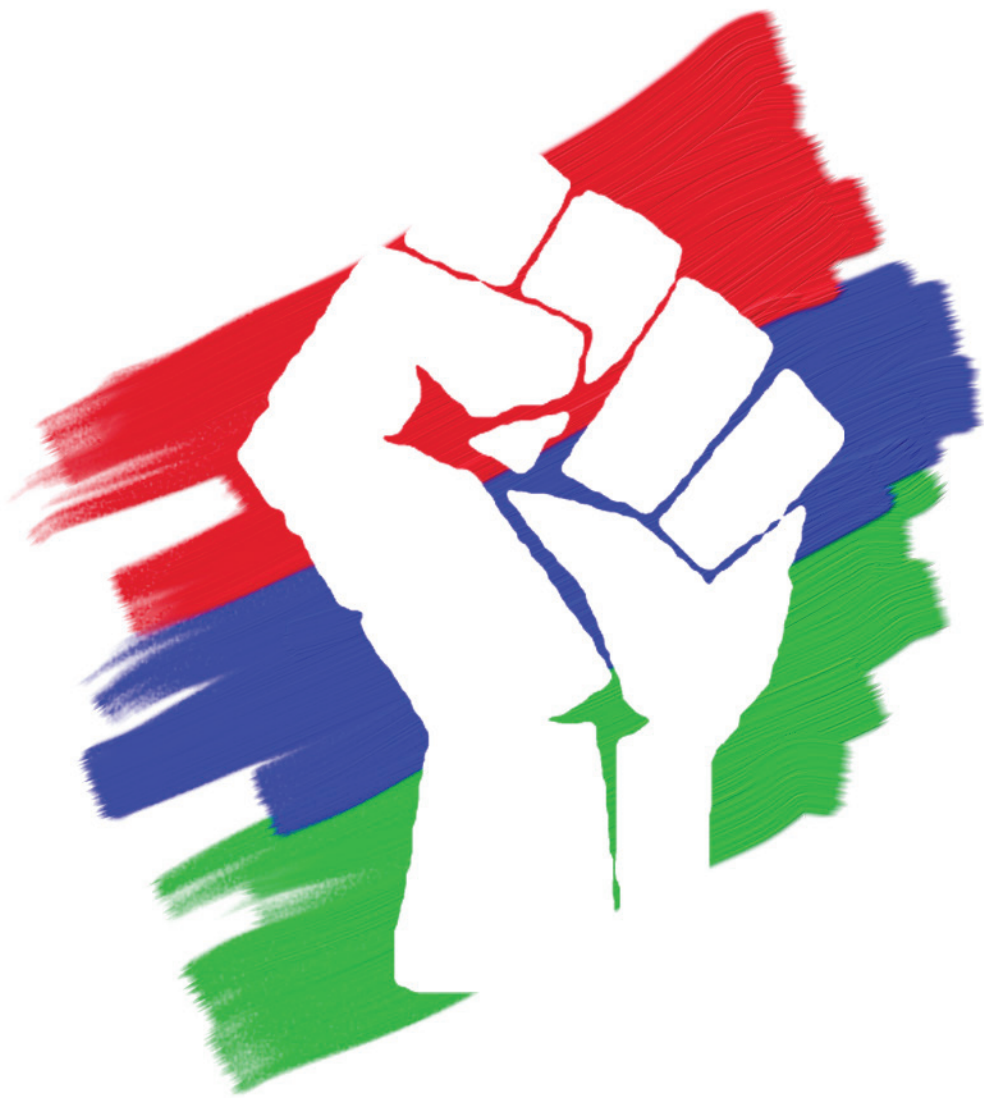


Les organisations syndicales en Belgique



Toutes nos publications sont disponibles :

- En *téléchargement*, depuis l'adresse internet de notre ASBL :
www.cpcp.be/etudes-et-prospectives
- En *version papier*, vous pouvez les consulter dans notre centre de documentation situé :

Rue des Deux Églises, 45 - 1000 Bruxelles

Tél. : 02/238 01 00 - Mail : info@cpcp.be

INTRODUCTION

Parmi la population active, près de trois quarts des personnes sont affiliées à une de nos grandes organisations syndicales. Ce taux de syndicalisation ne tend d'ailleurs pas à se réduire mais, au contraire, à augmenter légèrement. Ce constat fait de la Belgique « le seul État de l'Union européenne dans lequel la syndicalisation est à la fois élevée et stable, voire en progression »¹. Historiquement, cette forte implantation a permis aux syndicats de jouer un rôle de premier ordre dans la vie économique et politique de notre pays. Le contexte économique difficile que nous connaissons actuellement est toutefois source de difficultés pour la concertation sociale et, de cette manière, pour les organisations syndicales.

Dans ce cadre, il nous a semblé opportun de donner un aperçu de la réalité syndicale en Belgique mais également des problématiques auxquelles ces organisations doivent aujourd'hui faire face. Nous reviendrons tout d'abord sur le paysage syndical belge, marqué par la présence des trois grandes fédérations interprofessionnelles, ainsi que sur les structures mises en place par ces fédérations. C'est ensuite l'action des syndicats qui sera envisagée, à travers les thématiques qu'ils défendent et les leviers dont ils disposent pour faire entendre leurs voix. Enfin, nous tenterons d'aborder les défis que pose la situation socio-économique actuelle à nos organisations syndicales.

¹ Sur les chiffres de l'implantation syndicale, voir FANIEL (J.), VANDAELE (K.), *Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000-2010)*, Bruxelles, 2012 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2146-2147).

I. LE PAYSAGE SYNDICAL BELGE

Les syndicats actuels trouvent leur origine dans les revendications ouvrières nées au 19^e siècle en réponse aux conditions de vie déplorables des travailleurs de l'industrie, alors en plein essor. L'objet de cette analyse n'est pas de retracer la succession d'événements qui ont façonné le paysage syndical d'aujourd'hui. Retenons simplement que ce développement historique a conduit à une centralisation des organes syndicaux et à la reconnaissance par l'État, et le patronat, de la dimension représentative de principales structures, au vu de leur forte implantation.

1. Aperçu général

L'écrasante majorité des travailleurs affiliés à une organisation syndicale adhère à l'une des trois grandes fédérations belges. Chacune d'entre elles appartient à une mouvance politique distincte, tout en affichant officiellement son indépendance par rapport au parti issu de la même famille politique. Malgré tout, cette liaison n'exclut pas les tensions entre syndicats et partis de la même mouvance, les événements récents en témoignent d'ailleurs régulièrement. A l'inverse, malgré les divergences idéologiques qui existent entre elles, les organisations syndicales affichent souvent des revendications communes sur des questions concrètes, comme le niveau des salaires ou les conditions de travail par exemple.

La Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC) est la fédération la plus importante au niveau national, en nombre d'affiliés comme en pourcentage des voix obtenues aux élections sociales. Sans entrer dans les détails, la CSC affine près d'une personne syndiquée sur deux et a récolté un peu plus de 50% des voix aux élections sociales de mai 2012. La Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), d'inspiration socialiste, arrive en seconde position, avec 44% des affiliés et un peu plus de 35% des voix exprimées aux dernières élections. La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) est de taille plus modeste, représentant moins de 10% des personnes syndiquées. Enfin, il existe un certain nombre de syndicats indépendants, notamment dans la fonction publique. Leurs effectifs ne peuvent être déterminés avec précision mais ils ne dépasseraient pas les 100000 affiliés, chiffre non négligeable mais

néanmoins réduit au vu des 3,5 millions de membres que se partagent la CSC, la FGTB et la CGSLB. La prépondérance des ces trois fédérations leur a d'ailleurs permis d'être considérées comme « représentatives », reconnaissance leur accordant un certain nombre de prérogatives.

Cet aperçu fédéral ne doit toutefois pas masquer d'importantes disparités régionales ou sectorielles. En effet, la CSC est largement majoritaire en Flandre tandis que la FGTB arrive en tête en Wallonie. En Région bruxelloise par contre, les deux plus grandes organisations se tiennent de près. D'un point de vue sectoriel, retenons que la FGTB est particulièrement bien implantée dans le secteur industriel. Les difficultés du secteur de l'industrie lourde pourraient d'ailleurs expliquer partiellement l'écart entre le nombre d'affiliés à cette fédération et le score de cette dernière aux élections sociales. C'est en effet l'occasion de rappeler que la population syndicale est également composée de personnes sans emploi, en nombre croissant dans ce secteur.

2. Des structures relativement complexes

La visibilité médiatique des grandes fédérations pourrait masquer la complexité de leurs structures. En effet, les deux plus importantes d'entre elles présentent une organisation double, professionnelle et interprofessionnelle, qui se décline à différents niveaux.

Le premier versant est constitué des structures professionnelles, autrement dit celles qui rassemblent les travailleurs d'un métier ou d'un secteur d'activités, voire d'un ensemble de secteurs. Au niveau national, il s'agit des différentes « centrales professionnelles ». A titre d'exemple, citons la Centrale générale des services publics (CGSP), affiliée à la FGTB et accessible à tous les travailleurs de la fonction publique, ou encore de la CSC-Métal, affiliée à la CSC. Notons qu'une distinction est également opérée selon le statut des travailleurs : ouvriers, employés ou agents des services publics. Les centrales constituent l'ossature des deux principales fédérations syndicales, plus particulièrement du côté de la FGTB. Dans la plupart des cas, ces organisations restent unitaires et n'ont donc pas d'équivalent au niveau des entités fédérées. Ces centrales sont cependant divisées en sections ou fédérations dites « régionales ». S'il peut prêter à confusion, ce terme désigne dans ce cas des circonscriptions de taille

variable qui peuvent, par exemple, correspondre à un arrondissement ou à un bassin économique. Ce quadrillage dépend toutefois de l'implantation d'un secteur au niveau géographique, chaque centrale n'ayant pas nécessairement une antenne « régionale » partout. Enfin, à l'échelle des entreprises ce sont les délégations syndicales qui constituent la base des centrales professionnelles.

Le volet interprofessionnel de l'organisation syndicale s'articule en parallèle. Comme son nom l'indique, il est composé de toutes les structures communes aux différents métiers et entend donc défendre les intérêts de l'ensemble des travailleurs. Notons que la CGSLB, absente sur le plan sectoriel, présente cette fois une organisation similaire. A l'échelle nationale, se retrouvent naturellement les instances dirigeantes des différentes fédérations, à savoir les congrès, comités, bureaux et secrétariats respectifs. Contrairement aux centrales restées unitaires, les instances interprofessionnelles disposent de structures propres au niveau des pouvoirs fédérés, appelées tantôt « interrégionales », tantôt comités « régionaux ». Ces dernières répondent notamment à la décentralisation de certains organes consultatifs comme les conseils économiques régionaux. Au niveau « régional », au sens syndical du terme, les organisations interprofessionnelles disposent elles aussi de leurs fédérations, sections ou zones dans le cas de la CGSLB. Certains services sont enfin décentralisés au niveau communal, comme le paiement des allocations de chômage par exemple.

Naturellement, les deux branches des organisations syndicales restent intimement liées. Traditionnellement, le volet professionnel est prépondérant. Les centrales disposent de la majorité des voix dans les instances interprofessionnelles nationales tandis que la composition des organes interprofessionnels « régionaux » reflète le poids des différents secteurs au sein de chaque circonscription. Des nuances apparaissent toutefois entre les syndicats, la CSC affichant une tendance à la centralisation plus marquée que la FGTB. A l'heure actuelle, le poids des centrales tendrait à diminuer au vu des restrictions imposées à leur action² et de la recherche d'accords généraux au niveau interprofessionnel fédéral.

² A l'image de la modération salariale imposée par le gouvernement Di Rupo, sachant qu'il s'agit traditionnellement d'une matière négociée au niveau des secteurs.

3. Les rentrées financières

Les principales sources de revenus des syndicats sont les cotisations payées par leurs membres. Au départ, ces contributions visaient à constituer des caisses de résistance en cas de grève. Aujourd'hui, ces moyens financiers servent également à assurer un certain nombre de services aux affiliés, comme une assistance juridique en cas de conflit avec l'employeur. Dans un souci d'équité, le montant des cotisations varie selon la situation professionnelle de l'affilié. Un chômeur bénéficiera donc d'un tarif préférentiel. Cette réalité n'est toutefois pas sans influence sur les rentrées financières des syndicats. En effet, les difficultés rencontrées dans le secteur industriel, où le taux d'affiliation est le plus élevé, et le chômage qui en résulte ne sont pas favorables aux syndicats sur le plan financier. Signalons par ailleurs que les syndicats reçoivent certains subsides de l'État fédéral en vue d'assurer leur rôle de gestionnaire de la sécurité sociale.

II. MISSIONS ET MOYENS D'ACTION DES SYNDICATS

1. La défense des intérêts des travailleurs

Les syndicats se donnent pour mission de défendre les intérêts des travailleurs. Cet objectif général les amène à aborder des thématiques variées. Malgré les divergences de vue existantes, ces thématiques sont bien souvent communes aux principales organisations syndicales. Parmi celles-ci, la lutte pour l'amélioration des conditions de travail des employés et des ouvriers perpétue une longue tradition née au 19^e siècle. A l'heure actuelle, l'action syndicale dans ce domaine se concentre notamment sur les problématiques de la sécurité des emplois et la flexibilité du travail. Tout aussi important est le combat visant la préservation ou l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs et des personnes sans emploi. A ce titre, les représentants syndicaux militent pour le maintien de l'indexation automatique des salaires, contre la modération salariale imposée par le gouvernement et, plus généralement, contre les politiques d'austérité mises en place au niveau européen. Enfin, les organisations syndicales soutiennent bien évidemment la création d'emplois et se prononcent, par exemple, pour une limitation du temps de travail en vue de son partage équitable.

2. La concertation sociale

En vue de réaliser ces objectifs, l'action syndicale se déploie au sein des différents organes regroupant les représentants des travailleurs et des employeurs. Reposant au départ sur une situation de fait, ces organes de concertation, ainsi que la représentation des syndicats en leur sein, ont acquis depuis lors une base légale. La concertation sociale s'opère à plusieurs niveaux.

A l'échelle de l'entreprise, les travailleurs peuvent mettre sur pied une délégation syndicale à la demande d'un des syndicats reconnus. Cette délégation est composée de représentants des travailleurs, désignés ou élus. Notons que les entreprises dont le nombre d'employés n'atteint pas le seuil fixé³ ne peuvent disposer de cet organe de représentation. Ceci explique la difficulté qu'éprouvent les syndicats pour se faire entendre au niveau des PME. La délégation syndicale est compétente pour conclure avec l'employeur des conventions collectives de travail (CCT), règlements contraignant pour les deux parties. Au-delà de 50 travailleurs, chaque entreprise doit en outre posséder son Comité pour la Protection et la Prévention au Travail (CPPT) et, lorsque le nombre atteint les 100 travailleurs, son Conseil d'Entreprise (CE). Il s'agit là de deux organes consultatifs regroupant les représentants des travailleurs et leur employeur. Ces représentants sont élus à l'occasion des élections sociales qui se tiennent tous les quatre ans. Les compétences de ces conseils s'exercent à travers les avis qu'ils rendent quant au fonctionnement de l'entreprise.

Au niveau sectoriel, la concertation sociale est organisée au sein des commissions paritaires rassemblant les représentants syndicaux et patronaux des entreprises d'un même secteur d'activité. Au sein de ces commissions sont négociées des conventions collectives de travail de portée plus générale. C'est notamment à ce niveau que sont fixées les normes salariales des travailleurs d'un secteur. Signalons que les conventions collectives ainsi établies s'appliquent à toutes les entreprises d'un même secteur, y compris celles qui ne disposent pas de représentation syndicale.

En théorie, le Conseil National du Travail est l'équivalent des commissions paritaires au niveau fédéral. Les représentants syndicaux et patronaux peuvent donc y conclure des conventions collectives de travail de portée interpro-

³ Ce seuil varie d'un secteur à l'autre mais se situe généralement à 25 ou 30 travailleurs

fessionnelle. Dans les faits, ce rôle d'organe suprême de concertation sociale est davantage assumé par le Groupe des dix, instance informelle regroupant les principaux représentants des travailleurs et des employeurs. Tous les deux ans, c'est en son sein que les partenaires sociaux tentent de négocier un accord interprofessionnel visant à fournir un cadre aux négociations sectorielles. A travers les conventions collectives négociées aux différents étages de la concertation sociale, les interlocuteurs sociaux ont donc la capacité de définir un cadre normatif contraignant⁴. Le fait que les accords décidés au niveau supérieur priment sur les accords particuliers pris au sein de l'entreprise témoigne par ailleurs d'une volonté de définir une trajectoire générale pour l'économie du pays.

3. Interactions avec les pouvoirs publics

Ce faisant, les interlocuteurs sociaux se placent à un niveau qui les rapproche de la décision politique. C'est pourquoi les gouvernements successifs se montrent intéressés par la conclusion d'accords interprofessionnels qui ne contredisent pas leur politique. A ce titre, n'oublions pas que les règlements collectifs conclus par les partenaires sociaux doivent respecter le cadre légal. Le gouvernement garde donc la possibilité de se substituer aux interlocuteurs sociaux lorsque ceux-ci ne peuvent tomber d'accord ou du moins pas de manière satisfaisante à ses yeux. Ce fut le cas dans les années 80 mais le même cas de figure semble se reproduire aujourd'hui.

L'interaction avec le monde politique s'exerce toutefois dans les deux sens. La représentativité reconnue aux principales organisations syndicales leur permet d'être présentes au sein de différents conseils et commissions consultatifs dont les avis sont pris en compte au niveau du gouvernement fédéral comme des entités fédérées⁵. Les trois principaux syndicats ont par ailleurs acquis de longue date un rôle clé dans notre système de sécurité sociale. Si la gestion

⁴ Car une convention collective sanctionnée par un arrêté royal est rendue obligatoire.

⁵ Outre leurs fonctions dans le cadre de la concertation sociale bipartite, Le CNT et le Groupe des Dix, déjà cités, jouent également ce rôle au niveau fédéral, au même titre que le Conseil Central de l'Economie (CCE). Des instances similaires ont été créées au niveau régional, parallèlement à la décentralisation d'un certain nombre de compétences relevant du domaine de l'économie au sens large.

de l'assurance chômage est assurée par les pouvoirs publics à travers l'Office national de l'Emploi (Onem), les syndicats sont reconnus en tant qu'opérateurs de paiement. Autrement dit, c'est par eux que transitent les allocations de chômage de leurs affiliés dont ils traitent également les dossiers, toujours sous le contrôle de l'Onem. La réputation d'efficacité des syndicats dans ce domaine constitue d'ailleurs un facteur favorisant la syndicalisation. Le champ d'action des organisations syndicales dépasse donc largement le cadre de la concertation sociale dite « bipartite »⁶. Les syndicats disposent de plusieurs leviers leur permettant de faire entendre leurs voix dans une série de domaines liés de près ou de loin à la vie socio-économique du pays.

4. Le niveau international

Contrairement aux activités qu'ils mènent sur le territoire belge, l'action des syndicats au niveau international est relativement méconnue du grand public. Au vu de la globalisation de l'économie, cet échelon est pourtant appelé à devenir prépondérant. A l'heure actuelle, les trois grandes confédérations belges sont affiliées à la Confédération syndicale internationale (CSI) ainsi qu'à la Confédération européenne des syndicats (CES). La CSI assure notamment des missions de représentation au sein des organisations internationales comme l'ONU et apporte son soutien aux mouvements syndicaux dans les pays en voie de développement. A l'échelle européenne, la concertation sociale dispose d'une réelle base législative. La CES peut ainsi conclure des conventions collectives sectorielles ou interprofessionnelles avec les représentants européens des employeurs. Ces conventions peuvent dès lors être appliquées soit via une directive du Conseil de l'Europe, soit via une convention collective au niveau national. Si certains accords ont pu être trouvés, les divergences de vue existant parmi les multiples organisations représentées nuisent toutefois à l'efficacité du système. Par ailleurs, un cadre légal européen définit les conditions de création de conseils d'entreprises à l'échelle de l'Union européenne. Cette avancée vise à répondre à la volonté des travailleurs de disposer d'une meilleure information de la part des groupes présents à l'échelle européenne. Les règles relatives à la composition de ces conseils et aux informations qui doivent être communiquées en leur sein sont néanmoins relativement souples.

⁶ *A savoir entre employeurs et travailleurs.*

5. La grève, un moyen d'action contesté

Les décisions prises aux différents niveaux de la concertation sociale dépendent bien souvent du rapport de force existant entre les interlocuteurs sociaux. Pour renforcer leur position, la grève reste le moyen de pression le plus efficace dont disposent les travailleurs et leurs représentants. Signalons que ce mode d'action est resté un délit jusqu'en 1921. Aujourd'hui, la Charte sociale européenne, transposée dans le droit belge, affirme la grève comme un droit⁷. Cependant, les modalités de ce droit de grève ne sont pas énoncées de manière précise. Le législateur belge s'est d'ailleurs abstenu de compléter cette définition, préférant laisser la résolution des conflits collectifs du travail aux acteurs concernés.

Cette situation a mené à des interprétations divergentes des limites du droit de grève, si bien qu'il existe depuis plusieurs années une tendance à la « judiciarisation » des conflits sociaux. Ce sont principalement les piquets de grève qui sont à la base de ces conflits d'interprétation. Considérant le droit au travail comme fondamental, certains employeurs n'hésitent pas à recourir à la justice pour faire lever ces entraves. Côté syndical, les piquets sont considérés comme faisant partie intégrante du droit de grève, certaines décisions judiciaires belges ayant d'ailleurs été désapprouvées au niveau européen⁸. Désireux d'éviter l'intervention du législateur dans leurs affaires, les interlocuteurs sociaux se sont mis d'accord en 2002 sur certaines règles mutuelles à respecter⁹. Dans le contexte économique actuel, des fissures apparaissent toutefois régulièrement dans cet arrangement. La question des recours à la justice reste donc d'actualité.

⁷ Voir à ce sujet une autre analyse disponible sur le site du CPCP : LOECKX (P.), *Droit de grève et libertés garanties par les traités européens. L'impossible conciliation ?*, Bruxelles, octobre 2012, <http://www.cpcp.be/etudes-et-prospectives>.

⁸ DEMEZ (G.), « La grève face aux juges », in *Revue Nouvelle*, n° 7-8, juillet-août 2006.

⁹ Les employeurs s'abstenant de recourir à la justice pour autant que les grévistes respectent les préavis et certaines conditions de conciliation.

III. DES DÉFIS POUR L'AVENIR

L'interprétation du droit de grève est loin d'être le seul enjeu de l'avenir de la concertation sociale. En réalité, les structures et le contenu de ce dialogue entre employeurs et travailleurs se sont construits dans le contexte de forte croissance. Devant une conjoncture favorable, les partenaires sociaux ont pu se mettre d'accord sur un projet commun alliant prospérité économique et partage des richesses sous forme de hausses salariales. Apparaissant comme un gage de paix sociale, la concertation entre interlocuteurs sociaux a donc connu un développement important. Dans le même temps, cette forte croissance a permis l'émergence d'un système de sécurité sociale publique d'envergure. L'objet de cette analyse n'est certainement pas d'entrer dans les détails de l'évolution de l'économie mondiale mais simplement de constater que les partenaires sociaux d'aujourd'hui doivent faire face à une situation éminemment différente. La croissance se tasse, la concurrence mondiale s'intensifie tandis que le défi démographique pèse à la fois sur le chômage des jeunes et sur le financement des pensions des plus âgés. Dans ce contexte difficile, le contenu et la forme de la concertation sociale sont régulièrement remis en question. L'avenir des organisations syndicales dépend en partie de leur capacité à apporter des réponses à ces changements.

La mondialisation de l'économie apparaît comme un enjeu majeur. Cette évolution a considérablement modifié le rapport de force entre employeurs et employés. Ces derniers doivent désormais faire face à une menace quasi constante de délocalisation de la part des grands groupes internationaux. Devant ce phénomène, l'action sociale nationale, même dirigée contre les pouvoirs publics, se révèle insuffisante. Au-delà des conséquences de la globalisation, c'est également notre modèle de développement en lui-même qui semble atteindre ses limites, à l'image des dégâts qu'il a causés sur le plan environnemental. Dans cette optique, le modèle initial de la concertation sociale basé sur une augmentation continue de la production et de la consommation de biens semble devoir être remis en question. A ce titre, les aspirations syndicales à une limitation du temps de travail semblent légitimes en vue de favoriser le partage de l'emploi. Mais revendiquer simultanément des augmentations salariales peut paraître contradictoire.

En réalité, les syndicats se retrouvent donc dans une position délicate. Certes, les circonstances appellent plus que jamais à la défense des travailleurs. Ce-

pendant, l'évolution économique diminue fortement le pouvoir d'influence des syndicats et nécessite des réponses nouvelles. Leur marge de manoeuvre est réduite entre un abandon de certains acquis sociaux et un conservatisme qui pourrait finalement se révéler néfaste pour les intérêts des travailleurs. Dans ce contexte, il s'agit d'élaborer des revendications à la fois réalistes et innovantes, capables d'aboutir au compromis dans l'immédiat mais également de poser les bases d'un développement à long terme. Parallèlement, l'internationalisation de l'action sociale apparaît comme un défi de premier ordre. Dans l'actualité récente, les vagues de protestation dirigées contre la politique de rigueur menée par le gouvernement Di Rupo illustrent bien cette nécessité. La contestation de l'austérité extrême n'est sans doute pas dénuée de fondements mais, s'agissant d'un thème traité au niveau européen, elle ne peut être efficace qu'à ce niveau.

Pour l'heure, les positions des interlocuteurs ont tendance à se crispier, si bien que la concertation sociale semble aujourd'hui en mauvaise posture. Couplé aux impératifs européens en matière budgétaire, ce constat a conduit le gouvernement à intervenir en matière salariale. La restriction du champ des négociations sociales est un coup dur pour les organisations syndicales. A travers la crise, c'est donc l'autonomie et l'audience accordée aux interlocuteurs sociaux qui sont également remises en question. Certes, il ne semble pas illogique que, dans un état démocratique, ce soient les pouvoirs publics qui définissent la politique économique générale. Néanmoins, le dialogue avec les interlocuteurs sociaux reste l'assurance de la prise en compte des réalités du terrain. En outre, l'existence d'une marge de manoeuvre dans les négociations sociales permet aux acteurs concernés de procéder aux adaptations nécessaires. A l'avenir, la préservation de ce dialogue social passe par la capacité des interlocuteurs sociaux à élaborer des compromis. En d'autres termes, l'évolution des positions syndicales, et patronales, risque également de conditionner leur capacité à faire entendre leurs voix auprès des pouvoirs publics belges.

Enfin, les organisations syndicales font face à l'évolution de la population syndicale. En effet, les bouleversements socio-économiques évoqués plus haut ont profondément modifié la composition de celle-ci. Le secteur industriel, terreau de l'implantation syndicale, a vu son importance décroître au profit du secteur des services. Cette « tertiarisation » de l'économie a engendré une conséquence directe pour les organisations syndicales. Malgré un taux de syndicalisation plus faible¹⁰, les employés ont vu leur poids renforcé au sein des syndicats

¹⁰ De l'ordre de 50% chez les employés pour plus de 90% côté ouvrier. Voir FANIEL (J.), VANDAELE (K.), *Implantation syndicale*, (...).

par rapport aux ouvriers, autrefois largement majoritaires¹¹. L'importance du chômage est un autre facteur de différenciation de la population syndicale. La proportion de travailleurs sans emploi tendrait à s'accroître parmi les affiliés. Enfin, d'autres groupes spécifiques voient leur importance se renforcer, comme les femmes ou les personnes d'origine étrangère par exemple. Face à ce constat, la difficulté n'est pas seulement de défendre au mieux les intérêts des travailleurs. Un premier défi est de pouvoir s'accorder sur les intérêts à défendre sachant que ces derniers peuvent s'avérer divergents d'une catégorie à l'autre. Le succès du mouvement syndical passe donc également par sa capacité à représenter l'ensemble des travailleurs.

CONCLUSION

Malgré l'existence de certaines organisations indépendantes, notre paysage syndical reste largement dominé par les trois fédérations interprofessionnelles traditionnelles. Parmi celles-ci, c'est la CSC qui rassemble le plus d'affiliés, suivie de près par la FGTB. Le syndicat libéral arrive, quant à lui, loin derrière. Des différences notables apparaissent toutefois au niveau régional ou sectoriel, sachant notamment que la FGTB reste le premier syndicat en Wallonie. Les deux fédérations principales reposent sur une organisation relativement complexe, marquée par la coexistence de structures sectorielles et interprofessionnelles aux différents niveaux de l'action syndicale.

Les syndicats se donnent pour mission la défense des intérêts des travailleurs. Cet objectif se traduit notamment par la volonté de préserver le pouvoir d'achat, de favoriser l'emploi et d'améliorer les conditions de travail de la population active. Pour ce faire, les interlocuteurs sociaux disposent d'une autonomie relative pour définir des normes en la matière. Cette concertation sociale s'exerce à plusieurs niveaux, à savoir interprofessionnel, sectoriel et à l'échelle de l'entreprise. Outre ce dialogue bipartite, les organisations syndicales exercent également un certain pouvoir d'influence ou de conseil vis-à-vis des pouvoirs publics, notamment à travers leur représentation dans certains organes de consultation. L'importance de l'implantation syndicale leur a même permis d'être directement associées à la gestion de la sécurité sociale.

¹¹ A l'heure actuelle, les ouvriers représenteraient toujours environ 50% des affiliés, employés et fonctionnaires se partageant l'autre moitié, plus ou moins équitablement selon les syndicats. Voir *ibidem*.

L'avenir est toutefois source de défis pour notre système de concertation sociale et pour les organisations syndicales en elles-mêmes. Le modèle de développement économique sur lequel s'est construite la concertation sociale vacille dans un contexte de croissance faible, de concurrence mondiale accrue et de dégradation environnementale. A l'heure actuelle, employeurs et syndicats semblent camper sur leurs positions traditionnelles, mettant à mal l'efficacité du dialogue social. Dans ce contexte, le pouvoir politique, lui-même mis sous pression au niveau européen, est tenté de prendre des décisions qui restreignent l'autonomie des interlocuteurs sociaux. Par ailleurs, la population syndicale s'est diversifiée, de sorte que des divergences possibles entre les différentes catégories de travailleurs peuvent générer des difficultés au sein même des organisations syndicales. Le défi est donc de taille pour ces dernières, d'autant plus que leur marge de manoeuvre est relativement étroite. Il s'agit tout d'abord de faire émerger des positions susceptibles de satisfaire l'ensemble de leurs affiliés. Ensuite, sans renier leur rôle vis-à-vis des travailleurs, les syndicats se doivent de fournir des réponses innovantes et réalistes, à même de générer des compromis. Dans le cas contraire, le blocage de la concertation sociale au niveau belge risque de se révéler néfaste pour les travailleurs et pour les syndicats eux-mêmes, dans la mesure où leur capacité d'influence s'en trouvera réduite. Enfin, et surtout, il paraît nécessaire de développer le dialogue social au niveau européen.

De manière plus générale, il est permis de se demander si ce n'est pas l'élaboration d'un nouveau projet commun qui doit rassembler les efforts des interlocuteurs sociaux, au-delà de la défense de leurs intérêts propres. Une réelle perspective d'avenir ne peut se résumer à un rapport de force, elle doit pouvoir s'enraciner dans l'assentiment de la collectivité, même si elle nécessite naturellement des efforts de la part des uns et des autres. De plus, l'essoufflement de notre modèle économique se présente comme l'occasion idéale de redéfinir notre conception du développement. Aujourd'hui limitée à la simple augmentation de la production et de la consommation de biens, cette conception mériterait de s'élargir en vue de poursuivre un idéal d'amélioration de notre qualité de vie. Sans oublier que c'est également la crédibilité de la concertation sociale, et notamment des organisations syndicales, qui est en jeu. En effet, le dialogue social ne peut survivre s'il se définit comme la simple lutte des intérêts particuliers, il se doit d'œuvrer à la réalisation de l'intérêt général.

BIBLIOGRAPHIE

- ARCQ (E.), BLAISE (P.), *Les organisations syndicales et patronales*, Bruxelles, 2007 (Dossiers du CRISP, n°68).
- ARCQ (E.), *La concertation sociale*, Bruxelles, 2008 (Dossiers du CRISP, n°70).
- CASSIERS (I.), DENAYER (L.), « *Concertation sociale et transformations socio-économiques en Belgique, de 1944 à nos jours* », in ARCQ (E.), CAPRON (M.), LEONARD (E.), REMAN (P.), dir., *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, 2010.
- DEMEZ (G.), « *La grève face aux juges* », in *Revue Nouvelle*, n°7-8, juillet-août 2006.
- FANIEL (J.), VANDAELE (K.), *Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000-2010)*, Bruxelles, 2012 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2146-2147).
- GRACOS (I.), *Grèves et conflictualité sociale en 2011*, Bruxelles, 2012 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2135-2136).
- Site internet de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC), www.csc-en-ligne.be.
- Site internet de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB), www.fgtb.be
- Site internet du Syndicat libéral (CGSLB), www.cgslb.be.
- VANDEPUTTE (T.), « *Passé et avenir de la concertation* », in *Revue Nouvelle*, n°7-8, juillet-août 2006.

Auteur : Jean-François Boulet
Mars 2013

DÉSIREUX D'EN SAVOIR PLUS !

Animation, conférence, table ronde... n'hésitez pas à nous contacter,
Nous sommes à votre service pour organiser des activités sur cette thématique.

www.cpcp.be



Avec le soutien du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles



Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation

Rue des Deux Eglises 45 - 1000 Bruxelles

Tél. : 02/238 01 00

info@cpcp.be

© CPCP asbl - 2013