



La concertation sociale : késako ?

Laura Vidotto & Céline Moreau ■ Avril 2024

La presse en parle régulièrement... L'expression figure à de nombreuses reprises dans les différentes déclarations de politique... Elle est le cœur du travail syndical, notamment au sein de l'entreprise...

Mais au fait... C'est quoi la concertation sociale ?

En quelques mots, 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.

Dans cette analyse, nous tentons de vous en apprendre plus sur la concertation sociale avant d'en souligner l'importance.

■ Pourquoi la concertation sociale est importante ?

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

Le projet d'accord de solidarité sociale de 1944¹ 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.

¹ Le texte du projet d'accord a été publié dans la Revue du Travail : voir H. FUSS, P. GOLDSCHMIDTCLERMONT et L. WATILLON, (1958).

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 ».

I Histoire de la concertation sociale en Europe

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'emploi²", 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

² Document téléchargeable sur : <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/0d563bc1-f17e-48ab-bb2a-9dd9a31d5004>

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 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^e 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).

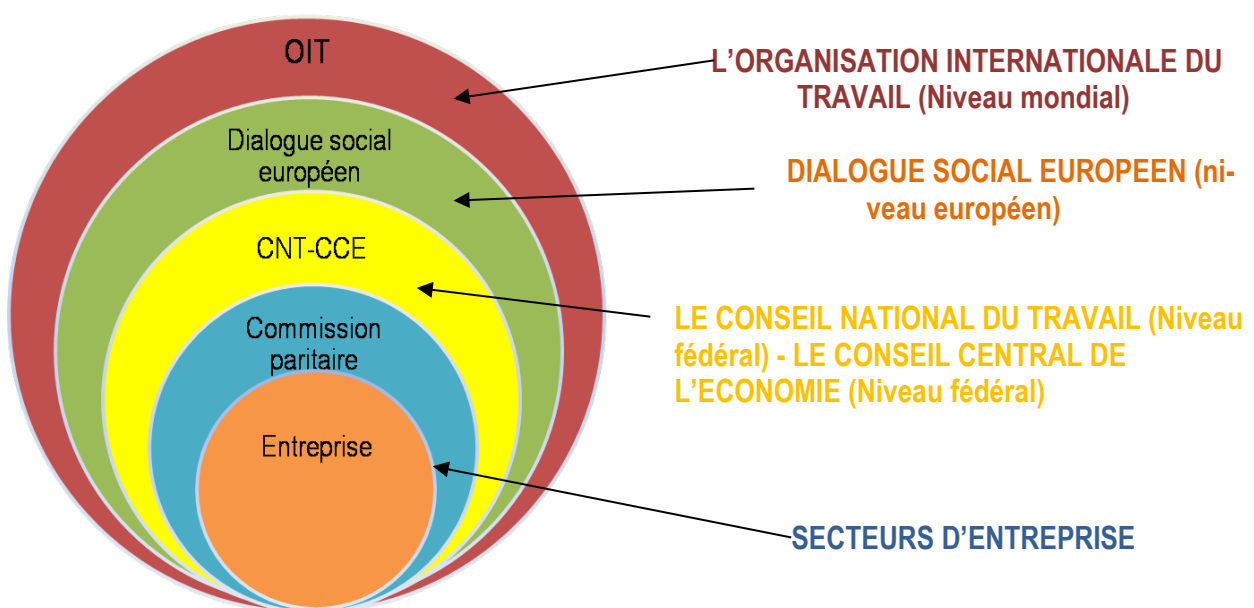
Le dialogue social dans le cadre des réformes récentes

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.



Au 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 représentants des travailleuses et travailleurs et les représentants des employeurs et employeuses participent aux délibérations des principaux organes sur un

ped 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. Hounbo 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.

Au niveau européen

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.

SGI 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.

SGI 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 SGI se compose :

- D'entreprises et organisations d'employeurs à participation publique
- D'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 faïtière 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.

Au niveau belge (fédéral)

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".

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.

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.

Pour info : 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 affiliés 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

- 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.

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.

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.

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 sur le 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). Sur le 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.

Au 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.

Dans l'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 de tous les secteurs, y compris pour les entreprises ne disposant pas de représentants des travailleurs. Lorsque 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 équilibrée, 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.