

janvier 2025

# Dossier pédagogique

## C'est quoi la concertation sociale ?



rue de Namur, 47 - 5000 Beez  
T. 081/26 51 56 [cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be)  
[www.cepag.be](http://www.cepag.be)



avec le soutien de la  
**FÉDÉRATION**  
WALLONIE-BRUXELLES

## Préface

Le dossier que nous vous présentons s'inscrit dans les pratiques de l'éducation permanente et populaire. Ces dernières ne peuvent souscrire à des démarches linéaires correspondant à un déroulé précis qui amènerait les participantes et participants vers des connaissances et des objectifs préétablis.

L'éducation populaire exige une écoute, une prise en compte réelle des attentes, des expériences, des questionnements, des représentations et des connaissances diverses des participantes et participants, en vue de construire collectivement des savoirs novateurs, nuancés, interrogés et surtout des AGIR porteurs d'émancipation.

L'éducation populaire présuppose la stricte nécessité pour les formatrices et formateurs, animatrices et animateurs de s'adapter aux composantes du groupe, à ses questionnements, ses aspirations et ses réflexions.

La démarche que nous proposons dans le cadre de ce dossier pédagogique est une démarche qui vise à organiser des stratégies pédagogiques qui incitent à la participation, aux échanges, aux confrontations afin de développer un processus d'analyse socio-politique d'émancipation individuelle et collective.

Pour le CEPAG, les formations sont des lieux d'engagement politique dans le sens d'une réflexion globale et non partisane, d'un engagement social vers une société juste et d'égalité de droits et d'un engagement culturel, de la reconnaissance de la culture et des publics populaires.

Nos dossiers pédagogiques doivent être compris comme un dispositif général et mouvant. Ils proposent une dynamique d'approche mais peuvent se construire différemment en fonction des groupes, de leurs besoins et du contexte de la formation.

Ce sont des boîtes pédagogiques où l'on retrouve, des outils, des démarches, des exercices adaptables et évolutifs et du contenu théorique. Il faut envisager les méthodologies proposées parmi d'autres possibles dans des perspectives de recherche de productions, plutôt que de consommation, de savoirs. Il est donc essentiel de favoriser les analyses, les interrogations des participantes et participants via les exercices et les outils pédagogiques. De faire émerger l'expression des représentations mentales des matières proposées sans jugement et leur donner à toutes et tous une reconnaissance intellectuelle pour pouvoir y appliquer à une analyse critique et questionnante.

C'est au départ de ces analyses interrogées, peut-être conflictuelles, que pourra s'inscrire un processus de raisonnement dialectique et confrontant. Ce processus pédagogique, démocratique et participatif vise un objectif fondamental et politique, l'émancipation individuelle et collective des classes populaires.

Bonne lecture et bonne formation !  
L'équipe du CEPAG

## Avant de découvrir ce dossier pédagogique...

### Qu'est-ce que le CEPAG ?

Le CEPAG (Centre d'Education Populaire André Genot) est un mouvement d'éducation permanente. A ce titre, sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles, il développe avec ses 9 Régionales fédérées une dynamique de formation et d'animation auprès des publics populaires sur des thèmes en lien avec le politique, le social, le culturel et l'économique.

L'objectif du CEPAG est de favoriser, par ses actions et ses diverses publications, la citoyenneté active, critique et démocratique. Il permet de promouvoir l'émancipation collective des travailleuses et travailleurs, actifs et non-actifs, et de renforcer les valeurs progressistes au sein de la société civile.

### Qu'est-ce que l'éducation permanente ?

L'éducation permanente représente un ensemble d'activités (formations, animations, conférences, ciné-débats, séminaires, etc.) qui permettent aux citoyennes et citoyens de porter un regard critique sur la société, c'est-à-dire d'avoir le réflexe de prendre le recul nécessaire face aux informations reçues (médias, réseaux sociaux, discours politiques). L'éducation permanente permet de remettre en cause, questionner, examiner, analyser une décision, une affirmation, une règle... avant de la considérer comme vraie ou non, juste ou non, acceptable ou non.

La particularité des activités en éducation permanente c'est qu'elles se font de manière ascendante. Cela signifie que les participantes et participants jouent un rôle essentiel dans la construction de la réflexion à travers leurs expériences, leurs savoirs, leurs visions de la société.

Ces dispositifs visent l'émancipation collective et individuelle mais aussi la puissance de l'agir.

### Qu'est-ce qu'un dossier pédagogique ?

Un dossier pédagogique contient des idées d'animations, des pistes de réflexion, mais également des informations théoriques qui permettront d'aborder un sujet de manière ludique, en partant des connaissances, des représentations et des expériences des participantes et participants.

### Pour qui ?

Ce dossier pédagogique est destiné aux animateurs et animatrices, enseignants et enseignantes, travailleurs et travailleuses du milieu associatif qui souhaitent réaliser une ou plusieurs journées d'animation autour d'une thématique.

### Pour quel public ?

Les animations présentées dans ce dossier sont accessibles à un public adulte varié.

L'animateur ou l'animatrice doit, au besoin, veiller à adapter le vocabulaire et la matière à son public.

### Quel est l'objectif ?

- Pour l'animateur ou l'animatrice : cet outil fournit une série d'informations, d'outils et, si nécessaire, de contenu théorique, utiles pour encadrer le partage, le débat, la réflexion.
- Il s'agit d'aider les participantes et participants, à travers différents outils ludiques, à développer et construire la réflexion grâce au partage de leurs connaissances, de leurs expériences, de leur situation personnelle.
- Pour les participantes et participants : développer leurs connaissances globales, comprendre et avoir un regard critique sur l'environnement socio-politique sur base de la thématique en question.

Ce dossier pédagogique vous propose différentes animations autour de la concertation sociale, adaptables au temps dont vous disposez et au public. Ces animations amèneront des questionnements tant sur les origines de la concertation sociale que sur son avenir. Un support théorique (en annexe) vous est également proposé en complément de ce dossier.

## **Quelques petits conseils avant de vous lancer**

Les activités proposées peuvent être utilisées de manière isolée. Libre à vous d'en sélectionner plusieurs pour créer votre matinée ou journée de réflexion. Nous vous proposerons, néanmoins, un exemple de journée-type. Les différentes animations peuvent prendre plus ou moins de temps en fonction de la taille du groupe et de la réactivité de participantes et des participants.

Proposez toujours un petit tour de table pour que chacun.e puisse se présenter et faire part de ses attentes.

Il se peut que le groupe ait parfois du mal à démarrer et c'est à l'animateur/animateur de l'y aider, par le biais de différentes interrogations ou pistes de réflexions. Partir au maximum des différentes expériences personnelles et professionnelles permet un réel échange et les membres du groupe se sentiront plus à l'aise. De plus, des liens pourront être créés entre les participants et participantes qui auraient vécu des situations similaires.

N'hésitez pas à reformuler régulièrement vos questions, notamment si vous sentez qu'une partie du groupe est perdue.

Lors de la préparation d'une animation, un planning complet est établi avec différents objectifs à atteindre. En éducation permanente, il arrive fréquemment de ne pas arriver au bout de tous les points que vous souhaitez aborder. En effet, les échanges avec les participantes et participants peuvent prendre du temps. Ne soyez pas « accrochés à votre chrono » au risque de frustrer des membres du groupe. Il est plus bénéfique d'avoir des réflexions riches en contenu mais moins nombreuses que de finir la matière en ayant oublié l'objectif principal de l'éducation permanente : construire la réflexion et l'analyse AVEC les participantes et participants.

Attention au piège du prof ! Comme l'animateur/animateur maîtrise la matière donnée et a envie de partager un maximum d'informations, il/elle aura parfois tendance à tenir le crachoir et à répondre à ses propres questions avant même d'avoir laissé l'opportunité au groupe d'y réfléchir. Si vous estimez que le groupe n'est pas assez réactif lors d'une animation, reformulez vos questions ou passez à un autre exercice et revenez-y par la suite, si le temps le permet.

Vous pouvez bien entendu apporter un récapitulatif théorique aux activités que vous proposez, par exemple avec un PowerPoint ou un syllabus (simple, structuré et accessible) en fin de journée.

# Le contenu de ce dossier

## Objectifs généraux

Développer les connaissances globales des participantes et participants sur la concertation sociale, comprendre son fonctionnement, avoir un regard critique sur son fonctionnement, ses avantages, sur les freins et les attaques qu'elle subit.

## Comment se présente ce dossier pédagogique ?

Le dossier pédagogique est découpé en deux parties :

### Partie 1 : Les outils

- Jeu de « loi » concertation sociale
- L'arpentage
- Ligne du temps
- Pour et contre
- La novlangue

### Partie 2 : La théorie

- Qu'est-ce que la concertation sociale ?
- L'histoire de la concertation sociale en Belgique
- L'histoire de la concertation sociale au niveau européen
- Acteurs et lieux de la concertation sociale ?
  - o Niveau mondial
  - o Niveau européen
  - o Niveau fédéral
  - o Niveau sectoriel
  - o En entreprise
- Pourquoi la concertation est importante ?
- Les freins à la concertation sociale ?
- Les mobilisations
- Les mots du pouvoir et le pouvoir des mots

Vous y trouverez des animations, des outils pédagogiques, des questions pouvant baliser la réflexion. Vous trouverez, en annexe, un contenu théorique (non-exhaustif) pour alimenter vos connaissances. Pour chaque animation, une estimation de la durée est donnée. Mais le temps d'une animation peut varier en fonction de la taille du groupe, de sa réactivité, des réflexions formulées et de votre propre technique d'animation.

Les animations proposées sont prévues pour un public de 8 à 16 personnes.

Il se peut que les réflexions formulées par le groupe vous emmènent vers un débat dont les idées ne sont pas reprises dans les animations proposées dans ce dossier et c'est très bien !

Aidez le groupe à construire collectivement son analyse.

N'hésitez pas à adapter les outils proposés dans ce dossier à votre public et à les compléter par vos propres contenus.

# Les outils

## Jeu de « loi » concertation sociale

### Règles du jeu : « La concertation »

Ce jeu s'adresse à un public adulte de délégué.es d'entreprise ou de citoyens et citoyennes non délégué.es (voir les adaptations signalées en tout public) de minimum 4 personnes et maximum 16. Il est inspiré des règles du jeu de l'oie. Ce jeu peut prendre 2h à 6h en fonction du nombre de participant.es et des échanges autour de la thématique.

#### ➤ Description

Le jeu « La concertation » a pour objectif de comprendre le fonctionnement de la concertation sociale, de mettre en évidence ses acteurs directs et indirects, les lieux où elle opère, mais aussi de réfléchir collectivement aux enjeux sociétaux qui l'entourent.

Le jeu permet de développer son esprit critique face aux interrogations suivantes : comment sont négociées les augmentations salariales ? Qui décide quoi ? Où est-ce qu'on négocie ? Pourquoi ? Dans quel contexte social et politique la concertation sociale se fait ? Quelle marge de manœuvre pour les travailleurs et pour les contre-pouvoirs, pour les entreprises ? Quels sont les freins à la concertation sociale ? Qu'est-ce qui fait avancer la négociation ? Quels sont les projets de société des syndicats ? Quels rôles les délégué.es syndicaux ont à jouer dans l'entreprise et en dehors ?

Attention, ce jeu est à adapter en fonction des évolutions des personnalités syndicales et politiques et des nouvelles mesures en vigueur.

#### ➤ Matériel nécessaire (voir fiches explicatives)

- Le plateau de jeu (en annexes)
- Les pions (au choix de l'animateur)
- Les 4 cartes « personnages » à distribuer
- Les 4 cartes « personnes » à tirer au sort pour les « défis pédagogiques »
- Les fiches « battle pédagogique »
- Le dé
- Les fiches explicatives pour l'animateur/trice et pour les « appels à l'aide » (en annexes)
- Les fiches « appel à l'aide »
- 4 cartons numérotés : 1-2-3-4 (pour les questions).
- 2 playmobils Police (à placer sur les cases Huissiers)
- 2 playmobils (à placer sur les cases « Van Quickenborne »)

#### ➤ Fonctionnement

Vous divisez le groupe en maximum 4 équipes. Chaque équipe se verra attribuer une fiche personnage, un pion et 3 fiches appel à l'aide : une carte « Thierry Bodson », une carte « permanent.e » (téléphone rouge) et une carte « délégué.es ». Pour la version tout public, il s'agira d'une carte « délégué.es », une carte « Penser & Agir » et une carte « recherche internet ».

Chaque équipe lance une première fois le dé. L'équipe qui fait le plus haut score commence.

L'équipe qui commence lance le dé et avance du nombre de cases proposées par le dé. Elle devra alors suivre les instructions de la case (voir fiches explicatives pour chaque case). C'est à l'équipe suivante ensuite.

<b>Case standard</b>	L'équipe répond à une question en rapport avec l'illustration de la case sur laquelle est tombé. Elle tirera au sort entre la question 1-2-3-4 (chaque équipe aura une question différente).
<b>Case Huissier</b>	L'équipe passe son tour en prison
<b>Case Van Quickenborne</b>	L'équipe recule de 2 cases et répond à la question
<b>Case BONUS</b>	L'équipe relance le dé ou récupère une carte « appel à l'aide »
<b>Case battle Pédagogique</b>	L'équipe tire au sort un « adversaire » et une situation et les deux équipes jouent le rôle proposé : l'équipe qui est tombée sur la case représentera les délégué.es.

Si les équipes ont des difficultés à répondre, elles ont en leur possession 3 cartes « appel à l'aide » :

<b>Version délégué.es</b>	
Carte Thierry Bodson	L'équipe lance le dé et aura droit de consulter la fiche explicative pour obtenir la réponse à la question. Si le dé tombe sur 1, l'équipe aura 10 secondes, sur 2, 20 secondes, sur 3, 30 secondes, etc.
Carte Permanent.e (téléphone rouge)	L'équipe pose deux questions à l'animateur.trice qui ne répondra que par oui ou par non.
Carte délégué.es (carte rouge et blanche)	Les délégué.es peuvent faire appel aux autres délégué.es de la pièce pour les aider à répondre.
<b>Version tout public</b>	
Carte Penser & Agir	L'équipe pose deux questions à l'animateur.trice qui ne répondra que par oui ou par non.
Carte Délégué.es	Les délégué.es peuvent faire appel aux autres joueurs de la pièce pour les aider à répondre.
Carte recherche Internet	L'équipe lance le dé et aura droit de consulter la fiche explicative pour obtenir la réponse à la question. Si le dé tombe sur 1, l'équipe aura 10 secondes, sur 2, 20 secondes, sur 3, 30 secondes, etc.

Attention, les cartes ne sont utilisables qu'une seule fois. Sauf si l'une ou l'autre est récupérée en case BONUS.

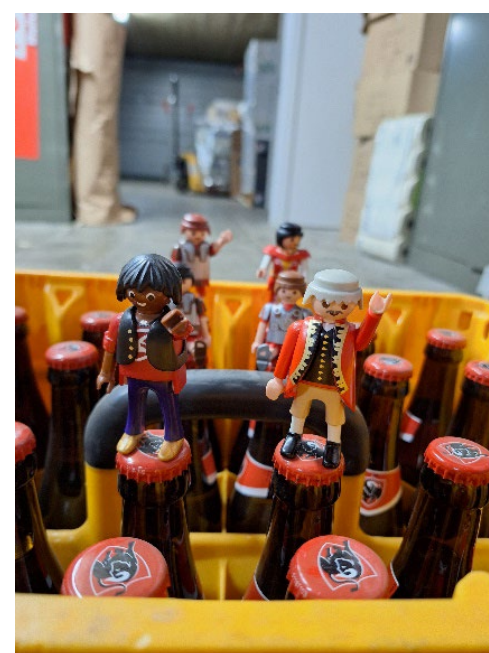
Le but du jeu est que TOUTES LES EQUIPES arrivent à la case « Salaire Juste ». Les membres de la première équipe gagnante seront répartis dans les autres équipes et ainsi de suite jusqu'à ce que toutes les équipes soient arrivées.

Lorsqu'une équipe est proche de la case d'arrivée, elle doit faire le nombre exact sur le dé pour atteindre la case finale (salaire juste). Sinon, elle recule du nombre de case en trop. Elle pourra tenter 2 fois sa chance pour atteindre le nombre exact, ensuite elle devra attendre qu'une autre équipe la rattrape, lui vienne en aide pour atteindre l'arrivée.

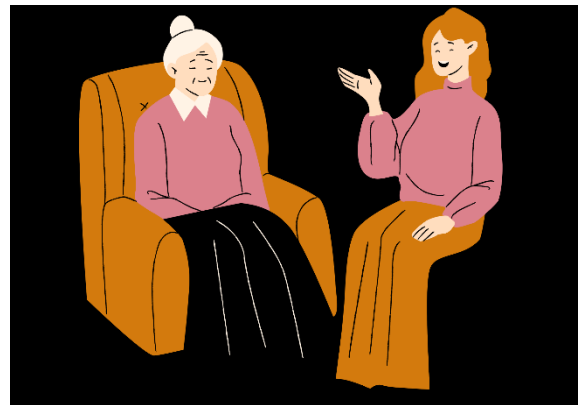
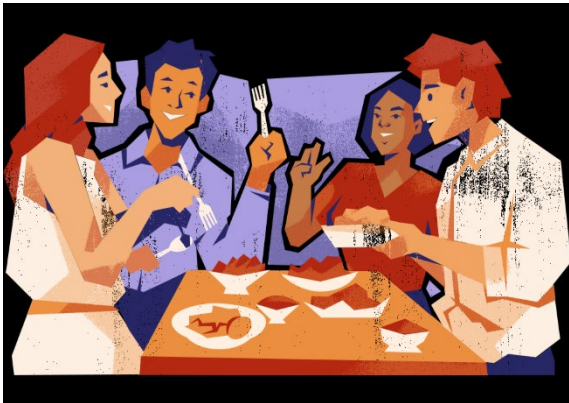
Une fois que toutes les équipes sont arrivées à la case « Salaire juste », vous ouvrez le débat en demandant aux participant.es ce que représente un salaire juste pour eux et elles.

NB : dans un souci d'écriture inclusive, nous employons tantôt le masculin, tantôt le féminin dans les fiches explicatives et jeux de rôles.

Les quatre cartes personnages :  
**Version délégué.es**



**Version tout public**



Les 3 cartes appel à l'aide

**Version délégué.es**

Thierry Bodson



Permanent.e



Délégué.es



Version tout public

\_Délégué.es



Penser & agir



Recherches internet



Les cartes numérotées à tirer au sort pour les questions

1

2

3

4

Attention de bien noter les numéros de question pour les équipes. Si une autre équipe tombe sur la même case, elle ne doit pas recevoir la même question. Par exemple si la première équipe tombe sur la case 2 (organisation internationale du travail). Elle devra tirer au sort entre les numéros 1, 2,3 ou 4.

L'animateur/trice note que l'équipe 1 a tiré au sort la question 3 pour cette case par exemple. Si l'équipe 2 tombe sur la même case, elle devra tirer au sort entre les numéros de question 1,2 et 4.



Les cases standards :      Numéros des cases sur le plateau



<p>7-36</p>  <p>Fédération Générale des Travailleurs de Belgique</p>	<p>3</p>  <p>Confédération des Syndicats Chrétiens</p>	<p>25</p> <p>Centrale Générale des Syndicats</p>  <p>libéraux de Belgique</p>
<p>9-33</p> 	<p>14</p> 	<p>41</p> 
<p>24</p>  <p>Convention</p>	<p>32</p>  <p>Entreprise</p>	<p>18-46</p>  <p>Patronat</p>
<p>30</p>  <p>Accord-cadre</p>	<p>11</p>  <p>Gouvernement</p>	<p>17</p>  <p>Commission européenne</p> <p>Dialogue Social Européen</p>
<p>6-44</p> 	<p>20</p> 	<p>2-49</p> <p>Organisation Internationale du</p>  <p>Travail</p>


<p>22</p>  <p>Unie van Zelfstandige Ondernemers (Syndicat des entrepreneurs indépendants)</p>	<p>48</p>  <p>Convention Collective de travail (CCT)</p>	<p>10-45</p>  <p>Délégué.es CSC</p>
<p>5</p>  <p>Délegu.es CGSLB</p>	<p>13-37</p> <p>Permanent.e Syndical.e</p> 	<p>15-38</p>  <p>Confédération Européenne des Syndicats</p>
<p>21</p> 	<p>1</p>  <p>Organisation patronale qui représente les intérêts de l'artisanat, des métiers et des PME européens</p>	<p>26</p>  <p>Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics et des services d'intérêt général</p>
<p>28-40</p>  <p>Accord Interprofessionnel (AIP)</p>	<p>29</p>  <p>Commission paritaire (sectorielle)</p>	<p>34-42</p>  <p>Norme salariale</p>

Les cases pièges :

<p style="text-align: center;">4-23</p>  <p style="text-align: center;">Case Huissier (Prison) L'équipe passe ton tour</p>	<p style="text-align: center;">12-35</p>  <p style="text-align: center;">Case Van Quickenborne (l'équipe recule de 2 cases)</p>
---	---

Les cases Bonus :

16-31



L'équipe relance le dé ou  
récupère une carte « appel à l'aide »

Les cases battle pédagogiques :

Numéros des cases sur le plateau

8-19-27-39-43-47



L'équipe tire au sort une équipe  
adversaire et les 2 équipes jouent  
ensemble le jeu de rôles

## Version délégué.es

### Situation 1

Vous discutez avec un intérimaire de votre entreprise qui ne voit le syndicat que comme organisme de paiement des allocations de chômage. Vous argumentez sur le travail des syndicats et leur importance.

### Situation 2

Vous discutez une travailleuse de votre entreprise qui en a marre des mobilisations qu'elle estime ne jamais servir à rien. Vous argumentez sur l'importance du travail syndical et des mobilisations.

### Situation 3

Vous discutez avec des travailleurs de votre entreprise qui considèrent que le syndicat défend trop les chômeurs et pas assez les travailleurs et qui, par conséquent, ne veulent pas voter aux élections sociales. Vous argumentez avec les travailleurs et travailleuses et expliquez l'importance du travail syndical et des élections sociales.

### Situation 4

Vous discutez avec des travailleuses de votre entreprise qui vous expliquent qu'elles n'ont pas intérêt à rejoindre les syndicats parce qu'ils leur font perdre de l'argent : cotisations, jours de grève, etc. Vous argumentez et expliquez à quoi servent les cotisations, parlez de la prime syndicale et des interventions en cas de grève.

### Situation 5

Vous discutez avec une travailleuse de votre entreprise qui vous explique son désintérêt pour les syndicats parce que ce n'est qu'une affaire de mecs. Vous argumentez sur l'importance du syndicat et des combats pour l'égalité que vous menez.

### Situation 6

Un de vos collègues vous raconte qu'on n'a pas besoin de se mobiliser pour une augmentation salariale vu qu'on a été indexé 3 fois cette année. Vous lui expliquez la différence entre index et augmentation salariale et l'importance de se mobiliser.

## Version tout public

### Situation 1

Vous discutez avec un ami intérimaire qui ne voit le syndicat que comme organisme de paiement des allocations de chômage. Vous argumentez sur le rôle des syndicats et leur importance.

### Situation 2

Vous discutez à la machine à café avec une collègue de votre entreprise. Elle dit en avoir marre des mobilisations qu'elle estime ne jamais servir à rien. Vous argumentez sur l'importance des mobilisations.

### Situation 3

Vous discutez en famille lors d'un repas. Votre tonton considère que le syndicat défend trop les chômeurs et pas assez les travailleurs et il dit en avoir marre de payer pour des « fainéants ». Vous argumentez sur l'importance de défendre les travailleurs sans emploi et des travailleurs actifs et expliquez que le chômage est l'un des plus petits budgets de la sécurité sociale.

### Situation 4

Vous discutez avec un ami. Il vous explique que la délégation de son entreprise est en négociation pour l'augmentation des salaires et a proposé un mouvement de grève pour faire entendre raison au patron. Il ne voit pas l'intérêt parce qu'ils ont déjà eu une indexation des salaires. Vous argumentez et expliquez l'importance d'un rapport de force face à l'employeur et expliquez que les indexations automatiques des salaires ne sont pas des augmentations salariales mais un rattrapage du coût de la vie.

### Situation 5

Vous discutez avec une amie. Elle vous explique que la délégation lui a proposé de rejoindre son équipe mais qu'elle n'y voit pas l'intérêt parce que les syndicats ce n'est qu'une affaire de mecs. Vous argumentez sur l'importance du syndicat, d'y avoir des hommes et femmes et des combats pour l'égalité qu'il mène.

### Situation 6

Un de vos collègues râle parce qu'il dit que les syndicats coûtent cher : cotisations, grèves, etc.

Vous argumentez et expliquez les aides juridiques liées à ces cotisations ; l'intervention en cas de grève et le remboursement d'une partie des cotisations via la prime syndicale reversée.

## Arpentage

### **Une méthodologie de partage et de construction de savoir collectif :**

L'arpentage s'inscrit dans l'éducation populaire, elle aide à s'outiller, permet de confronter les savoirs écrits avec l'expérience des participant·e·s et à créer des intelligences collectives.

L'arpentage est une manière de lire un support écrit en groupe, c'est une réappropriation de l'objet (« désacralisation » du livre) et ça suscite l'envie de lire. Cette méthode sert à comprendre qu'un savoir n'est pas neutre, elle permet de s'entraîner à un travail coopératif et critique, de créer une culture commune autour d'un sujet, d'un savoir théorique.

L'arpentage est une technique de formation qui peut questionner les cadres qui régissent la vie en communauté. C'est de l'éducation critique aux livres avec du savoir pratique des participant·e·s et du savoir théorique (soit venant du livre, soit d'autres documents ou des encore des participant·e·s), partage des expériences de vie. C'est une technique qui peut rendre à la lecture un statut « d'arme de résistance » aux formes de pensées dominantes.

À la différence de l'enseignement classique où un maître d'école diffuse le savoir qu'il a choisi, la méthode de l'arpentage, donne une place égale à tous et toutes. En effet, après avoir apprivoisé la technique, les groupes n'ont pas spécialement besoin d'un·e animateur·rice, ou alors chaque personne peut être animatrice. Chacun·e y est acteur·rice de la lecture, chacun·e y apporte son avis critique, ses questions, ses réponses afin de créer un savoir commun et développer des actions collectives.

### **Utilisations diverses :**

Il existe différentes techniques et exercices pour lire ensemble. En gros, chaque exercice comporte un moment de lecture individuel suivi d'un moment d'échange. Ce moment d'échange peut devenir un moment de débat, ce qui peut être très utile pour les formations et animations.

La démarche de l'arpentage, après l'exercice de lecture, peut prendre une forme artistique de restitution de la lecture dans l'espace public, seul·e ou à plusieurs. Cette nouvelle mise en forme (théâtrale, musicale, en carte mentale) de l'ouvrage vise une appropriation collective du contenu, et la diffusion des idées de manière vivante.

L'arpentage peut se pratiquer pour lire des articles courts mais aussi des documents plus complets comme des livres ou des brochures d'information. En fonction du nombre de personnes lectrices et du nombre de page à lire, l'arpentage ; suivis d'un débat thématique ; peut se faire sur 2-3 heures ou sur plusieurs jours.

### **Méthodologie générale :**

L'arpentage se fait en petit groupe 6 à 15 max. la durée est variable selon la longueur du document utilisé et les objectifs de la séance de lecture collective.

Le groupe travaille d'abord sur la couverture et la table des matières. Ensuite le groupe se répartit individuellement les extraits choisis. On peut déchirer le livre en autant de partie qu'il y a de participant·e·s, une manière « choc » pour désacraliser l'objet. Ou alors en faire des copies et distribuer les photocopies au groupe.

On passe alors à un moment individuel où chaque personne lit sa partie. Il est important d'avoir en tête que les habitudes de lecture seront un peu bousculées. En effet, la lecture se fait, généralement, seul·e de manière intime, ici il faut tenir compte de la mise en groupe et des locaux qui ne sont peut-être pas toujours adaptés ;

Le dévidoir : on ouvre la plénière par un espace d'expressions, réactions libres à chaud à l'issue de la lecture. Cette étape permet, sur la forme ou le fond, de se familiariser avec la restitution, de gagner en confiance dans le débat qui suit la restitution.

Chaque personne restitue ensuite au grand groupe ce qu'elle a compris, les concepts et théories développés, ainsi que ce qu'elle en a pensé. Le groupe peut aussi produire une forme de restitution visuelle du livre, sous la forme de carte mentale, de saynètes (courtes pièces comiques avec peu de personnages) ou de lectures à voix haute.

### **Divers exercices à s'appropriier et faire évoluer :**

#### *Apprivoisement du livre :*

Observation de la couverture, du titre, du 4ème de couverture (l'arrière du livre), de la maison d'édition, les possibles traductions, les années d'éditions, le nombre d'éditions... Réflexion sur les diverses observations.

Ici il est important que l'animateur·rice ait au préalable pris quelques renseignements sur la maison d'édition, l'auteur·e... On peut imaginer aussi que ces informations soient recherchées par le groupe lors de la séance (voir plus loin).

#### *Création d'une ligne du temps :*

Au départ des dates et des moments expliqués dans le livre, on a créé une ligne du temps en rajoutant à cette ligne les moments connus par les participant·e·s pour comprendre dans quelle temporalité on se trouve, les évènements, les tenants et aboutissants.

On peut noter de quoi on se souvient, à quoi cela nous fait penser, à quoi ça correspond dans l'Histoire, dans notre histoire personnelle ou dans l'histoire du groupe.

Tout dépend du livre, soit on fait ceci sur tout le livre ou sur une partie (question de timing).

On peut aussi faire la ligne du temps durant toute la durée de la formation et à chaque exercice, dès qu'un·e participant·e tombe sur une date, il ou elle va la noter sur la ligne du temps.

### *Carottage :*

Chaque participant·e ouvre le livre au hasard et lit une page. Une personne commence à expliquer ce qu'elle a lu puis on essaye de faire des liens avec les autres pages prises au hasard.

On va voir dans la table des matières le chapitre auquel appartient la page que l'on a lue et on essaye de créer un sous chapitre pour la page en question.

Un débat peut s'installer. Pour nourrir une réflexion en court, l'animateur·rice doit bien gérer le débat.

Il faut faire comprendre que l'on peut lire le livre de la manière qu'il nous plait. L'ordre des chapitres est donné par l'auteur·e, mais on n'est pas obligé de suivre cet ordre. Mais il ne faut pas perdre de vue le statut, la fonction de l'auteur·e pour comprendre sa pensée.

### *Table des matières alternative :*

Au préalable l'animateur·rice doit lire le livre et faire une table des matières selon son découpage. Les participant·es en prennent connaissance et réagissent en fonction des parties déjà lues et partagent.

Cet exercice peut se faire de manière collective en fin de séance, afin de recréer une structuration du livre qui convient mieux au groupe. (Cela peut se faire aussi tout au long de la lecture en fonction du nombre de pages à lire).

### *Slogans et phrases courtes :*

Chaque participant·e lit une partie du livre et en retire une phrase et / ou un slogan et / ou un mot et explique. L'exercice pourrait également que chaque participant·e (seul·e ou en groupe) crée son propre slogan par exemple si le livre traite de lutte contre l'extrême droite ou sur l'écologie ou encore sur un autre sujet.

### *Questions - réponses :*

Il arrive que dans certains livres il y ait une partie, ou le tout, qui soit écrit sous format de « questions / réponses ». On pourrait dès lors répondre aux questions avant de lire les réponses de l'auteur·e.

- 1) On répartit une ou plusieurs questions à lire par participant·e·s
- 2) L'animation se fait par les participant·es, c'est-à-dire que la personne qui a lu la question travaillée, par exemple, anime le débat avec les autres participant·e·s qui essaient de répondre. À la fin la personne responsable de la question lit la réponse de l'auteur·e.

### *Liaison :*

À la fin de la formation, on peut demander aux participant·e·s un dernier exercice : faire des liens entre les chapitres et expliquer pourquoi.

### *Chevauchement :*

Chaque participant·e lit 16 pages dont 8 communes avec le/la suivante, par exemple :

- An-Ma lit de 1 à 16
- Laurent lit de 8 à 24
- Nicolas lit de 16 à 32
- Etc.

Après la lecture, chacun·e explique ce qui se trouve dans sa partie et complète avec la personne qui a lu la même partie.

#### *Utilisation des schémas :*

Dans certains textes, on peut trouver des schémas, des graphiques et / ou tableaux chiffrés. On peut imaginer de demander aux lecteur·rice·s de restituer les informations en utilisant les schémas qui se trouvent soit dans leur partie, soit dans les parties des autres participant·e·s. Cela permet de lier la lecture à la compréhension des tableaux/graphiques.

#### *Mise en situation :*

Pour alimenter les débats on peut s'imaginer dans la peau des protagonistes en essayant de voir si nous aurions réagi de la même manière ou pas et pourquoi.

#### *Exercice imposé :*

On peut décider de s'imposer un exercice tout au long de l'arpentage. Par exemple, terminer la lecture en réalisant une fiche pédagogique en trouvant les éléments nécessaires à reprendre. Ou relever les thématiques qui correspondent au travail de réflexion du groupe.

#### *Pioche de mot :*

Moyennant une lecture préalable du texte, la personne qui anime peut écrire sur des petits papiers un mot / une thématique avec le numéro de page où est exploré la thématique. Chaque participant·e·s pioche un papier, va lire la page et explique comment l'auteur utilise la thématique dans le texte.

#### *Pioche de photos :*

Idem mais avec des photos/images. On peut aussi travailler à dans le sens contraire. Après la lecture les participant·e·s sont invité·e·s à choisir une photo qui correspond à ce qu'ils/elles ont lu.

#### *Comparaison des articles :*

Si vous faites un arpentage sur la presse quotidienne, vous pouvez comparer la façon de traiter les sujets. Vous devez vous munir de plusieurs quotidiens datés du même jour et vous les placez sur une table. Vous mettez les participant·es en sous-groupes et vous leur demandez de trouver dans les journaux tous les articles parlant d'un même sujet (un sujet par sous-groupe). Iels lisent les articles et expliquent au reste du groupe comment le sujet est traité dans tel ou tel journal. La réflexion peut aller plus loin en regardant les lignes éditoriales des quotidiens.

#### *Créer une situation de dialogue tac-o-tac :*

Certains textes peuvent être du registre de la revendication. On peut demander aux participant·e·s de restituer leur lecture sous forme d'une discussion entre deux personnes essayant de se convaincre l'une et l'autre.

### *La recherche au-delà du livre... de suite ou plus tard !*

Dans certaines œuvres les groupes peuvent trouver des acronymes (mot formé des initiales abrégées de plusieurs mots. Ex : OVNI), des noms de personne, des noms de groupe, de multinationales... sans pour autant les connaître et donc comprendre l'influence qu'ils et elles ont dans le récit.

La recherche d'information sur ces personnes ou entreprises inconnues peut faire partie d'une seconde session où les participant·es peuvent alors reconstruire le récit et avoir une critique plus fine sur l'histoire et leurs débats, reconstituer le puzzle avec les pièces manquantes.

Évolution technologique oblige, nombreux·ses participant·e·s ont désormais un Smartphone, cela peut être aussi l'occasion de se réapproprier l'objet de communication/récréation en objet de formation.

On pourrait donc utiliser les Smartphone afin de faire des recherches pour le savoir collectif.

Évidemment, tous les participant·e·s n'ont pas de Smartphone ou de crédit disponible. Nous pourrions donc imaginer qu'une place autour de la table soit munie d'un portable connecté. Lorsqu'une chose ne peut pas être expliquée par l'un·e ou l'autre participant·e·, à tour de rôle, chaque personne vient s'asseoir à cette place et effectue une recherche sur le net afin d'éclairer le groupe pour continuer la lecture et la critique du livre.

On pourrait même aller plus loin, ne pas seulement s'approprier un seul livre, mais des milliers ! En imaginant une session d'arpentage en bibliothèque et faire les recherches dans les autres livres...

### *Lien avec d'autres documents :*

Il est possible que la lecture de certains textes nous fasse penser à d'autres documents. A un autre livre, un film, une émission, une publicité, un évènement...

Il est utile pour agrandir le champ de réflexion de laisser les participant·e·s décrire ces autres documents, si possible les montrer (via le net par exemple).

### *La suite logique...*

L'arpentage n'est pas une méthodologie stricte ou un paquet de techniques bien identifiées. Au contraire, les exercices peuvent être multiples et variés, chaque personne ayant fait une ou deux fois de l'arpentage peut imaginer des techniques pour une prochaine séance. Les livres et leur structuration à chaque fois différentes peuvent vous donner de nouvelles idées à proposer à vos camarades de lecture. Deux personnes lisant le même livre peuvent imaginer deux exercices complètement différents afin de l'aborder en groupe. Les combinaisons entre lecteur·rices et livres peuvent être incalculables. À vous d'imaginer une technique de lecture pour vos pairs !

### Idées de lectures pour aborder la concertation sociale :

- Sur le site du SPF Emploi, il y a des rapports de la concertation sociale sectorielle : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale>
- Le CRISP publie des brochures (dossiers) et articles sur la concertation sociale : Etienne Arcq, Dossier 70, « *La concertation sociale* » 2008.
- Les brochures ou livres sur l'histoire syndicale belge
- Des livres sur la sécurité sociale, notamment la BD d'Harald « Un cœur en commun » éd. Delcourt.
- Des magazines et articles publiés par les syndicats :  
<https://fgtb.be/echo/une-concertation-sociale-detricotee-peut-elle-aboutir-un-accord-interprofessionnel>  
[https://fgtb.be/search?aggregated\\_field\\_search\\_filter=aip](https://fgtb.be/search?aggregated_field_search_filter=aip)  
*La Gazette des salaires*, mars 2021 <https://fgtb.be/publication/gazette-des-salaires>  
*Syndicats magazine*, édition spéciale : « *Antisocial* », septembre 2024.  
<https://fgtb.be/publication/syndicats-magazine-edition-speciale>
- Des publications du Cepag :  
Eric Buysens, « *Après 80 ans d'existence, quel avenir pour la Sécu ?* », octobre 2024.  
<https://www.cepag.be/publications/notes-reflexion-analyse/2024/apres-80-ans-existence-quel-avenir-pour-secu>

## Ligne du temps

À travers cet exercice, vous proposez aux participant.es de retracer l'histoire de la concertation sociale en Belgique, en Europe et au niveau mondial. L'exercice peut compter 12 à 16 participant.es et peut prendre de 2h à 4h en fonction des échanges que vous souhaitez mettre en place.

Vous disposez d'une ligne du temps à placer au mur ou tableau sur laquelle des dates sont déjà inscrites. À vous de choisir si vous imprimez les feuilles en A3 ou si vous dessinez en avance sur des feuilles de flipchart, la ligne du temps et les dates (pour que le format soit plus grand et visible).

Le but sera de replacer les cases « événements » aux bonnes dates et ensuite de créer un espace d'échanges. Il y a 3 couleurs de cases : rouge, bleu, noir.

- Les cases **rouges** concernent la concertation sociale en Belgique.
- Les **bleues** au niveau européen.
- Les **noires** au niveau mondial.

Pour ce faire, vous proposez aux participant.es de travailler en sous-groupes ( en fonction du nombre). Chaque groupe disposera de sa ligne du temps.

Le premier groupe devra placer les cases rouges (Belgique), le second les cases bleues (Europe) et le troisième les cases noires (mondial). Comme il y a moins de cases pour le niveau mondial, le groupe peut-être plus petit si vous le souhaitez.

Dans un premier temps, les participant.es replacent les événements sur les dates selon leur intuition.

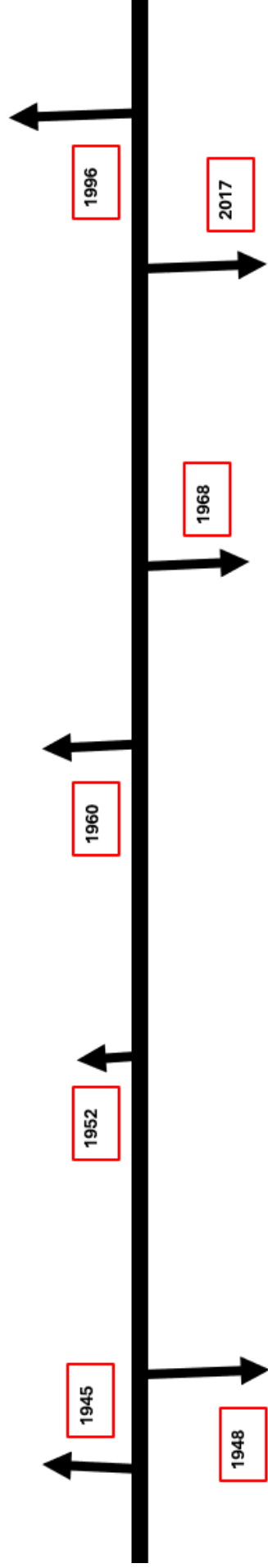
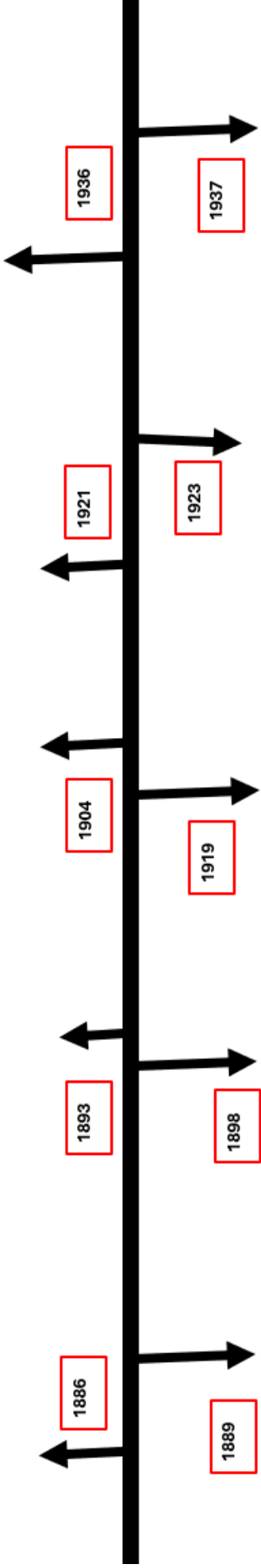
Vous laissez les discussions se développer dans chaque groupe. Dans un second temps, les participants pourront utiliser leur smartphone ou d'un ordinateur avec une connexion internet mis disposition pour effectuer des recherches et corriger leur ligne du temps. Ils/elles devront en savoir plus sur l'histoire de la concertation sociale en Belgique, en Europe et au niveau mondial et pouvoir les expliquer au reste du groupe. Proposez-leur quelques sites ou articles (comme pour l'arpentage).

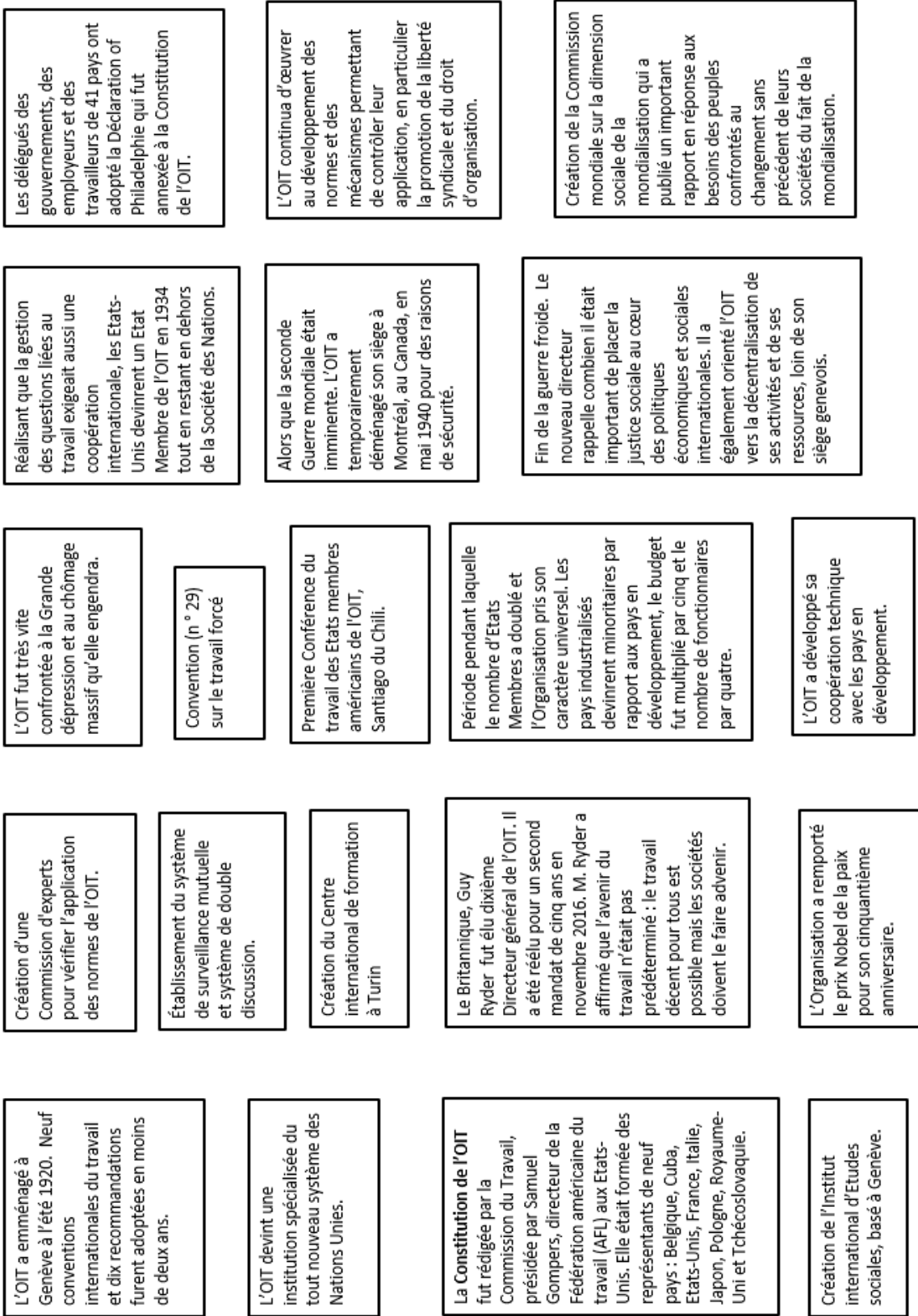
Chaque groupe devra ensuite replacer ses dates sur la ligne du temps générale. Une fois que c'est fait, vous pouvez lancer le débat sur l'évolution de la concertation sociale en Belgique, en Europe et dans le monde.

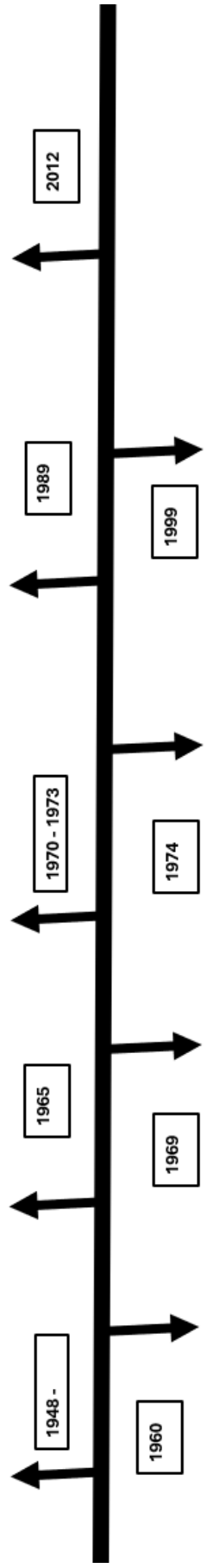
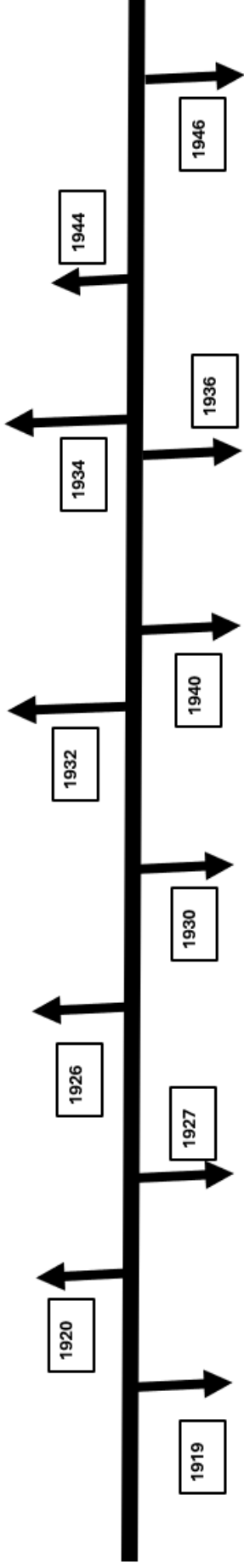
Voici quelques exemples de questions pour vous y aider :

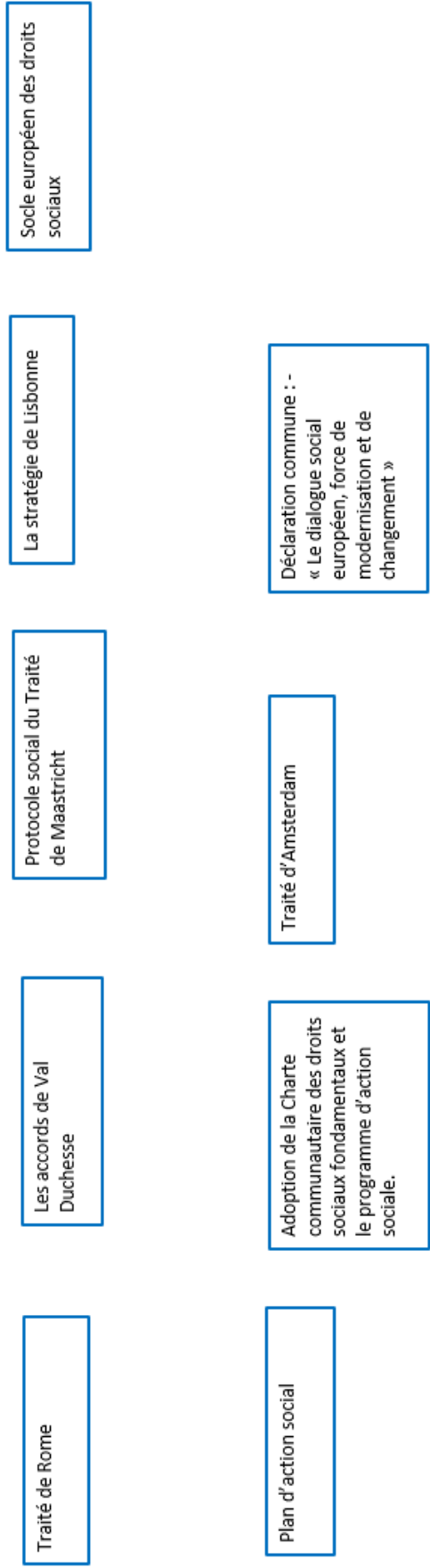
- Quelles comparaisons pouvez-vous entre la concertation sociale en Belgique et au niveau européen et mondial ?
- Quelle place tient la concertation sociale dans notre quotidien ?
- Quels sont les enjeux ?
- Est-elle en danger ?
- Qu'est-ce qui se passerait selon-vous si la concertation sociale venait à disparaître ?

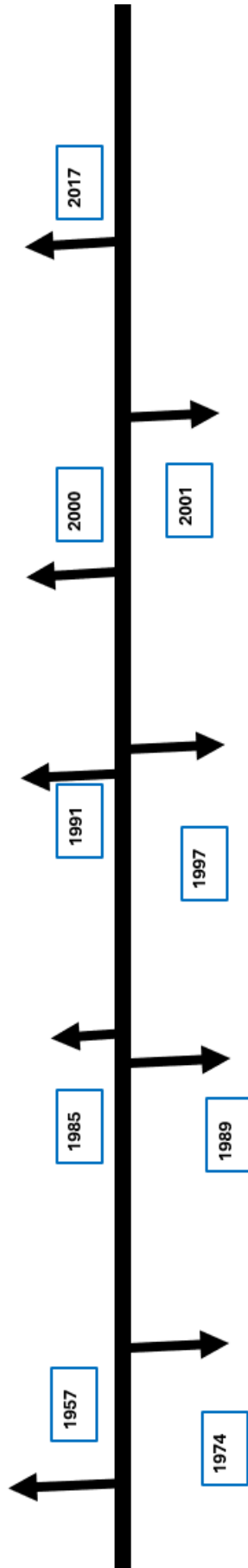








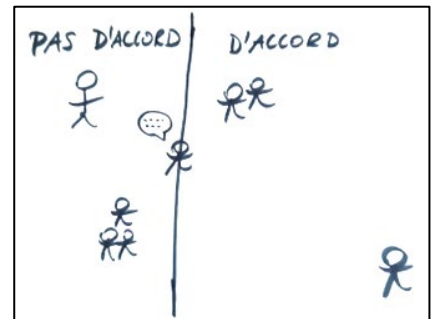




## Pour et contre

### Pour ou contre – débat mouvant sur la concertation sociale.<sup>1</sup>

Faire un débat mouvant consiste à proposer au groupe des affirmations et à leur demander si iels sont « D'accord » ou « Pas d'accord ». En fonction de leur choix, après un moment de réflexion, iels se positionnent d'un côté ou de l'autre de la salle ; si besoin, vous pouvez dessiner sur le sol une ligne de démarcation. Chaque personne argumente son positionnement. Tout le monde est en droit de changer de camps ou de se mettre au milieu. Le tout est d'argumenter son positionnement physique.



#### Propositions pour l'exercice :

« La concertation sociale entre tous les interlocuteurs sociaux prend trop de temps pour décider de l'avenir du pays. Mieux vaut une personne élue qui décide pour tout le monde. »

« La concertation avec autant d'acteur de la société peut donner un résultat qui pourra satisfaire un maximum de citoyen·nes. »

« Si nous n'avions pas de représentant du personnel dans les entreprises se serait la dictature du patronat. »

« Les représentants du personnel dans les entreprises freinent toujours l'esprit d'entreprendre. »

« Les groupes qui représentent les syndicats au niveau européens ne servent à rien, rien ne freine le dumping social. »

« Les lobbies des multinationales ont plus de moyens pour faire les lois que les interlocuteurs sociaux. »

« Les blocages d'entreprise fausse la concertation, il faudrait interdire les piquets de grève. »

« Sans les grèves le pouvoir est aux mains des partis et des entreprises, c'est une manière d'équilibrer les choses. On est toujours dans un rapport de force. »

<sup>1</sup> [https://www.reseau-canope.fr/fileadmin/user\\_upload/Projets/Valeurs\\_de\\_la\\_republique/EC\\_Le\\_debat\\_mouvant.pdf](https://www.reseau-canope.fr/fileadmin/user_upload/Projets/Valeurs_de_la_republique/EC_Le_debat_mouvant.pdf)

## La novlangue

Les mots jouent un rôle fondamental dans les discours, car ils sont les instruments par lesquels les idées, les valeurs et les émotions sont communiquées. Leur choix n'est pas neutre ; chaque mot porte une connotation, une histoire et un pouvoir d'évocation. Dans le cadre des discours politiques, médiatiques ou même commerciaux, le langage peut être un outil puissant pour influencer les perceptions et les comportements (notamment le rejet de l'autre, individualisme, sentiment de peur, non mobilisation, etc.). On appelle cet outil la **novlangue** (ou parfois langue de bois).

Ce terme est parfois méconnu ou trop abstrait pour les citoyen.nes.

Pour vous aider à travailler la novlangue néolibérale dans le cadre de la concertation sociale et des négociations qui en découlent, voici quelques exercices à proposer à vos participant.es (exercices à prendre individuellement ou comme déroulé d'une matinée/journée de formation)

### **Objectif**

Développer l'esprit critique face au langage utilisé dans les discours politiques, économiques ou médiatiques. Apprendre à décoder les euphémismes et les détournements de sens.

### **Exercice 1 : Brainstorming : qu'est-ce que la novlangue**

Vous notez le mot « novlangue » au tableau et vous proposez aux participant.es de vous dire en un mot ou plusieurs ce qui leur vient en tête quand on leur parle de novlangue et d'expliquer pourquoi. L'ensemble du groupe peut évidemment réagir sur le mot proposé.

Le but sera de créer une définition commune.

#### Note pour l'animateur/trice :

La "**novlangue néolibérale**" désigne un langage qui embellit ou masque des réalités sociales et économiques dures à l'aide de termes techniques, vagues ou positifs. Cela peut empêcher la critique, créer de la confusion ou rendre les injustices acceptables.

Vous pouvez télécharger l'outil pédagogique « La novlangue ou langue de bois. Décrypter pour mieux la comprendre. » - mars 2025 : <https://cepag.be/wp-content/uploads/2026/06/DP-novlangue.pdf>

---

### **Exercice 2 – Dictionnaire de traduction**

Vous proposez au participant.es de trouver la traduction réaliste des mots dans la colonne de gauche (sans donner les traductions de celle de droite)

<b>Expression en novlangue</b>	<b>Traduction possible pour aider l'animateur/trice</b>
Plan de sauvegarde de l'emploi	Fermeture ou licenciement
Collaborateurs	Travailleurs (qui n'ont pas de pouvoir de décision)
Flexibilité du travail	Précarisation des contrats de travail, fin des CDI

Partenariat public/privé	Privatisation partielle des services publics
Charges patronales	Cotisations patronales. Le travailleur est créateur de richesses. Il n'est pas une charge
Droit du travail	Attaque du droit de grève
Réforme structurelle	Coupe dans les dépenses publiques
Les partenaires sociaux	Les interlocuteurs. Partenaires sous-entendraient que les syndicats acceptent les conditions imposées par les représentants patronaux même quand elles sont mauvaises pour les travailleurs
Réorganisation de la masse salariale	Licenciement collectif
Optimisation fiscale	Fraude fiscale, évasion fiscale
Repositionnement stratégique	Abandon d'un secteur ou fermeture d'activité
Incitation au retour à l'emploi	Pression sur les chômeurs

---

### Exercice 3 – Traduction de discours

Vous proposez aux participant.es de travailler en duo ou trio sur les 8 propositions suivantes et leur demandez de les traduire en langage "réaliste" :

1. « Cette réforme du marché du travail va offrir plus de flexibilité aux entreprises »
2. *Nous allons procéder à une rationalisation des effectifs pour améliorer notre compétitivité.*»
3. « La dépense publique est insoutenable, il faut rationaliser les services »
4. « Les grévistes prennent les travailleurs en otages, qu'en est-il du travail de travailler ?»
5. « Les travailleurs sont un coût pour les employeurs, il faut être raisonnable dans les négociations, ce que ne sont pas les représentants syndicaux »
6. « On ne redresse pas l'économie en la sabotant tous les 15 jours avec des manifestations »
7. « Nous investissons dans l'humain via une politique de ressources humaines dynamique »
8. *La réduction de la dépense publique s'inscrit dans une démarche de rigueur budgétaire.*
- 9.

Ensuite, vous mettez en commun et posez les questions suivantes pour animer un débat et une réflexion critique :

- *Quelles réalités ces phrases cachent-elles ?*
- *Quels sont leurs effets sur les citoyens ?*
- *Quels sont les enjeux sociaux, économiques et politiques ?*

### Exemples de traductions pour aider l'animateur/trice :

1. « Nous allons offrir aux employeurs la possibilité d'utiliser les travailleurs comme bon leur semble et couper dans la sécurité sociale »
2. « Nous allons licencier des employés pour réduire les coûts »
3. « Réduisons les services publics et privatisons au maximum. Nourrissons les actionnaires !
4. « Les grèves nous cassent les pieds et nous font perdre de l'argent. Accusons les grévistes d'être les méchants de l'histoire en prétextant penser à nos travailleurs »
5. Les représentants syndicaux nous cassent les pieds à toujours vouloir valoriser les travailleurs et leur travail. On veut supprimer l'indexation des salaires et limiter les augmentations salariales à 0%.
1. Ils nous emmerdent avec leurs mobilisations, on perd du fric
2. Nous allons licencier du personnel, mais en le disant gentiment.
3. Nous allons couper dans les services publics comme l'éducation ou la santé.

---

### QUIZZ : "Novlangue ou pas ?"

Vous proposez au participant.es de répondre par **Vrai** ou **Faux** et puis de justifier en groupe.

1. « Un plan de départ volontaire est toujours fondé sur le choix libre des salariés »
2. « Flexibiliser l'emploi est bénéfique pour les travailleurs »
3. « La novlangue masque souvent la violence sociale des réformes »
4. « La novlangue est uniquement utilisée par les dictatures »
5. « Quand on entend 'réorganisation', il s'agit souvent de suppressions de postes »

### Réponses possibles :

1. **Faux** – Le "volontariat" est souvent contraint dans un contexte de menace.
2. **Faux** – Cela profite surtout aux entreprises.
3. **Vrai** – Elle permet d'enrober la souffrance sociale.
4. **Faux** – Elle est aussi courante dans les démocraties libérales.
5. **Vrai** – C'est une façon de minimiser la réalité.

# La théorie

## C'est quoi la concertation sociale ?

La concertation sociale est un processus de dialogue et de négociation entre les différents acteurs sociaux pour parvenir à des accords sur des questions économiques, sociales et du travail.

## L'histoire de la concertation sociale en Belgique

La concertation sociale en Belgique s'est mise en place petit à petit fin du 19<sup>ème</sup> siècle et a vu son processus s'accélérer pendant l'entre-deux guerres pour enfin se régler au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Le projet d'accord de solidarité sociale de 1944<sup>2</sup> est le texte fondateur d'un système complet de sécurité sociale d'une part et de concertation sociale d'autre part. Celle-ci détermine les règles de la négociation collective des salaires et des conditions de travail. Le « pacte social » de 1944 constitue un moment clé de l'histoire sociale belge car, après plus d'un siècle de lutte ouvrière, il exprime une volonté de paix sociale sur la base des principes suivants, admis tant par les représentants du patronat que par les syndicats de travailleurs :

- La reconnaissance réciproque des organisations patronales et syndicales est la base de la paix sociale et d'une collaboration loyale.
- Cette collaboration vise un but commun : l'amélioration des conditions d'existence de la population dans son ensemble grâce à la prospérité économique.
- La prospérité économique passe par la bonne marche des entreprises qu'il s'agit de favoriser.
- La répartition jugée équitable du revenu issu d'une production croissante doit être garantie par l'institutionnalisation de la négociation collective (ou paritaire) et de la sécurité sociale.
- C'est au niveau de la branche (ou secteur de production) que se définit le partage des gains de productivité entre salaires et profits.

En Belgique la concertation sociale s'organise dans des organes de concertation où se retrouvent les représentants des salarié-es et aux chef-fes d'entreprises.

La concertation sociale belge se déroule à plusieurs niveaux : dans l'entreprise, à l'échelle du secteur d'activité et au niveau interprofessionnel (fédéral) et se consacre à plusieurs sujets (matières sociales, économiques ou de prévention et protection au travail). Nous les verrons plus en détails dans la partie « acteurs de la concertation sociale ».

Vous trouverez dans les annexes les différents points historiques de la concertation sociale belge (utiles pour l'exercice ligne du temps dans la partie « les outils pédagogiques »).

---

<sup>2</sup> Le texte du projet d'accord a été publié dans la Revue du Travail : voir H. FUSS, P. GOLDSCHMIDTCLERMONT et L. WATILLON, (1958).

## L'histoire de la concertation sociale au niveau européen

L'histoire de la concertation sociale européenne remonte à plusieurs décennies et est marquée par l'évolution des relations entre les institutions européennes, les syndicats, les employeurs, et les gouvernements nationaux. La concertation sociale désigne un processus de dialogue entre ces acteurs sociaux, visant à élaborer des politiques économiques et sociales qui tiennent compte des besoins des travailleurs, des employeurs et de l'ensemble de la société. Cette pratique a été un élément clé du modèle européen de gouvernance, notamment dans le cadre de l'Union européenne.

### **Les débuts de la concertation sociale européenne (années 1950-1970)**

Les premières formes de concertation sociale en Europe ont émergé après la Seconde Guerre mondiale. L'intégration européenne, amorcée avec la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) en 1951, a favorisé une certaine forme de collaboration entre les syndicats et les employeurs dans les secteurs spécifiques du charbon et de l'acier. Ces premières concertations étaient plutôt informelles, mais elles ont ouvert la voie à une réflexion plus large sur la nécessité d'inclure les travailleurs dans la prise de décisions économiques.

Dans les années 1960 et 1970, alors que les États membres de la Communauté économique européenne (CEE) se concentraient sur la construction du marché commun, les syndicats et les employeurs ont commencé à se rencontrer plus régulièrement dans le cadre de discussions sur des questions économiques et sociales. Cependant, il n'existait pas encore de structure formelle ou de politique européenne de concertation sociale.

### **L'essor de la concertation sociale dans les années 1980**

Les années 1980 ont marqué un tournant dans l'histoire de la concertation sociale européenne. En 1985, la Commission européenne a lancé un programme appelé le "Livre blanc sur la croissance (publié en 1993), la compétitivité et l'emploi<sup>3</sup>", qui a souligné la nécessité de renforcer le dialogue social pour améliorer la compétitivité de l'Europe tout en garantissant des conditions de travail décentes. Ce programme a initié un processus de concertation plus formalisé entre les institutions européennes et les partenaires sociaux.

En 1986, le "Acte unique européen" a introduit le concept de consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire. Ce document a renforcé les bases juridiques de la concertation sociale et a créé des mécanismes permettant aux syndicats et aux employeurs de participer aux discussions sur les politiques sociales et économiques de l'Union européenne.

### **La reconnaissance formelle du dialogue social européen (années 1990)**

Les années 1990 ont vu un renforcement de la concertation sociale européenne. Le Traité de Maastricht (1992) a consacré le dialogue social comme un élément essentiel de la politique sociale européenne. Il a introduit la possibilité pour la Commission européenne d'engager des consultations avec les partenaires

---

<sup>3</sup> Document téléchargeable sur : <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/Od563bc1-f17e-48ab-bb2a-9dd9a31d5004>

sociaux sur des sujets sociaux spécifiques et a créé une base juridique pour les négociations collectives au niveau européen.

En 1998, la Confédération européenne des syndicats (CES), représentant les travailleurs européens, et les BusinessEurope (anciennement UNICE), représentant les employeurs, ont été invités à participer à des négociations sur les politiques sociales et économiques. Cette étape a marqué le début d'une concertation sociale formelle entre les principaux acteurs sociaux de l'UE. Un exemple marquant de ce processus a été l'accord sur le temps de travail, qui a été négocié au niveau européen et a abouti à la directive sur le temps de travail en 2003.

### **La concertation sociale dans l'UE post-2000 : crises et réformes**

Au 21<sup>e</sup> siècle, la concertation sociale européenne a dû faire face à des défis importants, notamment les répercussions de la crise économique de 2008. Cette crise a mis en lumière les tensions entre les politiques d'austérité, souvent imposées par les institutions européennes, et les demandes des syndicats et des travailleurs pour des mesures de soutien à l'emploi et à la protection sociale. Les syndicats ont exprimé leur mécontentement face à la réduction des droits sociaux et des protections du travail.

En réponse à ces crises, le dialogue social a continué de se développer, bien que parfois de manière conflictuelle. La Stratégie Europe 2020, lancée en 2010 pour encourager la croissance intelligente, durable et inclusive, a mis en avant le rôle du dialogue social pour atteindre ses objectifs, bien que les résultats aient été partagés. Le dialogue social a également été renforcé par des accords européens dans des domaines tels que la mobilité des travailleurs, la santé et sécurité au travail, et la flexicurité (la flexibilité du marché du travail tout en protégeant les travailleurs).

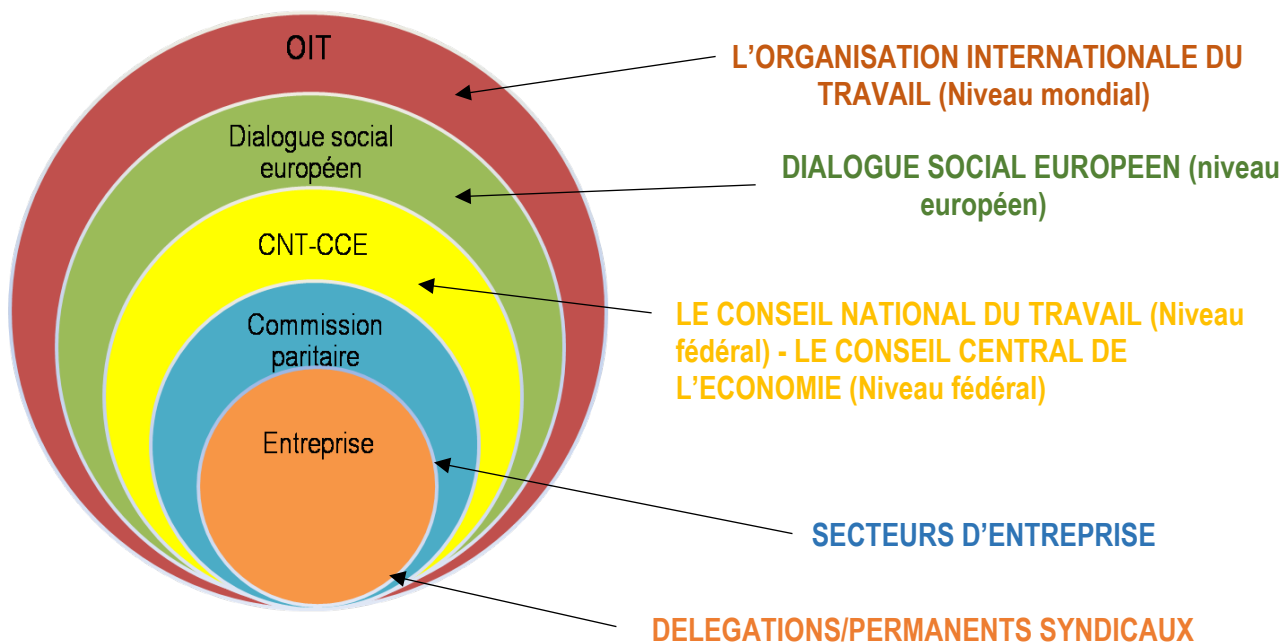
### **Le dialogue social dans le cadre des réformes récentes**

Plus récemment, la concertation sociale a évolué pour prendre en compte des enjeux modernes comme la transition énergétique, la numérisation, et les inégalités de genre sur le marché du travail. Le Pacte vert européen (Green Deal), lancé en 2019, a mis en évidence l'importance du dialogue social dans le contexte de la transition vers une économie plus verte, afin de garantir que les travailleurs ne soient pas laissés pour compte dans les changements structurels.

## Acteurs et lieux de la concertation sociale

En Belgique, la concertation sociale se fait à plusieurs niveaux : **fédéral/national** (Conseil National du Travail (CNT), Conseil Central de l'Economie (CCE), Groupe des 10), **sectoriel** (commissions paritaires), **en entreprise** (Délégation Syndical (DS) Conseil d'Entreprise (CE), Conseil PPT).

Cependant, le monde de la concertation est bien plus vaste et des dialogues, normes, règles en matière de travail sont également établis par différentes organisations (qu'on appellera « acteurs ») au niveau européen et au niveau mondial. Voyons cela ensemble.



### NIVEAU MONDIAL

#### ➤ L'Organisation International du Travail (OIT)

Créée en 1919, l'OIT est un organisme tripartite (qui réunit 3 parties) de l'ONU composé des représentants de gouvernements, d'organisations de travailleurs et d'employeurs de 187 Etats-Membres. Ils se réunissent pour établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et toutes les femmes dans le monde.

Ces programmes portent sur des enjeux importants : la liberté syndicale, la non-discrimination, le travail forcé, le travail des enfants, la sécurité et la santé au travail, l'emploi, la politique sociale, les relations professionnelles, les conditions de travail, la sécurité sociale, sans oublier la protection de diverses catégories particulières de travailleurs (femmes, enfants, travailleurs migrants, gens de mer, personnel infirmier ...).

La structure tripartite de l'OIT, où les représentantes des travailleuses et travailleurs et les représentants des employeurs et employeuses participent aux délibérations des principaux organes sur un pied d'égalité avec les gouvernements, garantit que les points de vue des interlocuteurs sociaux sont fidèlement reflétés dans les normes du travail, les politiques et les programmes de l'Organisation.

Depuis sa création, l'OIT a adopté 190 conventions et 206 recommandations.

Gilbert F. Houngbo a été élu 11e Directeur général de l'OIT par le Conseil d'administration de l'organisation en mars 2022, pour un mandat de cinq ans. Il a pris ses fonctions en octobre 2022.

## NIVEAU EUROPEEN

### ➤ Dialogue social européen

Le dialogue avec les interlocuteurs sociaux forme l'un des piliers du modèle social européen. Le dialogue social européen englobe des discussions, des consultations, des négociations et des actions communes entreprises par les organisations représentatives des travailleuses et des employeurs sur les questions présentant pour eux un intérêt commun en matière de politique économique et sociale.

Au niveau communautaire, le dialogue social s'articule sur deux niveaux :

- Un dialogue bipartite entre les organisations patronales et syndicales européennes
- Un dialogue tripartite entre les interlocuteurs sociaux et les autorités

Le dialogue social européen est basé sur les principes de solidarité, de responsabilité et de participation et constitue l'instrument le plus important des interlocuteurs sociaux pour contribuer à l'établissement des normes sociales européennes et jouer un rôle essentiel dans la gestion de l'Union.

Il existe différents niveaux de dialogue. Le dialogue social européen a lieu d'une part au niveau interprofessionnel et d'autre part au niveau sectoriel.

A un niveau interprofessionnel, les travailleurs européens sont représentés par : la Confédération européenne des syndicats (CES), le Conseil des cadres européens (EUROCADRES), la Confédération Européennes des cadres (CEC).

Les employeurs européens sont représentés par : la Confédération des entreprises européennes (BUSINESSEUROPE), le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (SMEunited)

Le dialogue social s'exerce également au niveau sectoriel. Suite à la décision du 20 mai 1998 d'instituer des comités sectoriels européens pour le dialogue social, une quarantaine de ces comités ont été créés. Vu le succès de cette initiative, la Commission continuera à procéder à la création de nouveaux comités afin de stimuler le dialogue social.

### ➤ SGI

SGI Europe (connu comme le Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics et des services d'intérêt général (CEEP) jusqu'en décembre 2020) est une association européenne qui représente des entreprises publiques et des entreprises qui offrent des services d'intérêt économique généraux, publiques ou privés.

SIG Europe est l'un des trois partenaires sociaux européens reconnus par la Commission européenne pour participer au dialogue social européen. Il représente les employeurs du secteur public, tandis que BusinessEurope représente les employeurs du secteur privé et la Confédération européenne des syndicats représente les salariés.

SIG Europe mène des actions de lobbying auprès des institutions européennes afin d'influencer la législation en faveur des intérêts de ses membres. Il délègue des représentants et des observateurs aux comités et aux commissions consultatives des institutions européennes. Il informe ses membres sur l'évolution de la législation en matière économique.

le SIG se compose d' :

-Entreprises et organisations d'employeurs à participation publique

-Entreprises exerçant des activités d'intérêt économique général, quels que soient leur régime juridique ou leur statut.

➤ **UEAPME : L'Association Européenne de l'Artisanat, des Petites et Moyennes Entreprises**

L'UEAPME est l'organisation patronale qui représente les intérêts de l'artisanat, des métiers et des PME européens au niveau européen. L'UEAPME est un partenaire social européen reconnu. Il s'agit d'une organisation non partisane et à but non lucratif. En tant qu'organisation faitière<sup>4</sup> européenne des PME, l'UEAPME comprend environ 80 organisations membres de 34 pays, composées de fédérations nationales intersectorielles de PME, de fédérations de branches européennes et d'autres membres associés, qui soutiennent la famille des PME. L'UEAPME représente plus de 12 millions d'entreprises, qui emploient environ 55 millions de personnes à travers l'Europe.

Elle est basée à Bruxelles.

NIVEAU FEDERAL/NATIONAL EN BELGIQUE
-------------------------------------

➤ **Le Groupe des 10 et l'accord interprofessionnel (AIP)**

La concertation sociale se fait également au niveau interprofessionnel. Tous les deux ans, dirigeant-es d'entreprise et syndicats tentent de définir un accord interprofessionnel (AIP) qui s'applique à tous les secteurs. Il s'agit donc d'un gage de solidarité entre les travailleuses et travailleurs des secteurs "forts" et des secteurs "faibles".

---

<sup>4</sup> Faitière : association d'institutions, qui travaillent ensemble pour coordonner leurs activités ou les représenter

Le Groupe des 10 est composé, comme son nom l'indique, de 10 membres : 5 représentant.es des organisations patronales et 5 représentant.es des organisations syndicales. Mais en réalité, il compte une 11ème personne, car le/la Président.e de la FEB en fonction dirigera les réunions.

Au niveau patronal, nous avons deux représentant.es pour la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB), un représentant pour l'Union des entrepreneurs indépendants (Unizo), un représentant pour l'Union des Classes Moyennes (UCM) et une représentante pour le Boerenbond (Ligue des paysans).

Au niveau syndical, nous avons 2 représentant.es pour la Confédération des Syndicats chrétiens (CSC), deux représentant.es pour la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) et un représentant pour la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB). En fonction des mandats, les membres du Groupe des 10 peuvent changer (voir détails dans la suite du document).

Voici un exemple de qui en faisait partie pour l'AIP de 2021-2022 :



Tiens,

mais c'est quoi un AIP ?

Un AIP signifie Accord InterProfessionnel. Il s'agit d'un accord-programme ou un accord-cadre intersectoriel conclu tous les 2 ans par les représentants du Groupe des 10. Le gouvernement fédéral est souvent étroitement associé aux négociations en tant que troisième partenaire. En effet, si les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs n'arrivent à se mettre d'accord, c'est le gouvernement qui tranchera.

Les thématiques discutées lors d'un AIP sont : l'établissement de la norme salariale ; la formation des travailleurs ; les conditions de travail ; les efforts en matière d'emploi ; la durée de travail ; la fin de carrière, etc. Ces accords doivent toujours être « transposés » dans des conventions collectives de travail conclues au sein du CNT, au sein des nombreuses commissions paritaires ou dans des lois et arrêtés.

NB : Le premier accord interprofessionnel dit « programme social » a été conclu en 1960.

## Quelles sont les organisations représentées au Groupe des 10 ?

### Les représentants des employeurs

#### ❖ La Fédération des Entreprises de Belgique (FEB)



La FEB, porte-parole des entreprises de Belgique, s'engage en faveur d'un environnement entrepreneurial et d'investissement optimal. Son Premier Directeur Général (PDG) est Pieter Timmermans.

Les initiatives de la FEB recouvrent tous les domaines liés à l'activité de l'entreprise, que ce soit en matière économique, sociale, juridique ou fiscale, et ce aux niveaux fédéral, européen et international. Elle est l'interlocutrice représentative de ses fédérations membres et des entreprises vis-à-vis des pouvoirs publics, des syndicats, des médias, du monde académique et des organisations non gouvernementales.

Elle est reconnue par la loi pour négocier et rendre des avis au nom des entreprises. Elle réalise des études. Elle prend des initiatives communes avec d'autres organisations d'entreprises. Elle développe une politique de communication.

Souvent, elle est en confrontation avec les syndicats lorsqu'ils négocient des augmentations salariales et réclament une réforme de la loi de 96. Ses arguments préférés étant la préservation de la compétitivité des entreprises ou la fin de l'indexation automatique des salaires.

#### ❖ L'Union des Classes Moyennes (UCM)

L'UCM est le partenaire des indépendants et des PME (petites et moyennes entreprises en Wallonie) depuis plus de 100 ans. Elle accompagne les entrepreneurs wallons dans chaque étape de leurs parcours et les conseille pour de meilleures chances de réussite.

Elle se donne pour mission de :

-Créer un environnement de travail optimal et se battre pour défendre les intérêts des indépendantes et des PME wallonnes et porter leurs revendications auprès des acteurs du monde politique.

-Défendre la liberté d'entreprendre, l'amélioration du statut social des indépendants, réclamer des conditions économiques favorables pour booster le développement des entreprises...

-Permettre aux entrepreneuses de grandir grâce aux 1.000 conseillères et expertes qui mettent tout en œuvre pour les aider aux différentes étapes de la vie de votre entreprise.

#### ❖ Le Boerenbond

Boerenbond est l'organisation professionnelle de et pour tous les agriculteurs, maraîchers et paysagistes de Flandre et de l'Est de la Belgique.

Elle travaille pour toutes les agricultrices et hortultrices, petites et grandes entreprises, quel que soit le secteur, le mode de production ou le canal de vente.

Concrètement, cela signifie qu'en tant que partenaire de ses membres, de la politique et du grand public, elle s'engage en faveur d'un secteur agricole et horticole fort et durable. Elle le fait activement à travers le plaidoyer, la formation, le réseautage, l'innovation, la création de soutien et la fourniture de conseils.

Chaque jour, elle s'engage envers ses membres, des milliers d'agriculteurs et d'hortultrices, qui veillent à leur tour à ce que tous puissent consommer des aliments frais et sûrs ou profiter de fleurs, plantes, d'arbres et produits selon les normes plus élevées.

### ❖ Le Syndicat des Entrepreneurs Indépendants (Unizo)

Unizo (Unie Van Zelfstandige Ondernemers) est une organisation qui se mobilise pour les intérêts de toutes les indépendantes et entrepreneurs en région bruxelloise et flamande. Elle soutient les indépendantes dans le parcours de leur entreprise. L'union des entrepreneurs indépendants offre un support de conseils personnalisés et d'informations cruciales pour toute entreprise à Bruxelles. Elle porte la voix des entrepreneurs auprès des institutions locales, régionales et fédérales pour faire valoir leurs droits et leurs demandes.

UNIZO compte près de 110.000 membres et est ainsi la plus grande organisation patronale de Belgique. Leurs membres et affiliées lui permettent d'avoir du poids auprès des institutions ou elle fait valoir leurs requêtes. Les entrepreneurs indépendants prennent des risques, veillent à leur propre salaire et créent de la richesse et de l'emploi. UNIZO veut être leur partenaire indispensable et innovant.

Elle se donne pour missions de lutter pour des retraites égales pour les indépendants, des faibles coûts salariaux pour le(s) premier(s) recrutement(s) de salarié(s), une réduction de l'impôt sur les sociétés, rendre les marchés publics plus accessibles aux PME.

### [Les représentants des travailleurs](#)

### ❖ La Fédération Générale des Travailleurs de Belgique (FGTB)

Née en 1945, la FGTB est un syndicat qui défend un projet de société collectif et solidaire réclamant de justice sociale, une meilleure répartition des richesses et plus d'égalité dans le monde du travail. Elle met au centre de ses préoccupations les intérêts des travailleuses jeunes et moins jeunes avec ou sans emploi, avec ou sans papier, prépensionnées ou pensionnées, malades ou en pleine santé.

Par la négociation au niveau fédéral, mais aussi au niveau des entreprises par le biais de ses délégués, la FGTB tente d'apporter des solutions constructives pour améliorer les conditions de travail et le sort des travailleurs, veut en finir avec toutes les sortes de discrimination (genre, racisme, etc.), revendique l'égalité homme/femme, valorise une autre répartition du travail (ex : réduction collective du temps de travail). C'est Thierry Bodson qui en est le Président (prédécesseur Robert Verteneuil).

## ❖ La Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC)



La CSC est une organisation sociale solidaire qui défend le travail et le revenu des travailleurs et travailleuses créée en 1912. C'est Ann Vermorgen qui la préside (prédécesseur : Marc Leemans).

La CSC est le premier syndicat de Belgique et défend les intérêts de tous les travailleurs, qu'ils soient ouvriers ou employés, malades ou à la recherche d'un emploi, qu'ils travaillent à temps plein ou temps partiel. Elle est prête à aider tant les actives que les inactives dans les entreprises, les services, les institutions, ainsi que dans l'ensemble de la société. Elle fait entendre sa voix dans la concertation sociale, où elle négocie de bonnes conditions de travail et de rémunération.

## La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)



La CGSLB est l'une des trois organisations syndicales représentatives. Elle existe depuis 1891. C'est Gert Truyens qui en a pris la présidence depuis novembre 2023 (prédécesseur : Mario Coppens).

Le Syndicat libéral privilégie l'approche individuelle et locale. La CGSLB propose des idées, des méthodes de travail et des solutions à ses affiliées, militantes et mandataires. Pour la CGSLB, la grève reste l'arme ultime (qui ne peut s'utiliser qu'après une analyse objective des avantages et des inconvénients, et lorsque les autres moyens d'action s'avèrent inefficaces). Pour des raisons de principe mais aussi pragmatiques, la CGSLB a en effet toujours donné la priorité à la concertation (paritaire ou tripartite) - "concertation si possible, grève si nécessaire".

Elle se donne pour mission de garantir la meilleure protection sociale tant aux travailleurs qu'aux allocataires sociaux. La liberté, la solidarité, la responsabilité et la tolérance la guident dans l'exercice journalier de ses missions. Sa vision du libéralisme social consiste à rechercher en permanence le bon équilibre entre ces quatre valeurs. Pour la CGSLB, chacun doit avoir la possibilité de s'épanouir et d'améliorer sa situation personnelle en restant maître de ses choix.



Photo du « groupe des 10 » parue dans le journal LeSoir le 12/02/2025 à 06:37

### ➤ Le Conseil National du Travail (CNT)

Le Conseil national du Travail a été institué par une loi du 29 mai 1952. Sa composition et son fonctionnement ont été modifiés par la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses.

La présidence du CNT est assurée par M. Rudi DELARUE

Le CNT compte 26 membres effectifs et 26 membres suppléants. Ils sont nommés par arrêté royal pour une durée de 4 ans ; les mandats sont renouvelables. Les sièges sont répartis également entre les organisations de travailleurs et d'employeurs. Seuls les membres effectifs ont voix délibérative.

La loi organique du 29 mai 1952 investit le CNT des compétences suivantes :

La première, et de loin la plus importante, consiste à rendre des avis ou formuler des propositions concernant les matières d'ordre social à l'attention du Gouvernement et/ou du Parlement belges. La seconde, résiduaire, vise à émettre des avis sur les conflits d'attribution pouvant surgir entre les commissions paritaires.

Depuis que la loi du 5 décembre 1968 est entrée en vigueur, le CNT a également le pouvoir de conclure des conventions collectives de travail soit pour l'ensemble des secteurs d'activités économiques, soit pour l'un de ces secteurs.

Le CNT est organisé au plan institutionnel à trois niveaux à savoir le Conseil plénier (conclusions des CCT), le Bureau exécutif (composé de 10 membres. Ses missions sont de fixer l'ordre du jour des travaux du Conseil; de préparer l'examen des questions à l'ordre du jour et définir la procédure ; de veiller à l'exécution des décisions du Conseil; de soumettre au Conseil les propositions budgétaires annuelles. et les Commissions (où se déroulent les missions déterminées par le bureau exécutif). Au plan de la logistique, il dispose d'un Secrétariat.

En outre, diverses lois lui confèrent une mission d'avis ou de proposition préalable à l'adoption de leurs arrêtés d'exécution ; c'est le cas en ce qui concerne aussi bien le droit du travail individuel et collectif (durée du travail, contrats de travail, protection de la rémunération, ...) qu'en droit de la sécurité sociale (assujettissement à la sécurité sociale, notion de rémunération cotisable, pensions, ...).

### Le Conseil Central de l'Economie (CCE)

Le Conseil Central de l'Economie a été instauré par la loi du 20 septembre 1948 portant sur l'organisation de l'économie.

La mission légale du CCE consiste à « émettre à l'attention des Chambres législatives, du Conseil des Ministres, d'un ou plusieurs ministres ou de toute autre instance publique fédérale, soit d'initiative, soit à la demande de ces autorités et sous la forme de rapports écrits tous avis ou propositions concernant les problèmes relatifs à l'économie nationale ».

Son domaine d'intervention couvre la concurrence et la politique des prix, les mesures d'encouragement des investissements à risque, les mesures de sauvegarde de la compétitivité des entreprises, etc.

Le CCE joue un rôle important dans l'application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Les services du CCE réunissent les données nécessaires à la mesure de l'évolution de la compétitivité du pays.

Avec le Conseil national du travail (CNT), le CCE remet, deux fois par an, un rapport commun sur les évolutions de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les pays de référence, sur la politique en matière d'emploi et de salaires ainsi que sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, et formulent le cas échéant des suggestions en vue d'apporter des améliorations.

Il aide à construire un consensus social à travers les organisations représentatives du monde du travail et des entreprises sur le fonctionnement de l'économie et les questions socio-économiques, ainsi que sur les objectifs et les grands principes, dans le but d'orienter la politique socio-économique dans la direction que les partenaires sociaux considèrent souhaitable.

## NIVEAU SECTORIEL

### ➤ Les commissions paritaires

La négociation au niveau sectoriel se déroule au sein d'organes spécialement institués par la loi à cette fin : Les commissions paritaires sont constituées en nombre égal de représentants d'organisations patronales et de représentants d'organisations syndicales.

De nombreuses questions, telles que les salaires, la durée du travail ou la flexibilité des travailleurs et travailleuses, ne se règlent pas à l'échelle de l'entreprise, mais au sein de commissions paritaires (CP), représentatives de chaque secteur d'activité. Des représentant·es des organisations syndicales et des représentant·es des salarié·es y concluent des conventions collectives de travail (CCT). Les avantages obtenus s'appliquent à toutes les entreprises du secteur, y compris aux PME.

Instituées pour toutes les branches d'activités, les commissions paritaires ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail.

Leurs missions sont les suivantes :

- conclure des conventions collectives de travail;
- prévenir ou régler des conflits sociaux;
- conseiller le gouvernement, le Conseil national du travail ou le Conseil central de l'économie;
- accomplir chaque mission qui leur est confiée par une loi.

Les sous-commissions paritaires sont des subdivisions des commissions paritaires instituées pour un territoire ou un secteur d'activité spécifique.

Au 1er janvier 2023, on dénombrait 100 commissions paritaires et 64 sous-commissions paritaires

## ENTREPRISE

La concertation sociale dans l'entreprise

Dans l'entreprise, la concertation sociale destinée à défendre les travailleuses et travailleurs. Elle s'organise via la délégation syndicale (DS), le conseil d'entreprise (CE) et le comité de prévention et de protection du travail (CPPT).

➤ **La délégation syndicale (DS)**

La DS est l'organe représentatif des salarié·e·s. Composée de délégué·es désigné·es ou élu·es parmi les travailleurs et travailleuses de l'entreprise, la délégation syndicale a pour objectif de défendre les intérêts du personnel auprès de l'employeur. Dans la plupart des secteurs, il faut que l'entreprise compte 50 salarié·es pour qu'une délégation syndicale puisse être mise sur pied.

➤ **Le conseil d'entreprise (CE)**

Le CE est un organe de consultation entre l'employeur et le personnel. Cet organe doit être institué dans toute entreprise du secteur privé qui occupe plus de 100 travailleuses et travailleurs. Le conseil d'entreprise a pour mission d'élaborer et modifier le règlement de travail en vigueur dans l'entreprise, de donner des avis et formuler des suggestions sur le fonctionnement de l'entreprise, et de vérifier le respect des législations qui protègent le personnel.

➤ **Le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)**

Le CPPT a pour mission d'améliorer le bien-être du personnel dans les entreprises. Il émet des avis et formule des propositions sur la politique du bien-être du personnel lors de l'exécution de leur travail. Il doit également se prononcer sur le plan global de prévention et le plan annuel d'actions établi par l'employeur. Toutes les entreprises qui occupent habituellement au moins 50 salarié·es doivent créer un comité de prévention et de protection du travail.

## Pourquoi la concertation sociale est importante ?

La concertation sociale est importante car elle favorise un dialogue constructif entre les différents interlocuteurs sociaux (les employeurs, les syndicats, les travailleurs, et parfois les représentants de l'État).

**Voici quelques raisons principales de son importance :**

Elle permet de défendre des conditions de travail et conditions salariales des tous les secteurs, y compris pour les entreprises ne disposant pas de représentants des travailleurs. Lors que des CCT numérotées sont négociées au niveau du Conseil National du Travail, elles servent de bases minimales pour les négociations en secteur ou en entreprise. On ne peut donc jamais faire moins bien. Ce qui est une garantie pour les travailleurs et les représentants des travailleurs.

Elle permet de maintien de la paix sociale. En effet, la concertation permet de prévenir et de résoudre les conflits sociaux en favorisant la discussion avant que les tensions ne deviennent trop importantes. Un

dialogue ouvert permet de traiter les préoccupations des parties prenantes de manière pacifique et équilibrée. Cela dépendra aussi du contexte politique et des mesures imposées au monde du travail.

Amélioration des conditions de travail : Les travailleurs et leurs représentants peuvent discuter avec les employeurs des conditions de travail, de la sécurité, des salaires, etc. Ce dialogue peut aboutir à des accords qui améliorent la qualité de vie au travail.

Prise en compte des différents intérêts : Elle permet de trouver des solutions qui prennent en compte les besoins des employeurs, des employés et des autres acteurs sociaux. Cela crée des compromis et des accords plus justes pour toutes les parties impliquées :

En somme, la concertation sociale est un outil essentiel pour créer un environnement de travail équilibré, réduire les tensions et contribuer à une société plus juste et plus stable.

## Les freins à la concertation sociale

Depuis des années, le système néolibéral et capitaliste installe un climat de tensions et défavorise les travailleurs et travailleuses à coups d'arguments toujours plus austères : plus de compétitivité, moins de cotisations patronales (appelées « charges »), recul de l'âge de la retraite, diminution des primes (notamment de nuit et de week-end pour le nouveau gouvernement ARIZONA), moins de chômage, moins de pensions, moins de malades, plus de flexi-jobs, etc.). Les conditions de travail et de salaire ne sont plus « acceptables » pour les représentants des travailleurs et travailleuses. Soutenu.es par ces politiques capitalistes et libérales, les représentant.es des employeurs et employeuses campent sur leur position (moins de salaire, moins d'allocations sociales, plus de rendement, flexibilité accrue, etc.) ce qui ne permet pas un dialogue constructif et la conclusion d'un accord (AIP). Les syndicats mettent alors des actions en place pour défendre les droits des travailleurs avec ou sans emploi, des pensionné.es, des malades, etc.

## Les mobilisations

Lorsque la concertation sociale devient impossible (dialogue fermé, positions fermes, etc.) et que le gouvernement décide d'appuyer les idées des représentants des employeurs (pour l'AIP ou nouvelle déclaration gouvernementale par exemple) qui sont non acceptables par les syndicats (non équitables, non égalitaires, injustes et austères à l'encontre de chaque citoyen.ne, etc.) , ces derniers appellent les citoyens et citoyennes à se mobiliser.

Les mobilisations en Belgique, qu'elles soient sociales, politiques ou syndicales, reflètent un large éventail de préoccupations et de revendications. Elles visent principalement à défendre les droits des travailleurs, à lutter pour une meilleure justice sociale et à promouvoir des politiques publiques plus équitables. Les syndicats jouent un rôle central dans ces mobilisations, notamment dans la défense des conditions de travail et des salaires. En parallèle, des mouvements écologistes et des organisations citoyennes expriment des préoccupations croissantes face aux enjeux environnementaux, tels que le changement

climatique et la transition énergétique. Ces mobilisations s'inscrivent aussi dans un contexte plus large de contestation des politiques d'austérité et de la gestion des inégalités sociales, mais aussi des questions liées à la diversité, à l'inclusion et à la protection des droits humains. Le sens de ces mobilisations réside donc dans la volonté de rendre la société plus juste et plus solidaire.

## Les mots du pouvoir et le pouvoir des mots

Les mots jouent un rôle fondamental dans les discours, car ils sont les instruments par lesquels les idées, les valeurs et les émotions sont communiquées. Leur choix n'est pas neutre ; chaque mot porte une connotation, une histoire et un pouvoir d'évocation. Dans le cadre des discours politiques, médiatiques ou même commerciaux, le langage peut être un outil puissant pour influencer les perceptions et les comportements (notamment le rejet de l'autre, individualisme, sentiment de peur, non mobilisation, etc.)

La manipulation par le langage, ou novlangue, repose sur cette capacité des mots à orienter l'opinion et à manipuler les émotions. Par exemple, en choisissant des termes spécifiques ou en les associant de manière subtile, un orateur peut orienter une audience vers un jugement favorable ou défavorable sans que celle-ci en soit pleinement consciente. Le langage peut simplifier des réalités complexes, exagérer des faits, ou créer des oppositions qui favorisent un point de vue particulier, comme l'opposition entre "nous" et "eux", ou la diabolisation d'un groupe.

Les techniques de manipulation par le langage incluent l'utilisation de métaphores (exprimer ce qui est réel sous la forme d'une image), d'euphémismes (expression atténuée d'une notion dont l'expression directe aurait quelque chose de déplaisant, de choquant.), d'analogies (association d'idées), des mots experts (qui donnent un sentiment d'illégitimité d'agir ou d'impuissance si les citoyens et citoyennes ne les comprennent pas), de répétitions ou de slogans qui deviennent des vérités universelles, et l'omission d'informations cruciales pour maintenir une narration contrôlée. En ce sens, le langage ne se contente pas de refléter la réalité ; il a le pouvoir de la façonner, de la modeler et parfois même de la créer selon les intentions de celui qui l'utilise. C'est pourquoi une vigilance constante est nécessaire face aux discours et une capacité à décoder les intentions derrière les mots.

# Annexes

## 1. Jeu de « loi » + théorie

Les fiches explicatives

Le plateau de jeu

Disponibles sur demande : cepag@cepag.be

### Sources

Sites :

<https://fgtb.be/>

<https://www.lacsc.be/>

<https://www.cgsלב.be/fr>

<https://www.boerenbond.be/homepagina>

<https://www.unizo.be/>

<https://www.etuc.org/fr>

<https://www.vbo-feb.be/fr/>

<https://emploi.belgique.be/fr>

<https://www.larousse.fr/>

<https://www.ilo.org/fr>

<https://cnt-nar.be/fr>

<https://www.ccecrb.fgov.be/home/fr>

<https://www.ucm.be/>

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/58/dialogue-social>

<https://www.businessseurope.eu/>

<https://eulacfoundation.org/en/european-association-craft-and-smes-ueapme>

Publications :

### Sources

- ARCQ, Etienne, « La concertation sociale », CRISP, 2008, Dossier 70, 134p.
- FGTB, CSC, CGSLP, « La marge salariale maximale// Propositions de réforme pour une loi déficiente », 2021.
- Guide de délivrance du programme d'intégration citoyenne aux personnes primo-arrivantes Réalisé par le Dispositif de concertation et d'appui aux Centres régionaux d'intégration, « Le mouvement syndical et la concertation sociale », Document évolutif - Février 2013

## 2. Arpentage

### Sources

- « Susciter La Participation » - CR Réalisé Par Joackim - Le Pavé
- « Fiche pédagogique – Exploration collective de la charte des AMAP avec la méthode de l'arpentage »- Réseau des AMAP en Ile-de-France - [www.amap-idf.org](http://www.amap-idf.org)
- « L'arpentage - Fiche inspirée des travaux des Crefad » - L'Engrenage – <http://lengrenage.blogspot.be/>
- « Fiche technique sur l'arpentage » - Trouvaille (Collectif d'Education Populaire Politique)
- « L'arpentage » - Fiche renseignée par Christophe Chigot -
- Centre de Recherche, d'Étude et de Formation à l'Animation et au Développement - <http://www.reseaucrefad.org/>
- Formation de formateur en arpentage – Université Populaire - <https://www.facebook.com/upliege/>
- « Rapport d'activité 2013 » - Peuple et Culture - <http://www.peuple-et-culture.org/>
- À lire :Guide de délivrance du programme d'intégration citoyenne aux personnes primo-arrivantes Réalisé par le Dispositif de concertation et d'appui aux Centre régionaux d'intégration, « Le mouvement syndical et la concertation sociale », Document évolutif - Février 2013

## 3. Ligne du temps

- ARCQ, Etienne, « La concertation sociale », CRISP, 2008, Dossier 70, 134p.
- Dates clés complétées de la ligne du temps

## 4. Novlangue

- Powerpoint novlangue