

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Écologie et emploi : quelles réponses des syndicats belges de travailleurs ?

Auteur : Yves Bolsée
Promotrice : Professeure Nathalie Schiffino-Leclercq
Lecteur : Professeur Stéphane Moyson
Année académique 2018-2019
Master [120] en Sciences politiques, orientation générale, à finalité
spécialisée

RÉSUMÉ

Dans notre Belgique néo-corporatiste, les trois « grands » syndicats de travailleurs – CSC, FGTB et CGSLB – occupent une place centrale à bien des égards. À la fois groupes d'intérêts représentant les « forces de travail » et acteurs institutionnels contribuant à la fabrique de l'action publique, ils sont encore (avec les fédérations patronales) à l'origine de la production de normes juridiques spécifiques à caractère contraignant – les conventions collectives de travail –.

Ils se distinguent de leurs homologues de nombreux pays du monde notamment par un taux de syndicalisation net restant très élevé – proche de 55% en 2016 – et un très fort degré d'institutionnalisation – illustré entre autre par le paiement à leurs affiliés des allocations de chômage –. Loin de se limiter à la défense de l'emploi, des salaires et de la sécurité sociale, ils ont élargi leurs préoccupations à d'autres enjeux, prenant par exemple fait et cause pour les migrants et les LGBT.

Au moment d'écrire ces lignes, la thématique écologique occupe de manière patente le devant de la scène. Le présent travail interroge le rôle joué en Belgique dans le domaine environnemental/climatique par les trois syndicats en question. Avec pour fil conducteur la perspective d'une transformation de leur mission et, de manière sous-jacente, d'une possible reconfiguration des relations industrielles tenant compte des enjeux « verts ».

À travers leurs sites « web » interprofessionnels fédéraux, les initiatives intersyndicales « RISE », « BRISE » et « *Arbeid en Milieu* », l'institution du Conseil Fédéral du Développement Durable ainsi que les mouvements « Coalition climat » et « Plateforme justice climatique », nous verrons que ces mêmes syndicats plaident au niveau global pour une prise en compte de la question écologique. Par l'analyse des « cahiers de revendications » syndicaux et des conventions collectives de travail conclues au sein des branches d'activité entre 2013 et 2018 (avec une attention particulière réservée aux industries pétrolière, chimique et alimentaire), nous prendrons acte d'une concrétisation pour l'heure modeste de ce discours au sein des commissions paritaires.

Six entretiens menés avec des responsables syndicaux des niveaux interprofessionnel et sectoriel permettront de dégager certains facteurs explicatifs, notamment liés au contexte, à la perception de la question « verte » par une partie du monde syndical et aux moyens dont disposent les organisations de travailleurs. Ainsi que d'aborder l'« entreprise de redéfinition » de leur mission initiée par lesdites organisations, en termes de stratégies et de capacité d'action entre autre, en vue de parvenir à intégrer écologie et emploi.

REMERCIEMENTS

Mes plus profonds remerciements à ma promotrice, Madame la Professeure Nathalie Schiffino – Leclercq, dont les conseils et les encouragements m’ont permis de maintenir le cap et mener à bien le présent travail

Mes sincères remerciements à Monsieur le Professeur Stéphane Moyson, pour sa lecture attentive

Mes respectueux remerciements à Monsieur Guy Van Gyes, Directeur général du Département des Relations collectives de travail du SPF Emploi, pour avoir accepté les désagréments liés à mon « congé formation » et donné son accord pour l’exploitation des données et documents conservés par notre SPF

Mes remerciements les plus vifs à l’ensemble des personnes qui, malgré les contraintes que cela implique, se sont prêtées de bonne grâce aux interviews

Mes remerciements chaleureux à l’ensemble de mes collègues, pour leur solidarité, et à Sonja, Sophie et Sylvie, en particulier, pour leurs avis toujours précieux

Mes pensées reconnaissantes enfin à mon épouse Valérie, sans qui ce mémoire n’aurait jamais pu voir le jour.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction générale

Syndicats et écologie : lignes de force de la problématique	p. 10
Méthodologie	p. 11
Question de recherche et hypothèses	p. 13

Chapitre I^{er} : Cadre théorique

I.1. Introduction – Régulation sociale et groupes d'intérêts	p. 14
I.2. Le paradigme pluraliste	p. 14
I.3. Le paradigme néo-corporatiste	p. 16
I.4. Les syndicats et leur action en tant que groupes d'intérêts	p. 21
I.5. Conclusion – Un néocorporatisme teinté de pluralisme au cœur duquel les syndicats de travailleurs agissent en tant que groupes d'intérêts	p. 25

Chapitre II : Présentation des acteurs dans le contexte belge

II.1. Introduction – Les piliers du modèle social belge	p. 27
II.2. Précision conceptuelle : « Concertation (sociale) vs. « Dialogue (social) »	p. 27
II.3. Les syndicats de travailleurs en Belgique	p. 28
II.4. Le « modèle belge » de concertation sociale	p. 31
II.5. Conclusion – Triptyque de la concertation sociale en Belgique : trois « grands » syndicats, un champ sectoriel central et des conventions collectives de travail à caractère contraignant	p. 33

Chapitre III : Les syndicats et la question écologique

III.1. Introduction – L'intérêt des syndicats de travailleurs pour l'enjeu environnemental/climatique	p. 35
III.2. Durabilité et transition énergétique : définitions discutées	p. 35
III.3. Syndicats, environnement/climat et transition	p. 37
III.4. Grille d'analyse : intégration du cadre théorique, des éléments contextuels et de la problématique « verte »	p. 41
III.5. Conclusion – « Développement durable » et « transition juste », ou la synthèse opérée par les syndicats entre emploi et écologie	p. 43

Chapitre IV : Du discours global à la mise en œuvre sectorielle, les CCT	
2013 – 2018 : Étude de cas	p. 44
IV.1. Introduction – L'enjeu écologique pour les syndicats belges de travailleurs : discours global et réalisations sectorielles de 2013 à 2018	p. 44
IV.2. L'approche globale des trois « grands » syndicats belges de travailleurs sur la question écologique	p. 45
IV.2.1. Les sites « internet » de la CSC, de la FGTB et de la CGSLB	p. 45
IV.2.2. Les projets intersyndicaux « RISE », « BRISE » et « <i>Arbeid & Milieu</i> »	p. 47
IV.2.3. Le Conseil Fédéral du Développement Durable	p. 49
IV.2.4. Les syndicats belges de travailleurs : un positionnement global assurément « vert »	p. 50
IV.3. La concrétisation de la question écologique au niveau sectoriel par les trois organisations belges représentatives de travailleurs	p. 51
IV.3.1. Les données du SPF Emploi sur la concertation sectorielle – CCT « vertes » : cinq thématiques d'intérêt	p. 51
IV.3.2. Données chiffrées relatives aux CCT sectorielles	p. 52
IV.3.3. Approfondissement : les secteurs du pétrole, de la chimie et de l'industrie alimentaire	p. 54
IV.3.4. « Cahiers de revendications » syndicaux – Pétrole, chimie et alimentation	p. 56
IV.3.5. La mise en œuvre sectorielle de la question écologique par les syndicats : bilan chiffré	p. 59
IV.4. Entretiens	p. 61
IV.4.1. Éléments de cadrage	p. 61
IV.4.2. Modèle de société / cadre socio-économique prônés par les organisations belges représentatives de travailleurs	p. 63
IV.4.3. Mission / place des organisations syndicales	p. 63
IV.4.4. Vision syndicale de la question écologique	p. 64
IV.4.5. Variables stratégiques relatives à la question « verte » au sein des organisations syndicales	p. 65
IV.4.6. Stratégies des syndicats belges relatives à la question « verte »	p. 68
IV.4.7. « Capacité d'action » des syndicats belges et écologie	p. 69

IV.4.8. Traduction concrète de la thématique écologique par les trois syndicats belges représentatifs de travailleurs	p. 70
IV.5. Conclusion – Syndicats belges de travailleurs et écologie : une réalité sectorielle « vert pâle »	p. 74
Conclusion générale	
La question écologique dans les trois « grands » syndicats belges de travailleurs : entre passé mouvant et futur à construire, un présent prometteur ?	p. 77
Bibliographie	p. 81
Sitographie	p. 88

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AIP	Accord Interprofessionnel
BRISE	Bruxelles – Réseau Syndical de Sensibilisation à l’Environnement
CCE	Conseil Central de l’Économie
CCT	Convention Collective de Travail
CES	Confédération Européenne des Syndicat
CFDD	Conseil Fédéral du Développement Durable
CGSLB	Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique
CNT	Conseil National du Travail
COP	<i>Conference Of the Parties</i> (Conférence des États signataires)
CP	Commission paritaire
CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens
CSI	Confédération Syndicale Internationale
FGTB	Fédération Générale du Travail de Belgique
FSE	Fonds de Sécurité d’Existence
ONEm	Office National de l’Emploi
ONSS	Office National de Sécurité Sociale
ONVA	Office National des Vacances Annuelles
RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises
RISE	Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l’Environnement
SPF	Service Public Fédéral

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 – Thèmes de la concertation sectorielle (2013 – 2018)	p. 54
Tableau 2 – Les CCT des industries pétrolière, chimique et alimentaire (2017 – 2018)	p. 56
Tableau 3 – Les « cahiers de revendications » du pétrole, de la chimie et de l'alimentation (2013 – 2018)	p. 59

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1.	Liste des classes et descripteurs « Inforco » du SPF Emploi	p. 92
Annexe 2.	Extractions données « Inforco » – Listes des CCT 2013 – 2018	
Annexe 2.1.	CCT « Rémunération »	p. 98
Annexe 2.2.	CCT « Chèques-repas »	p. 108
Annexe 2.3.	CCT « Primes »	p. 110
Annexe 2.4.	CCT « Prime de fin d'année »	p. 117
Annexe 2.5.	CCT « Fin de carrière anticipée »	p. 121
Annexe 2.6.	CCT « Innovation »	p. 134
Annexe 2.7.	CCT « Éco-chèques »	p. 135
Annexe 2.8.	CCT « Indemnité vélo »	p. 137
Annexe 2.9.	CCT « Formation syndicale »	p. 139
Annexe 2.10.	CCT « Formation »	p. 141
Annexe 3.	Cahiers de revendications syndicaux 2013 – 2018	
Annexe 3.1.	Cahiers de revendications « Pétrole » 2017 – 2018	p. 149
Annexe 3.2.	Cahiers de revendications « Pétrole » 2015 – 2016	p. 151
Annexe 3.3.	Cahiers de revendications « Pétrole » 2013 – 2014	p. 153
Annexe 3.4.	Cahiers de revendications « Chimie » 2017 – 2018	p. 155
Annexe 3.5.	Cahiers de revendications « Chimie » 2013 – 2014	p. 157
Annexe 3.6.	Cahiers de revendications « Alimentation » 2017 – 2018	p. 160
Annexe 3.7.	Cahiers de revendications « Alimentation » 2015 – 2016	p. 164
Annexe 3.8.	Cahiers de revendications « Alimentation » 2013 – 2014	p. 166
Annexe 4.	Guide d'entretien	p. 170
Annexe 5.	Entretiens	
Annexe 5.1.	Responsable interprofessionnel 1	p. 171
Annexe 5.2.	Responsable interprofessionnel 2	p. 181
Annexe 5.3.	Responsable interprofessionnel 3	p. 188
Annexe 5.4.	Responsable sectoriel 1	p. 195
Annexe 5.5.	Responsable sectoriel 2	p. 200
Annexe 5.6.	Responsable sectoriel 3	p. 206
Annexe 6.	Courriel d' « ALIMENTO » du 6/11/2018	p. 213

INTRODUCTION GÉNÉRALE

SYNDICATS ET ÉCOLOGIE : LIGNES DE FORCE DE LA PROBLÉMATIQUE

« *Youth for Climate* », « COP », « Marché du carbone », « Circuits courts de distribution », « Tri sélectif des déchets », « Gaspillage alimentaire »... Aujourd'hui l'enjeu « vert » est omniprésent dans notre société. Pas un jour ne s'écoule en effet sans que nous soyons en tant qu'individu, d'une manière ou d'une autre, confrontés à celui-ci. Que ce soit au titre de citoyen (par exemple dans le cadre du débat sur la sortie du nucléaire), de consommateur (entre autre via le coût du carburant) ou de travailleur (notamment à travers les politiques de performance environnementale des organisations). Que ce soit, plus basiquement encore, en tant qu'être vivant (pensons ici à la question de la qualité de l'air). Cela dans un contexte médiatique marqué par ce même enjeu écologique, que nous illustrerons empiriquement par les 480 articles en lien avec le « réchauffement climatique » publiés en ligne par quotidien « Le Soir » sur la seule année écoulée¹.

En outre, le questionnement climatique/environnemental dans lequel nous baignons désormais est protéiforme. Il touche, comme évoqué au paragraphe précédent, au réchauffement climatique (soit l'augmentation de la température moyenne à la surface de notre planète, cause d'une élévation du niveau de la mer et de phénomènes météorologiques extrêmes avec risques d'impacts négatifs sur les systèmes naturels et humains²). Mais il touche notamment encore aux phénomènes de pollution et de surexploitation de notre planète (pensons par exemple au « septième continent », cette accumulation de milliards de micro-déchets plastiques concentrés essentiellement en cinq « plaques » flottant dans nos mers et océans³, ainsi qu'au « jour du dépassement », qui marque chaque année symboliquement la date à laquelle l'humanité a consommé les ressources que la Terre peut renouveler en un an⁴). Cela avec pour conséquence d'interroger le modèle productiviste pour lequel nos démocraties capitalistes ont opté.

Dans ces circonstances, l'enjeu « vert » n'épargne pas non plus les organisations au nombre desquelles figurent les syndicats de travailleurs. Son acuité actuelle le rend précisément, selon nous, emblématique pour situer les positionnements desdits syndicats sur une échelle allant de

¹ Résultat renvoyé par le moteur de recherche du site web du « Soir » <https://plus.lesoir.be/archives/recherche>, sur requête introduite ce 18 février 2019 à l'aide du mot-clef « réchauffement climatique »

² Inspiré de <https://www.climat.be/fr-be/changements-climatiques/les-rapports-du-giec/2018-rapport-special/>, site web CLIMAT.BE, consulté le 2 février 2019

³ Par exemple https://www.lemonde.fr/planete/article/2012/05/09/le-7e-continent-de-plastique-ces-tourbillons-de-dechets-dans-les-oceans_1696072_3244.html, site web du « Monde », consulté le 2 février 2019

⁴ Par exemple https://www.lesechos.fr/31/07/2018/lesechos.fr/0302051938506_le---jour-du-depassement---des-ressources-de-la-terre-tombe-ce-1er-aout.htm#, site web « Les Échos », consulté le 2 février 2019

valeurs plus matérialistes (comme les conditions de salaire) à des valeurs plus post-matérialistes (comme l'écologie). Cela alors que leur capacité d'adaptation se voit en outre questionnée par un contexte en profonde mutation (notamment du fait de la globalisation de l'économie, de politiques d'austérité et de la flexibilisation du marché du travail). Étant donné le rôle spécifique joué dans notre pays par les mêmes syndicats – à la fois groupes d'intérêts portant la cause des « forces de travail » et acteurs institutionnels impliqués dans la fabrique de l'action publique –, nous avons dès lors fait choix d'étudier l'action des trois « grandes » organisations belges représentatives de travailleurs en matière écologique.

À cet effet, notre chapitre Ier servira à tracer le cadre théorique permettant d'étudier la régulation sociale en Belgique et l'action des syndicats de travailleurs en tant que groupes d'intérêts. Nous nous pencherons au chapitre II sur les acteurs en présence, à savoir les syndicats de travailleurs dits « représentatifs » et le « modèle belge » de concertation sociale. Cela non sans avoir pris la peine de définir ce que nous entendons par « concertation (sociale) ». Notre chapitre III permettra d'observer dans quel type de relation s'inscrivent syndicats et écologie, tout en ayant préalablement pris soin de faire dialoguer les notions de « développement durable » et de « transition énergétique ». Une grille d'analyse permettant d'intégrer cadre théorique, acteurs en présence et problématique écologique sera également proposée. Enfin nous procéderons, au chapitre IV, à une étude de cas mettant en perspective le discours global (interprofessionnel) des syndicats en matière écologique et la concrétisation de celui-ci au sein des branches d'activités (niveau sectoriel).

MÉTHODOLOGIE

Notre méthode sera fondée sur une approche de type hypothético – déductif (Crête & Imbeau : 1994). Professionnellement familiarisé à l'objet étudié⁵, nous formulerons deux hypothèses cohérentes avec l'état de la recherche. Ces hypothèses feront l'objet d'une vérification au moyen d'une « stratégie de recueil d'informations » entendue comme « ensemble coordonné de méthodes, de démarches et de techniques censées être pertinentes au regard de l'objectif poursuivi » (De Ketele & Roegiers : 2009 : 118) et permettant de récolter sur le terrain étudié l'information nécessaire. Le dispositif employé à cet effet sera hybride, c'est à dire à la fois qualitatif et quantitatif, car « les techniques quantitatives et qualitatives (...) sont indissociables et c'est leur action concomitante sur un même objet qui leur donne leur efficacité » (Charlier & Moens : 2006 : 111).

⁵ Que nous observons quotidiennement de par notre qualité de fonctionnaire au SPF Emploi

Sous l'angle quantitatif, nous exploiterons les données digitalisées et compilées par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur les résultats de la concertation sectorielle, auxquelles nous avons accès en notre qualité de fonctionnaire au sein dudit SPF⁶. Plus précisément, sur la période 2013 – 2018, nous examinerons dans quelle mesure les conventions collectives de travail du niveau sectoriel contiennent des dispositions en lien avec la question écologique. Nous recourrons pour ce faire aux indicateurs thématiques décrivant les sujets sur lesquels porte chaque CCT⁷, parmi lesquels nous retiendrons les « marqueurs » d'un enjeu de type écologique.

Cette approche sera précisée en ce qui concerne trois secteurs industriels spécifiques : l'industrie chimique, l'industrie pétrolière et l'industrie alimentaire (tant pour ce qui concerne les ouvriers que les employés⁸). Bien que ne couvrant pas directement l'activité de production d'énergie en tant que telle, ceux-ci sont cependant indubitablement concernés par la problématique écologique, notamment de par le caractère polluant des matières traitées ou produites par les entreprises. Nous extrairons ainsi des cahiers de revendications introduits par les syndicats au lancement des négociations bisannuelles, sur la même période 2013 – 2018⁹, les thèmes révélateurs d'une préoccupation « verte ». Car les cahiers en question, du fait de leur origine purement syndicale, présentent l'intérêt d'aider à mieux cerner la vision des organisations de travailleurs sur la question environnementale/climatique.

Nous compléterons notre approche quantitative en parcourant, pour les trois mêmes branches d'activité, le contenu lui-même des CCT 2017 – 2018. Cela afin de recenser directement (sans être tributaire du filtre que constituent les indicateurs de la base de données du SPF Emploi) l'ensemble de leurs dispositions « vertes » et, partant, de rendre ainsi plus nette notre image des trois secteurs considérés.

Sous l'angle qualitatif, nous nous tournerons vers le discours produit au niveau global par les trois « grandes » organisations syndicales belges en étudiant leurs sites « web » (ce média étant synonyme de large accessibilité) interprofessionnels fédéraux respectifs. Nous nous focaliserons sur la structuration de la communication, d'une part, et sur le contenu révélateur de valeurs et d'objectifs touchant à l'enjeu écologique, d'autre part. Notre regard se tournera également, de la même manière et pour les mêmes raisons, vers les sites « web » des initiatives

⁶ Données que nous avons été autorisé à exploiter dans le cadre du présent travail par M. Guy Van Gyes, Directeur général du Département des Relations Collectives de Travail du SPF Emploi.

⁷ Encodés par deux fonctionnaires du Greffe de la Direction des Relations Collectives de Travail et servant à alimenter une base de données globale à des fins statistiques.

⁸ Soit *sensu stricto* six commissions paritaires, chacun de ces secteurs comportant à la fois une CP compétente pour les ouvriers et une autre pour les employés.

⁹ Documents que nous avons également été autorisé à exploiter par M. Guy Van Gyes.

intersyndicales « RISE », « BRISE » et « *Arbeid & Milieu* » ainsi que vers l'institution qu'incarne le Conseil Fédéral du Développement Durable.

Nous terminerons par l'analyse d'entretiens menés avec six représentants syndicaux. Notre attention se portera en l'occurrence sur trois responsables interprofessionnels et trois responsables sectoriels, dans le but d'éclairer l'approche syndicale de la question « verte » à ces deux niveaux. Nous aurons en l'espèce recours à la technique de l'entretien directif, celle-ci présentant l'avantage de la standardisation tout en offrant « une marge de liberté relative au questionné (...) du fait qu'une relation intersubjective s'établit et facilite une communication plus intime, plus complète, même si le danger est alors celui de la double influence possible de l'enquêteur sur l'enquêté et de l'enquêté sur l'enquêteur » (Mabilon-Bonfils & Saadoun : 2007 : 115).

QUESTION DE RECHERCHE ET HYPOTHÈSES

En mettant en perspective – ainsi que présenté ci-avant – les niveaux de lecture global et sectoriel, nous nous poserons dans le cadre du présent travail la question de recherche suivante : les syndicats de travailleurs jouent-ils en Belgique un rôle en matière environnementale/climatique ?

Nous procéderons dans un cadre ainsi posé à la vérification de deux hypothèses. Première hypothèse : en Belgique, les syndicats de travailleurs plaident au niveau interprofessionnel pour une prise en compte de l'enjeu écologique. Seconde hypothèse : en Belgique, les syndicats de travailleurs ne traduisent actuellement pas ce discours en mesures sectorielles concrètes car ils réservent la branche d'activités au règlement d'autres questions, telles que les conditions de travail ou la sauvegarde de l'emploi.

CHAPITRE I^{ER} – CADRE THÉORIQUE

I.1. INTRODUCTION – RÉGULATION SOCIALE ET GROUPES D'INTÉRÊTS

Qui, singulièrement en Belgique, n'a jamais entendu parler des « corps intermédiaires » ? Selon le sens commun, ceux-ci peuvent être vus comme des « groupes sociaux et humains, situés entre l'individu et l'État, indépendants et autonomes, constitués (...) en vue d'atteindre un objectif commun aux personnes qui les composent »¹⁰.

Au nombre de ces groupes figurent notamment les syndicats de travailleurs, acteurs collectifs représentant les intérêts des « forces de travail » (au même titre que les fédérations patronales représentent, par ailleurs, les intérêts des employeurs). Dans notre pays, ceux-ci sont activement associés à la fabrication de l'action publique et ce dans d'importants domaines, dont les plus évidents sont les conditions de travail et la sécurité sociale.

Si les organisations syndicales jouent chez nous un rôle de groupe d'intérêts institutionnel, leur champ d'action ne se limite cependant pas aux seules questions de la protection sociale et des conditions d'occupation. Plus largement, ces mêmes organisations s'impliquent dans bon nombre d'autres enjeux, tels que la protection du consommateur et l'environnement.

C'est sous cet angle que nous analyserons l'approche de la problématique écologique par les trois « grands » syndicats belges de travailleurs. D'autant que – comme Obach (2014) – nous pensons que seules ces organisations sont en capacité de faire sortir nos démocraties capitalistes du modèle productiviste, aujourd'hui devenu une menace pour les équilibres naturels planétaires (voire pour nos sociétés et nos existences même).

À cet effet nous développons au présent chapitre les éléments du cadre théorique permettant d'étudier la régulation sociale en Belgique, en nous appuyant pour ce faire sur les paradigmes pluraliste et néo-corporatiste. Dans la foulée, nous nous intéressons aux syndicats et à leur action en tant que groupes d'intérêts.

I.2. LE PARADIGME PLURALISTE

Comme évoqué en introduction du présent chapitre, s'intéresser à l'action des syndicats de travailleurs dans le cadre du système politique belge revient à s'interroger sur le rôle d'acteurs extérieurs à l'État dans l'élaboration des politiques publiques. Ce sujet fait l'objet de nombreux travaux en sciences sociales, en particulier depuis l'immédiat après-deuxième guerre mondiale.

¹⁰ Extrait de https://fr.wikipedia.org/wiki/Corps_interm%C3%A9diaires, site wikipedia, consulté le 1er février 2019

Dans ce champ d'étude se développe aux USA le courant dit « pluraliste ». Celui-ci met spécialement en lumière la capacité de certains groupes socio-économiques distincts de l'État – les groupes d'intérêts ou groupes de pression – à peser sur les décisions politiques.

Arthur Bentley est aujourd'hui reconnu par une majorité d'auteurs comme « le père fondateur du pluralisme dans l'étude des groupes d'intérêts » (Grossman & Saurugger : 2012 : 70). Dans *The process of government* (1908), il dépeint globalement les politiques publiques comme l'entérinement par le pouvoir de l'équilibre résultant de l'action des groupes d'intérêts particuliers (Vergnolle de Chantal : 2001).

Parmi les auteurs appartenant au courant pluraliste figure également David Truman. Celui-ci nous intéresse singulièrement en ce qu'il s'est penché – notamment à travers *The Governmental Process* (1951) – sur les groupes d'intérêts eux-mêmes. Différenciant ces derniers de l'État, il explique leur apparition de deux manières : des individus peuvent se regrouper soit pour contrer ce qu'ils perçoivent comme un danger, soit pour représenter de nouveaux types de métiers (Hassenteufel : 2011).

Selon Grossman et Saurugger, Truman inscrit l'ouvrage en question « dans la perspective ouverte par Bentley » (op. cit. : 71). Procédant par analogie entre marché et système politique, il dépeint les groupes comme libres et en compétition, exerçant leur influence (faisant pression) sur l'État pour atteindre leurs objectifs. Dans sa conception, s'il est impossible à un individu déterminé d'appartenir à tous les groupes qui composent la société, ce même individu peut néanmoins appartenir à divers groupes et, de la sorte, agir en faveur de causes potentiellement très différentes.

Pour Truman, les groupes peuvent représenter une multitude d'intérêts particuliers (professionnels, religieux, etc.) étrangers au bien commun. Disséminé dans l'ensemble des composantes de la société démocratique, le pouvoir politique ne repose quant à lui que pour un temps dans les mains d'un groupe dominant. S'opposent en effet à ce dernier, de manière continue, d'autres groupes ne manquant pas de réagir si leurs propres intérêts se voient trop sérieusement exposés.

L'intérêt général est pour sa part atteint à un « point d'équilibre » résultant de la concurrence entre les groupes. Les règles étatiques émergent de la sorte dans un cadre comparable à celui du « libre marché », où le rôle de l'État consiste à mettre en place les conditions qui permettent aux groupes de déployer leur action.

Nous retiendrons encore que Robert Dahl apporte une contribution importante au modèle pluraliste par son ouvrage *Who Governs ?* (1961), dans lequel il met en évidence de manière empirique – en se penchant sur la prise de décision effective – un phénomène de

fragmentation du pouvoir. Alors que Jordan et Richardson (1979) iront jusqu'à inclure dans la notion de groupe d'intérêts les composantes de l'État – administrations, départements, etc. –, qu'ils considèrent comme susceptibles de lutter pour leur propre compte ou celui de leurs usagers (Grossman & Saurugger : 2012).

À côté de l'approche pluraliste, Lowi (1969, 1979) formule cependant les deux constats suivants. Le premier est la « capture » de certaines politiques publiques par des groupes d'intérêts importants au détriment des autres groupes et de l'action publique. Le second est l'existence dans certains secteurs de « triangles de fer », c'est à dire de relations privilégiées entre des administrations, des élus et quelques groupes d'intérêts.

Pour Hassenteufel, en outre, la vision pluraliste définit lesdits groupes « comme des groupes de pression, par leur rapport au système politico-administratif plus que par leur rôle de représentation » (1995 : 155). Elle tend de plus, selon lui, à « négliger les modes d'organisation internes des groupes d'intérêts ou de pression, pourtant essentiels à la compréhension des interactions avec l'État » (2011 : 207).

Avec Lowi, Grossman et Saurugger adressent enfin au pluralisme une critique d'ordre méthodologique. « Les sujets sont choisis pour la recherche parce que le conflit les rend publics, l'influence des groupes est trouvée parce que les groupes participent dans les conflits publics, qu'ils soient influents ou non » (Lowi : 1964, cité dans Grossman & Saurugger : op. cit. : 77).

Le modèle pluraliste n'en conserve toutefois pas moins le mérite de mettre en évidence le rôle que peuvent jouer des groupes d'intérêts concurrents dans la conduite de l'action publique.

I.3. LE PARADIGME NÉO-CORPORATISTE

En réaction au modèle pluraliste, et sous l'impulsion notable des politologues Philip Schmitter et Gerhard Lehmbruch, se développe à partir des années 70 un nouveau paradigme se penchant sur les groupes d'intérêts ou de pression : le néo-corporatisme. Le préfixe « néo » est ici employé afin d'éviter la connotation péjorative du terme « corporatisme », lui-même trop intimement lié aux régimes fascistes.

Plus spécifiquement sur base des travaux de Schmitter (1974, 1982), le néo-corporatisme se définit comme un système représentatif particulier où des groupes d'intérêts reconnus par les autorités, en situation de monopole ou quasi-monopole, agissent en tant qu'intermédiaires dans la fabrication de l'action publique. Il se différencie du pluralisme à l'aide de trois principaux facteurs mis en évidence par Alan Cawson (1985a) et Peter Williamson (1989). Le premier est la situation de (quasi) monopole de représentation. Le deuxième est l'intégration

des groupes à l'État (entre autre par l'institutionnalisation du monopole en question). Et le troisième est la grande bureaucratisation et hiérarchisation de ces groupes, pouvant notamment être renforcée par divers services qu'ils fournissent à leurs affiliés et membres (Hassenteufel : 1990).

Selon Rehfeldt, le modèle néo-corporatiste comporte deux volets : « l'intermédiation des intérêts et la participation aux politiques publiques que l'on peut aussi appeler la concertation sociale » (2009 : 41). Il se démarque du corporatisme des régimes extrêmes sur deux points : les travailleurs ne sont en rien contraints à affiliation syndicale et leurs organisations ne sont elles-mêmes en rien contraintes de contribuer aux ententes institutionnelles. Sur base de diverses études réalisées dans les années 80 (et malgré des différences de méthodologie), il marque fortement de son empreinte « des pays d'Europe du Nord et du Centre : les pays scandinaves, l'Autriche, la Suisse, l'Allemagne, la Belgique et les Pays-Bas » (Rehfeldt : *ibid.*).

Le néo-corporatisme trouve son utilité en ce qu'il rend compte de la variété des régulations sociales intégrant les groupes d'intérêts en tant qu'acteurs collectifs représentant et défendant les « producteurs », c'est à dire les employeurs et travailleurs (Jobert : 1996). Qualifié par Schmitter de « corporatisme sociétal », il peut de manière plus précise « être attribué surtout à la nécessité impérative d'un régime stable, dominé par la bourgeoisie, dans un contexte de concentration de la propriété, concurrence entre économies nationales, expansion du rôle des politiques publiques et rationalisation des procédures de prise de décision destinée à intégrer les classes et les groupes de statuts inférieurs dans le processus politique » (Grossman & Saurugger : 2012 : 79).

Il autorise à voir les groupes d'intérêts comme en partie modelés par leurs rapports avec les autorités publiques. Ainsi en va-t-il entre autre du processus de reconnaissance, par lequel l'État – moyennant le respect de certaines conditions – peut fournir aux organisations un accès direct aux structures publiques, octroyer à ces mêmes organisations divers moyens (par exemple des subsides), leur reconnaître des prérogatives juridiques (par exemple la faculté de produire des normes de droit¹¹) ainsi que les impliquer dans l'exécution de certaines politiques publiques (par exemple dans le domaine de la sécurité sociale, dont la gestion est confiée dans certains pays à des organisations représentant employeurs et travailleurs¹²). Il permet encore de se pencher sur l'intérêt collectif, non comme seule résultante du cadre

¹¹ Notamment, en Belgique, les conventions collectives de travail. Cf. *infra* « Le "modèle belge" de concertation sociale »

¹² Ce qui est le cas en Belgique, notamment via la gestion paritaire – c'est à dire confiée à un nombre égal de représentants des syndicats et des fédérations patronales – des institutions de sécurité sociale.

socio-économique, mais également en tant que construction bâtie par les représentants d'un groupe, tenant compte de ses structures, moyens, capacités d'action ainsi que de la stratégie à adopter (Hassenteufel : 1995, 2011).

Avec Hassenteufel, nous pensons que cette perspective autorise à raisonner en termes de continuum et à se détacher de la différenciation binaire entre groupes de pression et groupes d'intérêts, laquelle a pour inconvénient de dissimuler la diversité des modes d'action employés. Le gain est ici de permettre « de rendre compte des différences de ressources, d'organisation, d'institutionnalisation et de modes d'action des acteurs non étatiques [ainsi que] d'échapper à l'enjeu que représente la qualification des groupes et des intérêts, soit pour légitimer des pratiques et des organisations, soit au contraire pour les disqualifier » (Michel : 2003 : 5-6, cité dans Hassenteufel : 2011 : 207-208).

La littérature scientifique souligne encore la proximité historique – idéologique, voire organisationnelle – de certains groupes d'intérêts, tels que les syndicats de travailleurs, avec les partis politiques de bon nombre de pays européens d'après-guerre. Ce lien s'illustre en particulier dans notre Belgique consociative à travers la pilarisation, par laquelle « les syndicats, les mutuelles (...) et autres institutions s'articulent au sein de réseaux chapeautés par chacun des trois partis dits traditionnels, catholique, libéral et socialiste » (Van Wynsberghe : 2011 : 7).

Elle met par ailleurs en évidence dans l'approche néo-corporatiste l'apport fourni par le concept d'« échange politique » entre État et groupes représentatifs, décrit comme suit par Grossman et Saurugger : « Dans le néo-corporatisme, on échange "paix sociale" contre "politique de plein emploi" ou encore "modération salariale" contre "partage équitable des bénéfices" » (2012 : 127). « Ainsi, la négociation et la consultation constituent deux formes d'un échange coopératif, plus ou moins égalitaire, au sens où les deux parties considèrent pouvoir tirer un bénéfice au moins équivalent – à défaut d'être mesurable – de l'échange » (ibid. : 129). Dans le cadre du « modèle belge » de concertation sociale¹³, Arcq et Marques-Pereira (1991), illustrent plus particulièrement la concrétisation de ce bénéfice pour patronnat et syndicats par l'échange « plein emploi et sécurité sociale » contre « paix sociale et gains de productivité ».

Un pacte est en d'autres termes conclu entre les organisations d'employeurs et de travailleurs et les pouvoirs publics, portant sur des « biens politiques ». Au terme de l'échange, le groupe d'intérêts peut, du fait de la rencontre d'une partie de ses revendications et de sa participation

¹³ Sur lequel nous reviendrons plus loin, cf. infra « Le "modèle belge" de concertation sociale », p. 31

aux politiques publiques, être crédité – par rapport à ses membres ou affiliés entre autre – d’une institutionnalisation accrue. Alors que l’autorité publique est quant à elle susceptible de bénéficier – grâce à l’implication des groupes – d’une meilleure connaissance de la réalité de terrain, de plus de soutien à sa politique et d’un climat social plus serein.

De cette manière, l’État peut escompter une stabilité socio-économique relative alors que les groupes d’intérêts peuvent quant à eux escompter renforcer leur identité et leur structure. « L’échange politique produit donc de la légitimité (le groupe d’intérêts est légitimé par l’État comme interlocuteur représentatif et comme défendant des revendications susceptibles d’être prises en compte ; les politiques publiques sont légitimées par l’acceptation du groupe d’intérêts représentant le public cible : salariés, agriculteurs, médecins, familles...), de la confiance (l’État satisfait des revendications, le groupe d’intérêts accepte les décisions publiques et garantit l’absence de conflictualité), de la prévisibilité, et du consensus » (Hassenteufel : 2011 : 224).

« Divers auteurs [ayant] défini de manières différentes le "corporatisme" [traduction libre] » (Lembruch : 1982 : 2), nous apporterons à l’instar d’Arcq et Marques-Pereira (1991) une nuance rendue nécessaire par notre analyse centrée sur le cas de la Belgique. Ces deux auteurs relèvent en effet que, selon le modèle du « corporatisme sociétal », l’État conduit l’action publique en fonction d’un intérêt général qui serait en quelque sorte « détaché » de la société civile. Nous opterons dès lors pour l’approche de Crouch (1979, 1994), pour qui la logique de conflit socio-politique est une dimension importante de l’approche néo-corporatiste. Cela afin de considérer dans tous leurs aspects les rapports sociaux, y compris dans leurs liens avec les processus politiques. Cela aussi afin de ne pas ignorer que les arrangements corporatistes peuvent résulter d’un rapport de forces non-nécessairement défavorable au travail.

Nous ferons en outre usage de la typologie établie par Cawson (1985b), mettant en lumière trois niveaux de néo-corporatisme : macro-, méso- et micro-corporatisme. Le macro-corporatisme recouvre la concertation entre État, fédérations patronales et syndicats de travailleurs au niveau socio-économique global. Le méso-corporatisme concerne la régulation du niveau intermédiaire ou sectoriel, celle qui en d’autres termes regarde un domaine spécifique (par exemple le secteur bancaire). Le micro-corporatisme se centre quant à lui sur le plan local et les acteurs particuliers (le niveau de l’entreprise). Cette différenciation nous permettra d’étudier plus spécifiquement les régulations exercées aux niveaux global (niveau étatique ou macro) et sectoriel (niveau méso), tenant compte de l’importance réservée aux

branches d'activités dans le système socio-économique belge¹⁴. Elle nous permettra encore de préciser notre analyse en procédant à des comparaisons entre ces deux niveaux, mettant de la sorte en évidence les liens, les interactions ainsi que les éventuelles contradictions pouvant surgir entre ceux-ci.

Nous retiendrons enfin qu'à travers une étude sur la Suisse et le Danemark – deux états néo-corporatistes –, Varone, Christiansen et Mack (2017) notent une tendance générale actuelle à l'institutionnalisation de la participation d'associations citoyennes au sein des sphères administratives et parlementaires. Mais ils constatent également que les organisations corporatistes restent encore, pour l'heure, de loin les plus actives.

Les régulations néo-corporatistes se voient toutefois aujourd'hui affectées par plusieurs facteurs de nature à mettre l'un des partenaires en difficulté pour garantir l'échange politique. A la suite de Schmitter lui-même, Hassenteufel (1990, 2011) relève sur ce point trois éléments principaux. D'une part la perte de représentativité des groupes d'intérêts institutionnels, notamment causée par la désertion d'affiliés ou par l'émergence de groupes nouveaux, non-reconnus par l'État et concurrents ou centrés sur des enjeux différents (par exemple, l'écologie). Cela avec pour conséquence une difficulté accrue pour les groupes dits représentatifs à légitimer la politique publique et assurer l'absence de conflit. D'autre part le changement de contexte économique (globalisation, succession de crises économiques) et l'intégration européenne, tous deux de nature à amoindrir l'autonomie de l'État et partant à le priver de moyens pour répondre de manière suffisante aux revendications de ces mêmes groupes. Et de dernière part l'action autonome de l'État lui-même, pouvant dans certains cas entraver une régulation sociale axée sur la représentation des intérêts.

Jobert enrichit cette analyse en pointant « le développement du consumérisme dans tous les domaines [et] les tendances à l'individualisation et à la différenciation ainsi qu'à la précarisation, [qui] se combinent pour rendre plus difficile la construction d'une figure du salarié normal autour duquel organiser la mobilisation collective » (1996 : 29). Grossman et Saurugger (2012) y ajoutent la montée en puissance de l'État régulateur, contraint à des partenariats avec des acteurs de plus en plus nombreux et situés à des niveaux de plus en plus variés (de l'échelon local au niveau international), au détriment de la stricte régulation néo-corporatiste.

Ces mêmes auteurs montrent néanmoins au travers de leurs travaux respectifs que, davantage qu'une disparition de la régulation néo-corporatiste, il faut parler d'une évolution de celle-ci,

¹⁴ Cf. infra, « Le "modèle belge" de concertation sociale », p.31

d'un modèle de plus juste répartition des fruits de la croissance vers une réorganisation de l'économie et des systèmes de protection sociale.

I.4. LES SYNDICATS ET LEUR ACTION EN TANT QUE GROUPES D'INTÉRÊTS

En référence à Braud (1992), les groupes d'intérêts peuvent être définis de manière générale comme des organisations structurées de manière durable pesant sur le pouvoir pour influencer celui-ci en faveur des intérêts particuliers qu'elles défendent. Au nombre de ceux-ci figurent notamment les syndicats de travailleurs (Vercauteren : 2017).

À travers une étude des grands syndicats français, Andolfatto et Labbé (2006) montrent que ceux-ci constituent des « groupes d'intérêts particuliers ». Cela dans le sens où ils se trouvent en situation d'interdépendance par rapport à des partis politiques et appartiennent à divers réseaux (se préoccupant par exemple de questions sociales, citoyennes et environnementales). Mais également dans le sens où ils tentent de faire triompher leur vision de l'intérêt commun (entre autre par le lobbying et les manifestations) et sont parties à un « échange politique » avec les employeurs et les autorités publiques.

Selon Andolfatto et Labbé, les discours et actions desdits syndicats ont toutefois évolué. Leur propos est en effet passé du registre de la « lutte des classes » à celui des « revendications » des salariés. Les mobilisations et la grève, sans avoir disparu, ont quant à elles cédé le pas à une logique de négociation. Ce à quoi s'ajoute une prise de distance des structures syndicales par rapport à leurs affiliés ainsi que de « fortes imbrications [de ces structures] dans des organismes et institutions de toutes natures » (Andolfatto & Labbé : 2006 : 296).

La régulation sociale peut alors être vue comme le fruit du travail de ces mêmes syndicats qui, en réalisant la synthèse des intérêts qu'ils représentent, permettent de résoudre certains types de conflits par la négociation collective. Cela dans « une logique de "groupes d'intérêts", adossée à un système relativement efficace d'allocation des ressources (...) [conduisant] à favoriser – à travers la négociation – de nouveaux modes d'arrangement et, au final, à pérenniser et même engendrer des organisations devenues le fait de "professionnels" » (Andolfatto & Labbé : ibid.).

Les activités de lobbying des groupes d'intérêts sont par ailleurs étudiées par Delreux et Happaerts (2016), en ce qui regarde plus spécifiquement l'élaboration des politiques environnementales de l'Union Européenne. Leurs travaux mettent en évidence deux types de stratégies employées par ces groupes – au nombre desquels figurent les trois « grands »

syndicats belges¹⁵ – pour faire entendre leur voix. À savoir d’une part le « lobbying interne », entendu comme les contacts directs avec des parlementaires, fonctionnaires/commissaires européens et avec des responsables nationaux, ainsi que la participation à des instances de consultation ou à des comités d’experts. Et d’autre part le « lobbying externe », soit l’organisation de divers événements et la communication vers les médias (communiqués et conférences de presse).

Se déroule en l’espèce un processus d’échange où institutions de l’Union Européenne et groupes d’intérêts sont interdépendants. Par celui-ci, les groupes fournissent leurs ressources (légitimité, expertise et soutien politique) contre de l’influence (l’accès au processus d’élaboration des politiques et une potentielle influence au sein de leurs propres structures).

D’après Delreux et Happaerts, l’implication des groupes peut survenir à tous les stades de l’élaboration des politiques UE, depuis leur préparation jusqu’à leur mise en œuvre dans les différents états-membres. L’influence des groupes, quant à elle difficile à mesurer, dépend du contexte dans lequel les politiques sont élaborées (en ce compris des degrés d’actualité et de technicité de la problématique), ainsi que de la taille et de la solidité de la coalition d’intérêts représentés.

Le contexte dans lequel les organisations de travailleurs sont placées est en outre aujourd’hui différent de celui de leur apparition. Entre économie mondialisée, forte diminution de la syndicalisation, flexibilisation du marché du travail et politiques d’austérité, celles-ci se voient confrontées à la nécessité de s’adapter pour pouvoir continuer à défendre le « monde du travail » (Levesque & Murray : 2003, 2010 ; Nizzoli : 2017). C’est ce que Nizzoli appelle le « renouveau syndical », qu’elle définit comme « l’ensemble des tentatives que les syndicats mettent en œuvre pour faire face à des problématiques variées » (2017 : 7).

Levesque et Murray se penchent à cet égard sur l’aptitude des syndicats à transformer leur action à travers la faculté d’adaptation de leurs leaders et affiliés, abordant entre autre le rôle joué par la formation. Cela en lien avec le pouvoir de ces mêmes syndicats, qu’ils décrivent avec Lukes comme la « capacité de provoquer des effets significatifs, notamment en défendant leur propres intérêts et/ou en portant atteinte aux intérêts des autres, positivement ou négativement » (Lukes : 2005 : 65, cité dans Levesque & Murray : 2010 : 43).

Quatre éléments composent pour eux ledit pouvoir : la capacité d’action (les ressources internes disponibles et les aptitudes à les employer), le cadre institutionnel, les formes d’opportunité (organisationnelles, politiques, économiques, écologiques) et les capacités des

¹⁵Cf. <http://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/listlobbyists.do?locale=fr&reset>, site web de l’Union Européenne (UE), consulté le 4 août 2018

autres acteurs. La capacité d'action constitue ainsi l'élément sur lequel les syndicats conservent la possibilité d'agir pour faire évoluer leur action quel que soit le contexte.

L'échelon de l'entreprise occupe dans ce cadre une place déterminante, dans sa dimension de « préalable incontournable à des transformations plus importantes » (Levesque & Murray : 2003 : 24). Ce propos est renforcé par l'étude de Charest et Rhéaume sur l'action et l'organisation des syndicats québécois de travailleurs dans un contexte politique néolibéral hostile, laquelle met en évidence « que les préoccupations structurelles et plus globales sont indissociables de la vie locale de l'action syndicale » (2008 : 36).

Les organisations syndicales peuvent de plus recourir à divers types de stratégies. Felli et Ramuz (2015), se penchant sur l'action de ces organisations en matière de changement climatique au niveau international, en identifient trois. La première consiste à faire entendre la voix des travailleurs dans les institutions internationales, afin de défendre et obtenir des avancées se traduisant en normes juridiques sur lesquelles peuvent ensuite s'appuyer les syndicats nationaux. La deuxième se tourne vers les États, en vue de faire pression sur ceux-ci afin de revenir à davantage de régulation pour une transition vers une économie plus verte et une plus juste redistribution des richesses. La troisième se fonde enfin sur une réinvention de la lutte des classes, pour intégrer la contrainte écologique et l'impératif de changement de modèle économique en admettant que nos modes de vie doivent changer et que production et consommation se doivent de décroître.

Nizzoli (2017) pointe encore, plus globalement, les stratégies initiées « par le haut », « par le bas » et « en-dehors des syndicats ». Les stratégies initiées par le haut sont l'*organizing* (organisation d'actions visant à syndicaliser des types particuliers de travailleurs, par exemple les travailleurs d'origine étrangère, et à leur octroyer des ressources importantes afin qu'ils agissent pour améliorer leurs conditions d'occupation), l'*advocacy* (prise de parole pour défendre les intérêts des travailleurs, par exemple les campagnes médiatiques pour sensibiliser l'opinion¹⁶) et la mise sur pied/l'adaptation de structures et/ou de politiques spécifiques (par exemple la création d'instances dédiées à la représentation de groupes tels que les travailleurs précaires). Les stratégies initiées par le bas consistent en alliances avec des associations locales (par exemple les associations de quartier). Et les stratégies initiées en-dehors des syndicats couvrent les actions menées par les militants au sein de collectifs auto-organisés, avec ou sans l'appui des structures syndicales traditionnelles.

¹⁶ D'autres exemples sont le lobbying, les manifestations et l'intégration à des structures institutionnelles telles que des comités d'experts ou des organes de délibération.

Pour Nizzoli, ces stratégies sont parfois la cause de tensions entre différents niveaux des structures syndicales, voire entre monde syndical et monde extérieur. Mais elles n'en restent pas moins révélatrices de nouvelles pratiques significatives qui redynamisent l'engagement et l'action syndicale. Cela en impliquant de nouveaux acteurs, en investissant de nouveaux lieux et en construisant de nouvelles formes de coopérations.

Hassenteufel (2011) propose enfin une typologie permettant d'appréhender les trois dimensions principales, et leurs composantes, déterminant l'action des groupes d'intérêts en lien avec la fabrication de l'action publique. À savoir : les facteurs stratégiques, le contexte et les modes d'actions.

S'inspirant de Scharpf (1997), il énumère tout d'abord *trois facteurs qui, en interagissant, déterminent la stratégie* de ces groupes : leurs ressources, leurs systèmes de représentation et les intérêts qu'ils défendent :

Les **ressources** sont elles-mêmes au nombre de six et en interrelations :

- Les « ressources positionnelles » sont l'accès au processus d'élaboration des politiques publiques selon la position occupée dans et hors des institutions publiques
- Les « ressources matérielles » sont les moyens possédés
- Les « ressources de savoir » sont les informations et l'expertise mobilisables
- Les « ressources politiques » sont la légitimité, liée à la représentativité ou à la cause
- Les « ressources sociales » sont la notoriété et les contacts exploitables
- Les « ressources temporelles » sont le temps disponible et l'expérience accumulée.

Les **systèmes de représentation** comportent quant à eux trois aspects articulés entre eux « permettant de décoder et de recoder le réel :

- Des principes généraux qui définissent l'orientation d'ensemble d'une politique publique
- Une grille d'interprétation de la réalité (décodage) correspondant à un diagnostic sur lequel se fonde cette orientation
- Des raisonnements et des argumentaires qui légitiment l'orientation souhaitée de l'action publique. Les raisonnements et les argumentaires relient aussi les principes généraux à des modes opératoires proposés. Ils sont donc au cœur de l'activité de recodage du réel qui vise à déboucher sur des actions concrètes » (Hassenteufel : 2011 : 136).

Les **intérêts** représentés peuvent enfin être de trois ordres différents :

- L'« intérêt matériel » : exprimable en argent
- L'« intérêt positionnel » : exprimable en termes de pouvoir
- L'« intérêt lié à l'identité de l'acteur » : met « en jeu l'identité d'un individu » (ibid. : 144), les valeurs auxquelles il adhère.

Il se penche ensuite sur le contexte, entendu comme « tout ce qui est extérieur aux interactions entre les acteurs d'une politique publique (et qu'ils ne maîtrisent pas) tout en n'étant pas indépendant d'eux du fait de son caractère construit » (ibid. : 164). Il dégage ainsi *six types de contextes* à prendre en compte en ce qu'ils déterminent les interactions entre acteurs de l'action publique :

- Le « contexte sociodémographique » : éléments objectivables tels que la structure des ménages, la pyramide des âges...
- Le « contexte scientifique et technique » : état des connaissances accessibles
- Le « contexte étatique » : règles de marche formelles et informelles du système étatique
- Le « contexte économique » : coût de la vie, taux de chômage...
- Le « contexte politique » : proximité d'élections ; poids politique de tel parti...
- Le « contexte international » : par exemple des tensions géopolitiques à l'origine d'embargo sur certains biens.

Il met enfin en exergue des modes d'action, non-exclusifs, dont l'activation dépend de la stratégie adoptée par les groupes, du contexte et de leurs interactions avec l'État, « qui structurent les stratégies collectives orientées notamment vers l'accumulation de ressources d'action publique » (ibid. : 218). Ces *modes d'action* sont au nombre de sept :

- Le « lobbying » : contacts – formels ou informels – avec des responsables politiques en vue de peser sur leur décision
- La « négociation » : échanges – formels ou informels – destinés à tenter de rencontrer de manière satisfaisante les préoccupations de l'ensemble des parties prenantes
- L' « action conflictuelle » : action de lutte politique, par exemple grève ou boycott
- L' « action juridique » : contestation juridique pouvant passer par justice
- La « manifestation » : contestation par mobilisation d'un groupe, dirigée vers l'État et/ou l'opinion publique et s'appuyant sur l'exposition médiatique
- Les « actions symboliques » : contestation à portée symbolique (caractérisé par les actes posés et les cibles visées) recherchant fortement la médiatisation
- Les « prises de position publiques » : action tentant d'influencer par le discours la décision publique, s'appuyant elle aussi sur les médias.

I.5. CONCLUSION – UN NÉO-CORPORATISME TEINTÉ DE PLURALISME AU CŒUR DUQUEL LES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS AGISSENT EN TANT QUE GROUPES D'INTÉRÊTS

Dans le cadre du présent travail, nous retiendrons en synthèse du pluralisme la mise en avant de l'existence et de l'influence de groupes d'intérêts en tant qu'acteurs collectifs structurant et

défendant des intérêts particuliers. En compétition, ces groupes font pression sur le pouvoir en vue d'une prise en compte de leurs objectifs dans la fabrication de l'action publique.

Nous conserverons du néo-corporatisme la vision de groupes d'intérêts – tels que les syndicats de travailleurs – pouvant en outre être reconnus par l'État, se trouver en situation de (quasi) monopole et être associés à la production de certaines politiques publiques depuis la mise à l'agenda d'une question jusqu'à la mise en œuvre concrète des décisions prises. En tant qu'acteurs institutionnels, ces groupes siègent dans diverses instances publiques et disposent de la capacité à produire des normes de droit. Largement bureaucratisés, ils proposent également à leurs membres divers services (tels qu'information et aide juridique). Incarnés par des leaders, leurs logiques de représentation et d'influence s'articulent au moyen d'un « échange politique » (par exemple paix sociale et soutien aux pouvoirs publics contre accès aux politiques publiques et rencontre d'une partie de leurs revendications). Cela même si une certaine conflictualité (pouvant par exemple se manifester par des grèves) n'est pas exclue par ailleurs.

Nous relèverons encore la faculté de faire usage d'une approche qui puisse être macro- (niveau socio-économique global), méso- (sectorielle) ou micro-corporatiste (locale, c'est à dire du niveau de l'entreprise). Cela en gardant à l'esprit que les organisations syndicales, en tant que groupes d'intérêts, développent une certaine vision du bien commun qu'elles tentent désormais de concrétiser principalement par la négociation (d'autres modes d'action, tels que le lobbying ou la manifestation pouvant également être employés).

Nous pointerons enfin que, dans un contexte difficile et différent de celui de leur apparition (économie mondialisée et politiques d'austérité entre autre), ces mêmes syndicats mettent en place diverses stratégies et adaptent leur action – usant à cet égard de leurs ressources et de leurs capacités à les employer – pour rester en mesure de « faire changer les choses ». Parmi ces stratégies, figurent les pressions exercées sur l'État en vue de davantage de régulation, la mise sur pied de nouvelles politiques/instances, l'*organizing* et l'*advocacy*.

CHAPITRE II – PRÉSENTATION DES ACTEURS DANS LE CONTEXTE BELGE

II.1. INTRODUCTION - LES PILIERS DU « MODÈLE SOCIAL » BELGE

Au cœur de la production de certaines de nos politiques publiques, nous retrouvons le fameux « modèle social » belge. Loué par d’aucuns, décrié par d’autres, celui-ci s’appuie sur deux piliers essentiels.

Le premier est constitué par des organisations défendant des intérêts particuliers et reconnues par les autorités publiques comme interlocuteurs. Au nombre de ces acteurs collectifs dits représentatifs, figurent les trois « grands » syndicats belges de travailleurs (l’autre pôle étant, pour mémoire, constitué par les fédérations représentatives d’employeurs).

Le second consiste en un processus institutionnalisé dénommé « concertation sociale », par lequel gouvernement et organisations représentatives s’associent dans la fabrication de l’action publique. Cela (potentiellement) depuis la mise à l’agenda d’une problématique jusqu’à la mise en œuvre des décisions prises, tout en reconnaissant en outre auxdites organisations la capacité de produire – à différents niveaux (interprofessionnel, sectoriel et d’entreprise) – des normes juridiques à caractère contraignant : les conventions collectives de travail (CCT).

Nous présenterons dans ce chapitre II les syndicats belges de travailleurs, en n’omettant pas de mettre en lumière leurs traits les plus marquants. Nous nous tournerons ensuite vers le « modèle belge » de concertation sociale, dans lequel s’insèrent lesdites organisations, en ne négligeant pas les pierres d’angle que constituent secteurs (commissions paritaires) et CCT. Et ce non sans avoir, au préalable, pris la peine d’apporter une importante précision d’ordre conceptuel sur ce qu’il faut entendre par « concertation sociale ».

II.2. PRÉCISION CONCEPTUELLE : « CONCERTATION (SOCIALE) » VS. « DIALOGUE (SOCIAL) »

Les notions de « concertation (sociale) » et « dialogue (social) » font dans la littérature scientifique l’objet d’acceptions nombreuses et variées. En nous inspirant de Lamoureux (1996) et Blaise (2010)¹⁷, nous entendrons ceux-ci de la manière suivante :

La « concertation » est le processus par lequel les autorités publiques et les groupes d’intérêts reconnus par celles-ci en tant qu’interlocuteurs s’associent dans la production de l’action publique. Elle recouvre tous les types d’échanges entre groupes et pouvoirs publics destinés à

¹⁷ Cf. également <http://www.vocabulairepolitique.be/concertation-economique-et-sociale/>, site web du CRISP, consulté le 12 août 2018

produire et mettre en œuvre une décision soutenue par l'ensemble des parties prenantes et endossée par le pouvoir. Elle peut être formelle ou informelle, permanente ou ad-hoc, ainsi qu'intervenir à toutes les étapes (de la mise à l'agenda à la mise en œuvre) et à tous les niveaux (local, sectoriel ou global) de la prise de la décision.

La « concertation sociale » recouvre plus spécifiquement la concertation dans les matières économiques et sociales. Elle se tient – le cas échéant en présence de représentants de l'autorité publique – entre représentants des travailleurs (les syndicats de travailleurs) et des employeurs (les fédérations patronales)¹⁸, généralement parties au processus sur base paritaire. Nous différencions dès lors de l'expression de « concertation sociale » celle de « dialogue social », en réservant cette dernière aux pourparlers impliquant exclusivement les seuls « partenaires sociaux » – à savoir, les représentants patronaux et syndicaux.

Nous soulignerons encore dans le cas de la Belgique l'existence d'un recours régulier à la « consultation », par lequel les pouvoirs publics sollicitent l'avis des organisations dans bon nombre de domaines (par exemple les avis émis par les partenaires sociaux dans les matières socio-économiques, dont il y a par ailleurs lieu d'observer qu'ils restent très généralement suivis par les autorités lorsqu'ils sont unanimes¹⁹).

II.3. LES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS EN BELGIQUE

Les organisations syndicales sont « des associations formées par des salariés pour assurer la défense de leur intérêt commun » (Andolfatto & Labbé : 2011 : 5), cet intérêt pouvant être de type économique ou plus global. Elles sont toujours, à l'origine, une « coalition de salariés d'un même métier, pour obtenir de meilleurs salaires et organiser l'entraide envers ceux qui sont au chômage, malades ou trop vieux pour retrouver de l'embauche » (ibid.).

Selon Mabile (2011), l'essor industriel remonte en Belgique aux années 1834-1835. Les classes populaires se trouvent à cette époque dans une situation de grande précarité et les coalitions de travailleurs sont pénalement condamnables. Des associations d'ouvriers apparaissent cependant à partir de 1857, dans la région gantoise. D'autres suivront, issues tant des mondes laïc que catholique. De sorte qu'à la fin du XIXème siècle, dans les grands bassins industriels tels que Liège, Verviers et Gand, les ouvriers se sont regroupés en fédérations et unions professionnelles pour installer un rapport de force favorable et revendiquer de meilleures conditions d'occupation.

¹⁸ Voire, dans certains cas, directement avec les employeurs eux-mêmes

¹⁹ Et malgré des atteintes à la défense des travailleurs et des critiques régulières adressées à l'encontre des syndicats par les partis du gouvernement Michel, en place depuis 2014 (Vandaele : 2017).

Les organisations de travailleurs se structurent alors en caisses de solidarité afin de fournir, via paiement d'un « revenu » de remplacement, une forme de sécurité d'existence par exemple en cas de maladie ou de licenciement. Cette pratique permet en outre de dissimuler la caisse de grève, dans un contexte juridique d'interdiction des syndicats et des actions collectives (Faniel : 2010).

Au début du XXème siècle, à Gand, les caisses obtiennent – via des relais politiques – des aides financières publiques améliorant les compléments de sécurité d'existence versés par leurs soins. Elles reçoivent de plus le droit de payer elles-mêmes à leurs affiliés le montant total de l'indemnité de chômage, accentuant l'avantage de se syndiquer. Ainsi naît le « système de Gand » dont notre modèle actuel est inspiré (Vandaele : 2017).

Le mouvement syndical belge se développe dans le contexte de pilarisation du pays (Lijphart : 1967, cité dans Delwit : 2012 ; Seiler : 1997, cité dans Faniel : 2010). Trois syndicats de travailleurs vont ainsi coexister faisant respectivement partie d'ensembles idéologiques distincts, dans le giron desquels figurent notamment des partis politiques avec qui les liens sont plus ou moins étroits et évoluent au fil du temps. Pour plus de facilité, nous parlerons provisoirement des syndicats socialiste, catholique et libéral.

Grâce à ceux-ci, le travailleur voit en Belgique ses conditions de travail progresser et un système de protection sociale se mettre en place. Le « Pacte social » de 1944 érige la sécurité sociale et la reconnaissance de la concertation paritaire en tant que moyen de réguler les relations entre employeurs et travailleurs. Les syndicats sont reconnus en tant qu'acteurs institutionnels « caisses de paiement des allocations de chômage » (Faniel : 2010 : 105) et « interlocuteurs légitimes par le patronat et les pouvoirs publics » (ibid. : 106).

Les mêmes syndicats ne vont avoir de cesse d'accroître leur représentativité. Ils atteignent à partir de la fin des années 90 un taux de syndicalisation net – hors chômeurs, pensionnés et étudiants – de près de 55% (Vandaele : 2017) leur permettant de faire jouer le rapport de force. Avec Francq et Leloup (1999), Faniel (op. cit.) explique cette situation – rare exception à la désyndicalisation à l'œuvre dans de nombreux pays du monde – par l'aide fournie aux travailleurs par les délégués d'entreprise. Swyngedouw et al. y ajoutent « les services offerts par les syndicats en diverses autres circonstances²⁰ » (2016 : 35).

D'après Arcq et Blaise (1999), les structures syndicales belges évoluent progressivement après la seconde guerre mondiale. Les syndicats chrétien et socialiste vont alors – très schématiquement – se scinder en structures interprofessionnelles et centrales sectorielles

²⁰ Par exemple l'aide juridique.

autonomes (couvrant des branches d'activité spécifiques, par exemple l'industrie chimique) et en niveaux fédéral et régional. Le syndicat libéral va, lui, conserver une structure interprofessionnelle et plus centralisée. « Dans la situation de pluralisme syndical que connaît la Belgique, la défense des intérêts des travailleurs s'inscrit dans un contexte de concurrence entre organisations » (Arcq & Blaise : 1999 : 22), ces dernières pouvant néanmoins décider – en fonction de l'état du rapport de force et du contexte politique – de pratiquer le « front commun », c'est à dire s'allier pour éviter d'affaiblir leur action (ibid.).

Des tensions entre les trois plans traditionnels de l'action syndicale – l'entreprise, le secteur d'activité et le niveau interprofessionnel – existent également en raison de rapports de force variables selon les niveaux et, plus singulièrement, de « la prédominance de l'axe professionnel [qui] se manifeste dans les organisations par la difficulté qu'ont les groupes spécifiques – femmes, jeunes, chômeurs, etc. – à faire prendre en compte leur défense par l'organisation globale » (ibid. : 17). À l'aide de la « solidarité », les organisations syndicales parviennent néanmoins à faire converger les intérêts, formuler des revendications légitimes et à les fondre en un tout cohérent.

Les syndicats belges, toujours plus intégrés dans le système étatique (Hyman & Gumbrell-McCormick : 2010), n'hésitent pas à employer « leurs relais politiques pour peser sur la législation et les options budgétaires de l'État » (Arcq & Blaise : op. cit. : 29). Ils ne limitent par ailleurs pas leur intérêt aux questions socio-économiques, « d'autres luttes d'émancipation individuelle et collective [ayant] en effet émergé par exemple dans le domaine de l'environnement (y compris la consommation, la santé, l'urbanisme, l'énergie, etc.) » (ibid. : 24). Ils s'illustrent de plus par une implication forte dans des causes telles que la coopération au développement, les mobilisations LGBT, et, plus récemment, la défense des migrants (Faniel, Gobin & Paternotte : 2017).

Blaise (2010) complète en soulignant que la représentativité des syndicats belges, assortie notamment des droits de siéger dans diverses instances officielles et de conclure des conventions collectives de travail, n'est octroyée par l'État qu'aux structures syndicales interprofessionnelles faîtières (c'est à dire fédérales). À savoir pour l'heure : la FGTB (Fédération générale du travail de Belgique), la CSC (Confédération des syndicats chrétiens de Belgique) et la CGSLB (Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique).

« L'institutionnalisation accrue des syndicats belges ne fait pas pour autant disparaître leur caractère de mouvement social (...) l'action syndicale combinant canalisation des revendications ouvrières, recherche de la négociation, lobbying auprès des alliés politiques et action directe le cas échéant » (Faniel : 2010 : 107).

II.4. LE « MODÈLE BELGE » DE CONCERTATION SOCIALE

De manière générale, Andolfatto et Labbé (2011) relèvent deux grands types de rôles joués par les syndicats de travailleurs. De première part un rôle de nature économique, lié à la régulation du marché du travail par leur action en matière de conditions de travail – action dirigée tantôt envers les employeurs et leurs fédérations (matérialisée par la conclusion d’accords), tantôt envers l’État (matérialisée par la production de normes juridiques). Et de seconde part un rôle de nature sociale, se traduisant par une protection des intérêts individuels et collectifs des salariés, la construction d’identités collectives (par exemple le syndicat « des métallos ») et enfin la représentation des travailleurs dans bon nombre d’institutions (par exemple dans le domaine de la sécurité sociale).

En Belgique, selon Coenen (2010), la concertation sociale s’enracine dans des relations industrielles nées à la fin du XIXème siècle dans un contexte de conditions de travail pénibles et de conflits sociaux très durs²¹. Les premières conventions collectives de travail sont ainsi conclues entre représentants du patronat et du salariat à partir de 1906, notamment dans les secteurs du textile, du livre et du métal.

En 1919, après plusieurs tentatives avortées, le gouvernement crée une « Commission nationale d’études pour la réduction de la durée du travail dans la sidérurgie ». Celle-ci réunit sous l’égide d’un représentant du Ministre du Travail un nombre égal de représentants de travailleurs et d’employeurs, ayant à traiter pour le secteur considéré de questions relatives aux conditions de travail et à tenter de concilier les points de vue en cas de grève ou lock-out. Il s’agit là de la première commission paritaire (CP) en tant que telle. De nouvelles commissions de ce type voient ensuite le jour dans de nombreuses branches de l’industrie.

En 1944, représentants des employeurs et travailleurs concluent le « Pacte social », fondateur de nos systèmes de sécurité sociale et de relations industrielles actuels. Dans la foulée, les commissions paritaires sont dotées d’un premier statut légal en 1945 alors que plusieurs dizaines de CP nationales sont officiellement reconnues dès 1946. Traitant de multiples sujets, elles constituent le reflet d’une pratique de concertation effective ayant conduit organisations patronales et syndicats d’ouvriers à conclure de nombreux accords sous forme de CCT. Cela dans de nombreux domaines tels que les conditions de rémunération, la durée maximale du travail...

En 1952, le Conseil national du travail (CNT) est à son tour institué par une législation spécifique et « devient le lieu officiel de toute négociation relative au travail » (Coenen :

²¹ Cf. Supra, “Les syndicats de travailleurs en Belgique”, p. 28.

ibid. : 40). Il constitue à ce jour encore la plus haute institution paritaire officielle belge en matière de relations collectives de travail, à ce titre compétent au niveau interprofessionnel principalement pour rendre des avis au pouvoir exécutif et conclure des CCT applicables à l'ensemble du secteur privé (Delwit : 2012).

Mais le rôle des « partenaires sociaux » ne se limite pas aux relations de travail *sensu stricto*. En 1948, un Conseil Central de l'Économie (CCE) est instauré par une loi portant organisation de l'économie. A l'instar du CNT, celui-ci est composé d'un nombre égal de représentants des mondes salarial et entrepreneurial (sur une base cependant plus large) et est actif au niveau interprofessionnel. Il se voit chargé d'émettre des avis dans le cadre « d'une mission consultative générale sur la vie économique du pays » (Blaise : 2010 : 48), par exemple en matière de politiques des prix ou d'épargne-pension.

De nombreux autres espaces sont encore réservés dans notre pays aux acteurs de sous-systèmes sociaux spécifiques (Varone & Magdalijns : 2010), dont en particulier les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs. Au nombre de ceux-ci figurent par exemple, au niveau interprofessionnel, le Conseil Fédéral du Développement Durable (CFDD), qui fournit aux autorités des avis en matière d'écologie²², et le « Groupe des Dix », instance paritaire informelle mais d'une grande importance car s'y négocient notamment les accords interprofessionnels bisannuels (AIP) fixant le cadre d'évolution des salaires du secteur privé. Au niveau des branches d'activité (ou secteurs) de l'économie, nous retrouvons les commissions paritaires (CP), fondées sur une base légale²³ et chargées d'élaborer des CCT sectorielles, de prévenir et concilier les différends entre employeurs et travailleurs ainsi que d'émettre des avis dans toutes les matières de leur compétence.

Verly et Martinez (2010) font ressortir le caractère centralisé de la négociation collective en Belgique, où les secteurs jouent un rôle important. Car en référence au cadre négocié par le « Groupe des Dix », les CP fixent à l'aide de CCT, pour l'ensemble des employeurs et travailleurs de leur branche d'activités, des règles spécifiques auxquelles il ne peut être dérogé (salaires minimums, sécurité d'emploi, formation...). Sauf le cas échéant à rendre celles-ci plus favorables²⁴.

²² Sur lequel nous reviendrons infra, cf. "Le Conseil Fédéral du Développement Durable", p.49

²³ La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

²⁴ Cela dans le respect de la hiérarchie des sources de droit. Les CCT occupent en Belgique dans cette hiérarchie une position supérieure à celle des contrats individuels, tout en ayant elles-mêmes notamment à ne pas contrevenir aux lois et arrêtés réglementaires. Leur non-respect peut en outre se voir sanctionné pénalement lorsque la CCT a été, à la demande des partenaires sociaux, assortie d'un Arrêté royal spécifique (cf. loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, art. 28, 51 et 52)

Le caractère représentatif des fédérations d'employeurs et des syndicats de travailleurs repose lui aussi sur une législation²⁵. Cependant ce cadre juridique est tel que *de facto* « la décision de reconnaître une organisation comme représentative (...) est dès lors une décision politique qui est de la compétence d'un ministre » (Blaise : 2010 : 46).

La dimension gestionnaire des organisations représentatives patronales et syndicales est pour sa part reconnue du fait de leur association – sur le mode paritaire – à la mise en œuvre de diverses politiques publiques, notamment dans le domaine de la sécurité sociale²⁶. Alors que les syndicats de travailleurs conservent quant à eux singulièrement la prérogative de verser à leurs affiliés les indemnités de chômage (Vanthemsche : 1994, cité dans Faniel : 2010 ; Beaufays & Matagne : 2009).

« Les représentants des employeurs et des travailleurs se rencontrent donc aujourd'hui dans de nombreux organes (...) qui constituent autant de lieux de négociation, de consultation et, lorsque les pouvoirs publics s'associent à eux, de concertation » (Blaise : 2010 : 43).

II.5. CONCLUSION – TRIPTYQUE DE LA CONCERTATION SOCIALE EN BELGIQUE : TROIS « GRANDS » SYNDICATS, UN CHAMP SECTORIEL CENTRAL ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL À CARACTÈRE CONTRAIGNANT

Au présent chapitre, nous avons vu que la concertation (sociale) consiste en un processus institutionnalisé d'échanges par lequel autorités publiques et groupes d'intérêts reconnus (fédérations patronales et organisations syndicales) s'associent dans la fabrication de l'action publique – le cas échéant de la prise de décision jusqu'à la mise en œuvre de celle-ci –. Son caractère officiel et public, fruit d'une volonté des acteurs eux-mêmes, la distingue du dialogue (non public) et de la consultation (non contraignante).

Nous avons vu par ailleurs qu'en Belgique, les syndicats sont apparus en tant qu'acteurs collectifs défendant les intérêts des travailleurs. Ils se distinguent en ce qu'ils se sont développés dans un contexte de pilarisation induisant notamment une proximité idéologique avec les trois familles politiques historiques du pays (socialiste, chrétienne et libérale). Élargissant rapidement leur représentativité, ils conservent pour l'heure – au contraire de nombre de leurs homologues d'autres pays – un taux de syndicalisation net très élevé (près de 55%), fournissant de longue date à leurs affiliés divers services dont singulièrement le versement des allocations de chômage.

²⁵ La loi du 5 décembre 1968 précitée.

²⁶ Leur présence étant, via des mandats d'administrateurs qui leur sont réservés, assurée dans les comités de gestion de diverses institutions publiques de sécurité sociale telles que l'Office National de Sécurité Sociale, chargé dans notre pays de la perception et de la répartition des cotisations sociales.

Trois « grands » syndicats sont actuellement reconnus par les pouvoirs publics en Belgique : la CSC, la FGTB et la CGSLB. Cette reconnaissance ne concerne cependant que leurs représentations interprofessionnelles fédérales (c'est à dire du niveau global), indépendamment de leur structuration et notamment du poids relatif important de certains secteurs professionnels. Elle leur permet de siéger dans de nombreuses instances officielles de concertation ou de consultation. Elle les autorise encore à produire des normes de droit, sous forme de conventions collectives de travail à caractère contraignant²⁷ conclues avec les fédérations représentatives d'employeurs ou les employeurs eux-mêmes.

Dans un contexte de concurrence à la fois interne et entre organisations, les syndicats belges peuvent parvenir à se rassembler sous la bannière de la « solidarité » et pratiquer le « front commun » afin de ne pas affaiblir leur action. Sans cesse davantage intégrés aux rouages de l'État, ils n'hésitent pas à employer leurs relais politiques pour tenter de peser sur certains choix de politique publique, s'impliquant enfin – au-delà de leur intérêt pour les questions socio-économiques – dans des questions telles que la défense de l'environnement.

Nous avons vu encore que le « modèle belge » de concertation sociale plonge ses racines dans une longue tradition de relations industrielles. Structuré sur trois niveaux (interprofessionnel, sectoriel et entreprise), il est aujourd'hui constitué à la fois d'institutions formelles – telles que les CP sectorielles – et informelles – telles que le « Groupe des Dix ».

Les « partenaires sociaux » – représentants employeurs et travailleurs – œuvrent dans ce cadre non seulement aux questions touchant à la relation de travail et à la sécurité sociale (par exemple au sein du CNT), mais également entre autre dans les matières économique (via le CCE) et environnementale (via le CFDD). Leur compétence peut être de simple avis ou décisionnelle. Dans ce modèle une place significative reste en outre occupée par les secteurs, les commissions paritaires fixant pour les branches d'activité – à l'aide de l'instrument privilégié que constitue la CCT – un socle minimal de règles à respecter.

Enfin, dans certains domaines tels que la protection sociale, tant les organisations syndicales que les fédérations patronales dites « représentatives » participent non seulement au processus décisionnel mais également à la mise en œuvre des choix opérés. L'illustre notamment la gestion de nos institutions publiques de sécurité sociale (ONSS, ONEm, ONVA...), où un nombre égal de mandats d'administrateurs est attribué aux deux bancs.

²⁷ C'est à dire s'imposant à des travailleurs et employeurs ne les ayant pas signées, leur non-respect pouvant à certaines conditions se voir assorti d'une sanction pénale

CHAPITRE III – LES SYNDICATS ET LA QUESTION ÉCOLOGIQUE

III.1. INTRODUCTION – L'INTÉRÊT DES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS POUR L'ENJEU ENVIRONNEMENTAL/CLIMATIQUE

Intéressons-nous à présent de plus près à l'approche syndicale de la thématique écologique, à la fois dans les registres du discours et de la réalisation concrète. Nous avons vu que les syndicats de travailleurs sont des organisations historiquement constituées autour de la défense des intérêts des « forces de travail », qu'elles agrègent, structurent et représentent.

Nous avons vu également, dans le cas spécifique de la Belgique, que trois « grands » syndicats de travailleurs défendent leurs affiliés en tant que groupes d'intérêts institutionnalisés. Partenaires reconnus par les autorités publiques et siégeant notamment au sein de diverses instances officielles, ceux-ci sont à travers la concertation partie prenante dans la fabrication de l'action publique (à la fois en termes de prise de décision et de mise en œuvre concrète de celle-ci). Ils forment de plus – à travers l'instrument spécifique que constitue la convention collective de travail – un « producteur » de droit notable.

Nous avons vu en outre que le combat syndical peut toucher directement ou indirectement aux conditions d'occupation – par exemple les conditions de salaire, la santé/sécurité au travail et la sécurité sociale –. Il peut encore se trouver plus éloigné de celles-ci et concerner d'autres causes, telles que la défense des migrants ou de l'environnement.

Notre chapitre III réalise dans ce cadre un bref détour en discutant les définitions de durabilité et de transition énergétique, avant d'examiner jusqu'à quel point la question écologique préoccupe les syndicats de travailleurs. La construction de notre grille d'analyse – intégrant aspects théoriques, éléments contextuels et problématique ciblée – complètera l'exercice.

III.2. DURABILITÉ ET TRANSITION ÉNERGÉTIQUE : DÉFINITIONS DISCUTÉES

L'enjeu que représente aujourd'hui la question écologique induit notamment, au niveau socio-économique, une réflexion en termes de « développement durable » et de « transition énergétique ». En particulier, notre système énergétique se voit désormais mis sous pression de manière manifeste par deux éléments fondamentaux : le caractère limité des sources d'énergie conventionnelles – charbon, gaz, pétrole et atome – et le réchauffement climatique (Battiau : 2008 ; Merlin : 2008).

S'appuyant sur la « *treadmill of production theory* »²⁸, Obach (2014) revient sur les interactions dans nos démocraties capitalistes entre possédants – dont l'objectif est le profit –, travailleurs – leur louant leur force de travail –, et État – lequel assure un cadre propice à la croissance économique. Ensemble, ces trois acteurs produisent selon lui « à la fois les moyens et la volonté de perpétuer et étendre un système de production qui menace d'épuiser les ressources, de rompre les cycles des écosystèmes et finalement de détruire les fondements matériels de la vie et de la société » (Obach : 2014 : 119-120).

Deléage et Chartier (2012) soulignent de plus l'émergence d'un processus d'accélération de la dynamique circulatoire qui, poussée par un capitalisme s'appuyant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication, favorise la consommation matérielle. Avec pour résultat d'alimenter « la vulnérabilité sociale et la crise écologique (épuisement des ressources naturelles dû à leur utilisation à un rythme supérieur à leur capacité de renouvellement) » (Deléage & Chartier : 2012 : 17).

Plus particulièrement dans le secteur industriel, l'empreinte écologique des entreprises est fonction de leur positionnement dans le processus de production. Doivent ainsi être distinguées les activités de production à l'origine d'émissions polluantes importantes (par exemple la sidérurgie), celles ne nécessitant guère que la consommation d'électricité et émettant faiblement (par exemple l'industrie alimentaire) et celles, au contraire, stimulées par l'enjeu écologique (par exemple la production de biens « verts » ou « propres »). À ces activités s'ajoute par ailleurs le transport de marchandises (Radanne : 2006).

C'est dans ce cadre que le caractère durable de notre modèle de développement peut, selon Heal (2011), être caractérisé par notre capacité à continuer d'améliorer notre bien-être sans porter atteinte de façon critique – en d'autres termes non compensable – au capital naturel dont nous disposons. Alors que pour Dubois, Mahieu et Poussard (2002), le concept de « développement durable » comprend en outre une dimension sociale, entendue comme l'absence de déséquilibres sociaux de nature à entraver croissance et amélioration des conditions de vie.

Enfin la « transition énergétique » peut, quant à elle, être appréhendée en tant qu'instrument du développement durable. Dans l'esprit des travaux de Collard (2016)²⁹, celle-ci s'entend comme la réorientation d'un système énergétique basé sur l'emploi d'énergies fossiles ou fissiles vers un nouveau système où la production énergétique (entre autre thermique et

²⁸ Ou Théorie de l'« emballement de la production [trad. libre] » développée par Allan Schnaiberg (1980, 1994).

²⁹ Cf. également à ce sujet le site web du CRISP <http://www.vocabulairepolitique.be/transition-energetique/> consulté le 12 août 2018

électrique) est en majorité assurée au moyen de ressources renouvelables et où sont, en outre, étendues progressivement les mesures de lutte contre les déperditions d'énergie.

III.3. SYNDICATS, ENVIRONNEMENT/CLIMAT ET TRANSITION

D'après Gay (2015), le mouvement syndical ne s'est intéressé depuis Marx (et en-dehors de courants minoritaires) qu'assez superficiellement aux interactions entre environnement et travail. La question est ainsi la direction que peut prendre le syndicalisme dès lors que la transition écologique est de nature à remettre en cause le modèle productiviste.

Pour Obach (2014), leur inscription dans ledit modèle productiviste – de par une vision de la croissance économique vecteur de progrès social – rend les syndicats de travailleurs coresponsables, avec le capital et l'État, de la détérioration de notre environnement. Cet auteur constate cependant aux USA, tant dans les discours que dans les actions, l'existence de rapprochements entre le mouvement syndical et environnemental ainsi qu'une réorientation de la mobilisation des travailleurs en faveur de préoccupations écologiques.

Il cite entre autre l'exemple d'associations écologistes et de syndicats, dont celui de l'automobile, s'étant ligüés pour lutter contre l'extraction de pétrole dans une réserve naturelle d'Alaska. Y distinguant les signes d'un renouveau syndical porteur d'un projet social plus large, Obach défend que seuls les syndicats de travailleurs seront en mesure de nous faire sortir de la logique de l'« interaction complexe des forces sociales, économiques et politiques dans les démocraties capitalistes, dont l'ensemble constitue un système essentiellement incompatible avec un fonctionnement écologique durable » (2014 : 119).

Différents travaux (Saincy : 2015 ; Guillon : 2002) montrent qu'il faut en réalité davantage parler de fluctuations dans le temps de la relation des organisations syndicales à l'environnement. Alors que Saincy se penche sur de possibles facteurs explicatifs de cette variation, Guillon s'intéresse à l'évolution de l'approche du « développement durable » par les syndicats français de salariés.

Ces deux auteurs rappellent que les organisations de travailleurs des pays industrialisés se sont assez vite intéressées à la qualité de vie au travail et aux alentours du lieu de travail. Cela toutefois « sans pour autant être placées dans une vision écologique construite » (Saincy : 2015 : 73) et sachant que conflits et mobilisations « restent en grande partie structurés autour des trois revendications identitaires du syndicalisme : la réduction de la durée du travail (les huit heures), l'emploi et les salaires » (ibid.).

Durant les Trente Glorieuses, les syndicats se replient sur les alentours immédiats des sites industriels, voire uniquement sur la santé/sécurité au travail. Les problèmes les plus graves,

tels que l'amiante en France ou l'emploi intensif de pesticides dans la culture du raisin aux USA, continuent toutefois de les mobiliser. Ensuite, dans le contexte de grave crise économique des années 70, les discours politiques des associations environnementales vont jusqu'à être considérés par le mouvement syndical comme une menace de plus sur l'emploi. Cette perception se trouve accentuée par son approche centrée uniquement sur le métier, l'entreprise et la branche.

Cependant, à partir des années 90, les organisations de travailleurs participent aux grandes conférences mondiales sur le climat. La mondialisation les pousse en outre à s'intéresser de plus près aux territoires, jusqu'à en arriver – pour la plupart d'entre elles – à un syndicalisme plus « vert ». Cela notamment en France, de par leurs coopérations avec les associations environnementales au sein des collectivités locales où se discutent les problèmes économiques (dont l'un des volets est l'environnement). Le concept de développement durable commence ainsi à être progressivement intégré par les syndicats, par exemple via une réflexion sur un usage responsable des matières premières.

Saincy (2015) identifie dans ce contexte trois facteurs à l'origine des variations dans le temps de la relation des syndicats de travailleurs à l'environnement. Le premier est la différence entre le court terme des objectifs syndicaux et le long terme des objectifs écologiques. Le deuxième est la préoccupation existentielle que constituent emploi et salaire pour une bonne partie des travailleurs syndiqués, quand le lien entre création d'emplois et environnement reste flou. Et le troisième est le progrès lui-même, que les syndicats se refusent à condamner en tant que tel car cela reviendrait pour eux à compliquer davantage encore la situation des plus précarisés.

Guillon (2002) pointe quant à lui que, sensibilisés par l'effet des grandes catastrophes industrielles et la question du réchauffement climatique, les syndicats français de travailleurs vont globaliser leur rapport à l'environnement, « l'intégrant dans une lecture critique de la mondialisation » (2002 : 71) et revendiquer « une analyse de l'efficacité économique [qui] demande d'apprécier tout un ensemble de biens (...) dont la valeur n'est pas réductible aux seuls critères marchands » (ibid. : 72). Et d'avancer que les syndicats ont adhéré au concept de développement durable pour s'aligner sur la véritable dimension des questions économiques et trouver des voies de régulation nouvelles à l'échelle du monde.

De manière plus large, l'approche syndicale des interactions entre travail et environnement est examinée par Descolonges (2015) à travers l'analyse de diverses actions menées dans le domaine écologique par les organisations syndicales dans plusieurs pays. Parmi d'autres, elle rappelle le combat au nom de la « justice environnementale » de la classe ouvrière aux États-

Unis (parfois avec des associations, des politiques ou des scientifiques), la plus exposée aux risques pour la santé dans et autour du lieu de travail, et ses résultats concrets. Et revient sur des luttes menées en Espagne contre la pollution mais ensuite oubliées, les organisations de travailleurs ayant dû faire face à des problèmes d'emploi et s'engager dans des négociations salariales demandées par le pouvoir en place.

Descolanges met ainsi en évidence une question de l'emploi « désormais intrinsèque aux organisations syndicales » (2015 : 19) et liée à la problématique de la transition écologique à travers « le "verdissement" des industries les plus polluantes » (ibid.), menant parfois à une délocalisation vers l'étranger des activités toxiques avec l'accord des syndicats locaux. Elle montre par là la volonté des syndicats de travailleurs « de tenir compte du monde vécu, tout en jouant sur plusieurs échelles et dans plusieurs dimensions » (ibid. : 20), donnant lieu de leur part à des réponses nouvelles. Ce qui la conduit à suggérer de garder sur l'environnement le même regard selon que l'on se trouve dans ou hors de l'entreprise, ainsi qu'à considérer le travail « comme processus de transformation dans et de la nature – dans toutes ses dimensions » (ibid. : 21).

Dans un contexte défavorable de désindustrialisation et de désyndicalisation, l'évolution de la mission syndicale à travers la transition écologique est par ailleurs questionnée par Snell et Fairbrother (2010). Au départ d'exemples australiens, ceux-ci se penchent sur trois aspects de la tension entre défense de l'emploi et action environnementale.

Le premier est la représentation des travailleurs et la défense de l'emploi dans un contexte de changement climatique, qui conduit les syndicats à adopter deux types d'attitudes : faire évoluer leur positionnement politique (par exemple favorable à des investissements publics dans la recherche/développement d'alternatives technologiques) et adapter leur représentation dans les entreprises (entre autre par la mise en place de nouveaux représentants sensibilisés aux enjeux environnementaux). Le deuxième est le discours tenu en matière d'environnement, désormais orienté vers la promotion des emplois « verts » à la fois respectueux des droits fondamentaux des travailleurs, décents³⁰ et socialement utiles (par exemple dans le secteur des énergies renouvelables), et le soutien à des politiques de formation offrant un accès à ce même type d'emploi. Le troisième est l'apparition de solidarités entre organisations syndicales et/ou entre syndicats et associations diverses dans des projets locaux, menant à leur

³⁰ «Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes », <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-fr/index.htm>, site web de l'Organisation Internationale du Travail, consulté le 1^{er} février 2019.

implication pragmatique dans des collectivités actives dans la promotion ou le développement d'industries plus vertes.

Snell et Fairbrother avancent que c'est à l'échelon local, lorsqu'ils arrivent à coopérer entre eux ou avec d'autres associations, que les syndicats de travailleurs « sont capables de retourner la protection des emplois pour en faire un argument en faveur d'un changement social respectueux de l'environnement » (2010 : 167). Et suggèrent que pour résoudre l'équation de la transition écologique, « les syndicats pourront avoir à prioriser l'environnement au détriment des emplois en tant que tels » (ibid. 168), tout en militant pour « des emplois décents et la reconnaissance des droits du travail » (ibid. 169).

Dans le même ordre d'idée, Felli et Stevis (2014) pointent la « double dépendance » dont sont victimes les travailleurs et les syndicats qui les représentent : la dépendance à leur emploi et la dépendance à un environnement viable. Ils posent la « transition juste » comme réponse possible à cette contradiction, en tant que stratégie des organisations syndicales orientée vers l'intégration progressive de la contrainte écologique dans leurs préoccupations historiques de préservation de l'emploi et de justice sociale (par exemple via la défense d'économies d'énergies et d'emplois « verts » de meilleure qualité). Felli et Stevis mettent en avant que ce concept, apparu aux USA dans les années 70, imprègne aujourd'hui fortement les stratégies employées par les syndicats de travailleurs, tant au niveau international qu'aux différents niveaux nationaux.

Bory et Lochard (2008) se penchent enfin à travers les syndicats français sur l'outil spécifique que constitue la Responsabilité Sociale des Entreprises, défini par la Commission européenne comme « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes » (2001 : 366). Ils relèvent la perception négative des organisations syndicales quant aux principes du code de conduite (plutôt que de règle contraignante) et de l'ouverture à des interlocuteurs extérieurs à l'entreprise.

Dorsemont observe d'ailleurs que « le Livre vert disqualifie une RSE qui se substituerait à la réglementation par l'État. Il aurait été approprié d'ajouter qu'elle ne peut pas non plus se substituer à la négociation collective » (2008 : 79). Bory et Lochard constatent néanmoins qu'en dépit de leurs préventions, plusieurs grands syndicats français se sont appropriés la RSE pour développer leur action en matière environnementale (notamment au sein des entreprises multinationales) – ce que confirment les travaux de Sobczak et Havard (2013).

Ainsi de nombreux auteurs ont-ils étudié les syndicats de travailleurs, s'intéressant tantôt à leur histoire, tantôt à leurs rôles, ressources, stratégies et modes d'action, tantôt encore à leur

relation plus particulière à la problématique « verte ». Peu a cependant encore été spécifiquement produit sur l'action des syndicats belges de travailleurs en matière écologique. C'est pourquoi notre analyse se centrera plus particulièrement sur ce thème.

III.4. GRILLE D'ANALYSE : INTÉGRATION DU CADRE THEORIQUE, DES ÉLÉMENTS CONTEXTUELS ET DE LA PROBLÉMATIQUE « VERTE »

À propos de l'internationalisation de l'action publique, les travaux récents conduits par Lascoumes et Le Galès révèlent notamment « la fragmentation de l'État et le caractère mythologique de la référence à l'intérêt général en démontrant la domination de certains groupes » (2012 : 62). Dans cet esprit, pour les besoins du présent travail, nous retiendrons du néo-corporatisme que les politiques publiques peuvent être le fruit de l'intermédiation de quelques groupes d'intérêts – au nombre desquels figurent les syndicats de travailleurs – reconnus par l'État et en situation de quasi monopole.

Ces groupes institutionnalisés se voient, par le jeu de la concertation, impliqués dans la production de l'action publique. Ils disposent ainsi du droit de siéger dans de nombreuses structures publiques, peuvent dans certaines matières participer à la prise de décision et se voir confier la mise en œuvre de celle-ci, disposant de surcroît de la capacité à produire des normes juridiques. Cette institutionnalisation n'est cependant pas exclusive d'une certaine conflictualité. Dans le cas des syndicats, ceux-ci peuvent en effet notamment décider d'installer un rapport de force en vue de tenter de concrétiser certaines des revendications qu'ils portent au nom des travailleurs.

Les groupes d'intérêts sont par ailleurs caractérisés par une forte bureaucratisation et la capacité de proposer à leurs membres et affiliés divers services. Ils sont incarnés par des représentants qui contribuent à la construction d'un intérêt collectif et définissent – en tenant compte du contexte – une stratégie elle-même fonction des interactions avec l'État, des ressources, des systèmes de représentation et de l'ensemble des intérêts en jeu. Ils disposent également d'un large répertoire d'actions pouvant être mobilisé (notamment le lobbying, les prises de positions publiques, la manifestation et la grève).

D'une certaine manière intégrés à l'appareil étatique, certains de ces groupes – dont les syndicats de travailleurs – sont en outre historiquement proches de partis politiques. Alors que l'« échange politique », soit la rencontre d'une partie de leurs revendications contre leur soutien à l'action de l'État, constitue quant à lui la charnière unissant leurs logiques de représentation et d'influence.

Bien que le contexte socio-économique ait indéniablement évolué depuis l'après-deuxième guerre mondiale, l'approche néo-corporatiste nous paraît conserver sa pertinence. En effet, selon Grossmann et Saurugger, dans de nombreux pays dont la Belgique, « il existe aussi des parallèles et des tendances à l'institutionnalisation qui justifient le terme néo-corporatisme pour [les] nouveaux pactes sociaux des années 1990 » (2012 : 145). De même que l'accord interprofessionnel conclu dans notre pays en 2008 constitue également pour Rehfeldt une transaction néo-corporatiste, celui-ci matérialisant l'échange d' « une modération salariale différenciée contre une amélioration des retraites et des indemnisations du chômage ainsi qu'une réduction des charges salariales » (2009 : 45).

Compte-tenu des spécificités du modèle consociatif belge, où trois syndicats de travailleurs sont reconnus par l'État comme représentatifs au niveau fédéral et où les secteurs d'activités jouissent d'un grand poids – voire d'une forte indépendance –, nous garderons de plus constamment à l'esprit la vision pluraliste d'une action publique pouvant résulter de l'influence de groupes d'intérêts en compétition et faisant pression.

Notre travail sera fondé sur une analyse à deux niveaux. D'une part, nous ferons usage de l'approche méso-corporatiste. Celle-ci présente en effet l'avantage de « délimiter un champ d'étude pertinent, celui de la régulation sectorielle reposant sur la structuration de l'agrégation des intérêts professionnels » (Hassenteufel : 1990 : 81), diverses études ayant mis en évidence « l'importance des "corporatismes sectoriels" » (Hassenteufel : 1995 : 156). D'autre part, nous nous pencherons sur le niveau macro (étatique ou global) afin de rendre compte de celui-ci et permettre la comparaison entre les deux plans.

Nous ferons appel aux outils proposés par Hassenteufel³¹ lorsque viendra le moment d'examiner selon quels schémas les syndicats belges approchent les interactions entre travail et milieu, dans un contexte défavorable de globalisation et de flexibilisation du travail entre autre. Les typologies de Felli et Ramuz et Nizzoli³² seront quant à elles mobilisées afin d'appréhender les stratégies employées par ces mêmes syndicats pour redéfinir leur mission en vue d'investir la question « verte ». Leur capacité à y parvenir et à continuer à défendre les travailleurs sera considérée, comme le suggèrent Levesque et Murray, au travers du prisme des ressources internes qu'ils sont à même d'employer pour ce faire. Cela, enfin, tout en réservant une attention particulière aux outils spécifiques que constituent à cet égard les conventions collectives de travail et la responsabilité sociale des entreprises.

³¹ Présentés supra, pp. 24-25

³² Présentées supra, p. 23

III.5. CONCLUSION – « DÉVELOPPEMENT DURABLE » ET « TRANSITION JUSTE », OU LA SYNTHÈSE OPÉRÉE PAR LES SYNDICATS ENTRE EMPLOI ET ÉCOLOGIE

Ce troisième chapitre nous a tout d'abord permis de mieux cerner l'enjeu écologique en faisant dialoguer les notions de « développement durable » et de « transition énergétique ». Le « développement durable » peut ainsi être vu comme notre capacité à continuer d'améliorer notre bien-être, sans ni altérer de façon irréversible le capital naturel dont nous disposons, ni créer de déséquilibre social entravant l'amélioration de nos conditions de vies. L'un des instruments utiles est à cet égard la « transition énergétique », ici entendue comme la réorientation d'un système énergétique « fossile » vers l'emploi d'énergies renouvelables et les économies d'énergies.

Il nous a permis encore de relever que les syndicats de travailleurs – malgré leur participation au modèle productiviste – apparaissent préoccupés de longue date par la thématique écologique. Et bien que leur relation à la question « verte » ait fluctué avec le temps, il appert qu'aujourd'hui leur réflexion tient compte à la fois d'aspects « non-évaluables » en termes de critères marchands ainsi que de l'interaction entre travail et environnement. Cela notamment à travers l'émergence de discours et d'actions concrètes orientés vers le « verdissement » des activités industrielles et des emplois.

La littérature étudiée montre en outre que les organisations syndicales tentent de résoudre de plusieurs manières la tension entre leur mission historique de défense de l'emploi et des salaires et leur action environnementale. À titre illustratif, citons ici leur positionnement politique en faveur de davantage d'investissements en recherche et développement, leur soutien à des formations orientées vers des emplois durables et leur coopération avec des associations environnementales ou citoyennes.

L'importance du concept de « transition juste », en tant qu'intégration progressive de l'écologie dans les préoccupations syndicales en termes d'emploi et de justice sociale, ressort également clairement. De même que celle du niveau de l'entreprise, échelon auquel les organisations de travailleurs ont pu parvenir à réaliser cette intégration dans le cadre de certaines problématiques concrètes. Notre grille d'analyse, construite et présentée en pp. 39-40, sera enfin mobilisée dans le cadre de l'étude de cas que nous développons au chapitre suivant.

CHAPITRE IV – DU DISCOURS GLOBAL À LA MISE EN OEUVRE SECTORIELLE, LES CCT 2013 – 2018 : ÉTUDE DE CAS

IV.1. INTRODUCTION – L’ENJEU ÉCOLOGIQUE POUR LES SYNDICATS BELGES DE TRAVAILLEURS : DISCOURS GLOBAL ET RÉALISATIONS SECTORIELLES DE 2013 À 2018

Dans le cadre du présent travail, nous formulons pour rappel les deux hypothèses suivantes. Premièrement : en Belgique, les syndicats de travailleurs plaident au niveau interprofessionnel pour une prise en compte de l’enjeu écologique. Deuxièmement : les syndicats belges de travailleurs ne traduisent actuellement pas ce discours en mesures sectorielles concrètes car ils réservent la branche d’activités au règlement d’autres questions, telles que les conditions de travail ou la sauvegarde de l’emploi. Afin de procéder à la vérification de ces deux hypothèses, examinons à présent au moyen d’une étude de cas le positionnement et l’action concrète dans le domaine écologique des trois « grands » syndicats belges de travailleurs.

Ainsi qu’explicité dans notre introduction générale, nous appréhenderons tout d’abord l’approche globale (interprofessionnelle) de la thématique écologique par ces trois organisations – soit la CSC, la FGTB et la CGSLB –. Nous nous pencherons à cet égard sur les sites « web » de leurs structures interprofessionnelles fédérales, sur les trois initiatives intersyndicales « RISE », « BRISE » et « *Arbeid & Milieu* » ainsi que sur la structure institutionnelle que constitue le Conseil Fédéral du Développement Durable.

Nous analyserons par ailleurs la traduction par les trois syndicats précités de la question écologique au sein des branches d’activité du secteur privé (niveau sectoriel). Cela d’une part au moyen de données quantitatives collectées dans l’une des bases de données du SPF Emploi et concernant le nombre de dispositions « vertes » figurant dans l’ensemble des conventions collectives de travail sectorielles conclues sur la période 2013 – 2018. Cela d’autre part en extrayant des « cahiers de revendications » introduits par les syndicats représentés dans trois branches d’activité industrielles – pétrole, chimie et alimentation – les points constitutifs de demandes en lien avec environnement/climat sur la même période 2013 – 2018. Cela de dernière part en dégagant du contenu des CCT conclues au sein des trois mêmes secteurs les points traduisant une préoccupation écologique, en nous limitant ici à 2017 – 2018.

Nous enrichirons en outre notre étude par l’analyse d’interviews menées avec six responsables syndicaux. Parmi ceux-ci, figurent d’une part trois représentants interprofessionnels (un par « grand » syndicat) et d’autre part trois porte-parole de branches d’activité (un par syndicat également).

Enfin, nous terminerons par un décryptage et une mise en perspective de l'ensemble des éléments ainsi examinés.

IV.2. L'APPROCHE GLOBALE DES TROIS « GRANDS » SYNDICATS BELGES DE TRAVAILLEURS SUR LA QUESTION ÉCOLOGIQUE

IV.2.1. LES SITES « INTERNET » DE LA CSC, DE LA FGTB ET DE LA CGSLB

Comme présenté supra³³, la Belgique compte pour l'heure trois « grands » syndicats de travailleurs dits représentatifs : la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC), la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) et la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB). Analysons à présent la communication pratiquée par ceux-ci sur leurs sites « web » interprofessionnels fédéraux respectifs à propos de la question écologique.

LE SITE WEB DE LA CSC

Le syndicat chrétien consacre plusieurs pages du site web de sa coupole nationale à la problématique écologique et à divers aspects liés à celle-ci. Dans sa rubrique « Que faisons-nous ? » – accessible depuis un lien en page d'accueil³⁴ – se trouvent des « Dossiers » relatifs à l'« Environnement », au « Climat » et aux « Énergies renouvelables »³⁵. Ces dossiers sont placés au même niveau que les questions concernant le « Bien-être au travail » ou l'« Égalité hommes – femmes »³⁶, thèmes régulièrement mis en avant par les organisations syndicales.

La CSC pose notamment dans ce cadre la « solidarité » en tant que valeur fondamentale, non seulement entre travailleurs mais également envers les générations futures. Ce qui signifie, selon elle, assurer à ces dernières un avenir. Elle exige, partant, d'« endiguer le réchauffement climatique, éviter l'épuisement des stocks de matières premières et des richesses naturelles et résoudre les problématiques environnementales »³⁷. Présentant la question « verte » en tant que défi à relever, elle défend que « la dégradation de notre environnement impose une transition sociétale et économique majeure [devant] être progressive, combiner emploi et justice sociale, viser la stabilisation du climat et une empreinte écologique durable », se déclarant « tout entière engagée dans ce combat »³⁸.

³³ Cf. « Les syndicats de travailleurs en Belgique », pp.28-30

³⁴ Cf. <https://www.csc-en-ligne.be/default.html>, site web de la CSC, consulté le 7/5/2019.

³⁵ Cf. pour illustrer <https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/Que-faisons-nous/default.html>, site web de la CSC, consulté le 7/5/2019.

³⁶ Cf. pour plus de détails <https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/Que-faisons-nous/Nos-dossiers/default.html>, site web de la CSC, consulté le 7/5/2019.

³⁷ Cf. pour plus de détails <https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/Que-faisons-nous/Nos-dossiers/Energie/energie-et-climat.html>, site web de la CSC, consulté le 7/5/2019

³⁸ Cf. pour plus de détails <https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/Que-faisons-nous/Nos-dossiers/Energie/energie-et-climat.html>, site web de la CSC, consulté le 7/5/2019

LE SITE WEB DE LA FGTB

Le syndicat socialiste dédie également plusieurs pages de son site internet interprofessionnel fédéral à la problématique écologique. Placé sous un volet « Thèmes » consultable depuis un lien placé en page d'accueil³⁹, se trouve entre autre un raccourci intitulé « Climat ». Celui-ci figure au nombre de sujets tels que la « Concertation sociale » ou le « Pouvoir d'achat »⁴⁰, préoccupations historiques des syndicats. Il donne lui-même accès à d'autres pages telles qu'un fil d' « Actualités », des « Communiqués de Presse », « Publications » et un agenda d' « Actions »⁴¹.

La FGTB souligne notamment les « risques financiers liés au changement climatique pour notre pays »⁴², la nécessité de « passer à la vitesse supérieure » et de lutter au moyen d'actes concrets qui « intègrent un volet social fort » car « l'urgence climatique se fait chaque jour plus pressante »⁴³. Dans cet esprit, elle lance encore un appel pour le financement d'« un avenir sans charbon, sans pétrole et sans gaz [et] une économie verte bonne pour le climat, pour notre santé et créatrice de nouveaux emplois »⁴⁴.

LE SITE WEB DE LA CGSLB

Le syndicat libéral a également fait de la question écologique l'un des sujets traités sur son site internet. Ce thème est notamment consultable à l'aide de raccourcis placés sous les volets « Menu »⁴⁵ et « Plus de sujets »⁴⁶ figurant en *homepage*⁴⁷ permettant d'accéder à une page elle-même intitulée « Environnement »⁴⁸. Il figure parmi un ensemble de thématiques telles que les « Allocations sociales » et le « Contrat de travail »⁴⁹, fondamentales pour les syndicats.

La CGSLB met en avant « les risques liés à une mauvaise gestion de l'environnement (...) (épuisement des ressources naturelles, changement climatique, aggravation de la pollution, etc.) » ainsi que « la nécessité d'agir »⁵⁰. Et présente des syndicats ayant « à cœur d'intégrer

³⁹ Cf. <http://www.fgtb.be/>, site web de la FGTB, consulté le 7/5/2019

⁴⁰ Cf. pour illustrer <http://www.fgtb.be/themes>, site web de la FGTB, consulté le 7/5/2019

⁴¹ Cf. pour illustrer <http://www.fgtb.be/climat>, site web de la FGTB, consulté le 7/5/2019

⁴² Cf. pour plus de détails <http://www.fgtb.be/-/la-banque-nationale-peut-et-doit-jouer-un-role-dans-la-lutte-contre-les-changements-climatiques>, site web de la FGTB, consulté le 7/5/2019

⁴³ Cf. pour plus de détails <http://www.fgtb.be/-/cop22-il-est-temps-de-passer-a-l-action> site web de la FGTB, consulté le 7/5/2019

⁴⁴ Cf. pour plus de détails <http://www.fgtb.be/-/mettez-votre-banque-sur-la-bonne-route->, site web FGTB consulté le 7/5/2019

⁴⁵ Cf. pour illustrer <https://www.cgsblb.be/fr/themes>, site web de la CGSLB, consulté le 7/5/2019

⁴⁶ Cf. pour illustrer <https://www.cgsblb.be/fr/themes#block-views-aclvb-navigation-block-2>, site web de la CGSLB, consulté le 7/5/2019

⁴⁷ Cf. <https://www.cgsblb.be/fr>, site web de la CGSLB, consulté le 7/5/2019

⁴⁸ Cf. pour illustrer <https://www.cgsblb.be/fr/environnement-0>, site web de la CGSLB, consulté le 7/5/2019

⁴⁹ Cf. pour plus de détails <https://www.cgsblb.be/fr/themes>, site web de la CGSLB, consulté le 7/5/2019

⁵⁰ Cf. pour plus de détails <https://www.cgsblb.be/fr/environnement-0>, site web de la CGSLB, consulté le 7/5/2019

dans leurs actions les questions d'environnement », dont le « devoir est de faire en sorte que la transformation qui s'opère actuellement soit juste pour tous les travailleurs (...) et prenne en compte les limites de la planète »⁵¹.

IV.2.2. LES PROJETS INTERSYNDICAUX « RISE », « BRISE » ET « *ARBEID & MILIEU* »

Afin de compléter notre examen du positionnement syndical sur les questions environnementales/climatiques, penchons-nous à présent sur trois initiatives spécifiques prises en la matière par les organisations belges représentatives de travailleurs. Régionalisation oblige, celles-ci ont vu le jour sous la forme de trois projets distincts – un par région –. Ceux-ci sont respectivement dénommés « RISE » pour la Wallonie, « BRISE » pour Bruxelles et « *Arbeid & Milieu* » pour la Flandre.

« RISE »

Créé en 1996, le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE) est une coupole intersyndicale mise sur pied conjointement par la CSC et la FGTB avec l'aide de fonds publics wallons⁵² (relevons au passage l'absence de la CGSLB).

Son rôle essentiel est le renforcement de l'action syndicale en matière d'environnement et de climat dans les entreprises, entre autre par la sensibilisation et la formation des délégués syndicaux. Son intérêt se porte notamment sur des thématiques telles que « les déchets, les économies d'énergie, le climat, l'alimentation, l'éco-consommation, les déplacements des travailleurs, les alternatives à la voiture, ou encore la gestion environnementale »⁵³. Ses moyens d'action sont essentiellement les campagnes de sensibilisation et d'information, la mise à disposition de dossiers thématiques, les formations syndicales, l'organisation de colloques/séminaires et la communication par l'entremise du site « internet » www.rise.be.

A titre d'exemple, voici quelques initiatives proposées par le réseau RISE en 2018 :

- Formation syndicale sur « Le développement durable et l'entreprise/institution »⁵⁴
- Visite d'entreprise sur le thème de l'« Économie d'énergie »⁵⁵
- Appel à la manifestation « *Claim the climate* » du 2 décembre 2018 pour revendiquer « un 'Plan d'action pour la Transition Juste' afin de s'assurer que la politique climatique soit socialement juste, promeuve le travail décent et intègre les intérêts des travailleurs »⁵⁶.

⁵¹ Cf. pour plus de détails <https://www.cgsלב.be/fr/environnement-0>, site web de la CGSLB, consulté le 7/5/2019

⁵² Cf. pour plus de détails <http://rise.be/qui-sommes-nous.htm>, site web RISE, consulté le 20/10/2018

⁵³ Cf. pour plus de détails <http://rise.be/qui-sommes-nous.htm>, site web RISE, consulté le 20/10/2018

⁵⁴ Cf. pour plus de détails <http://rise.be/formations.htm>, site web RISE, consulté le 20/10/2018

⁵⁵ Cf. pour plus de détails <http://rise.be/formations.htm>, site web RISE, consulté le 20/10/2018

⁵⁶ Cf. pour plus de détails <http://rise.be/actualites/environnement/2-decembre-bruxelles-manifestation-pour-le-climat.htm>, site web RISE, consulté le 20/10/2018

« BRISE »

L'acronyme « BRISE » signifie Réseau Bruxellois Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement. Le réseau « BRISE » a été mis sur pied par les organisations CSC, FGTVB et CGSLB avec le soutien de la région de Bruxelles-Capitale⁵⁷.

Pendant de « RISE » à Bruxelles, « BRISE » présente la question écologique comme « incontournable » et « objectif en soi », posant que « les secteurs de l'environnement et de l'énergie sont des leviers importants de création et de développement de nouvelles activités économiques difficilement délocalisables »⁵⁸. Il vise à faire de cette même question un « enjeu syndical », « dans la perspective de développer des emplois plus respectueux de l'environnement et des travailleurs (santé, conditions de travail, bien-être des générations actuelles et futures...) »⁵⁹. À cette fin, « BRISE » emploie des moyens comparables à ceux déployés par « RISE » et détaillés sur son site www.brise-environnement.be.

Considérant que « l'intégration de l'environnement dans la prise de décision en matière économique ou sociale est une condition de viabilité des emplois [et] une manière d'améliorer les conditions de travail, la santé des travailleurs ainsi que celle des riverains »⁶⁰, « BRISE » proposait entre autre en 2018 les actions suivantes :

- Formation syndicale « Lien mobilité – emploi et environnement »⁶¹
- Campagne de sensibilisation « L'alliance pour l'emploi et l'environnement : une action syndicale »⁶²
- Forum sur les économies alternatives⁶³

« ARBEID & MILIEU »

L'« *Intersyndicaal Milieu-Initiatief* » est un partenariat passé, avec le soutien des pouvoirs publics, entre CSC, FGTVB et CGSLB en région flamande dans le cadre de leur action en matière écologique⁶⁴.

L'objectif de cette initiative est de sensibiliser les représentants syndicaux et favoriser leurs initiatives en matière d'environnement. Les moyens employés par les syndicats à cet effet

⁵⁷ Cf. pour plus de détails <http://www.brise-environnement.be/-Accueil->, site web BRISE, consulté le 20/10/2018

⁵⁸ Cf. pour plus de détails <http://www.brise-environnement.be/-Accueil->, site web BRISE, consulté le 20/10/2018

⁵⁹ Cf. pour plus de détails <http://www.brise-environnement.be/-Accueil->, site web BRISE, consulté le 20/10/2018

⁶⁰ Cf. pour plus de détails <http://www.brise-environnement.be/-Accueil->, site web BRISE, consulté le 20/10/2018

⁶¹ Cf. pour plus de détails <http://www.brise-environnement.be/-2018-Lien-mobilite-emploi-et-environnement->, site web BRISE, consulté le 20/10/2018

⁶² Cf. pour plus de détails <http://www.brise-environnement.be/-Campagnes-de-sensibilisation->, site web BRISE, consulté le 20/10/2018

⁶³ Cf. pour plus de détails <http://www.brise-environnement.be/Forum-2018-Nouvelles-economies-solidaires-Inclusives-Circulaires-Pourquoi>, site web BRISE, consulté le 20/10/2018

⁶⁴ Cf. pour plus de détails <https://www.aclvb.be/nl/energie-milieu-en-mobiliteit-vlaanderen>, site web de l'ACLVB-CGSLB et <https://www.acv-online.be/acv-online/Themas/Milieu-en-klimaat/groene-economie/De-invloed-van-milieu-en-klimaat-op-onze-economie.html>, site web de l'ACV-CSC, consultés le 7/5/2019

sont ici aussi les campagnes de communication et la formation syndicale, mais également le développement de projets-pilotes en entreprise (traitant de problématiques telles que les économies d'énergie, la pollution des sols ou la qualité de l'air)⁶⁵.

Enfin – et à la différence de « RISE » et « BRISE » – ladite initiative a ici pris corps sous la forme d'une coopération avec des organisations environnementales. Cela au sein d'une ASBL spécifique dénommée « *Arbeid en Milieu* », où syndicats et associations détiennent chacun des mandats d'administrateurs⁶⁶. Subsidiée par la Région flamande⁶⁷, celle-ci se présente notamment sur son site web www.arbeidenmilieu.be comme « (...) *milieuorganisatie die de transitie naar een duurzame, participatieve en sociaal rechtvaardige samenleving wil versnellen* »⁶⁸ (trad. libre : organisation environnementale désireuse d'accélérer la transition vers un vivre ensemble durable, participatif et socialement équitable).

IV.2.3. LE CONSEIL FÉDÉRAL DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Institué en 1997 (en remplacement d'un Conseil National créé en 1993), le CFDD est une instance consultative de niveau fédéral émettant à l'attention des autorités des avis en matière de développement durable. Il lui appartient à cet effet de contribuer à une vision long-terme de la Belgique définie en tant que « société inclusive avec un environnement préservé et une économie adaptée aux défis économiques, sociaux et écologiques (...) »⁶⁹.

Ses objectifs sont notamment en lien avec les thèmes suivants : « la mobilité, l'énergie, le changement climatique, les modes de production et de consommation (...) »⁷⁰. Ses missions légales sont au nombre de quatre et consistent, à la demande du Parlement, du Pouvoir exécutif ou de sa propre initiative, à :

- « formuler des avis pour les autorités concernant toutes les mesures relatives à la politique fédérale en matière de développement durable et participer au dialogue politique avec les membres du gouvernement ;
- être un forum au sein duquel des idées peuvent être échangées concernant le développement durable. L'organisation des dialogues avec les parties prenantes pour préparer les avis au sein des organes statutaires, groupes de travail et forums fait également partie de ses attributions ;

⁶⁵ Pour plus de détails http://www.milieuraad.be/uploads/3060Van_Eyck_ACV.pdf, consultés le 21/10/2018

⁶⁶ Au Conseil d'Administration de laquelle les trois syndicats sont représentés ; cf. <https://arbeidenmilieu.be/partners/>, site web de « Arbeid en Milieu », consulté le 21/10/2018

⁶⁷ Cf. <https://arbeidenmilieu.be/partners/>, site web de « Arbeid en Milieu », consulté le 21/10/2018

⁶⁸ Cf. pour illustrer <https://arbeidenmilieu.be/doelstelling-2/>, site web d'« Arbeid en Milieu », consulté le 21/10/2018

⁶⁹ Cf. pour plus de détails <https://www.frdo-cfdd.be/fr/le-conseil>, site web du CFDD, consulté le 21/10/2018

⁷⁰ Cf. pour plus de détails <https://www.frdo-cfdd.be/fr/le-conseil>, site web du CFDD, consulté le 21/10/2018

- informer et sensibiliser les citoyens et les organisations publiques au développement durable, notamment par des journées d'étude, le prix du développement durable pour la presse et des publications ;
- proposer des enquêtes dans tous les domaines en lien avec le développement durable »⁷¹

Nous relèverons enfin, et ce n'est pas le moins important, que siègent entre autre au CFDD des organisations environnementales et de coopération au développement, mais également les fédérations d'employeurs et les trois « grands » syndicats de travailleurs⁷².

IV.2.4. LES SYNDICATS BELGES DE TRAVAILLEURS : UN POSITIONNEMENT GLOBAL ASSURÉMENT « VERT »

Les éléments que nous venons de parcourir permettent de poser un premier constat empirique : dans notre pays, aujourd'hui, le mouvement syndical a indubitablement intégré l'enjeu environnemental/climatique. Ainsi le discours des trois organisations représentatives de travailleurs est-il désormais largement teinté de préoccupations écologiques, de sorte qu'un « verdissement » du propos syndical global apparaît de façon non équivoque.

Les sites « web » des trois grands syndicats montrent en effet que ce thème est considéré comme essentiel, y étant repris au même niveau que les problématiques constitutives que sont pour eux, par exemple, les allocations sociales et les relations industrielles. Ils montrent également, notamment par l'emploi de formules renvoyant à la « nécessité d'agir » et « de passer à la vitesse supérieure », que l'environnement et le climat comptent au nombre des enjeux considérés de façon générale comme prioritaires. Ils montrent en outre que les syndicats belges de travailleurs ont repris ces questions à leur compte en prônant pour les travailleurs une « transition juste » vers une économie plus verte, c'est à dire soutenable, moins polluante, créatrice d'emplois et empreinte de justice sociale.

Ce propos se traduit au niveau interprofessionnel par un ensemble d'initiatives consacrées aux questions écologiques, telles que le travail en réseau (y compris avec des associations citoyennes et environnementales), la sensibilisation et la formation des représentants syndicaux ainsi que la négociation de l'implémentation de projets particuliers en entreprise. Il se traduit encore par l'organisation de campagnes de communication et d'événements, ainsi que par la participation à des manifestations. Et il se traduit enfin par l'implication des trois syndicats représentatifs dans un processus de consultation institutionnel spécifique, ceux-ci

⁷¹ Cf. pour plus de détails <https://www.frdo-cfdd.be/fr/le-conseil>, site web du CFDD, consulté le 21/10/2018

⁷² Cf. <https://www.frdo-cfdd.be/fr/le-conseil>, site web du CFDD, consulté le 21/10/2018

« portant la voix » des forces de travail au sein du Conseil Fédéral du Développement Durable.

IV.3. LA CONCRÉTISATION DE LA QUESTION ÉCOLOGIQUE AU NIVEAU SECTORIEL PAR LES TROIS ORGANISATIONS BELGES REPRÉSENTATIVES DE TRAVAILLEURS

IV.3.1 LES DONNÉES DU SPF EMPLOI SUR LA CONCERTATION SECTORIELLE – CCT « VERTES », CINQ THÉMATIQUES D'INTÉRÊT

Produit de la concertation sociale, la convention collective de travail sectorielle constitue en Belgique l'instrument par lequel les « partenaires sociaux » (les syndicats de travailleurs et les fédérations d'employeurs) formalisent juridiquement leurs accords dans les branches d'activité du secteur privé. Elle fixe de manière contraignante, dans de nombreux domaines, des droits et obligations s'étendant à tous les employeurs et travailleurs de la branche concernée. Ceux-ci, pourtant non directement signataires de l'accord en question, se voient engagés du fait de la signature des organisations dites représentatives. Le non-respect d'une CCT peut quant à lui, dans certains cas, aller jusqu'à être assorti de sanctions pénales⁷³.

La CCT représente l'une des expressions les plus évidentes de « l'autonomie des partenaires sociaux », à savoir de leur capacité à décider eux et eux seuls des règles de fonctionnement pour leur secteur d'activité (Cassiers & Denayer : 2010). Elle peut couvrir de nombreux champs, tels que les salaires minimums, la sécurité d'existence – par exemple prévoir l'octroi de compléments aux indemnités de chômage – ou encore la formation professionnelle – par exemple organiser l'apprentissage des jeunes – (Verly & Martinez : 2010).

Cinq de ces mêmes champs retiendront en particulier notre attention, en ce qu'ils sont selon nous potentiellement révélateurs de l'intérêt pouvant être porté par les partenaires sociaux à la question écologique : les éco-chèques, le remboursement des frais de déplacement, l'innovation, la responsabilité sociale des entreprises et les initiatives prises en matière de formation (y compris via les fonds sociaux). En effet :

- Les éco-chèques : constituent une forme particulière de rémunération réservée à l'achat de biens et services « verts ». Instaurés par la CCT n° 98 du CNT, ils permettent l'acquisition de « produits et services écologiques », de « mobilité et loisirs durables et réutilisation » et de « recyclage et prévention des déchets »⁷⁴
- Le remboursement des frais de transport : peut dans certains cas servir de levier pour

⁷³ Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, art. 5 et 56.

⁷⁴ Cf. CCT n° 98 du CNT, en dernier lieu modifiée par la CCT 98 *quinquies*, conclue le 23 mai 2017, consultée en ligne le 28/10/2018 sur <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-098.pdf>

encourager l'emploi de modes de transport moins polluants (nous pensons par exemple au remboursement plus favorable en cas d'usage des transports en commun, aux interventions en faveur du covoiturage et à l'indemnité « vélo »)

- L'innovation : est fondée sur la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance. Née d'un avis du « Groupe des Dix » selon lequel « investir dans la formation, la recherche et l'innovation est aussi important que la rémunération et la gestion des coûts salariaux »⁷⁵, elle prescrit aux partenaires sociaux des branches d'activités de conclure une CCT définissant les défis structurels les plus importants pour le secteur ainsi que les mesures à prendre pour répondre à ceux-ci. La question écologique peut constituer l'un des défis en question
- La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) : est pour rappel définie par la Commission européenne comme « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ». Il s'agit d'un instrument pouvant faire l'objet d'un cadrage sectoriel par le biais d'une CCT
- Formation/Fonds sociaux : la formation professionnelle sectorielle revêt divers aspects en lien avec la relation de travail et peut de cette manière toucher aux questions « vertes ». Elle passe notamment par des ASBL ordinaires ou par les fonds sectoriels, constitués sous forme de Fonds de sécurité d'existence (FSE)⁷⁶. Alimentées par des cotisations patronales, ces structures sont en charge de diverses missions au nombre desquelles, outre la formation, peuvent encore figurer le financement de projets jugés d'intérêt par les partenaires sociaux de la branche d'activités (en ce compris en lien avec la question écologique)⁷⁷. La formation syndicale peut quant à elle également comporter divers volets et concerner, parmi d'autres – comme nous l'avons observé à travers les initiatives « RISE », « BRISE » et « *Arbeid & Milieu* »⁷⁸ –, la thématique écologique.

IV.3.2. DONNÉES CHIFFRÉES RELATIVES AUX CCT SECTORIELLES

Les conventions collectives de travail doivent faire l'objet d'un dépôt au Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale⁷⁹. Le service chargé de l'enregistrement et de la conservation de ces conventions est en l'occurrence le Greffe du même SPF. À ce jour,

⁷⁵ Cf. <http://www.cnt.be/INTERP-AKKOORD/IPA-2007-2008-FR.pdf>, consulté en ligne le 28/10/2018

⁷⁶ Sur base de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de Sécurité d'Existence

⁷⁷ Cf. <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=519>, site web du SPF Emploi, consulté le 28/10/2018

⁷⁸ Cf. supra, « Les projets intersyndicaux RISE, BRISE et *Arbeid & Milieu* », pp.47-49

⁷⁹ Loi du 5 décembre 1968 sur les Conventions collectives de travail et les Commissions paritaires, art. 18.

l'ensemble des CCT sectorielles conclues depuis 2000 ont été digitalisées et compilées dans une base de données. Elles sont mises à disposition du public (via le site « web » du SPF Emploi) et du personnel du SPF (via une application dénommée « Inforco »).

Afin de permettre la recherche desdites conventions par thème, un système d'indexation par mots-clefs a été prévu. Les descripteurs thématiques sont encodés par deux fonctionnaires du Greffe, une fois les CCT digitalisées. Il existe cependant un décalage de 4 mois environ entre la digitalisation de la convention elle-même et l'encodage des descripteurs thématiques. En raison de son caractère plus complet (existence de descripteurs regroupés par thèmes, eux-mêmes rassemblés par classes⁸⁰), nous avons utilisé l'application « Inforco » à laquelle nous avons accès du fait de notre qualité de fonctionnaire au SPF Emploi.

Pour cerner l'importance que revêt la thématique environnementale pour les partenaires sociaux du niveau sectoriel, nous avons examiné les données chiffrées relatives aux CCT sectorielles convenues sur la période couverte par les trois dernières négociations bisannuelles (soit de 2013 à 2018⁸¹). Postulant que plus une problématique apparaît plus sa saillance est grande, nous avons comparé le nombre de fois que les thématiques suivantes sont abordées aux CCT en question : conditions de rémunération, fin de carrière anticipée, innovation, éco-chèques, indemnité « vélo », initiatives en matière de formation et responsabilité sociétale des entreprises. Cette comparaison permettra de mettre en perspective les thèmes traditionnels de la concertation sectorielle (conditions de salaire et régime de chômage avec complément d'entreprise/prépension) avec les cinq thèmes que nous avons identifiés au point précédent comme liés à la thématique écologique⁸².

Les indicateurs « Inforco » employés pour procéder à cette comparaison sont les suivants :

- Thématique des conditions de rémunération : classes 4 « Rémunération », 7 « Primes » et 90 « chèques-repas », recouvrant 32 descripteurs dont : salaires minimums, primes pour prestations irrégulières (nuits, week-end), échelles salariales, ancienneté...
- Thématique de la prime de fin d'année : classe 50 « Prime fin d'année », recouvrant le descripteur unique « Prime de fin d'année »
- Thématique de la fin de carrière anticipée : classe 93 « Départ anticipé de la carrière », recouvrant 12 descripteurs relatifs à l'ensemble des régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, anciennement dénommés « prépension »)
- Thématique de l'innovation : descripteur 317 « Innovation » (pas de classe dédiée)

⁸⁰ Cf. liste complète des classes et descripteurs en annexe 1

⁸¹ Données arrêtées au 31/10/2018, date à laquelle nous avons cessé nos recherches.

⁸² « Les Conventions collectives de travail sectorielles « vertes » : cinq thématiques d'intérêt », pp.51-52

- Thématique des « éco-chèques » : classe 88 « Eco-chèques », recouvrant le seul descripteur « Eco-chèques »
- Thématique de l'indemnité « vélo » : classe 84 « Frais de déplacement en vélo », recouvrant le seul descripteur « Indemnité vélo »
- Thématique de la formation : classes 10 « Formation syndicale » et 15 « Formation », recouvrant un total de 13 descripteurs, dont la formation permanente, la formation des jeunes, les modalités de la formation syndicale...
- Thématique « Responsabilité sociale des entreprises » : ni classe ni descripteur n'existent en référence à ce thème précis.

Les résultats de notre recherche sont présentés ci-après sous forme de tableau.

Tableau 1 – Thèmes de la concertation sectorielle (2013 – 2018) :

Total CCT sectorielles conclues entre 2013 et 2018 : 6.230	Nombre d'apparitions du thème dans une CCT ⁸³	En pourcentage de de CCT conclues*
Rémunération, Chèques repas	1097	17,61%
Primes diverses	560	8,99%
Prime de fin d'année	297	4,77%
Fin de carrière anticipée	1205	19,34%
<i>Total thèmes « traditionnels »</i>	<i>3159</i>	<i>50,71%</i>
Innovation**	38	0,61%
Eco-chèques	154	2,47%
Indemnité « vélo »***	168	2,70%
Formations sect. et syndic.**	826	13,26%
RSE	0	0
<i>Total thèmes « verts »</i>	<i>1186</i>	<i>19,04%</i>
(*) Une CCT peut aborder plusieurs thèmes différents		
(**) Regroupe l'ensemble des types de dispositions conventionnelles existant sur ce thème, sans distinction de contenu (la question environnementale y est présente sans dès lors pouvoir être distinguée)		
(***) Ni classe ni descripteur ne sont prévus pour le covoiturage, impossible à comptabiliser spécifiquement		

IV.3.3. APPROFONDISSEMENT : LES SECTEURS DU PÉTROLE, DE LA CHIMIE ET DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE

Penchons-nous à présent plus particulièrement sur trois secteurs, l'industrie pétrolière, l'industrie chimique et l'industrie alimentaire, et tentons de préciser notre analyse en examinant le contenu des conventions collectives conclues au sein de ceux-ci pour la période 2017 – 2018 (consultées à l'aide du moteur de recherche du site web du SPF Emploi⁸⁴).

⁸³ Les listes de CCT extraites d' « Inforco » et recensées par thème figurent aux tableaux annexés sous 2

⁸⁴ <http://www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708>

L'industrie pétrolière

Aucune CCT n'a été conclue dans l'industrie pétrolière en matière d'éco-chèque, d'innovation et de responsabilité sociale des entreprises pour la période considérée.

L'intervention des employeurs en matière de frais de transport est quant à elle réglée par deux CCT (conclue le 21/12/2017 pour les ouvriers et à la même date pour les employés) prévoyant explicitement une « indemnité vélo ».

Un fonds sectoriel est également en charge, notamment, du financement de la formation et du soutien à des projets nationaux et internationaux dans le pétrole (en exécution de mesures deux CCT, également conclues le 21/12/2017, à la fois pour les ouvriers et les employés).

L'industrie chimique

L'industrie chimique n'a conclu aucune convention collective de travail en matière de responsabilité sociale des entreprises en 2017 - 2018.

L'innovation fait l'objet de deux CCT (cependant signées le 18/02/2015 chez les ouvriers et le 17/02/2015 chez les employés) accordant notamment attention à la capacité du secteur à innover et à prendre en compte dans le dialogue social la question de l'innovation.

La branche dispose par ailleurs de deux fonds sociaux, dont l'un est chargé de financer la formation et l'autre de permettre la création de nouvelles compétences avec une attention particulière pour certains types de travailleurs – tels que les travailleurs âgés et ceux exerçant un métier lourd/pénible. Une partie des moyens est en outre destinée à des projets de solidarité internationale (CCT « ouvriers » du 17/5/2017 et « employés » du 16/5/2017).

Des éco-chèques sont encore prévus pour un sous-secteur spécifique (l'industrie transformatrice de matières plastiques de Flandre occidentale ; CCT du 20/2/2018 pour les employés et du 21/12/2017 pour les ouvriers).

Les dispositions convenues au niveau du secteur de la chimie en matière de frais de transport ne prévoient, enfin, pas de mesure particulière en faveur de l'utilisation du vélo ou d'autres solutions de transport « vertes ».

L'industrie alimentaire

Dans l'industrie alimentaire, aucune convention collective de travail n'a été prise pour la période 2017 – 2018 en matière d'innovation, d'éco-chèque et de responsabilité sociétale des entreprises.

La prise en charge des frais de transport est organisée par deux CCT (du 09/01/2018 pour les ouvriers et du 19/02/2018 pour les employés) prévoyant une « indemnité vélo » et une intervention majorée destinée à encourager le covoiturage.

Un fonds social est enfin chargé du financement de la formation sectorielle et de la promotion d’initiatives en matière de santé/sécurité au travail (CCT du 09/01/2018 pour les ouvriers et CCT du 18/12/2017 pour les employés). À titre indicatif, ledit fonds nous a renseigné qu’en 2017, seuls 0,2% des travailleurs formés se sont vus dispenser une formation consacrée à la thématique de l’environnement/climat (pour 0,1% en 2016 et 0,4% en 2015)⁸⁵.

Nous présentons les résultats de cette analyse au tableau 2 ci-après.

Tableau 2 – Les CCT des industries pétrolière, chimique et alimentaire (2017 – 2018) :

	Industrie pétrolière	Industrie chimique	Industrie alimentaire
Total CCT conclues en 2017 – 2018	15	52	103
CCT contenant un point « vert »	4(*)	5(**)	4
Pourcentage de CCT « vertes »	26,67%	9,62%	3,88%
(*) Les mesures en matière de formation ne font pas l’objet d’une CCT spécifique mais font partie d’une convention générale ayant dans son ensemble trait aux conditions de travail sectorielles			
(**) Ne prend pas en compte les CCT « Innovation », celles-ci ayant été conclues en 2015			

IV.3.4. « CAHIERS DE REVENDICATIONS » SYNDICAUX – PÉTROLE, CHIMIE ET ALIMENTATION

Les accords sectoriels sont, en Belgique, renégociés tous les deux ans entre fédérations d’employeurs et syndicats de travailleurs. La discussion intervient tout d’abord au niveau interprofessionnel, au sein du « Groupe des Dix », où un cadre global – dénommé accord interprofessionnel (ou AIP) – est déterminé. En référence à ce cadre, les commissions et sous-commissions paritaires conviennent ensuite d’accords de branche qui leur sont spécifiques⁸⁶.

Par tradition, les négociations bisannuelles débutent au niveau sectoriel par la présentation d’un « cahier de revendications » syndical. À l’aide de celui-ci, les représentants des travailleurs portent à la connaissance des représentants patronaux l’ensemble des sujets sur lesquels ils souhaitent conclure des avancées pour les deux années à venir. Les CCT constituant la formalisation d’accords ayant pu intervenir entre représentants des employeurs et des travailleurs, leur conclusion ne dépend dès lors pas de la seule volonté des organisations de travailleurs. Les « cahiers de revendications » établissent quant à eux les demandes – et donc les préoccupations – des organisations syndicales elles-mêmes.

C’est pourquoi nous compléterons notre approche par l’analyse de ces cahiers⁸⁷, en nous centrant plus particulièrement sur la période 2013 – 2018 (pour laquelle nous disposons déjà

⁸⁵ cf. courriel du Fonds social ALIMENTO en annexe 5

⁸⁶ Cf. supra, « Le “Modèle belge” de concertation sociale », pp.31-33

⁸⁷ Des copies de ces documents figurent en annexe 3

d'une image définie par les données chiffrées extraites de la base de données du SPF Emploi) et sur les mêmes secteurs du pétrole, de la chimie et de l'alimentation.

L'industrie pétrolière

Cahier de revendications 2017-2018

Les revendications portées par l'ensemble des syndicats en vue des négociations sectorielles 2017 – 2018 tournaient autour 31 points regroupés sous 6 thèmes différents. Sur l'ensemble de ces demandes, les points suivants peuvent être reliés à la thématique environnementale/climatique :

- Augmentation de l'indemnité « vélo »
- Concrétisation des défis sociétaux fixés par l'AIP (étude de l'impact de la digitalisation et de l'économie collaborative sur la durabilité de l'économie ; problématique de la mobilité durable)
- Droit à 6 jours de formation par an.

Cahier de revendications 2015-2016

Dans l'optique des négociations bisannuelles 2015 – 2016, les trois syndicats de travailleurs du secteur pétrolier avaient introduit un cahier de revendications comportant 7 thématiques, recouvrant elles-mêmes un total de 29 points. Sur le total des points revendiqués par les représentants des travailleurs, les suivants concernent la question écologique :

- Déplacement à bicyclette : suppression de la limitation du kilométrage et adaptation automatique du montant de l'indemnité en fonction du plafond fiscal en vigueur
- Soutien à des projets nationaux et internationaux.

Cahier de revendications 2013-2014

En vue des négociations 2013 – 2014, un cahier de revendications comportant rien moins que 13 volets et 44 points avait été introduit par les organisations syndicales. Parmi ceux-ci, le point suivant est en lien avec les préoccupations « vertes » :

- Cotisations patronales de 0,05% pour des projets internationaux.

L'industrie chimique

Cahier de revendications 2017-2018

Les syndicats de la chimie avaient présenté dans le cadre des négociations bisannuelles sectorielles 2017 – 2018 un cahier de revendications comportant 14 thèmes regroupant eux-mêmes 39 points différents. Au nombre de ceux-ci, peuvent être mis en lien avec l'écologie :

- Augmentation de la dotation destinée aux formations syndicales
- Introduction d'une « indemnité vélo » (déplacements domicile – lieu de travail)
- 0,05% de la masse salariale en faveur de projets internationaux

- Droit à 5 jours de formation par an par travailleur.

Cahier de revendications 2015-2016

Aucun cahier de revendications syndical n'a pu être retrouvé dans les archives du SPF Emploi pour le secteur de l'industrie chimique concernant la période des négociations 2015 – 2016.

Cahier de revendications 2013-2014

Pour la période 2013 – 2014, le cahier de revendications élaboré par les trois organisations syndicales de la chimie comptait un nombre de 20 thématiques pour un total de 51 points. Sur l'ensemble de ces mêmes points, les suivants peuvent être reliés à la problématique environnementale/climatique :

- 0,05% de la masse salariale en faveur de programmes de solidarité internationale
- 0,05% de la masse salariale en faveur de programmes de formation collectifs
- Augmentation de la dotation pour la formation syndicale
- Fixation de l'indemnité « vélo » à 0,22EUR par km
- Droit à une formation de qualité pour chaque travailleur.

L'industrie alimentaire

Cahier de revendications 2017-2018

En 2017 – 2018, les syndicats de travailleurs de l'industrie alimentaire avaient introduit dans le cadre des négociations sectorielles bisannuelles des revendications pour un nombre total de 9 thèmes et 39 points différents. Parmi ceux-ci, les points suivants peuvent être mis en lien avec les thèmes « verts » :

- Augmentation du nombre de jours de formation syndicale
- Droit individuel à la formation.

Cahier de revendications 2015-2016

Les négociations sectorielles 2015 – 2016 ont vu les trois syndicats de l'industrie alimentaire déposer un cahier de revendications comportant 11 thématiques et 34 points. Au nombre de ceux-ci, nous relevons en lien avec environnement/climat :

- Augmentation des formations syndicales
- Formation (valorisation des compétences et de la polyvalence).

Cahier de revendications 2013-2014

Dans le cadre des négociations bisannuelles 2013 – 2014, les demandes formulées au cahier de revendications par les organisations de travailleurs s'organisaient autour de 12 thèmes, pour un total de 48 points. Sur l'ensemble de ces mêmes points, les suivants peuvent être reliés à l'écologie :

- Intervention de l'employeur dans les frais de transport en cas de covoiturage

- Élargissement du nombre de jours de formation syndicale
- Augmentation de l'effort sectoriel et droit individuel à la formation qualifiante
- Augmenter la dotation financière des fonds sociaux.

Les données chiffrées sont présentées au tableau 3 ci-après de manière récapitulative.

Tableau 3 – Les « cahiers de revendications » du pétrole, de la chimie et de l'alimentation (2013 – 2018)

Cahiers de revendications sectoriels	Industrie pétrolière	Industrie chimique	Industrie alimentaire
	2017-2018		
Total de points	31	39	39
Dont points « verts »	3	4	2
<i>Pourcentage de points « verts »</i>	<i>9,68%</i>	<i>10,26%</i>	<i>5,13%</i>
	2015-2016		
Total de points	29	Pas de données	34
Dont points « verts »	2	Pas de données	2
<i>Pourcentage de points « verts »</i>	<i>6,90%</i>	<i>Inconnu</i>	<i>5,88%</i>
	2013-2014		
Total de points	44	51	48
Dont points « verts »	1	5	4
<i>Pourcentage de points « verts »</i>	<i>2,27%</i>	<i>9,80%</i>	<i>8,33%</i>

IV.3.5. LA MISE EN ŒUVRE SECTORIELLE DE LA QUESTION ÉCOLOGIQUE PAR LES SYNDICATS : BILAN CHIFFRÉ

Nous venons de parcourir sur la période 2013 – 2018 les conventions collectives de travail conclues au niveau de l'ensemble des secteurs privés de l'économie. Nous avons également examiné les cahiers de revendications syndicaux introduits sur la même période par les trois organisations représentatives des secteurs de l'Industrie chimique, de l'Industrie pétrolière et de l'Industrie alimentaire, lors des négociations bisannuelles.

Nous avons dégagé parmi les thèmes couverts par ces documents cinq sujets que nous qualifions de « verts », c'est à dire susceptibles de jouer le rôle d'indicateurs d'une mise en œuvre concrète de la question environnementale/climatique par les branches d'activités (éco-chèques, innovation, indemnité « vélo », responsabilité sociale des entreprises et formation sectorielle). Une analyse quantitative nous a permis de constater que sur les conventions collectives sectorielles ainsi considérées, 19,04% maximum d'entre elles ont traité (au moins) un sujet « vert ». Ce pourcentage se ventile lui-même comme suit :

- Éco-chèques : 2,47%
- Innovation : 0,61%
- Responsabilité sociale des entreprises : 0%
- Indemnité « vélo » : 2,70%
- Formation/Fonds sociaux : 13,26%.

Trois précisions importantes sont cependant à ajouter :

- Certains types de dispositions « vertes » en matière de frais de transport n'ont pas pu être prises en compte dans notre chiffrage car elles ne font pas l'objet de descripteurs spécifiques dans les bases de données du SPF Emploi (par exemple : covoiturage ou remboursement plus favorable en cas d'usage des transports en commun) ;
- Les descripteurs du SPF ne distinguent pas non plus entre les diverses initiatives prises par les secteurs en matière de fonds sociaux et de formation. Ces dernières sont dès lors incluses dans leur ensemble dans le résultat relatif à ce volet. Nous garderons cependant à l'esprit les deux éléments suivants. D'une part, à titre indicatif, sur la période 2015 – 2017, 0,23% seulement des travailleurs passés par le fonds sectoriel de l'Industrie alimentaire ont reçu une formation sur la thématique écologique. D'autre part, l'ensemble de la formation syndicale n'est bien sûr pas consacrée aux questions « vertes » ;
- Un examen plus poussé⁸⁸ des CCT conclues spécifiquement au sein des secteurs chimique, pétrolier et alimentaire en 2017 – 2018 met quant à lui en lumière un ratio de 13,39% d'accords collectifs ayant un lien avec la thématique écologique. Ceux-ci se ventilent de la manière suivante :
 - Pétrole : 4 CCT sur 15 contiennent au moins une disposition « verte »
 - Chimie : 5 CCT sur 52 contiennent au moins une disposition « verte » (deux CCT en matière d'innovation ayant en outre été conclues en 2015)
 - Alimentation : 4 CCT sur 103 contiennent au moins une disposition « verte ».

Sur la même période 2013 – 2018, nous avons par ailleurs recensé un total de 50,71% de conventions collectives sectorielles ayant trait à (au moins) un thème relatif aux conditions de rémunération ou de fin de carrière anticipée. Les cahiers de revendications déposés par les organisations de travailleurs dans les trois secteurs précités, également de 2013 à 2018, révèlent quant à eux un ratio de 7,59% de demandes syndicales « vertes ». Celles-ci se répartissent comme suit :

- Pétrole : 6,28% de points constituent une revendication en lien avec l'écologie

⁸⁸ C'est à dire non sur base des seuls descripteurs prévus par le SPF Emploi mais bien sur base de la lecture du contenu des conventions

- Chimie : 10,03% de points « verts » revendiqués
- Alimentation : 6,45% de revendications « vertes ».

Sur base de l'ensemble des éléments qui précèdent, nous retiendrons que la concertation sectorielle a produit de 2013 à 2018 en Belgique 50,71% de CCT traitant de conditions de salaire et de fin de carrière anticipée, contre 19,04% de CCT traitant de sujets potentiellement liés à la question climatique/environnementale. Nous utilisons l'adverbe « potentiellement » à dessein car plus de $\frac{2}{3}$ de ces dernières CCT couvrent les initiatives de formation. Or nous avons vu pour l'industrie alimentaire que seule une très faible partie de la formation professionnelle prise en charge par le fond sectoriel a, dans les faits, été dispensée sur des thématiques écologiques (0,23% sur 2015 à 2017) et sans négliger, par ailleurs, que la formation syndicale n'est pas limitée à de telles questions. Nous ne perdrons pas non plus de vue que certaines actions spécifiques – telles que des initiatives en matière de covoiturage ou de financement de projets « verts » par les fonds sociaux – n'ont pu être détectées que grâce à la lecture *in extenso* des CCT 2017 – 2018. Ces actions ne sont pas incluses dans nos tableaux, faute de recensement (absence de descripteur) dans la base de données du SPF Emploi compilant pour l'ensemble des commissions paritaires les données chiffrées auxquelles nous avons eu recours. Nous retiendrons enfin que le ratio de thèmes « verts » avancés par les syndicats tombe à 7,59%, lorsqu'on se focalise sur les cahiers de revendications introduits dans les secteurs de la chimie, du pétrole et de l'industrie alimentaire pour la même période 2013 – 2018.

IV.4. ENTRETIENS

IV.4.1. ÉLÉMENTS DE CADRAGE

Afin d'approfondir notre étude du positionnement et de l'action du mouvement syndical belge en matière écologique, nous avons procédé à l'interview de six représentants syndicaux dans la période du 29 octobre 2018 au 30 novembre 2018. Pour éviter tout risque de mettre en difficulté l'un ou l'autre de nos interlocuteurs, nous avons fait choix d'« anonymiser » de manière stricte (c'est à dire sans faire référence ni aux identités des individus ni aux noms des organisations) les témoignages enregistrés.

Les interviews ont été réalisées à l'aide d'une liste de seize questions ouvertes, elles-mêmes basées sur un guide d'entretien⁸⁹ élaboré en vue de couvrir de manière systématique les thèmes importants en lien avec notre recherche (dont la vision socio-économique des

⁸⁹ Guide d'entretien en annexe 4 ; Interviews annexées sous 5.

organisations syndicales, l'insertion dans celle-ci de la question « verte », les discours et luttes syndicales en matière écologique, l'articulation entre niveaux de l'action syndicale et l'illustration de réalisations concrètes en matière environnementale/climatique).

Parmi les six représentants syndicaux rencontrés, quatre sont francophones et deux néerlandophones (ces derniers ayant cependant, pour l'occasion, spontanément fait l'effort de s'exprimer en français). Tous sont au minimum diplômés de l'enseignement supérieur de « type court ». Trois sont des responsables interprofessionnels de leurs organisations respectives, détenteurs d'un mandat au CFDD ou actifs au sein de la plateforme RISE (deux d'entre eux ayant souhaité que l'entretien se déroule en présence d'un collaborateur, parfois intervenu pour préciser ou compléter leur propos). Les trois autres siègent en tant que porte-parole de leur organisation dans diverses commissions paritaires du secteur privé. Ces deux « groupes » ont en outre été composés en telle manière que les trois couleurs syndicales y soient représentées. Avec pour objectif de mettre en perspective les approches syndicales globale et sectorielle tout en donnant à l'exercice un minimum de représentativité.

Chacun des interviewés déclare disposer d'un passé professionnel solide au sein de son organisation (quinze années minimum) et affirme – de manière directe ou plus allusive – partager à titre personnel les valeurs portées par celles-ci. Et si le choix d'œuvrer au sein d'une organisation syndicale ne relève pas pour l'ensemble de nos intervenants d'une vocation ou d'un projet bien arrêté, tous apparaissent néanmoins – très clairement et pour des raisons qui leur appartiennent – comme réellement sensibles à la question sociale. Nous relèverons encore que les trois responsables sectoriels rencontrés disposent tous d'une expérience professionnelle dans au moins l'une des branches d'activité auxquelles nous nous intéressons plus particulièrement (pour rappel le pétrole, la chimie et l'alimentation).

De façon générale, nos interlocuteurs du niveau interprofessionnel avancent ainsi porter une grande attention à la problématique « verte », largement intégrée à leur « vision syndicale ». Ainsi, l'un d'eux déclare-t-il :

On essaye de le voir un peu comme une thématique transversale où tout le monde doit avoir, de la même manière que pour d'autres questions, un réflexe de dire "est-ce que ce qu'on fait, ce qu'on développe est réalisé par rapport à une vision durable de manière générale". [Responsable interprofessionnel 3]

En contraste, la question écologique n'apparaît pas « vivre » de la même manière dans les branches d'activité, même si son importance est reconnue par tous les responsables sectoriels à titre personnel. L'illustrent notamment ces propos tenus par l'un d'entre eux :

Nous recevons de la part de nos organisations interprofessionnelles des appels à participer à des actions, des manifestations ou à relayer des messages. Nous ne sommes pas à la manœuvre. Et je ne vais pas vous mentir, je ne ressens pas non plus une grande motivation. C'est, comme le disent nos collègues néerlandophones, "entre la soupe et les patates alors que l'on fait quand même quelque chose". Mais il n'y a pas cette imprégnation chez nous. [Responsable sectoriel 2]

Il reste à indiquer que les trois responsables sectoriels interviewés sont pour moi des relations professionnelles, avec lesquelles il m'arrive de travailler de manière plus ou moins fréquente dans le cadre de ma fonction de conciliateur social au SPF Emploi. Cette fonction était également bien connue des trois représentants interprofessionnels rencontrés par ailleurs. Il n'est pas à exclure que cet élément particulier ait, d'une manière ou d'une autre, pu avoir une influence sur le déroulement des entretiens.

Notre schéma de travail ainsi tracé, nous nous attacherons à présenter par thème les propos saillants recueillis. Nous terminerons en proposant une synthèse destinée à brosser de ceux-ci un tableau d'ensemble.

IV.4.2. MODÈLE DE SOCIÉTÉ / CADRE SOCIO-ÉCONOMIQUE PRÔNÉS PAR LES ORGANISATIONS BELGES REPRÉSENTATIVES DE TRAVAILLEURS

Tous les représentants syndicaux rencontrés partagent l'idée que notre société actuelle est bâtie sur un modèle économique dont le principe central est le libre-marché, ce dernier étant générateur d'inégalités sociales à corriger. Dans ce cadre, la place occupée par l'emploi et les travailleurs eux-mêmes est décrite comme centrale.

En tant qu'organisation, et je pense que plus aucune organisation syndicale belge ne le conteste, on accepte l'économie de marché. [Responsable interprofessionnel 3]

Notre modèle économique a des atouts mais il faut aussi le rectifier de manière sociale. [Représentant sectoriel 2]

Pour nous, c'est très important de faire une croissance pour l'emploi. [Responsable sectoriel 3]

La richesse doit être répartie en tenant compte de l'importance des travailleurs (...) Il ne s'agit pas de décider pour les travailleurs mais avec eux. [Responsable sectoriel 2]

IV.4.3. MISSION / PLACE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les témoignages recueillis montrent, dans l'ensemble, des syndicats belges poursuivant l'objectif d'une plus grande justice sociale. Cela par la concertation, en tant qu'organisations qui agrègent et défendent les intérêts des « forces de travail » et sont incarnées par des représentants qui construisent, structurent et portent ceux-ci. La valeur « solidarité » et le rôle joué par les cadres syndicaux sont présentés comme essentiels à cet effet.

On représente et défend les intérêts collectifs des travailleurs et allocataires sociaux. [Responsable interprofessionnel 3]

On recherche un monde meilleur, plus égalitaire. Cela passe par une plus grande solidarité, intra-générationnelle mais aussi pour les générations futures » [Responsable sectoriel 2]

La concertation sociale et les organisations de la société civile, les corps intermédiaires ont un rôle important à jouer (...) C'est bien le but de notre action, faire changer les choses. [Responsable sectoriel 1]

En tant que porte-parole, quand nous prenons des positions, c'est le fruit d'un mandat. Mais nous avons quand même un pouvoir d'initiative qui est énorme. [Responsable sectoriel 2]

IV.4.4. VISION SYNDICALE DE LA QUESTION ÉCOLOGIQUE

Les responsables syndicaux interviewés s'entendent pour reconnaître que la thématique écologique est aujourd'hui fondamentale. Cela vu le contexte de changement climatique et d'épuisement des ressources. Cela encore en termes de qualité de vie en général (pour l'ensemble de la population) et de qualité de l'emploi en particulier (à travers des préoccupations telles que la santé/sécurité au travail et les transformations de l'économie).

De manière unanime, la question climatique/environnementale n'est plus perçue comme nécessairement antagonique à celle de l'emploi. Ces deux préoccupations sont au contraire présentées comme pouvant être rencontrées progressivement à travers le « développement durable » et une « transition juste ». Fruit d'une prise de conscience des dirigeants, d'une réflexion collective au sein des organisations ainsi que d'une volonté de faire évoluer le discours syndical, la question « verte » est désormais partie intégrante de la mission syndicale et considérée en tant qu'opportunité à saisir en termes de création d'emplois décents.

De manière illustrative, je vais répéter ce que la Secrétaire de la CSI dit un peu comme mantra sur l'importance d'intégrer la question environnementale, climatique et énergétique dans nos politiques sociales. "There is no job on a dead planet" (trad. libre : Il n'y a pas d'emploi sur une planète morte). [Responsable interprofessionnel 3]

Honnêtement, l'environnement occupait (dans notre organisation) une place très maigre par le passé. Aujourd'hui, cette question est de plus en plus présente. Deux éléments. Elle s'impose à nous, en premier lieu vu les défis climatiques et la sensibilisation médiatique sur les causes. En deuxième lieu, par la prise de conscience d'une partie des dirigeants syndicaux de l'importance et de l'opportunité du défi climatique. Concrètement, je sors d'un congrès statutaire. Une partie entière de nos résolutions portait sur les défis climatiques et le positionnement syndical par rapport à ceux-ci. Il y a une dizaine d'années, cela n'était pas le cas (...) L'économie doit donc respecter l'environnement et ainsi les citoyens et travailleurs que nous sommes. On doit alors parler

d'économie durable (...) Donc le positionnement général que nous prenons est la défense de l'environnement pour aller vers une économie durable, créatrice d'emploi nouveaux et de qualité. [Responsable sectoriel 2]

Notre approche est surtout que la transition qui doit être faite dans l'économie et dans la société soit juste. Ca veut dire accompagner les travailleurs touchés par des restructurations (...) Et il faut aussi réfléchir à un modèle économique plus durable (...) il faut essayer de trouver une vision à long terme sans aller à la confrontation entre emploi et environnement. [Responsable sectoriel 1]

Il y a parfois des tensions (...) mais cela peut aussi créer des opportunités nouvelles dans l'emploi. Par exemple, pour le moment on a les centrales nucléaires, le pétrole et les combustibles fossiles. Mais on a développé les technologies solaires et l'éolien et cela a créé un nouveau boost dans la construction. Cela a créé de l'emploi aussi. [Responsable sectoriel 3]

Avant c'était emploi ou environnement. Et maintenant on est sur un axe où on ose mettre du "et", c'est à dire emploi de qualité et environnement. [Collaborateur responsable interprofessionnel 1]

IV.4.5. VARIABLES STRATÉGIQUES RELATIVES À LA QUESTION « VERTE » AU SEIN DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les stratégies utilisées par les organisations belges représentatives de travailleurs se voient déterminées et caractérisées par diverses variables. Nous classerons celles-ci sur base de la typologie proposée par Hassenteufel (2011), présentée dans notre cadre théorique⁹⁰.

Facteurs stratégiques :

Ces facteurs interagissent entre eux et pèsent sur les stratégies mises en œuvre par les organisations syndicales pour atteindre leurs objectifs. Ils sont au nombre de trois :

Ressources disponibles :

L'impact des moyens dont disposent les syndicats en vue de mener à bien leur mission est notamment mis en évidence à travers les propos suivants :

En termes de ressources positionnelles (accès à la fabrication de l'action publique) :

Je représente mon organisation dans diverses instances. J'ai je pense huit mandats dans des conseils consultatifs officiels tels que le CCE, le CFDD (...) J'ai aussi un mandat au CNT [Responsable interprofessionnel 2]

En termes de ressources de savoirs (expertise mobilisable) :

On a reproduit l'organisation institutionnelle belge (...) c'est à dire trois consultantes qu'on a mis en place et qui ont la vision régionale. Elles ont leur expertise. [Responsable interprofessionnel 3]

⁹⁰ Cf. supra pp.24-25

En termes de ressources temporelles (exploitation du facteur « temps ») :

Pour l'instant, on fait un peu la politique du gros dos, y compris au niveau des divers conseils consultatifs (...) il faut attendre les élections de mai et il faut se battre. [Responsable interprofessionnel 2]

En termes de ressources matérielles (moyens disponibles) :

Le Ministre Di Antonio (...) subventionne notre convention (RISE). [Responsable interprofessionnel 1]

Systèmes de représentation :

Les normes et principes, schémas d'analyse et arguments reliant vision et action des organisations de travailleurs ressortent des déclarations reprises ci-après. Celles-ci mettent en lumière une vision où économie, emploi et écologie se rencontrent à travers un « développement durable » et une « transition juste ». Cela dans un cadre de concertation sociale et avec un objectif de justice sociale. Ressortent également le caractère déterminant d'une prise de conscience des délégués de l'importance de la problématique « verte » et le rôle ici joué par la formation. La nécessité d'une régulation étatique de la question écologique n'en apparaît enfin pas moins tout aussi clairement.

L'environnement est le cadre dans lequel on évolue. La planète a des limites et il faut en tenir compte, respecter ce cadre. La finalité est le social, donc arriver à une plus grande justice sociale (...) Et l'économique est l'un des outils pour permettre d'arriver à cette finalité (...) [Responsable interprofessionnel 2]

On est en train de préparer un congrès, qui aura lieu en 2019 (...) Et donc il y a deux sections dans le congrès (...) une sur le développement durable et une sur la transition écologique. [Responsable interprofessionnel 1]

On a une vision d'une autre société, plus égalitaire et qui redistribue mieux les richesses. [Responsable interprofessionnel 3]

Tant que la concertation fonctionne, nous lui donnons encore la priorité [Responsable sectoriel 1]

La formation et la prise de conscience sont essentielles (en matière d'écologie). [Responsable interprofessionnel 3]

Dans ces questions touchant spécifiquement à l'intérêt général, et la planète et l'environnement en font partie, il faut un cadre réglementaire et une autorité publique. [Responsable interprofessionnel 2]

Intérêts :

Les entretiens réalisés permettent de mesurer les intérêts fondamentaux en jeu pour les syndicats et leurs représentants. Se révèlent ici plus particulièrement les valeurs portées par ceux-ci, à savoir emploi, solidarité, justice sociale, concertation et écologie.

Notre organisation, c'est deux slogans. Plus de justice sociale et plus de solidarité (...) On recherche un monde meilleur plus égalitaire. [Responsable interprofessionnel 2]

Il n'y a pas que le monde politique qui doit décider, le citoyen doit pouvoir se faire entendre notamment par la voix des syndicats. Surtout dans des domaines comme la sécurité sociale et les conditions de travail, notre *core business*. [Responsable sectoriel 1]

C'est clair qu'il faut passer à une autre société, à une société bas carbone. [Responsable interprofessionnel 1]

La présence d'enjeux sous-jacents, cependant non explicités, peut également être pointée :

Dans la chimie (...) il y a un rapport annuel sur le sujet de la durabilité. Mais malheureusement parfois pour des problèmes qui y sont étrangers, les syndicats ont refusé d'y participer. Je trouve ça personnellement regrettable car ça ne devrait pas arriver. [Responsable sectoriel 3]

Éléments de contexte :

Le contexte, en tant qu'élément extérieur non maîtrisé (mais non entièrement indépendant des acteurs), pèse sur l'action des organisations syndicales et de leurs représentants. Les propos que nous rapportons ci-après mettent en particulier en avant l'influence des variables suivantes :

Contexte international et économique

(...) le modèle de société capitaliste dans lequel on évolue au niveau mondial fait que l'économie est une finalité en soi, avant la justice sociale (...) [Responsable interprofessionnel 2]

Contextes étatique et politique

Aujourd'hui, depuis ce gouvernement, on est plus sur la défensive par rapport à des attaques menées depuis quatre ans (...) [Responsable interprofessionnel 3]

L'environnement est quand même une matière régionalisée. Au niveau des trois régions, il y a eu mise en place de législations, que ce soit par rapport au sol, à l'air, à l'eau... Finalement, c'est apparu dans la pratique des mandats aussi. Les délégués sont venus avec des questions sur le permis environnement. [Responsable interprofessionnel 1]

(...) les syndicats n'ont pas toutes les clefs en main (...) C'est un peu comme le thème de la mobilité où joue aussi l'importance des investissements publics. [Responsable sectoriel 1]

A Anvers, à Bruxelles, on veut éliminer le plus possible le diesel (...) naturellement, il faut modifier toute la politique des entreprises (...) vu les décisions prises au niveau politique, il va falloir faire quelque chose. [Responsable sectoriel 3]

Contexte scientifique/technique

Il y a d'autres éléments comme (...) la numérisation et la digitalisation. On voit arriver cette 4ème révolution industrielle et l'impact qu'elle va avoir sur les entreprises, sur le travail des gens. [Responsable interprofessionnel 3]

Il y a aussi les sujets qu'on voit maintenant comme le plastique dans la mer, les emballages. Beaucoup de gens en ont pris conscience à l'aide d'internet. [Responsable sectoriel 3]

Modes d'action :

Au nombre des modes d'action déployés par les trois syndicats belges représentatifs, nous recensons la négociation, le lobbying (aux niveaux belge et européen), l'utilisation des médias (conférences de presse, communication via site web et médias sociaux), les prises de position publiques (colloque), la manifestation et la grève.

(...) on parle de négociations (...) dans des instances institutionnelles (...) il y a l'action (...) de conscientisation des travailleurs (...) et la mobilisation plus générale du monde du travail entre autre par la manifestation du 2 décembre (2018 – Claim the climate) qui arrive (...) il y a aussi le lobbying (...) au niveau belge, évidemment, il y a un travail qui est fait et qui est propre au jeu politique. Là on continue à avoir des messages. On peut faire appel aux médias, donner des conférences de presse. [Responsable interprofessionnel 2]

Notre site web, lui aussi, donne notre point de vue. [Responsable sectoriel 1]

En 2016, les trois syndicats ont réalisé un travail d'enquête (sur le rôle des syndicats dans la concertation sociale en matière d'environnement et de mobilité) auprès des entreprises wallonnes (...) Et en novembre 2017, il y a eu un colloque où on a invité le Ministre, l'Union wallonne des Entreprises (...) le Conseil économique et social (...) la CES (...) On a rendu compte du résultat de cette enquête (...) On vient aussi de créer une page *facebook*, qu'il faut alimenter, pour les délégués intéressés par les questions d'environnement et de mobilité (...) Il vient d'y avoir (la grève) du 27 novembre (2018) pour le climat. [Responsable interprofessionnel 1]

Au niveau européen, on prend aussi des contacts directs avec des responsables politiques que l'on peut rencontrer de manière informelle afin d'attirer l'attention sur certains points. Mais c'est plutôt en front commun, avec les autres organisations syndicales. [Responsable interprofessionnel 3]

IV.4.6. STRATÉGIES DES SYNDICATS BELGES RELATIVES À LA QUESTION « VERTE »

Pour présenter les stratégies employées par les trois « grands » syndicats belges de travailleurs en lien avec la problématique écologique, nous recourons aux typologies proposées par Nizzoli (2017), et Felli & Ramuz (2015) que nous avons exposées dans notre chapitre relatif au cadre théorique⁹¹. Les différents entretiens permettent ainsi de mettre en lumière :

L'*advocacy*, en d'autres termes relayer la voix des travailleurs en vue de défendre leurs intérêts sur les thèmes « verts », à divers niveaux et de différentes manières :

On apporte (au CFDD) notre expertise en mettant l'accent sur l'aspect social des questions traitées (...). [Collaboratrice responsable interprofessionnel 3]

⁹¹ Cf. supra p.23

Je représente mon organisation (...) dans divers conseils consultatifs officiels (...) J'ai aussi des mandats dans des plateformes comme la coalition climat et justice climatique qui rassemblent les stakeholders de la société civile pour porter ensemble des messages en matière climatique. [Responsable interprofessionnel 2]

Les **pressions exercées sur l'État pour plus de régulation** dans le domaine écologique :

Parfois, on arrive avec une idée (...) on avait demandé en tant que syndicat le maintien d'un régulateur fort concernant le prix de l'énergie. [Collaboratrice responsable interprofessionnel 3]

Les **alliances avec des organisations environnementales** (au sein de structures dédiées ou de manière circonstancielle en-dehors de celles-ci) :

On trouve toujours un compromis (...) par rapport aux associations environnementales qui siègent au CFDD, on se connaît, il y a des liens, des contacts (...) On est notamment tous membres de la « Coalition Climat » (...) On arrive à se comprendre et on a l'habitude de coopérer. [Collaboratrice responsable interprofessionnel 3]

Une **forme particulière d'organizing**, soit en l'espèce agir sur les délégués d'entreprise pour qu'ils intègrent à leur vision les problématiques « vertes » et les soutenir dans l'adaptation en ce sens de leur travail syndical :

Notre rôle est que les militants, qui pensent souvent d'abord à leur emploi, soient sensibilisés à d'autres manières de voir (...) Le changement pour nous ne pourra se produire que par la base, si elle est convaincue sur ces questions (en matière de climat et d'environnement). [Responsable sectoriel 3]

Dans le volet sensibilisation, il y a l'organisation de sessions et de journées de formation surtout au niveau des délégués et des délégués dits chevronnés, c'est à dire qui ont au moins suivi une formation ou qui ont au moins déjà exercé un mandat. Il y a également (...) la rédaction d'outils tels que des FAQ, des fiches (...) Il y a après le volet accompagnement et expertise. C'est pouvoir répondre aux demandes des permanents, des délégués, lors de projets ou de questions qui touchent l'environnement dans leur entreprise. [Responsable interprofessionnel 1]

La **mise sur pied de structures spécifiques** :

Nous avons au niveau interne, au niveau interrégional, des collègues qui travaillent sur l'environnement. Ils organisent à la fois des formations et des projets spécifiques qui peuvent voir le jour dans les secteurs et dans les entreprises. [Responsable sectoriel 2]

(Le réseau intersyndical) RISE (...) fait un boulot très intéressant. C'est de la formation (...) (des) délégués syndicaux de terrain, qui viennent d'entreprises. [Responsable interprofessionnel 2]

IV.4.7. « CAPACITÉ D'ACTION » DES SYNDICATS BELGES ET ÉCOLOGIE

Nous avons vu dans notre cadre théorique que la « capacité d'action », en d'autres termes les ressources internes disponibles et l'aptitude à les employer, peut être appréhendée comme

élément central de transformation de la mission syndicale (Levesque & Murray : 2003, 2010)⁹². Dans le cas des trois « grands » syndicats belges de travailleurs, les entretiens menés montrent que celle-ci s'articule avec une stratégie particulière d'*organizing*. Cela en ce que lesdits syndicats consacrent une série de moyens humains et matériels à la formation afin de renouveler la vision et, partant, l'action de leurs délégués d'entreprise – qu'ils soutiennent au demeurant de manière spécifique – en intégrant à celles-ci la dimension écologique.

Les plateformes régionales « RISE », « BRISE » et « *Arbeid & Milieu* » jouent en l'espèce un rôle central, démontrant la capacité des trois « grands » syndicats belges à coopérer et partager des ressources de manière structurelle en vue d'atteindre un objectif commun. Fortement axée sur les délégués d'entreprises, cette « capacité d'action » met en évidence l'importance donnée par les organisations en question au « niveau local ». Ainsi :

Je sais qu'ils (les réseaux RISE, BRISE et *Arbeid & Milieu*) proposent notamment des formations comme « train the trainer » et fournissent du matériel. [Responsable sectoriel 1]

Ce sont plus des individus qui prennent le sujet de l'environnement en main et le font avancer. Ils sont concernés et sensibilisés à la question, alors ils agissent. [Responsable sectoriel 3]

Il y a les interrégionales qui ont pour mission de porter ce message (le lien entre question socio-économique et écologie) au sein même des entreprises par trois outils : RISE, BRISE et *Arbeid & Milieu*. Ces outils sont très intéressants car ils réunissent les trois syndicats et ont une valeur pédagogique pour faire passer les messages de l'organisation et écouter les messages des travailleurs. [Responsable interprofessionnel 2]

IV.4.8. TRADUCTION CONCRÈTE DE LA THÉMATIQUE ÉCOLOGIQUE PAR LES TROIS SYNDICATS BELGES REPRÉSENTATIFS DE TRAVAILLEURS

Approche sectorielle d'ensemble

Comme vu plus haut⁹³, les représentants syndicaux sectoriels rencontrés sont de manière claire conscientisés aux enjeux « verts ». Ils s'accordent sur le fait que ceux-ci font désormais partie intégrante des préoccupations syndicales. Ils partagent dans ce cadre des valeurs telles que celles portées par les concepts de « développement durable » et de « transition juste », permettant d'intégrer progressivement emploi et écologie. Certains propos tenus par l'un des représentants sectoriels montrent cependant les difficultés de la concrétisation de ces questions au niveau des branches d'activités :

Dans le rôle que nous jouons (au niveau sectoriel), je vois qu'on prend peu de mesures ou d'actions en matière (d'environnement/climat). Je vois plusieurs raisons. D'abord, nous sommes

⁹² Cf. supra « Les syndicats et leur action en tant que groupes d'intérêts », pp.21-25

⁹³ Cf. supra « Vision syndicale de la question écologique », p.64

une organisation dont les moyens ne sont pas illimités. Nous devons faire des choix. Nous devons chercher des thèmes sur lesquels nous pouvons peser le plus. Et à court-terme, et on peut peut-être le critiquer, l'environnement ne joue pas un rôle central. Ensuite je constate que (...) c'est très difficile pour les travailleurs ou nos représentants dans les entreprises (...) Nous essayons de jouer notre rôle sur les conditions de travail, les salaires, la faisabilité, le bien-être et la sécurité au travail. Et même là c'est déjà difficile (...) car on est aussi sous pression du patron (...) On n'a pas vraiment les leviers pour faire changer les choses, levier dans le sens possibilité juridique (...) Par exemple, chez un constructeur de voitures, ce ne sont pas les délégués qui peuvent décider de ne plus produire que des voitures électriques (...) les négociations deviennent de plus en plus complexes déjà pour les salaires (...) il y a une batterie d'avocats, de secrétariats sociaux (...) La marge pour nos représentants se réduit donc pour leur permettre de prendre en charge d'autres thématiques. [Responsable sectoriel 1]

Les instruments spécifiques CCT et RSE

Les interviews réalisées montrent que les conventions collectives de travail et la responsabilité sociale des entreprises sont des outils connus de tous les représentants syndicaux rencontrés. Cependant il appert, de manière indirecte mais évidente, que convention collective de travail et responsabilité sociale des entreprises n'ont jusqu'ici guère été considérées comme pertinentes par ceux-ci pour concrétiser les thématiques « vertes » au niveau des branches d'activité.

Ce constat résulte tout d'abord du fait que seul l'un des représentants en question évoque une CCT sectorielle en guise de réalisation dans le domaine écologique (en l'espèce conclue en matière d'indemnité « vélo », en vue d'encourager l'usage de ce moyen de transport par rapport à la voiture). Il résulte en outre également des déclarations suivantes :

L'innovation est un exemple qui nous fait constater les limites de l'action syndicale pour peser sur l'agenda et faire changer les choses. [Responsable sectoriel 1]

(...) il y a parfois des secteurs comme la chimie où beaucoup de questions se règlent plus en entreprise que dans la branche d'activités. [Responsable sectoriel 3]

Sur les sujets énergétiques ou environnementaux il n'y a pas beaucoup (de CCT) (...) les éco-chèques sont plus perçus comme un salaire supplémentaire sur le terrain. Le thème de l'innovation n'a pas non plus donné grand-chose. La RSE c'est plus un processus volontaire. J'ai personnellement des limites avec ça (...) sur ces questions là, qui touchent une sphère qui concerne tout le monde, l'autorité publique doit fixer les règles. [Responsable interprofessionnel 2]

Les CCT sur l'environnement, il n'y en a pas beaucoup (...) Il y a des CCT d'entreprise, par exemple un accord de mobilité lors d'un déménagement. C'est des accords d'entreprise mais au sectoriel, il n'y en a pas. [Responsable interprofessionnel 1]

En ce qui concerne par ailleurs les demandes portées par les organisations syndicales et formalisées dans leurs « cahiers de revendications » à l'entame des négociations bisannuelles, l'un des représentants sectoriels explique :

Dans nos cahiers de revendications, il n'y a pas beaucoup de points en lien avec la question de l'environnement car on ne voit pas les accords bisannuels comme le moyen de discuter de ce genre de chose. [Responsable sectoriel 1]

Un tel point de vue n'est cependant pas le seul rencontré. En effet, une différence de perception se fait jour dans le chef des deux autres responsables sectoriels interviewés :

Vous évoquez les cahiers de revendications sectoriels, où vous avez observé plus de revendications salariales ou sur l'organisation du travail que sur l'environnement. Je pense que ça va changer. La norme salariale⁹⁴ diminue toujours et on doit penser plus qualitativement que quantitativement. [Responsable sectoriel 3]

La semaine dernière, (...) nos congressistes nous ont chargé d'aboutir à des accords sectoriels et donc des CCT contenant un engagement en matière de transition juste (...) En d'autres termes, la situation évolue car si par le passé c'était moins le cas, nos revendications vont être davantage axées sur le milieu. Dans nos prochains cahiers de revendications, nous demanderons le remboursement à 100% des frais de transport publics. Nous demanderons aussi le développement de transports collectifs et de plans de mobilité douce (...) à la fois au niveau sectoriel et des entreprises. Les éco-chèques, les indemnités vélos pourront aussi être exploités (...) il sera important de mettre en avant, nous dirigeants qui prenons la parole (...) l'importance d'y retrouver une touche verte. [Responsable sectoriel 2]

Nous relèverons encore dans ce cadre les propos suivants, tenus par l'un des responsables interprofessionnels et mettant en relief l'importance à ses yeux du niveau sectoriel :

Pour les CCT (...) je reste convaincu, c'est une conviction profonde, que le niveau sectoriel est le niveau le plus fort pour l'avenir (...) car la loi de 1968 joue (...) Je suis convaincu que la créativité des partenaires sociaux des secteurs va permettre d'arriver pour la transition à trouver des solutions pour mettre en place des règles contraignantes, obligeant les entreprises à prendre certaines directions (...) Le niveau sectoriel permet d'éviter le handicap concurrentiel car on est tous dans la même approche. C'est réinventer le pacte social de 1944. [Responsable interprofessionnel 3]

Exemples de réalisations syndicales « marquantes » en lien avec la question écologique

Penchons-nous à présent sur des exemples de résultats concrets engrangés par les organisations syndicales en matière environnementale/climatique, présentés comme marquants par les responsables interviewés. Sur ce point, nous recensons :

⁹⁴ Dispositif juridique par lequel les pouvoirs publics fixent en Belgique depuis 2011 de manière contraignante la limite dans laquelle les salaires peuvent évoluer.

- D'une manière générale, les actions menées par les organisations en matière de formation et les bénéfices de celles-ci, tels que l'appropriation par les délégués des questions « vertes », leur insertion dans les demandes syndicales et, partant, leur « mise sur table » dans les organes de concertation des entreprises
- D'une manière très concrète (et sans être exhaustif) :

Au niveau « local »

- Une collaboration dans une grande ville de la région wallonne entre syndicats, directions d'écoles, médecine du travail et RISE en matière d'évaluation et d'actions à prendre pour la qualité de l'air
- Un ensemble de mesures importantes prises dans le cadre de la RSE par une grande enseigne du secteur de la distribution en vue de limiter son empreinte écologique (dont le fait de ne laisser aucun camion de livraison circuler « à vide »)
- Des incitants financiers octroyés à des travailleurs d'entreprises de la chimie et du pétrole en application d'un dispositif conventionnel lié à la réalisation d'objectifs écologiques (par exemple utiliser le moins de matière première possible pour produire le plus possible)
- Des CCT conclues au niveau d'entreprises de l'industrie alimentaire mettant en place une politique spécifique relative à l'utilisation du vélo électrique

Au niveau sectoriel

- L'accord sectoriel 2005-2006 pris dans le secteur du pétrole et prévoyant notamment une dotation sectorielle annuelle de 0,05% de la masse salariale brute, à consacrer à des projets internationaux dédiés au développement d'un emploi respectueux de l'environnement (ayant notamment servi à l'installation de panneaux photovoltaïques et de pompes à eau)
- L'existence de formations « vertes » destinées aux travailleurs de la chimie et financées par le fonds social sectoriel
- La position prise en faveur de la sortie du nucléaire par une centrale professionnelle syndicale représentant les travailleurs de ce secteur
- La participation d'une centrale professionnelle syndicale de l'industrie alimentaire à une conférence internationale sur les conséquences de l'exploitation de l'huile de palme

Au niveau interprofessionnel

- La proposition de « budget mobilité », construite en septembre 2018 par les partenaires sociaux du CNT en guise d'alternative au « tout à la voiture de société »
- Un avis émis par les partenaires sociaux du CCE en vue de lutter contre la pollution causée par les plastiques servant d'emballage à certaines publications de presse

Au niveau étranger

- Le « *plan del carbon* » élaboré en 2018 en Espagne – en concertation entre employeurs, syndicats et autorités – en vue d’arrêter l’exploitation d’un nombre important de mines de charbon d’ici 2023, moyennant reconversion des mineurs en capacité de continuer à travailler dans l’activité de réhabilitation des charbonnages qui fermeront.

IV.5. CONCLUSION – SYNDICATS BELGES DE TRAVAILLEURS ET ÉCOLOGIE : UNE RÉALITÉ SECTORIELLE « VERT PÂLE »

En toute cohérence avec le positionnement adopté sur le sujet au niveau global par les trois « grandes » organisations belges de travailleurs⁹⁵, les entretiens que nous avons réalisés révèlent de manière claire l’existence d’une réelle préoccupation écologique chez les responsables syndicaux rencontrés. D’un point de vue syndical, la question « verte » s’est intégrée à une vision socio-économique sortant désormais du cadre strict d’une économie de marché à corriger socialement.

Cette vision a ainsi évolué pour s’élargir aux thématiques climatiques/environnementales, conduisant les représentants que nous avons interviewés à redéfinir leur rôle, à travers celui de leur organisation, en y incluant la défense d’un nouvel intérêt. Celui d’un travail à la fois décent et durable qui (ré)concilie, à travers le « développement durable » et la « transition juste », leur mission historique de défense de l’emploi et de poursuite de justice sociale avec les contraintes liées au milieu.

Il ressort des propos recueillis que dans un contexte difficile, entre autre au niveau économique et politique (globalisation et gouvernement fédéral de centre-droite), les syndicats belges de travailleurs ont opté pour plusieurs types de stratégies pour tenter de « faire changer les choses » sur l’enjeu écologique : s’organiser/se réorganiser en termes de représentations mentales et de structures, porter la voix des travailleurs, s’allier avec les environnementalistes et faire pression sur l’État en vue de plus de régulation. Ces stratégies sont elles-mêmes caractérisées par l’utilisation des modes d’action suivants : la manifestation (par exemple *Claim the climate*, le 2/12/2018), la négociation au sein d’institutions (par exemple au CFDD), le lobbying auprès des responsables politiques belges et européens et les actions de grève (par exemple la « Grève pour le climat » du 27/11/2018).

Il appert que l’emploi de leurs ressources internes joue, dans ce cadre, un rôle prépondérant. Les organisations syndicales s’appuient en effet sur celles-ci pour réaliser un important

⁹⁵ Présenté supra, pp.50-51

travail de conscientisation et de sensibilisation des délégués d'entreprise sur la question écologique. Ainsi dispensent-elles auxdits délégués (principalement), via les structures intersyndicales RISE, BRISE et *Arbeid & Milieu* prévues à cet effet, formation et assistance sur les enjeux « verts » – ce qui en l'espèce nous amène à constater l'effort notable porté par les organisations syndicales sur le niveau local –. De même œuvrent-elles avec les associations environnementales de façon régulière, au sein d'instances (telles que le CFDD) et de mouvements (tels que la Coalition Climat et la Plateforme Justice Climatique⁹⁶), en vue de faire passer leur message en faveur d'un emploi durable et décent.

Il se révèle également que le rôle des responsables syndicaux est ici rien moins que fondamental. Car ils contribuent à la construction de l'intérêt défendu par leur organisation et disposent, durant le processus d'élaboration de celui-ci, d'une capacité d'influence sur les affiliés et militants qu'ils fédèrent et représentent. Cela dans l'objectif d'une prise en compte des enjeux considérés et dans un contexte de concurrence entre organisations.

Malgré la reconnaissance par les syndicats belges de travailleurs de la question écologique, la proportion de revendications portées par ceux-ci sur ce même thème au sein des branches d'activités peut cependant – sur la période et les secteurs considérés – être qualifiée de réduite (7,59% de revendications « vertes » dans le pétrole, la chimie et l'alimentation, pour la période 2013 – 2018). Cet élément n'est nullement contesté par les représentants syndicaux rencontrés. L'un d'entre eux avance même sur ce point qu'au niveau des secteurs, les accords bisannuels ne sont pas considérés comme appropriés pour se concerter avec les représentants des employeurs dans ce type de domaine.

En outre, les conventions collectives de travail et la responsabilité sociale des entreprises ne sont jusqu'à présent pas apparues aux yeux des syndicats comme des instruments pertinents pour traiter les questions environnementales/climatiques dans les branches d'activités. Le ratio modeste de CCT sectorielles en lien avec ces questions (moins d'une CCT sur cinq comportant un accent « vert » sur la période 2013 – 2018 pour l'ensemble des commissions paritaires du secteur privé) n'est pas démenti par les responsables syndicaux interviewés. Les éco-chèques sont pour leur part décrits comme davantage perçus sur le terrain en tant que simple rémunération supplémentaire, alors que la thématique de l'innovation est présentée comme illustrative des limites que connaît l'action syndicale. La RSE, négligée par les

⁹⁶ Rassemblements d'organisations de la société civile se mobilisant pour une société à la fois plus verte et plus juste ; Cf. pour de plus amples détails <http://www.klimaatcoalitie.be/fr/climatecoalition>, site web officiel de la Coalition Climat, consulté le 22/5/2019, et <https://www.cncd.be/+-plateforme-justice-climatique-+>, site web officile de la Plateforme Justice climatique, consulté le 22/5/2019

secteurs, se voit quant à elle pénalisée par son statut d'engagement volontaire, par trop éloigné de celui de norme contraignante (en faveur duquel certains responsables syndicaux expriment une préférence marquée).

Plusieurs facteurs explicatifs peuvent être avancés, essentiellement mis en exergue par deux responsables sectoriels. Il s'agit des restrictions posées par le contexte à l'action syndicale (le faible niveau des investissements publics en matière de transports en commun, l'absence de levier juridique majeur sur lequel appuyer des demandes en matière écologique et la complexité des sujets que doivent maîtriser les délégués syndicaux), des ressources limitées dont disposent les organisations (impliquant de faire certains choix), des traditions de certains secteurs d'activité (où bon nombre de question se règlent directement en entreprise, plutôt qu'en commission paritaire), de la perception syndicale de la question écologique elle-même (vue par certains représentants comme peu centrale à court-terme) et de la détention du pouvoir économique par les seuls employeurs (limitant – voire empêchant – les organisations syndicales de peser sur certains types de décisions). Nous rappellerons ici ce passage de l'interview de l'un des responsables rencontrés, lequel nous paraît éloquent :

Nous essayons de jouer notre rôle sur les conditions de travail, les salaires, la faisabilité, le bien-être et la sécurité au travail. Et même là, c'est déjà difficile [Responsable sectoriel 1].

Cela ne signifie pas pour autant qu'aucune réalisation « verte » ne soit à porter au crédit des trois « grandes » organisations belges de travailleurs. Nous en avons inventorié un certain nombre sur base des entretiens réalisés. Cet inventaire met à nouveau en lumière l'actuelle importance du niveau de l'entreprise, du fait des résultats concrets qui y sont engrangés (tels que des CCT d'entreprise ayant trait à la mobilité). Il comporte aussi quelques exemples de réalisations intervenues aux niveaux interprofessionnel et international.

Ce même inventaire met enfin en avant l'existence d'initiatives sectorielles particulières, consistant en la participation des syndicats à des processus de réflexion (par exemple sur les conséquences de l'exploitation de l'huile de palme), en positionnements de type idéologique adoptés par des centrales professionnelles (par exemple en faveur de la sortie du nucléaire) ou en accords spécifiques convenus avec les fédérations d'employeurs (par exemple sur le financement de projets locaux, tels que l'installation de panneaux photovoltaïques, intégrant emploi et environnement).

CONCLUSION GÉNÉRALE

LA QUESTION ÉCOLOGIQUE DANS LES TROIS « GRANDS » SYNDICATS BELGES DE TRAVAILLEURS :
ENTRE PASSÉ MOUVANT ET FUTUR À CONSTRUIRE, UN PRÉSENT PROMETTEUR ?

Notre travail questionnant le rôle joué dans le domaine de l'écologie par les trois syndicats belges représentatifs de travailleurs touche à sa fin. Il nous aura permis de découvrir des organisations syndicales bien ancrées dans le paysage institutionnel de notre pays, où elles continuent – de diverses manières – à représenter les « forces de travail » partout où elles le peuvent et à s'impliquer en tant que groupes d'intérêts dans la production de l'action publique. Il nous aura également permis d'observer des organisations restant foncièrement soucieuses de l'emploi et des conditions d'occupation des travailleurs. Aujourd'hui cependant – et dans un contexte difficile, entre autre dû à la globalisation de l'économie et à un gouvernement fédéral de centre-droite – ces mêmes organisations font évoluer leur mission en intégrant à leurs intérêts historiques d'autres préoccupations. Tel est notamment le cas de la « question verte ».

Nous avons formulé une première hypothèse selon laquelle en Belgique, les syndicats de travailleurs plaident au niveau interprofessionnel pour une prise en compte de l'enjeu écologique. Nous pouvons ici conclure que le discours global des trois « grands » syndicats belges va, sans nul doute, en ce sens.

Le démontrent tout d'abord leurs sites « web » interprofessionnels fédéraux. La question écologique y a effectivement été placée au même niveau que des préoccupations syndicales essentielles, telles que le pouvoir d'achat et le bien-être au travail. Elle y est de plus présentée en tant que défi incontournable et urgent à relever, dans une perspective de « développement durable » (intégrant écologie, économie et emploi) et de « transition juste » (assurant un passage à une économie décarbonnée ne laissant pour compte aucun travailleur). Le démontrent également les initiatives intersyndicales « RISE », « BRISE » et « *Arbeid & Milieu* ». Celles-ci ont en effet été spécifiquement dédiées à l'intégration à la mission syndicale des enjeux « verts », notamment via l'organisation de la formation syndicale, d'actions de sensibilisation et de campagnes de mobilisation. Le démontre enfin leur présence, visant à porter leur message en matière d'emploi durable et décent, au Conseil Fédéral du Développement Durable (institution où ils produisent conjointement avec d'autres acteurs, tels que les environnementalistes et les fédérations patronales, des avis destinés aux autorités sur la question du développement durable) ainsi qu'au sein de la Coalition Climat et de la Plateforme Justice Climatique (mouvements plaidant pour une société plus « verte » et

plus juste, où ils coopèrent de manière structurelle avec les associations environnementales entre autre).

Nous avons émis une seconde hypothèse selon laquelle les syndicats belges de travailleurs ne traduisent actuellement pas ce discours global « vert » en mesures sectorielles concrètes car ils réservent la branche d'activités au règlement d'autres questions, telles que les conditions de travail ou la sauvegarde de l'emploi. Nous sommes ici autorisés à avancer que cette hypothèse se voit partiellement vérifiée.

En effet, à l'aune des données récoltées au SPF Emploi, il appert au final – pour l'ensemble des commissions paritaires du secteur privé, sur la période de 2013 à 2018 – qu'une convention collective sectorielle sur deux traite de conditions de salaire ou de fin de carrière anticipée. Sur la même période et pour l'ensemble du secteur privé à nouveau, moins d'une CCT sectorielle sur cinq a trait à l'écologie. Le ratio de thèmes « verts » portés par les acteurs syndicaux sectoriels – entre 2013 et 2018 toujours – se chiffre pour sa part à 7,59%, lorsqu'on se focalise sur les revendications introduites par les organisations de travailleurs dans la chimie, le pétrole et l'industrie alimentaire. La lecture des dispositions contenues dans les CCT signées en 2017 – 2018 dans ces trois dernières branches d'activités révèle, quant à elle, une proportion de 13,39% d'accords sectoriels comportant une « note verte ».

Plusieurs facteurs explicatifs se dégagent à cet égard de nos interviews. Qui, en l'occurrence, mettent en exergue : l'influence du contexte (par exemple la faiblesse des solutions offertes par les transports publics), les ressources limitées dont disposent les organisations syndicales (dès lors contraintes d'opérer des choix), les traditions de certains secteurs d'activité (où beaucoup de questions se règlent en entreprise), la détention du pouvoir économique par les seuls employeurs (plaçant les syndicats en situation défavorable, voire impossible, pour peser sur certaines décisions) et la représentation syndicale de la question écologique elle-même (perçue comme peu centrale à court-terme par une partie des acteurs syndicaux).

Si le constat d'un positionnement assez matérialiste des « syndicats de branche » est à poser, nous avons vu qu'il n'en est pas pour autant synonyme dans leur chef de désintérêt total pour l'enjeu écologique. Car outre l'existence d'un certain nombre d'accords collectifs sectoriels « teintés de vert », nous avons également pu noter l'implication de ces mêmes organisations dans des initiatives telles que la participation à de larges processus de réflexion en lien avec la thématique climatique/environnementale (par exemple sur la question de l'exploitation de l'huile de palme), la prise de positionnements idéologiques « verts » (par exemple en faveur de l'arrêt des centrales nucléaires) ainsi que le financement de projets concrets destinés à

permettre la création d'emplois dans le respect de la contrainte écologique (par exemple via l'installation de panneaux photovoltaïques).

Nous pointerons par ailleurs le rôle fondamental joué par la formation syndicale. Outre l'importance du volet « formation » en lui-même, celle-ci est en effet présentée par plusieurs responsables syndicaux comme essentielle en termes de conscientisation et de sensibilisation des délégués d'entreprise aux questions relatives au milieu. Nous pointerons encore la place significative occupée en corollaire par le niveau local, où ces mêmes questions peuvent alors « être mises sur la table » par lesdits délégués.

Le présent travail présente naturellement des limites. Ces dernières sont en l'occurrence posées par notre étude de cas, plus particulièrement axée sur l'approfondissement de trois branches d'activités industrielles (chimie, pétrole et alimentation), six entretiens avec des responsables syndicaux (interprofessionnels et sectoriels) et la période étudiée (2013 – 2018). Se pencher sur le contenu des cahiers de revendications et accords collectifs produits dans d'autres commissions paritaires pourrait ainsi contribuer à préciser l'image de l'approche syndicale de l'enjeu environnemental/climatique (par exemple dans les branches des services ou du non-marchand). Des entretiens avec des délégués d'entreprise pourraient par ailleurs permettre de mieux cerner les intérêts et objectifs de ceux-ci quant à ce même enjeu. Alors que la perception par le « monde du travail » de l'action syndicale en matière écologique pourrait, quant à elle, être questionnée au moyen d'interviews de travailleurs d'entreprises (que celles-ci soient syndicalisées ou non).

Au moment de conclure, il nous est dès lors possible d'affirmer qu'en Belgique les syndicats de travailleurs jouent effectivement un rôle – fût-il pour l'heure modeste – dans le domaine écologique. Mis en perspective avec leur qualité d'acteur collectif institutionnel et plus singulièrement encore avec leur capacité à produire des normes juridiques contraignantes (nous pensons ici aux CCT sectorielles), ce constat conduit à la racine même de notre questionnement. À savoir celui d'une potentielle actualisation de notre modèle néo-corporatiste de régulation sociale. Car bien qu'un (quasi) consensus se dégage aujourd'hui sur l'existence d'un problème climatique/environnemental, un tel consensus n'existe cependant pas à notre connaissance sur la solution à fournir à celui-ci. Nous revenons à cet égard les propos suivants, tenus par deux des responsables syndicaux rencontrés :

Pour les CCT (...) je reste convaincu, c'est une conviction profonde, que le niveau sectoriel est le niveau le plus fort pour l'avenir (...) car la loi de 1968 joue (...) Je suis convaincu que la créativité des partenaires sociaux des secteurs va permettre d'arriver pour la transition à trouver des solutions pour mettre en place des règles contraignantes, obligeant les entreprises à prendre

certaines directions (...) Le niveau sectoriel permet d'éviter le handicap concurrentiel car on est tous dans la même approche. C'est réinventer le pacte social de 1944. [Responsable interprofessionnel 3]

La semaine dernière, (...) nos congressistes nous ont chargé d'aboutir à des accords sectoriels et donc des CCT contenant un engagement en matière de transition juste (...) En d'autres termes, la situation évolue car si par le passé c'était moins le cas, nos revendications vont être davantage axées sur le milieu. Dans nos prochains cahiers de revendications, nous demanderons le remboursement à 100% des frais de transport publics. Nous demanderons aussi le développement de transports collectifs et de plans de mobilité douce (...) à la fois au niveau sectoriel et des entreprises. Les éco-chèques, les indemnités vélos pourront aussi être exploités (...) il sera important de mettre en avant, nous dirigeants qui prenons la parole (...) l'importance d'y retrouver une touche verte. [Responsable sectoriel 2]

Les résultats des négociations sectorielles 2019 – 2020 nous apporteront les premiers éléments de réponse. Et révéleront si les syndicats de branche feront choix – ou non – de se saisir résolument des instruments à leur disposition pour tenter de relever le défi posé par la question « verte ».

BIBLIOGRAPHIE

Andolfatto D. et Labbé D. (2006). « La transformation des syndicats français. Vers un nouveau « modèle social » ? », *Revue française de science politique*, pp. 281-297

Andolfatto D. et Labbé D. (2011). *Sociologie des syndicats*. Paris, La Découverte (3^{ème} éd.)

Arcq E. et Blaise P. (1999). « Les syndicats en Belgique », *Dossiers du CRISP*, pp. 1-31

Arcq E. et Marques-Pereira B. (1991). « Néo-corporatisme et concertation sociale en Belgique ». In: *Politiques et management public*. La souveraineté éclatée : les nouveaux cadres de l'action publique - Actes du Quatrième Colloque International Bruxelles, pp. 159-179

Battiau M. (2008). *L'énergie. Un enjeu pour les sociétés et les territoires*. Paris, Ellipse

Beaufays J. et Matagne G. (2009). *La Belgique en mutation. Systèmes politiques et politiques publiques*. Bruxelles, Bruylant

Bentley A.F. (1908). *The Process of Government : A Study of Social Pressures*. Chicago, University of Chicago Press

Blaise P. (2010). « Le cadre institutionnel de la concertation sociale ». In Arcq E., Capron M., Léonard E. et Reman P. (dir.). *Dynamiques de la concertation sociale*. Bruxelles, CRISP, pp. 43-72

Bory A. et Lochard Y. (2008). « La RSE, entre relations publiques et outil politique ». *La Revue de l'IRES*, pp. 3-21

Braud P. (1992), *Sociologie politique*, Paris, LGDJ

Cassiers I. et Denayer L. (2010), « Concertation sociale et transformations socio-économiques depuis 1944 ». In Arcq E., Capron M., Léonard E. et Reman P. (dir.). *Dynamiques de la concertation sociale*. Bruxelles, CRISP, pp. 75-92

Cawson A. (1985a). *Corporatism and political theory*, Londres, Blackwell

Cawson A. (1985b). *Organized Interests and the State. Studies in Meso-Corporatism*, Londres, Sage

Charest R. et Rhéaume J. (2008). « L'action syndicale aujourd'hui ». *Nouvelles pratiques sociales*, pp. 24-36

Charlier J-E. et Moens F. (2006). « Juger l'arbre à ses fruits ». In Charlier J-E. et Moens F. (dir). *Observer, décrire, interpréter. Un état des méthodes en sciences sociales*. Institut National de Recherche Pédagogique, pp. 105-114

Coenen M.-T. (2010). « Les fondements historiques des relations collectives ». In Arcq E., Capron M., Léonard E. et Reman P. (dir.). *Dynamiques de la concertation sociale*. Bruxelles, CRISP, pp. 13-42

Collard F. (2016). « La transition énergétique ». *Courrier hebdomadaire du CRISP*, pp. 1-44

Commission européenne (2001), *Livre vert, promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*. COM (01) 366 final

Crête J. et Imbeau L. M. (1994). *Comprendre et communiquer la science*. Québec, Les Presses de l'Université Laval

Crouch C. (1979). *The Politics of Industrial Relations*, Londres, Fontana

Crouch C. (1994). *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Clarendon

Dahl R. A. (1961). *Who Governs ? Democracy and Power in an American City*, New Haven, Yale University Press

De Ketele J-M. et Roegiers X. (2009). *Méthodologie du recueil d'informations. Fondements des méthodes d'observation, de questionnaire, d'interview et d'étude de documents*. Bruxelles, De Boeck (4^{ème} éd)

Deléage E. et Chartier D (2012). « Écologie et politique : vingt ans d'engagement, et après ? », *Ecologie & politique*, pp. 11-20

Delreux T. et Happaerts S. (2016). *Environmental policy and politics in the European Union*. London, Palgrave Macmillan

Delwit P. (2012). *La vie politique en Belgique de 1830 à nos jours*. Bruxelles, Éditions de l'ULB (3^{ème} éd. revue et augmentée)

Descolonges M. (2015). « Syndicats et transition écologique, un paysage (partagé) de travail ». *Écologie et politique*, pp. 11-22

Dorssemont F. (2008). « Responsabilité sociale des entreprises et droit du travail (européen). Amis ou ennemis ? Chassez le juridique, il revient au galop ». *La Revue de l'IRES*, pp. 55-85

Dubois J-L., Mahieu F-R. et Poussard A. (2002). « La durabilité sociale comme composante du développement humain durable ». *Développement : vers un nouveau paradigme*, Paris, Cahiers du GRATICE, Université de Paris XII Val de Marne, pp. 95-110

Faniel J. (2007). « Belgique. Le système d'assurance-chômage : un particularisme en sursis ? ». *Chronique internationale de l'IRES*, pp. 15-25

Faniel J. (2010). « Caractéristiques et spécificités des syndicats belges ». In Arcq E., Capron M., Léonard E. et Reman P. (dir.). *Dynamiques de la concertation sociale*. Bruxelles, CRISP, pp. 93-119

Faniel J., Gobin C. et Paternotte D. (2017). « Les mouvements sociaux en Belgique, entre pilarisation et dépilarisation ». *Beep. Bulletin de liaison électronique de l'éducation permanente*, pp. 6-9

Felli R. et Ramuz R. (2015). « L'environnement comme stratégie syndicale internationale : réflexions sur la "géographie ouvrière" à partir du changement climatique ». In Clerval A., Fleury A., Rebotier J. et Weber S. *Espace et rapports de domination*. Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 367-376

Felli R. et Stevis D. (2014). « La stratégie syndicale d'une "transition juste" vers une économie durable », *Mouvements*, pp. 111-118

Francq B. et Leloup X. (1999). « 1960-2000 : du mouvement ouvrier à un syndicalisme fragmenté ». In B. Fusulier (éd.). *L'ouvrier, l'usine et le syndicalisme wallon. Involutions et enjeux (1960-2000)*. Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant

Gay V. (2015). « Michèle Descolonges (dir.) « Syndicats et transition écologique ». *Écologie et politique*. Consulté en ligne le 17 juillet 2018 sur <http://journals.openedition.org/lectures/18524>

Gorz A. (2008). « L'écologie politique entre expertocratie et autolimitation ». *Écologica*, pp. 45-69

Grossman E. et Saurugger S. (2012). *Les groupes d'intérêt. Action collective et stratégies de représentation*. Paris, Armand Colin

Guillon R. (2002). « Les syndicats se saisissent du développement durable ». *Revue Projet*, pp. 66-73

Hassenteufel P. (1990). « Où en est le paradigme corporatiste ? ». *Politix*, pp. 75-81

Hassenteufel P. (1995). « Les groupes d'intérêt dans l'action publique. L'État en interaction ». *Pouvoirs*, pp. 155-167

Hassenteufel P. (2011). *Sociologie politique. L'action publique*. Paris, Armand Colin

Heal G. (2011). « Durabilité, croissance et prospérité », traduit par Le Kama. *Revue française d'économie*, pp. 95-114

Hyman R. et Gumbrell-McCormick R. (2010). « Syndicats, politique et partis : une nouvelle configuration est elle possible ? ». *La revue de l'IRES*, pp. 17-40

Jobert B. (1995). « De la nécessaire incohérence de l'action étatique ». In B. Théret (dir.), *L'État, la Finance et le Social*, La découverte

Jobert B. (1996). « Actualité des corporatismes », *Pouvoirs*, pp. 21-35

Jordan A. et Richardson J. (1979). *Governing under Pressure. The Policy Process in a Post-Parliamentary Democracy*, Oxford, Robertson

Lamoureux J. (1996). P. R. Berlangier (dir.) « La concertation : perspectives théoriques sous l'angle du néo-corporatisme », *Cahiers du CRISES – Collection Études théoriques*, pp. 1-32

Lascombes P. et Le Galès P. (2012). *Sociologie de l'action publique*. Paris, Armand Colin

Lehmbruch G. (1982). « Introduction : Neo-Corporatism in Comparative Perspective », in Schmitter P. & Lehmbruch G. (ed.), *Patterns of Corporatist Policy-Making*, Londres, Sage, pp. 1-28

Levesque C. et Murray G. (2003). « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale. Clefs de lecture pour un renouveau ». *La revue de l'IRES*, pp. 1-28

Levesque C. et Murray G. (2010). « Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale ». *La revue de l'IRES*, pp. 41-65

Lijphart A. (1967). *The politics of accommodation. Pluralism and democracy in the Netherlands*. Berkeley, University of California Press

Lowi T. (1964). « American business, public policy, case-studies and political theory », *World Politics*, pp. 677-715

Lowi T. (1969). *The End of Liberalism*, New York, Norton

Lowi T. (1979/1987). *La deuxième république des Etats-Unis. La fin du libéralisme*. (2^{ème} éd., traduit par Monteil et révisée par Dauzat), Paris, PUF

- Lukes S. (2005). *Power : a radical view* (2^{ème} éd.), London, Palgrave
- Mabille X. (2011). *Nouvelle histoire politique de la Belgique*. Bruxelles, CRISP
- Mabilon-Bonfils B. et Saadoun L. (2007). *Le mémoire de recherche en sciences sociales*. Paris, Ellipses Édition Marketing
- Marques-Pereira B. (1990). « La dynamique du compromis social-démocrate ». *Sociologie du travail*. pp. 55-71
- Massardier G. (1997). « P. Le Gales, M. Thatcher, dir. *Les réseaux de politique publique. Débat autour des policy networks* ». *Politix*, vol. 10, n°37, pp. 177-183
- Merlin P. (2008). *Énergie et environnement*. Paris : La Documentation française
- Michel H. (2003). « Pour une sociologie des pratiques de défense : le recours au droit par les groupes d'intérêt ». *Sociétés contemporaines*, pp. 5-16
- Nizzoli C. (2017). « Quel renouveau pour le syndicalisme contemporain ? ». *Chronique internationale de l'IRES*, pp. 3-18
- Obach B. (2014). « Un nouveau syndicalisme : ralentir l'engrenage de la production », traduit par Grisoni. *Mouvements*, pp. 119-131
- Radanne P. (2006). « Changement climatique et société(s) », *Ecologie & politique*, pp. 95-115
- Rehfeldt U. (2009). « La concertation au sommet toujours d'actualité face à la crise ? Théorie du néo-corporatisme et analyse comparée des relations professionnelles en Europe ». *Chronique internationale de l'IRES*, pp. 40-49
- Saincy B. (2015). « L'invention (difficile) de l'environnement comme revendication syndicale », *Ecologie & politique*, pp. 71-82
- Scharpf F. (1997). *Games Real Actors Play. Actor-centered Institutionalism and Policy Research*. Boulder, Westview Press
- Schmitter P. (1974). « Still the Century of Corporatism ? », *Review of Politics*, pp. 85-131
- Schmitter P. (1982). « Reflections on Where the Theory of Neo-Corporatism has gone and Where the Praxis of Neo-Corporatism may be going », in Schmitter P. & Lehmbruch G. (ed.), *Patterns of Corporatist Policy-Making*, Londres, Sage, pp. 259-280

Schnaiberg A. (1980). *The Environment : From Surplus to Scarcity*, New York, Oxford University Press

Schnaiberg A., Gould K. (1994). *Environment and Society*, New York, St. Tins Press

Seiler D.-L. (1997). « Un système consociatif exemplaire: la Belgique ». *Revue Internationale de Politique Comparée*, pp. 601-623

Snell D. et Fairbrother P. (2010). « Les syndicats, acteurs de l'environnement ». *La revue de l'IRES*, pp. 153-172

Sobczak A. et Havard C. (2013). « La RSE, un vrai enjeu pour les syndicats français ». *L'Expansion Management Review*, pp. 82-89

Swyngedouw M. et al. (2016). « Syndicats et syndicalisme : perceptions et opinions ». *Courrier hebdomadaire du CRISP*, pp. 5-44

Truman D. (1962). *The Governmental Process. Political Interests and Public Opinion*, (8^{ème} éd.), New York, Knopf

Vandaele K. (2017). « Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes : l'exemple des livreurs de repas ». *Chronique internationale de l'IRES*, pp. 85-100

Van Den Brande A. (1987). "Neo-Corporatism and Functional-Integral Power in Belgium". In Scholten, I. (ed.), *Political Stability and Neo-Corporatism*, London, Sage, pp. 95-119

Vanthemsche G. (1994). *La sécurité sociale. Les origines du système belge. Le présent face à son passé*. Bruxelles, De Boeck-Wesmael

Varone F., Christiansen P. M. et Mach A. (2017). « How corporatist institutions shape the access of citizen groups to policy makers: Evidence from Denmark and Switzerland ». *Journal of European Public Policy*, pp. 1-20

Varone F. et Magdalijs C. (2000), « L'évaluation des politiques publiques en Belgique : théorie, pratiques et défis », *Pyramides* [en ligne]. Consulté le 09 octobre 2018 sur <http://journals.openedition.org/pyramides/590>

Van Wynsberghe, C. (2011). *L'exemple belge : Les faiblesses de la formule fédérale mise en place en Belgique* [en ligne]. Consulté en ligne le 5 juillet 2018 sur <http://hdl.handle.net/2078/123517>

Vercauteren P. (2017). MSPHD1332. *Sciences politiques*. Université catholique de Louvain – Mons

Vergniolle de Chantal F. (2001). « La polyarchie vue de gauche ». *Revue politique*, pp. 155-170

Verly J. et Martinez E. (2010). « La négociation sectorielle ». In Arcq E., Capron M., Léonard E. et Reman P. (dir.). *Dynamiques de la concertation sociale*. Bruxelles, CRISP, pp. 257-274

Williamson P. (1989). *Corporatism in perspective : an introductory guide to corporatist theory*, Londres, Sage

SITOGRAFIE

Arbeid & Milieu VZW, site web officiel

<https://arbeidenmilieu.be/partners/> consulté le 21/10/2018

<https://arbeidenmilieu.be/doelstelling-2/> consulté le 21/10/2018

« BRISE », site web officiel

<http://www.brise-environnement.be/-Accueil-> consulté le 20/10/2018

<http://www.brise-environnement.be/-2018-Lien-mobilite-emploi-et-environnement-> consulté le 20/10/2018

<http://www.brise-environnement.be/-Campagnes-de-sensibilisation-> consulté le 20/10/2018

<http://www.brise-environnement.be/Forum-2018-Nouvelles-economies-solidaires-Inclusives-Circulaires-Pourquoi> consulté le 20/10/2018

Coalition Climat, site web officiel

<http://www.klimaatcoalitie.be/fr/climatecoalition>, consulté le 22/5/2019

Conseil National du Travail (CNT), site web officiel

<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-098.pdf> consulté le 28/10/2018

<http://www.cnt.be/INTERP-AKKOORD/IPA-2007-2008-FR.pdf> consulté le 28/10/2018

CGSLB-ACLVB, site web officiel

<https://www.cgslb.be/fr>, consulté le 7/5/2019

<https://www.cgslb.be/fr/themes>, consulté le 7/5/2019

<https://www.cgslb.be/fr/themes#block-views-aclvb-navigation-block-2>, consulté le 7/5/2019

<https://www.cgslb.be/fr/environnement-0>, consulté le 7/5/2019

<https://www.aclvb.be/nl/energie-milieu-en-mobiliteit-vlaanderen>, consulté le 7/5/2019

Climat.be – Site fédéral belge d'information sur les changements climatiques (officiel)

<https://www.climat.be/fr-be/changements-climatiques/les-rapports-du-giec/2018-rapport-special/>, consulté le 2/2/2019

Conseil Fédéral du Développement Durable (CFDD), site web officiel

<https://www.frdo-cfdd.be/fr/le-conseil> consulté le 21/10/2018

Centre de Recherches et d'Informations Socio-Politiques (CRISP), site web officiel
<http://www.vocabulairepolitique.be/transition-energetique/> consulté le 12/8/2018
<http://www.vocabulairepolitique.be/concertation-economique-et-sociale/> consulté le 12/8/2018

CSC-ACV, site web officiel
<https://www.csc-en-ligne.be/default.html>, consulté le 7/5/2019
<https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/Que-faisons-nous/default.html>, consulté le 7/5/2019
<https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/Que-faisons-nous/Nos-dossiers/default.html>, consulté le 7/5/2019
<https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/Que-faisons-nous/Nos-dossiers/Energie/energie-et-climat.html>, consulté le 7/5/2019
<https://www.acv-online.be/acv-online/Themas/Milieu-en-klimaat/groene-economie/De-involed-van-milieu-en-klimaat-op-onze-economie.html>, consulté le 7/5/2019

FGTB-ABVV, site web officiel
<http://www.fgtb.be/>, consulté le 7/5/2019
<http://www.fgtb.be/themes>, consulté le 7/5/2019
<http://www.fgtb.be/climat>, consulté le 7/5/2019
<http://www.fgtb.be/-/la-banque-nationale-peut-et-doit-jouer-un-role-dans-la-lutte-contre-les-changements-climatiques>, consulté le 7/5/2019
<http://www.fgtb.be/-/cop22-il-est-temps-de-passer-a-l-action> consulté le 7/5/2019
<http://www.fgtb.be/-/mettez-votre-banque-sur-la-bonne-route->, consulté le 7/5/2019

« Le Monde » en ligne (officiel)
https://www.lemonde.fr/planete/article/2012/05/09/le-7e-continent-de-plastique-ces-tourbillons-de-dechets-dans-les-oceans_1696072_3244.html, consulté le 2/2/2019

« Le Soir » en ligne (officiel)
<https://plus.lesoir.be/archives/recherche>, consulté le 18/2/2019

« Les Échos » en ligne (officiel)

https://www.lesechos.fr/31/07/2018/lesechos.fr/0302051938506_le---jour-du-depassement---des-ressources-de-la-terre-tombe-ce-1er-aout.htm#, consulté le 2/2/2019

Milieuraad, site web officiel

http://www.milieuraad.be/uploads/3060Van_Eyck_ACV.pdf consulté le 21/10/2018

Organisation Internationale du Travail (OIT), site web officiel

<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm> consulté le 1/2/2019

Plateforme Justice climatique, site web officiel

<https://www.cncd.be/+plateforme-justice-climatique-+>, consulté le 22/5/2019

« RISE », site web officiel

<http://rise.be/qui-sommes-nous.htm> consulté le 20/10/2018

<http://rise.be/formations.htm> consulté le 20/10/2018

<http://rise.be/actualites/environnement/2-decembre-bruxelles-manifestation-pour-le-climat.htm> consulté le 20/10/2018

Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, site web officiel

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=519>, consulté le 28/10/2018

Union européenne (UE), site web officiel

<http://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/listlobbyists.do?locale=fr&reset>
consulté le 4 août 2018

« Wikipedia », site web officiel

https://fr.wikipedia.org/wiki/Corps_interm%C3%A9diaires, site web wikipedia, consulté le 1/2/2019

