

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

Evolution du pouvoir d'influence des syndicats en Belgique

- Partie I. Quel était le pouvoir d'influence des syndicats belges dans les années 1980 ?
- Partie II. Dans quelle mesure les syndicats belges représentent-ils un contre-pouvoir efficace aujourd'hui ?

Auteur : Tessadite MANSOURI
Promoteur I : Pierre TILLY
Promoteur II : Emmanuelle PERIN
Année académique 2018-2019
Master 60 en sciences du travail

Je remercie ma copromotrice Madame Perin Emmanuelle, docteur en sciences politiques et sociales à l'UCLouvain, pour sa disponibilité, sa rigueur et ses judicieux conseils, qui ont stimulé ma réflexion tout au long de ce travail.

Je remercie également mon copromoteur Monsieur Tilly Pierre, docteur en philosophie et lettres à l'UCLouvain, pour m'avoir apporté des outils indispensables à la conduite de cette recherche tout en m'accordant une large indépendance.

L'enseignement dispensé dans le cadre du Master TRAV60 a participé à nourrir mon questionnement et a représenté une profonde satisfaction intellectuelle. Merci donc à Monsieur Ajzen Michel, assistant, et à l'ensemble des enseignants-chercheurs de l'Ecole des sciences du travail.

Je tiens aussi à remercier Madame Bray Anne-Françoise, responsable administrative et conseillère aux études, pour son aide précieuse.

Table des matières

Introduction générale	1
------------------------------------	----------

Partie I. Le pouvoir d'influence des syndicats belges dans les années 1980 **3**

Introduction de la partie I.....	3
1. Les principaux jalons de l'histoire du syndicalisme en Belgique.....	3
1.1. La naissance du mouvement syndical	3
1.1.1. L'apparition de la classe ouvrière et des premiers syndicats	3
1.1.2. Une lutte pour la reconnaissance	4
1.1.3. La fixation du paysage syndical contemporain.....	5
1.2. Les trois principales organisations syndicales	6
1.2.1. La confédération des syndicats chrétiens.....	6
1.2.2. La fédération générale du travail de Belgique	7
1.2.3. La centrale générale des syndicats libéraux de Belgique.....	8
1.3. Le financement des syndicats.....	8
1.3.1. Le droit au secret.....	8
1.3.2. Les cotisations des affiliés	9
1.3.3. Les subsides des pouvoirs publics	9
2. Un contre-pouvoir syndical institutionnalisé.....	9
2.1. Vers une concertation sociale et économique	9
2.1.1. L'institutionnalisation de la démocratie économique	9
2.1.2. Le paiement des allocations de chômage par les syndicats	11
2.1.3. Des interlocuteurs sociaux reconnus à tous les niveaux	12
2.2. L'entreprise, le centre de gravité de la négociation collective.....	12
2.2.1. Le conseil d'entreprise	12
2.2.2. Le comité pour la prévention et la protection au travail	13
2.2.3. La délégation syndicale.....	13
2.3. L'action syndicale	14
2.3.1. La convention collective de travail	14
2.3.2. L'accord interprofessionnel	15
2.3.3. L'action directe et la grève, des instruments de lutte.....	15
3. Les syndicats belges dans le contexte sociopolitique des années 1980.....	17
3.1. La déferlante néolibérale.....	17
3.1.1. La fin des trente glorieuses	17
3.1.2. L'esprit Thatcher-Reagan	18
3.1.3. Le tournant de la rigueur de Mitterrand	19
3.2. La coalition Martens-Gol	20
3.2.1. La redéfinition du cadre de la concertation.....	20
3.2.2. Les premiers jalons vers la flexibilité	21
3.2.3. L'austérité et la montée en puissance de la mondialisation	21
3.3. Le pouvoir d'influence des syndicats en Belgique	22
3.3.1. Les taux de syndicalisation	22
3.3.2. Des accords interprofessionnels sous tutelle.....	22
3.3.3. Une perte d'influence syndicale.....	23
Conclusion de la partie I	24

Partie II. Le pouvoir syndical belge aujourd'hui 25

Introduction de la partie II	25
1. Les moyens actuels de l'action syndicale	25
1.1. Le modèle social belge, un attachement culturel	25
1.1.1. Les taux de syndicalisation	25
1.1.2. Une culture de la négociation	26
1.1.3. La formation des militants, une préoccupation constante.....	27
1.2. L'insertion dans des réseaux	28
1.2.1. Une société belge polarisée.....	28
1.2.2. Les syndicats et les partis politiques	28
1.2.3. Les syndicats et les milieux associatifs.....	29
1.3. Le phénomène générationnel	30
1.3.1. Le conflit de générations entre <i>baby-boomers</i> et <i>millennials</i>	30
1.3.2. Les jeunes, un enjeu vital pour les syndicats	31
1.3.3. Comment les syndicats incitent-ils les jeunes travailleurs à s'affilier ? ...	32
2. Les syndicats belges dans le contexte socio-économique des années 2000 et 2010 ..	33
2.1. Le contexte socio-économique international	33
2.1.1. La mondialisation.....	33
2.1.2. La stratégie Europe 2020	34
2.1.3. Une plus grande diversité de travailleurs.....	35
2.2. L'impact de la flexibilisation du marché du travail	35
2.2.1. La loi sur le travail faisable et maniable, les <i>flexi-jobs</i>	35
2.2.2. Les nouvelles formes d'emploi sur les plateformes.....	36
2.2.3. Les réactions des syndicats	37
2.3. Le contexte politique belge : la coalition suédoise	38
2.3.1. Les relais au sein du gouvernement	38
2.3.2. Des propositions antisyndicales	39
2.3.3. Cinquante nuances de grève.....	40
3. Les syndicats belges : un contre-pouvoir efficace aujourd'hui ?.....	41
3.1. Les difficultés d'action du syndicalisme international.....	41
3.1.1. Les objectifs des institutions internationales	41
3.1.2. La recherche d'interlocuteurs.....	42
3.1.3. Les enjeux actuels	42
3.2. La concertation sociale, un enjeu démocratique	43
3.2.1. La nécessité d'une régulation collective	43
3.2.2. L'entreprise, une démocratie sociale limitée	44
3.2.3. Le rapport de force entre piliers : une faiblesse pour les syndicats ?.....	45
3.3. Une perte d'influence syndicale.....	45
3.3.1. Le nombre d'affiliés, une chute inhabituelle	45
3.3.2. Les accords interprofessionnels	46
3.3.3. Les usages politiques de la concertation sociale.....	47
Conclusion de la partie II.....	48

Partie III. La note d'articulation.....	49
Introduction de la note d'articulation.....	49
1. Les continuités depuis les années 1980.....	49
2. Les évolutions depuis les années 1980.....	50
3. La place de la concertation sociale.....	51
Conclusion de la note d'articulation	52
Conclusion générale.....	53
Bibliographie	55

Liste des abréviations, sigles et acronymes

AIP	Accord interprofessionnel
BIT	Bureau international du travail
CAPAC	Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage
CBSU	Confédération belge des syndicats unifiés
CCE	Conseil central de l'économie
CCT	Convention collective de travail
CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
CDD	Contrat de travail à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CE	Conseil d'entreprise
CECA	Communauté économique du charbon et de l'acier
CEE	Communauté économique européenne
CES	Confédération européenne des syndicats
CGSLB	Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
CGTB	Confédération générale du travail de Belgique
CGU	Conditions générales d'utilisation
CP	Commission paritaire
CPPT	Comité pour la protection et la prévention au travail
CNE	Centrale nationale des employés
CNT	Conseil national du travail
CRISP	Centre de recherche et d'information sociopolitiques
CS	Commission syndicale
CSC	Confédération des syndicats chrétiens
CSI	Confédération syndicale internationale
DS	Délégation syndicale
FETBB	Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois
FGTB	Fédération générale du travail de Belgique
FSE	Fédération syndicale européenne
Horeca	Hôtellerie, restauration et cafés
MR	Mouvement réformateur
MSU	Mouvement syndical unifié
N-VA	Nieuw-Vlaamse Alliantie
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIG	Organisation intergouvernementale
OIT	Organisation internationale du travail
Onem	Office national de l'emploi
ONG	Organisations non gouvernementales
Open VLD	Open Vlaamse Liberalen en Democraten
PME	Petite ou moyenne entreprise
POB	Parti ouvrier belge
RFA	République fédérale d'Allemagne
SGUSP	Syndicat général unifié des services publics
Spf	Service public fédéral
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UBT	Union belge du transport
UE	Union européenne
ULB	Université libre de Bruxelles
URSS	Union des républiques socialistes soviétiques
VTC	Véhicule de tourisme avec chauffeur

Introduction générale

Le pouvoir est au cœur des débats sur l'avenir du syndicalisme (Levesque & Murray, 2010). Ce pouvoir des syndicats est régulièrement associé à leur taux de syndicalisation et moins à leur capacité à défendre, à protéger et à améliorer les conditions de travail de leurs membres ou à leur influence sur les politiques économiques et sociales. A l'exception de la Scandinavie, la Belgique affiche le taux de syndicalisation le plus élevé du continent européen (OCDE, 2019). Par ailleurs, les syndicats bénéficient d'un système de cogestion avec les employeurs et l'Etat, dans l'assurance chômage par exemple, qui leur confère un rôle institutionnel important.

Pourtant, selon Faniel (2014), les citoyens belges ont le sentiment que les choses, soit ne bougent pas, soit évoluent dans un sens inéluctable c'est-à-dire vers un niveau de vie inférieur. Le gouvernement Michel a procédé à d'énormes coupes budgétaires (de Foy & Paternotte, 2017) : d'abord dans le chômage, avec une exclusion des bénéficiaires, ensuite, dans les pensions (passage de 65 à 67 ans) et finalement, dans la santé (902 millions de réduction budgétaire). Ce que les citoyens considèrent comme des problèmes ne trouve pas de solution satisfaisante à leurs yeux, voire s'aggrave. Selon Faniel (2016), « ce processus engendre et renforce la frustration, la défiance à l'égard du monde politique dans son ensemble ».

C'est dans ce contexte qu'apparaît le mouvement des gilets jaunes, d'abord en France en novembre 2018, pour s'étendre dans de moindres proportions à d'autres pays comme la Belgique, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Espagne, etc. Ce mouvement social spontané trouve son origine dans la diffusion, principalement sur les réseaux sociaux, d'appels à manifester contre l'augmentation de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (Vignal, 2018). En Belgique, plusieurs groupes Facebook invitent à suivre la même méthode et à bloquer des points stratégiques à travers le pays pour faire entendre le mécontentement des citoyens contre les mesures fédérales (Le Soir, 2018). C'est ainsi que la veille du premier jour de mobilisation des gilets jaunes français, des automobilistes belges lancent le mouvement en bloquant l'accès à quelques sites de stockage d'essence, principalement en Wallonie, où le pouvoir d'achat est inférieur à celui de la Flandre.

Ainsi, l'émergence du mouvement des gilets jaunes, qui se revendique apolitique, asyndical et qui partage pourtant beaucoup de revendications avec les syndicats, interroge plus que

jamais les structures syndicales traditionnelles. Pour certains, le symptôme des gilets jaunes indique une faille, une impuissance des structures intermédiaires entre le peuple et le pouvoir au XXI^e siècle. Pour d'autres, il signe une réelle difficulté des syndicats face à la majorité fédérale actuelle. En se développant ainsi en marge du système de concertation sociale, ce mouvement remet en cause le pouvoir des syndicats sur le plan social. Dans ce cadre, il nous est apparu opportun de réaliser une recherche qui vise à comprendre la réalité syndicale en Belgique en termes de pouvoir et les problématiques auxquelles ces organisations doivent faire face aujourd'hui.

La première partie de ce travail comporte trois subdivisions. La première est consacrée à la genèse du syndicalisme belge et au financement des syndicats. Il nous semble, en effet, nécessaire, d'accorder une attention particulière à l'identification et à l'origine des éléments constitutifs du pouvoir syndical d'un point de vue historique. La deuxième décrit le processus d'institutionnalisation du syndicalisme, avec les différents organes présents dans les entreprises et l'action syndicale envisagée à travers les leviers dont elle dispose. La troisième nous permet d'améliorer notre compréhension du contexte des années 1980 particulièrement marqué par une politique d'austérité. De façon plus générale, ce volet historique nous permettra de répondre à la question : « **Quel était le pouvoir d'influence des syndicats belges dans les années 1980 ?** ».

La deuxième partie consiste à décrire le contexte sociopolitique actuel, source de difficultés pour le modèle de concertation sociale belge dans lequel le syndicat occupe une place importante. Ce deuxième volet présente également trois subdivisions. La première est consacrée aux moyens actuels de l'action syndicale. La deuxième décrit le contexte socio-économique des deux dernières décennies et la troisième permet de mieux comprendre les enjeux actuels du pouvoir syndical afin de répondre à la question : « **Dans quelle mesure les syndicats belges représentent-ils un contre-pouvoir efficace aujourd'hui ?** ».

Enfin, après avoir posé un double regard sur la vaste thématique que représente l'évolution du pouvoir d'influence des syndicats en Belgique, la note d'articulation permettra de confronter les éléments significatifs relevés au cours de deux périodes distinctes dont le point commun aura résidé dans une concertation sociale malmenée mais qui reste un modèle inspirant.

Partie I. Le pouvoir d'influence des syndicats belges dans les années 1980

Introduction de la partie I

L'objet de cette partie n'est pas de retracer la succession des événements qui ont façonné le paysage syndical d'aujourd'hui mais plutôt de montrer comment ce développement historique a conduit à une position centrale des syndicats au sein de la société civile et à la reconnaissance par l'État et le patronat, de la dimension représentative des principales structures (Faniel, 2017). Nous situerons le contexte particulier des années 1980 en raison des transformations structurelles qui ont suivi les deux chocs pétroliers de 1973 et 1979, et la crise qui s'en est suivi jusqu'à remettre en cause le modèle des trente glorieuses qui avait marqué la Belgique depuis les années 1950 (Cassiers & Denayer, 2010). Cette période est également caractérisée par un gouvernement social-chrétien libéral qui remet en cause la concertation sociale et qui mène une politique d'austérité sévère touchant de plein fouet les politiques sociales et les populations précarisées. Le contexte de l'époque est par conséquent intéressant à traiter à titre comparatif avec celui d'aujourd'hui même s'il est différent. Cette analyse nous permettra de répondre à notre question de départ : « **Quel était le pouvoir d'influence des syndicats belges dans les années 1980 ?** ».

1. Les principaux jalons de l'histoire du syndicalisme en Belgique

1.1. La naissance du mouvement syndical

1.1.1. L'apparition de la classe ouvrière et des premiers syndicats

La naissance des syndicats remonte au XIX^e siècle au moment où la Belgique est touchée par la révolution industrielle. En 1815, la Wallonie apparaît comme la deuxième puissance industrielle mondiale. Son essor économique est basé sur l'exploitation du charbon, la sidérurgie, le verre, etc. L'introduction de la machine va ainsi transformer une société jusque-là principalement rurale, artisanale en une société industrielle et faire émerger deux groupes sociaux (Loriaux, 2005). D'une part, la bourgeoisie industrielle et d'autre part, la classe ouvrière qui représente une grande masse d'hommes, de femmes et d'enfants sans qualification et sans tradition de défense ou d'association (Neuville, 1979). La Flandre restera longtemps une région rurale marquée par une grande pauvreté (Faniel, 2010).

En France, la loi Le Chapelier de 1791 interdit toute coalition. Les régions « belges » annexées à la France subissant cette loi, les ouvriers ne peuvent s'unir en un mouvement. Par conséquent, durant la première moitié du XIX^e siècle, un réseau souterrain va se constituer avec des liens de solidarité au niveau du travail (Arcq & Blaise, 2007). Ce seront les prémisses des mutuelles et des organisations syndicales.

En 1857 sont créées à Gand l'Association fraternelle des tisserands et l'Association des frères dans le besoin. Ces premiers syndicats ont une attitude modérée et se concentrent sur la défense d'intérêts purement professionnels. Ainsi, la bataille pour améliorer les conditions de vie des travailleurs ne se déploie réellement qu'à partir de 1857 à travers ces premiers syndicats belges (de Foy & Paternotte, 2017). L'année 1886 est marquée par des émeutes fortement réprimées. Les premières lois sociales sont votées les années suivantes.

En 1908 naît la Ligue flamande des unions professionnelles et en 1909, la Confédération des syndicats chrétiens et libres des provinces wallonnes. Ces deux fédérations forment en 1912 la Confédération générale des syndicats chrétiens et libres de Belgique.

Le parti ouvrier belge (POB), ancêtre du parti socialiste, voit le jour en 1885. Il centralise une vingtaine de syndicats, des coopératives, des mutuelles. Le POB lutte dès ses débuts pour l'obtention du suffrage universel ainsi que pour la liberté syndicale, qui n'aboutiront qu'après la première guerre mondiale (Arcq & Blaise, 2007). Le POB crée en 1898 la commission syndicale (CS), premier organisme interprofessionnel, dont la tâche est d'organiser les travailleurs dans des syndicats stables.

Dans le but d'élever la condition morale et intellectuelle de la classe ouvrière, de favoriser sa décléricalisation et de lutter contre le développement des idées socialistes, diverses associations libérales voient le jour (Faniel & Vandaele, 2011). Il faudra toutefois attendre 1893 pour voir se créer, à Gand, la Défense libérale des ouvriers, considérée comme la première organisation syndicale proprement libérale.

1.1.2. Une lutte pour la reconnaissance

Au sein des entreprises, les syndicats sont considérés par les directions comme des éléments perturbateurs à éradiquer au plus vite (Faniel, 2010). La première guerre mondiale va mettre leurs activités à rude épreuve, quelle que soit la tendance considérée. Pourtant, la présence de représentants syndicaux dans le Comité national de secours et d'alimentation¹

¹Organisation caritative créée en 1914 pour distribuer une aide humanitaire aux civils en Belgique occupée.

leur permet de côtoyer des figures importantes du monde patronal. Des contacts vont se nouer et conduire à une reconnaissance accrue des syndicats comme interlocuteurs, de la part d'employeurs jusque-là réticents. Cette période connaît ainsi un renforcement du mouvement syndical. Le début est marqué par un fort accroissement des membres affiliés à la CS et à la confédération chrétienne, renforçant leur structure (Arcq & Blaise, 1999). Considérés comme des interlocuteurs sérieux par le patronat et par les pouvoirs publics, ils vont participer à la création d'un système de relations collectives de travail et à l'élaboration d'une législation du travail.

La reconnaissance des syndicats est un fait. Ils deviennent de véritables interlocuteurs sociaux vis-à-vis du patronat et des pouvoirs publics et obtiennent de grandes victoires sociales : en 1919 le suffrage universel pour les hommes et l'institution des premières commissions paritaires (CP), en 1921 les six jours de travail de huit heures, en 1928 le système d'indexation, etc.

Les années 1920-1930 sont marquées par d'importants désordres sociaux. Le krach de Wall Street en octobre 1929 annonce le début d'une grande crise économique avec des effets profonds qui se manifesteront en Europe dès 1930 dans un contexte politique et social déjà difficile. En plus des licenciements, le patronat décide de réduire les salaires sans négociation préalable et sans recourir aux CP. Les syndicats sont ébranlés et incapables de proposer de véritables alternatives face à un capitalisme pourtant en crise. En 1936, les syndicats arrachent, à l'issue d'une grande grève, les premiers congés payés d'une semaine, et la semaine de quarante heures (Faniel, 2010).

1.1.3. La fixation du paysage syndical contemporain

Durant la seconde guerre mondiale, des syndicats socialistes, chrétiens et libéraux créent l'Union des travailleurs manuels et intellectuels avec l'appui de l'occupant. En réaction, certains syndicalistes entreront dans la clandestinité tandis que d'autres s'exileront (Faniel, 2010). Les différentes voies s'étant ainsi réunies dans la résistance, l'idée de créer un syndicat unique naît. Concrètement, cette tentative est un échec, chacun retournant à son idéologie et à ses préférences (Arcq & Blaise, 2007). Dans le même temps, les dirigeants syndicaux et patronaux se rencontrent pour discuter du modèle socio-économique à mettre en place dès la libération. Le Pacte social de 1944 sera considéré comme l'acte de naissance de la sécurité sociale en Belgique (Cassiers & Denayer, 2010). Cet accord, majoritairement négocié clandestinement pendant la guerre, ne sera jamais entériné mais c'est lui qui dé-

terminera la direction des politiques sociales d'après-guerre. Le « Projet d'accord de solidarité sociale » auquel ils aboutissent est à la base du système de sécurité sociale des travailleurs salariés mis en place dès 1945.

Les syndicats sont alors consacrés comme représentants des salariés et comme interlocuteurs incontournables du patronat et du monde politique (Faniel, 2010). Ils ne sont plus perçus comme une menace pour l'ordre social, économique et politique. On les considère au contraire comme un pilier important, voire indispensable, de la stabilité de la société.

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, on retrouve les trois principales organisations syndicales telles qu'elles se présentent aujourd'hui. Elles sont le reflet des grandes divisions observées dans le paysage politique avec un courant catholique, un courant socialiste et un courant libéral (Arcq & Blaise, 2007). Ces grandes fédérations présentent des structures relativement complexes et développent une nature syndicale différente au nord et au sud du pays. La prospérité économique des années d'après-guerre leur permettra d'obtenir des avancées non négligeables : en 1948 droit de vote accordé aux femmes, en 1950 premières élections sociales, en 1955 un accord sur la semaine de 5 jours, etc.

Les années qui suivent sont marquées par la création de la sécurité sociale et par le développement de la concertation sociale, renforçant d'autant le poids des syndicats (Faniel, Gobin, & Paternotte, 2017). Les dix années suivantes sont connues comme les « Golden Sixties ». Tout semble alors marqué du sceau du progrès.

1.2. Les trois principales organisations syndicales

1.2.1. La confédération des syndicats chrétiens

En 1886, alors que les conditions de travail sont déplorables, la ligue antisocialiste des travailleurs du coton de Gand est créée. Il s'agit de la première organisation chrétienne du pays. En 1904, le père Rutten impulse la mise en place du Secrétariat général des unions professionnelles chrétiennes. Il encourage la création et le développement des syndicats chrétiens. La confédération des syndicats chrétiens et libres de Belgique voit le jour en 1912. Elle sera rebaptisée « confédération des syndicats chrétiens » (CSC) en 1923.

La CSC est la fédération la plus importante en nombre d'affiliés comme en pourcentage des voix obtenues aux élections sociales (Boulet, 2013). Elle compte 1,571 million d'affiliés en 2016 (Faniel, 2018). Les conceptions de l'action syndicale de la CSC reposent sur des valeurs issues de la doctrine sociale de l'Eglise catholique, telles que, la préémi-

nence de la personne humaine sur les richesses et l'ordre social (CSC, 2019). Ainsi, la CSC adopte des positions se référant aux conceptions chrétiennes tout en accueillant des travailleurs non pratiquants ou pratiquants d'autres religions (Arcq & Blaise, 1999).

La CSC est organisée selon une structure à la fois professionnelle (les centrales professionnelles) et géographique (les fédérations régionales interprofessionnelles). Il existe différentes centrales professionnelles actives dans le secteur privé ou dans le secteur public et dans l'enseignement (CRISP, 2019).

1.2.2. La fédération générale du travail de Belgique

À la suite de la fondation en 1885 du POB, est créée en 1898 la CS chargée de la coordination des activités syndicales au sein du pilier socialiste. La croissance rapide du mouvement syndical au cours des premières décennies du XX^e siècle conduira à la création en 1937 de la confédération générale du travail de Belgique (CGTB), qui en mai 1945 prendra sa dénomination actuelle après sa fusion avec d'autres organisations syndicales de gauche (notamment des syndicats communistes et anarcho-sindicalistes nés dans la Résistance). Sous l'occupation, plusieurs organisations syndicales voient le jour, c'est le cas de la confédération belge des syndicats unifiés (CBSU) d'obédience communiste, du mouvement syndical unifié (MSU) rassemblant principalement des métallurgistes, et du syndicat général unifié des services publics (SGUSP) fondé par le corps enseignant, les employés de la poste et les fonctionnaires, avec lesquelles la CGTB va fusionner en 1945 pour créer la fédération générale du travail de Belgique (FGTB, 2019).

La doctrine de la FGTB est basée sur la Déclaration de principes adoptée en 1945, qui fait référence à la lutte des classes comme moyen de transformation de la société, qui se traduit par une volonté de contrôler les décisions du chef d'entreprise. La FGTB marque aussi un grand attachement aux initiatives des pouvoirs publics en matière économique et sociale. La FGTB compte 1,535 million d'affiliés en 2016 (Faniel, 2018) et est organisée selon une structure à la fois professionnelle (les centrales professionnelles) et géographique (les sections régionales interprofessionnelles, regroupées en interrégionales).

La CSC et la FGTB constituent le front commun syndical pour la plupart des actions syndicales et négociations du monde du travail. Ce front commun consiste en des partenariats ponctuels entre syndicats dont l'objectif consiste à unifier les revendications et actions afin d'obtenir un poids plus important face aux interlocuteurs sociaux. Cette pratique syndicale est développée en particulier à partir des années 1930 (Faniel, Gobin, & Paternotte, 2017).

1.2.3. La centrale générale des syndicats libéraux de Belgique

Un syndicalisme indépendant des mouvements ouvriers socialiste ou chrétien se développe dès la fin du XIX^e siècle. En 1920, a été créée, avec l'appui du Parti libéral, la centrale nationale des syndicats libéraux dans le but de fédérer diverses organisations existant en Flandre et à Bruxelles. Elle a adopté le nom de Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique en 1939 (CGSLB, 2019). Sa dimension tout à la fois syndicale et libérale intrigue souvent, tant en Belgique qu'à l'étranger, syndicalisme et libéralisme paraissant par essence antithétiques. La charte sociale de la CGSLB, adoptée en 1945, s'inspire des droits sociaux définis par la Déclaration universelle des droits de l'homme (CRISP, 2019).

Appartenant au monde libéral, la CGSLB n'a plus de liens officiels avec les partis libéraux depuis le début des années 1960. Du point de vue doctrinal, elle ne partage pas les options de ces partis dans les matières économiques et sociales. Le syndicat libéral compte 295 000 affiliés en 2016 (Faniel, 2018) et possède une structure interprofessionnelle décentralisée au plan géographique. L'organisation interne s'est adaptée à la fédéralisation du pays en créant en 1989 des structures régionales avec des compétences propres (CRISP, 2019).

1.3. Le financement des syndicats

1.3.1. Le droit au secret

Les syndicats tirent leur pouvoir de leur capacité à bloquer l'économie et disposent ainsi d'un droit au secret (Bamps, 2016). Les textes internationaux font référence aux risques de confiscation des biens qui pèsent sur eux. Le Bureau international du travail (BIT) et l'Organisation internationale du travail (OIT) inscrivent dans leurs textes le droit des syndicats à protéger leurs fonds et à les gérer comme ils le désirent. Une résolution de l'OIT de 1970 mentionne les libertés civiles définies dans la Déclaration des droits de l'homme. Parmi elles, figure le droit à la protection des biens des syndicats. Le texte insiste sur la nécessité de les protéger contre les interventions des autorités publiques (Bamps, 2016).

Par ailleurs, les organisations syndicales belges n'ont pas de personnalité juridique et constituent des associations de fait (Winkel, 2018). Il s'agit d'un choix délibéré puisqu'elles refusent aussi bien la responsabilité civile que les contrôles et la publicité des comptes qui seraient associés au statut d'association sans but lucratif ou d'union professionnelle. Cependant, elles reconnaissent la légitimité des contrôles relatifs à leur mission de paiement des allocations de chômage et à cette fin, ont créé des personnalités juridiques distinctes.

1.3.2. Les cotisations des affiliés

Etant donné l'absence de publication des comptes, la reconstitution des ressources des organisations syndicales ne peut se faire que de façon schématique et non exhaustive (de Saintignon, Guedj, Osterrieder, & Saintoyant, 2004). Compte tenu du taux élevé de syndicalisation, les cotisations des membres représentent une ressource considérable, de l'ordre de 150 à 200 millions d'euros par an pour chacune des deux principales confédérations. Les cotisations constituent ainsi la première ressource des organisations syndicales. Elles permettent de financer presque l'intégralité de l'activité syndicale et leur octroient une forte influence et liberté d'action. La part essentielle est dévolue à l'activité courante en couvrant les frais de fonctionnement et les charges salariales (de Saintignon, Guedj, Osterrieder, & Saintoyant, 2004). Les cotisations permettent également d'alimenter les caisses de grève constituées au sein de chaque confédération. La masse financière que représentent les cotisations donne une forte capacité d'action aux syndicats. Pourtant, à la différence de la France, il n'existe pas de mécanisme de déduction fiscale pour les cotisations versées par les travailleurs (de Saintignon, Guedj, Osterrieder, & Saintoyant, 2004).

1.3.3. Les subsides des pouvoirs publics

Les subsides versés par les pouvoirs publics représentent la deuxième source de financement. Il s'agit de subventions pour des activités précises : éducation permanente (via la fédération Wallonie Bruxelles et la Communauté flamande), coopération au développement (fédéral), gestion des allocations de chômage (Onem). La participation à la gestion d'organismes paritaires (Onem, organismes de sécurité sociale) ne donne lieu qu'au versement de jetons de présence dont le montant est relativement faible. Cette ressource s'élèverait à 337 000 euros par an pour la CSC qui a pour règle de reverser ces jetons de présence au syndicat (de Saintignon, Guedj, Osterrieder, & Saintoyant, 2004).

2. Un contre-pouvoir syndical institutionnalisé

2.1. Vers une concertation sociale et économique

2.1.1. L'institutionnalisation de la démocratie économique

Après la première guerre mondiale, le concept de démocratie économique et sociale est progressivement apparu et s'est imposé (Arcq, 2014). « La démocratie économique et so-

ciale procède par un ensemble de lieux et de procédures par lesquels représentants des travailleurs et des employeurs se concertent et émettent des avis » (Blaise, 2013). Ces lieux et ces procédures s'organisent à différents étages, du niveau européen au niveau de l'entreprise, en passant par le fédéral, le régional ou encore le sectoriel.

A partir de 1945, la démocratie dans l'ordre économique et social prend véritablement corps en Belgique. Les travaux parlementaires de la loi de 1948 portant organisation de l'économie parlent d'une démocratie économique et sociale destinée à compléter la démocratie politique. La loi de 1948 crée les conseils professionnels et le Conseil central de l'économie (CCE) pour associer les acteurs économiques à la décision politique. Un arrêté-loi du 9 juin 1945 donne un statut légal aux CP. Avec la création du Conseil national du travail (CNT) par une loi de 1952, se trouve parachevé l'essentiel des institutions de la concertation sociale, qui fait partie intégrante de ce que l'on nomme à l'époque la démocratie économique et sociale (Arcq, 2014).

A l'échelle de l'entreprise, ce concept trouve aussi à s'appliquer (Blaise, 2013). Dans le secteur privé, deux organes sont institués au sein des usines, bureaux et services du non-marchand, permettant aux représentants des travailleurs d'être informés, de donner leur avis dans certains domaines, voire de participer aux décisions. Il s'agit du conseil d'entreprise (CE) et du comité pour la protection et la prévention au travail (CPPT).

Au niveau sectoriel, la concertation sociale est organisée au sein des CP rassemblant les représentants syndicaux et patronaux des entreprises d'un même secteur d'activité. Au sein de ces CP sont négociées des conventions collectives de travail (CCT) de portée plus générale, notamment les normes salariales des travailleurs d'un secteur (Boulet, 2013).

Sur le plan national intersectoriel, le CNT est l'équivalent des CP. Les représentants syndicaux et patronaux peuvent y conclure des CCT de portée interprofessionnelle. Dans les faits, ce rôle d'organe suprême de concertation sociale est davantage assumé par le Groupe des dix, instance informelle regroupant les principaux représentants des travailleurs et des employeurs (Boulet, 2013). Tous les deux ans, les partenaires sociaux tentent de négocier un accord interprofessionnel (AIP) visant à fournir un cadre aux négociations sectorielles.

A travers les conventions collectives négociées aux différents étages de la concertation sociale, les interlocuteurs sociaux ont la capacité de définir un cadre normatif contraignant. Les accords décidés au niveau supérieur priment sur les accords pris au sein de l'entreprise témoignant d'une volonté de trajectoire générale pour l'économie du pays (Boulet, 2013).

2.1.2. Le paiement des allocations de chômage par les syndicats

A la fin du XIX^e siècle, la sécurité sociale est inexistante et les conditions de travail extrêmement rudes pour un salaire de misère (Destexhe, 2015). Dans ce contexte, les syndicats naissants instaurent un système de cotisation volontaire afin de constituer un fonds de secours. Ces caisses s'épuisant rapidement, ils font appel aux autorités pour subsidier cette première forme d'assurance-chômage. Certaines acceptèrent de suite, d'autres pas. Ainsi en 1879, le Conseil provincial de Liège octroie un subside à une caisse de chômage. Cet exemple est suivi par la ville de Gand, qui crée, dès 1900, un fonds de chômage.

À partir de 1907, l'État intervient, d'abord de façon limitée, puis plus importante après la première guerre mondiale, puis à nouveau limitée en raison des pressions du patronat et l'exclusion de milliers de personnes des allocations. Combiné à la crise de 1929, ce durcissement mène à une grande grève en 1936 qui aboutit à la promesse de l'organisation d'une assurance-chômage obligatoire, un travail interrompu par la seconde guerre mondiale (Destexhe, 2015). Avec le Pacte social de 1944, l'assurance-chômage devient obligatoire. Sa gestion restera essentiellement confiée aux partenaires sociaux, même s'il existe une caisse publique, la caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC) créée en 1951 afin de laisser la possibilité aux non-syndiqués de bénéficier de ces services.

Etant les créateurs de l'assurance-chômage, les syndicats vont garder la gestion des allocations par reconnaissance de cette paternité et parce ce qu'ils avaient développé une expérience et une structure leur permettant de s'occuper efficacement de cette tâche. Par ailleurs, en attribuant la gestion des branches de la sécurité sociale à des partenaires sociaux, le pacte social devient un pilier du modèle belge de concertation sociale (Destexhe, 2015).

Le paiement des allocations de chômage est donc géré par les syndicats, celui des allocations familiales par les caisses patronales et le remboursement de soins de santé par les mutuelles, avec pour chaque branche une caisse auxiliaire publique neutre (la CAPAC par exemple). Ce pacte social assurait aux syndicats un rôle incontournable correspondant à l'optique dans laquelle ils s'étaient constitués. Pour l'État, cet accord permettait de contrôler les syndicats et de les rendre quasi incontournables pour les travailleurs, permettant ainsi de « structurer et canaliser les revendications des travailleurs, rendant ainsi plus prévisibles et plus contrôlables leurs protestations » (Destexhe, 2015). « La réputation d'efficacité des syndicats dans ce domaine constitue d'ailleurs un facteur favorisant la syndicalisation » (Boulet, 2013).

2.1.3. Des interlocuteurs sociaux reconnus à tous les niveaux

Le tissu d'institutions de négociation et de concertation sociale qui s'est développé au niveau des entreprises, des secteurs d'activité et au niveau interprofessionnel reflète la force acquise par les syndicats et favorise leur implantation au sein même des entreprises (Faniel, 2010). Les syndicats parviennent ainsi jusque dans les années 1970 à obtenir la réalisation d'un certains nombres de revendications qui ont pour effet d'améliorer la condition des travailleurs et de réduire les inégalités au sein de la société (Faniel, 2010).

Le système de concertation sociale dans la plupart des pays de l'UE fonctionne de manière décentralisée c'est-à-dire à trois niveaux (interprofessionnel, secteur, entreprise). Il est souhaitable de négocier les normes sociales au niveau le plus adéquat de leur mise en œuvre. Selon Verly (2003), la décentralisation est liée au contenu de la négociation. Ainsi, l'observation du processus de négociation indique que les normes qualitatives ou de méthode seraient plutôt réservées au niveau supérieur (interprofessionnel et sectoriel) tandis que les normes quantitatives ou de résultats seraient précisées au niveau inférieur (entreprise) c'est-à-dire le niveau de leur mise en œuvre effective (Verly, 2003).

2.2. L'entreprise, le centre de gravité de la négociation collective

2.2.1. Le conseil d'entreprise

Le CE a été créé par la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Il doit être institué dans les entreprises du secteur privé (marchand et non marchand) comprenant au moins cent travailleurs (Blaise, 2017). Ainsi, les seuils qui peuvent déclencher une obligation d'instituer un CE sont élevés par rapport aux pratiques qui existent à l'étranger ainsi que par rapport aux seuils qui conditionnent l'obligation d'instituer un CPPT ou une DS.

Les règles élaborées au niveau décentralisé de l'entreprise ne peuvent être plus défavorables que celles issues des niveaux centralisés sectoriel (CP) et interprofessionnel. Le centre de gravité de la négociation collective oscille entre le secteur et l'entreprise en fonction des thèmes. Les salaires et la durée de travail seront généralement traités à l'échelon supérieur tandis que les thèmes de l'emploi et de l'organisation du travail relèveront davantage des prérogatives de l'entreprise (Martinez, 2010). Le degré de centralisation du système des relations professionnelles diffère d'une branche d'activité à l'autre. Par exemple, le secteur de la construction, caractérisé par une majorité de petites entreprises

sans structure syndicale, a une tradition bien établie de concertation centralisée au niveau sectoriel (Pichault & Xhaufclair, 2010).

2.2.2. Le comité pour la prévention et la protection au travail

La loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail de 1996 a institué le CPPT. Dans toute entreprise privée occupant au moins cinquante travailleurs, un CPPT doit être institué. Le CPPT est l'organe créé dans le but d'organiser la collaboration entre le chef d'entreprise et les travailleurs en ce qui concerne la sécurité et la santé et de manière plus générale la promotion du bien-être au travail.

Il doit être consulté avant que le chef d'entreprise ne prenne des décisions concernant l'achat, l'entretien ou l'utilisation des moyens de protection individuelle ou collective, les mesures envisagées pour adapter les techniques et les conditions de travail, pour prévenir la fatigue professionnelle, etc. (Blaise, 2017).

Dans les entreprises entre 50 et 99 travailleurs, les compétences du CE dans les matières économiques et financières sont dévolues au CPPT, ainsi que les compétences dans les matières sociales s'il n'y a aucune DS (Blaise, 2010).

2.2.3. La délégation syndicale

Le cadre juridique relatif à la DS repose sur une convention cadre conclue au sein du CNT en 1971. La DS doit être instituée si une ou plusieurs organisations syndicales en font la demande au chef d'entreprise. Les membres de la DS font partie des travailleurs de l'entreprise et sont désignés par les organisations syndicales ou, plus rarement, élus par les travailleurs de l'entreprise. Leur nombre est fixé par les conventions collectives sectorielles et dépend du nombre de travailleurs de l'entreprise. Un nombre minimal de travailleurs est toujours nécessaire de sorte que des DS ne peuvent être instituées dans les petites et moyennes entreprises. Cette question de seuil est un sujet récurrent de discordance entre les syndicats et employeurs car les plus petites entreprises sont laissées de côté (Faniel, 2010).

La DS défend les intérêts individuels et collectifs des travailleurs syndiqués de l'entreprise auprès du chef d'entreprise. Elle a le droit d'être reçue par l'employeur ou son délégué à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel ou collectif qui n'ont pu être résolus par la voie hiérarchique (Blaise, 2010). Le travailleur qui a une réclamation vis-à-vis de son employeur, peut se faire assister, à sa demande, par un délégué syndical.

Les compétences de la DS concernent les relations de travail en général, et en particulier l'application au sein de l'entreprise de la législation sociale, des CCT, du règlement de travail et des contrats de travail individuels. Elle peut transmettre au chef d'entreprise les revendications des travailleurs et mener les négociations en vue de conclure des conventions collectives. L'action de la DS relève de la négociation alors que les deux autres organes sont essentiellement consultatifs (Blaise, 2010).

2.3. L'action syndicale

2.3.1. La convention collective de travail

On situe, au lendemain de la première guerre mondiale, le début de la pratique des conventions collectives. Les conventions collectives sont donc apparues bien avant qu'une loi en 1968 ne leur donne un statut légal et les fasse entrer dans la hiérarchie des normes juridiques de droit (CRISP, 2019). Une CCT est un accord entre les représentants des employeurs et des travailleurs, dans lequel les droits et devoirs des employeurs et des travailleurs sont réglementés, ainsi que leurs relations individuelles et collectives. En Belgique, il existe trois types de CCT (Spf Emploi, Travail et Concertation sociale, 2019).

La première est la CCT interprofessionnelle (ou nationale). Les accords sont conclus dans le CNT et portent sur les droits et les devoirs les plus essentiels. Ils sont donc valables dans tout le pays pour les travailleurs du secteur privé. Chaque CCT a son propre numéro (par exemple, la CCT 5 concernant le statut des DS du personnel des entreprises).

La deuxième catégorie est celle des conventions collectives sectorielles. Ces accords sont conclus au sein de la CP du secteur. La portée de ces CCT est plus étroite (Spf Emploi, Travail et Concertation sociale, 2019). Elles s'appliquent uniquement aux employeurs et aux travailleurs visés par cette CP (par exemple, les conventions collectives concernant les primes dangers spécifiques).

La troisième catégorie de CCT est celle des conventions collectives d'entreprise ou de société (Spf Emploi, Travail et Concertation sociale, 2019). Ces accords portent sur l'individualité de l'entreprise et de ses travailleurs et ne sont valables que pour les employeurs et les travailleurs de l'entreprise où ils ont été conclus (par exemple une convention collective sur la flexibilité du temps de travail).

Ainsi, la loi reconnaît la CCT comme source de droit, une valeur juridique qui témoigne du pouvoir des partenaires sociaux. Le système belge de concertation paritaire a connu une

forme de passage à vide durant la décennie 1980. Peu de CCT ont été conclues au sein du CNT durant cette période et, ces textes concernaient des sujets peu importants ou avaient une portée juridique limitée (Faniel, 2010).

2.3.2. L'accord interprofessionnel

La loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité fait référence à une négociation entre les interlocuteurs sociaux qui sont appelés à conclure un AIP relatif, entre autres, à des mesures pour l'emploi et la marge maximale pour l'évolution du coût salarial. Cette négociation n'a pas lieu au sein du CNT mais est opérée au sein du Groupe des dix qui se réunit dans les salles de réunion de la Fédération des employeurs belges.

Ainsi, les AIP ne sont pas des conventions collectives au sens de la loi de 1968. Pour appliquer certaines de leurs dispositions, des CCT sont à conclure au sein du CNT et des CP. Il s'agit d'un compromis négocié par les interlocuteurs sociaux en dehors du cadre formel de la concertation sociale, au niveau national et pour l'ensemble du secteur privé, visant à traiter l'ensemble des revendications sociales (CRISP, 2019).

Concrètement, l'AIP fixe une série de points qui constitueront, pour une période de deux ans, le socle des négociations pour la conclusion de CCT dans les secteurs, puis dans les entreprises. Les points mis sur la table dépendent des cahiers de revendications de chacun. Les employeurs viennent régulièrement avec des revendications de modération salariale, de flexibilité, de réductions de charges tandis que les organisations syndicales, se battent pour améliorer le salaire des travailleurs, les conditions de travail ou encore les rythmes et cadences de travail.

Depuis 1960, prévaut ce système assez centralisé de négociations sociales (Faniel, 2017). Toutefois, entre 1976 et 1986, aucun accord n'a été conclu en raison de la crise économique (Spf Emploi, Travail et Concertation sociale, 2019).

2.3.3. L'action directe et la grève, des instruments de lutte

L'action directe est la symbolisation du syndicalisme agissant. L'action directe signifie que la classe ouvrière, en réaction constante contre le milieu actuel, n'attend rien des puissances ou des forces extérieures à elle, mais qu'elle crée ses propres conditions de lutte et puise en soi ses moyens d'action. Indépendant des partis politiques, ce syndicalisme révo-

lutionnaire ne transige pas sur sa détermination à choisir en toute liberté ses moyens d'action et ses objectifs (Alaluf, 2005). On ne retrouve pas dans le mouvement ouvrier en Belgique la tradition du syndicalisme d'action directe ou révolutionnaire qui marqua l'histoire du syndicalisme français. « Le renardisme² remplace le syndicalisme révolutionnaire dans l'imaginaire « héroïque » du syndicalisme belge » (Alaluf, 2005).

Les décisions prises aux différents niveaux de la concertation sociale dépendent bien souvent du rapport de force existant entre les interlocuteurs sociaux. Pour renforcer leur position, la modalité la plus classique dont disposent les travailleurs et leurs représentants est la grève. Celle-ci est cependant considérée par les trois syndicats belges comme l'arme ultime, à laquelle recourir si les autres moyens de se faire entendre n'ont pu fonctionner (Faniel, 2014). Les grèves générales sont souvent déclenchées contre des plans très durs du point de vue social, qui touchent toutes les catégories de travailleurs.

Moment de confrontation et de rapports de force, longtemps interdite avant d'être controversée, la grève est inscrite dans l'histoire sociale belge (Dresse, 2014). Dès le début de l'indépendance (1830), un décret proclame la liberté d'association. La Constitution belge intégrera ce droit en 1831. Cependant, le législateur l'entend dans un but politique, religieux, philosophique, littéraire, industriel ou commercial mais pas nécessairement dans un but de défense ou de protection des intérêts de ses membres. En outre, le Code pénal de 1810 continue de sanctionner le délit de coalition ouvrière (article 415) et bride de la sorte la liberté d'association (Doucet J.-P. , 2019). En 1866, l'article 415 est abrogé et dans le même temps, remplacé par l'article 310 qui prévoit des sanctions contre les atteintes à la liberté de l'industrie ou du travail, et interdit tout regroupement de travailleurs près de l'usine. Par conséquent, si la grève n'est pas interdite en principe, ses manifestations (par exemple les piquets de grève, les manifestations devant l'usine, etc.) sont sanctionnées. Cette évolution, qui n'en est pas une, constitue un redoutable frein au développement du syndicalisme (Dresse, 2014).

C'est en 1921 que l'article 310 du Code pénal est aboli. Le droit de grève est enfin véritablement reconnu. Par contre, la Belgique choisit de ne pas définir le droit de grève, contrairement notamment à la France, certainement afin d'éviter son exercice inconsidéré (Dresse, 2014).

² Mouvement radical à l'intérieur de la FGTB, concrétisé autour de la figure du dirigeant syndical liégeois André Renard (Hemmerijckx, 1986).

3. Les syndicats belges dans le contexte sociopolitique des années 1980

3.1. La déferlante néolibérale

3.1.1. La fin des trente glorieuses

Avec les trente glorieuses (1945-1975), la Belgique est entrée dans une ère de consommation de masse, d'abondance et d'essor des services. Cette période est caractérisée par un développement économique vigoureux tel qu'il devient possible de satisfaire simultanément les organisations patronales et syndicales. Employeurs et travailleurs acceptent de limiter leur part respective dans le partage des fruits de la croissance afin de préserver une paix sociale qui semble alors profitable à tous.

De cette époque date la puissance syndicale qui fut institutionnalisée à travers de multiples lieux de concertation et règlements de travail. Les bases de ce compromis social s'effondrèrent en 1974 quand les chocs pétroliers mirent fin aux trente glorieuses et à l'évidence des formules « Win-Win ». En effet, quand la croissance s'effondre et que les marges à négocier se réduisent, leur partage entre les uns et les autres devient beaucoup plus conflictuel.

De 1973 à 1981, la petite économie ouverte belge est atteinte de plein fouet par les chocs pétroliers et par une crise d'ampleur internationale. Les profits industriels s'effondrent, le chômage, les déficits extérieur et public grimpent en flèche (Cassiers & Denayer, 2010). Cette crise est de nature structurelle et les instruments traditionnels de relance conjoncturelle n'en viendront pas à bout.

À partir des années 1980, il devient manifeste que la crise est profonde et durable. Elle révèle les profonds changements qui se sont opérés discrètement à l'intérieur du système économique mondial. L'internationalisation des entreprises et la libéralisation financière révèlent l'impuissance de l'État national à remplir son rôle de régulateur économique. L'esprit même du capitalisme change. La priorité est accordée à la rentabilité du capital, et non plus à la croissance des entreprises qui caractérisait les golden sixties et sur laquelle était basé le compromis social-démocrate.

Le rapport de force entre le patronat et les travailleurs bascule alors progressivement en défaveur de ces derniers. En Belgique, la concertation sociale se grippe (Huberty, 2013).

3.1.2. L'esprit Thatcher-Reagan

Avec l'élection au Royaume-Uni de Margaret Thatcher en 1979, puis aux États-Unis de Ronald Reagan en 1981, c'est une révolution néolibérale qui s'amorce dans le monde anglo-saxon et qui va s'étendre progressivement à l'ensemble du monde occidental (Degryse avec Tilly, 2013). Sur le plan international, ces deux associés idéologiques sont à l'origine de la déferlante néolibérale de l'économie de marché, qui a mis fin au compromis établi après la seconde guerre mondiale entre la direction et la main d'œuvre. L'affrontement entre les appareils d'État néolibéraux et le mouvement syndical est déterminant dans la sphère politique. Dans plusieurs pays ou provinces d'Europe, ces affrontements sur le plan politique et juridique sont parfois brutaux dans la mesure où l'on assiste à un déni des droits syndicaux sur le plan politique étatique (Charest & Rhéaume, 2008).

Sur le plan économique, la révolution néolibérale est parfaitement incarnée au Royaume-Uni par Margaret Thatcher. En particulier, elle combat avec acharnement les mineurs grévistes et affaiblit considérablement le mouvement syndical. Elle vante les mérites de la libéralisation des marchés, elle défend la liberté des acteurs économiques face aux contraintes étatiques et interventionnistes (Lévêque, 2013). Sous l'impulsion des orientations politiques de Margaret Thatcher et Ronald Reagan, une économie basée sur l'accumulation via la production passe à une économie basée sur la spéculation financière.

En 1979, l'une des promesses de campagne de Margaret Thatcher repose sur la réduction des pouvoirs des syndicats. Les grandes grèves des mineurs en 1972 paralysent le pays pendant sept semaines (Lévêque, 2013). Margaret Thatcher engage un bras de fer avec les syndicats dont elle veut casser l'influence considérable : limitation du monopole syndical sur les embauches et les salaires, encadrement du droit de grève et répression des grèves sauvages. Durant son passage au pouvoir, cinq lois sur les syndicats sont votées (en 1980, 1982, 1984, 1987 et 1988). Cette politique a entraîné la plus violente grève qu'a connu le pays. Cette grande grève des mineurs dura de mars 1984 à mars 1985, un an de grève, soldée par un échec pour le mouvement ouvrier britannique. L'arrêt de la grève marqua un succès symbolique pour le gouvernement Thatcher qui fit face à de très nombreuses autres grèves durant son « règne » (Lévêque, 2013).

Aux États-Unis, Ronald Reagan ne croit pas en la redistribution des revenus. Dans les pays du Nord, les politiques antisyndicales, les licenciements aveugles, les budgets serrés et les diminutions du budget de la sécurité sociale ont raison du revenu des masses laborieuses.

Entre 1979 et 1989, 80% de la main d'œuvre voit son salaire horaire diminuer. La diminution du salaire médian d'un employé atteint presque les 5% en termes réels. A la fin de l'ère républicaine, en 1992, 60% de la population se partagent la plus petite part des richesses totales, alors que 20% se partagent la plus grande part de ces richesses, lesquelles n'avaient jamais été aussi élevées. Et en effet, parmi ces 20%, les 1% les plus riches ont le plus profité de la hausse des richesses, se partageant 53% de la hausse totale des revenus.

Les années 1980 voient de plus en plus le marché présenté comme le seul mode légitime de régulation de l'économie. La réglementation, l'encadrement, l'intervention de l'État deviennent suspects (Degryse avec Tilly, 2013).

3.1.3. Le tournant de la rigueur de Mitterrand

En France, François Mitterrand arrive au pouvoir en 1981. Il nomme alors Pierre Maurois comme Premier ministre. Entre 1981 et 1983, ils mènent ensemble une politique qui va à l'encontre des libéraux et appliquent le programme socialiste de Mitterrand. Les résultats étant médiocres, c'est par nécessité que le président de la république va lancer, en 1983, le « tournant de la rigueur ».

Un processus de privatisation est mis en place et les marchés financiers sont partiellement délégués. Les salaires sont désindexés sur les prix pour la première fois depuis trente ans. Enfin, le choix est fait de rester au sein du système monétaire européen, afin de réduire la différence d'inflation vis-à-vis de la République fédérale d'Allemagne (RFA). Le taux d'inflation est divisé par trois en trois ans.

Ce tournant provoque des divisions à gauche et induit une cohabitation droite-gauche dès 1986. Mitterrand adopte alors les politiques libérales de libéralisation, privatisation et déréglementation. Au cours des années 1980, le modèle social et politique hérité de l'industrialisation (rôle central de la classe ouvrière, force du syndicalisme et du parti communiste, etc.) cède la place à une société que certains contemporains ont qualifiée de « postmoderne » et où le rôle de l'individu est devenu central. Ce qui est paradoxal, c'est que l'avènement de l'individualisme s'effectue sous un président socialiste (Bernard, 2015). Le libéralisme est le prolongement idéologique de l'individualisme, et aussi sa traduction politique. Dans les années 1980, il rencontre peu de résistances car le contre-modèle communiste souffre de l'image très négative de l'URSS et du bloc qu'elle a constitué (Doucet, 2015).

3.2. La coalition Martens-Gol

3.2.1. La redéfinition du cadre de la concertation

Dès 1975, il n'y a plus de croissance, pas ou peu de gains de productivité et par conséquent peu d'espace pour la négociation salariale. Les tensions croissent entre les interlocuteurs sociaux. Les syndicats insistent sur une réduction du temps de travail avec embauche compensatoire et c'est le blocage (Capron, 2010).

Le gouvernement fait main basse sur la concertation sociale entre 1976 et 1986. A partir de 1976, il renvoie les négociations au niveau des secteurs et des entreprises à qui il fixe un cadre précis. En 1981 est conclu un AIP à l'initiative du gouvernement qui en détermine le contenu. Les mesures prises par le gouvernement vont inverser le rapport de force au détriment des syndicats. Du milieu des années 1970 au milieu des années 1980, « le gouvernement a déplacé le centre de gravité de la négociation sociale vers les entreprises, pour en faire un outil de sa politique économique de retour à la compétitivité moyennant la modération salariale » (Capron, 2010).

Au lendemain des élections de novembre 1981 marquées par un recul des sociaux-chrétiens et un progrès important des libéraux, les deux familles sont rassemblées dans une coalition dite Martens-Gol. La mise sur pied de ce gouvernement de centre-droit orchestre un tournant radical de politique économique et sociale afin d'opérer un redressement macroéconomique. Celui-ci utilise la technique des pouvoirs spéciaux, des lois attributives qui permettent d'intervenir, dans un délai et dans des matières déterminées, par voie d'arrêtés ministériels délibérés en conseil des ministres (Yernault, 2001). Outre l'avantage de la rapidité, cette technique vise à contenir les différentes tendances existant dans les partis de la majorité puisqu'elles sont privées de la possibilité de se dérober lors d'un vote en séance publique. Et le gouvernement en fait largement usage. Deux cent arrêtés seront adoptés. En septembre 1983, les syndicats se mobilisent contre le gouvernement Martens-Gol. Les trains ne circulent pas pendant près de deux semaines parmi d'autres actions (Walkowiak, 2015).

Les cinq années suivantes sont des années sombres pour les travailleurs et les allocataires sociaux : baisse de la masse salariale globale, trois gels successifs de sauts d'index, coupes dans les dépenses publiques (et donc dans le fonctionnement et l'emploi des services publics), diminutions des charges patronales et de la fiscalité des entreprises, dévaluation du franc belge avec des mesures partielles de blocage des prix, etc.

3.2.2. Les premiers jalons vers la flexibilité

Face à la revendication syndicale de réduction du temps de travail dès le début des années 1980, le patronat avance une revendication de flexibilité du temps de travail. Le but est d'adapter le temps de travail aux variations du volume d'activités de l'entreprise. Le gouvernement promulgue par pouvoirs spéciaux l'arrêté royal de 1983 sur les heures supplémentaires et la loi de 1985 sur le régime d'horaires flexibles (Capron, 2010). Dans les deux cas, les modifications de la loi sur le travail de 1971 ont été faites sans négociation avec les interlocuteurs sociaux.

3.2.3. L'austérité et la montée en puissance de la mondialisation

En Belgique, le gouvernement maintient l'austérité salariale jusqu'en 1986 pour restaurer la compétitivité des entreprises et rééquilibrer les finances publiques. Cette évolution se marque par l'adoption de plans destinés à bloquer les salaires afin de modérer les coûts salariaux et conjurer l'inflation (Capron, 2010). Dans le même temps et selon la même optique, la législation encourage la flexibilité du travail, le temps partiel, les contrats à durée déterminée, etc. Parallèlement, diverses mesures sont prises afin de conditionner l'obtention des allocations de chômage (limitation des montants pour les cohabitants, exclusion des chômeurs de longue durée, etc.). D'une manière générale, c'est tout le système de protection mis en place après la guerre qui est accusé de mobiliser trop de ressources et de favoriser la passivité de certains bénéficiaires (Capron, 2010).

On assiste au retour en force du principe de la concurrence et de la compétitivité qui touche également le secteur public. Sous l'influence de l'Europe, l'État entreprend de moderniser ses entreprises en les réformant et en déléguant au secteur privé, en tout ou en partie les services aux usagers (les télécommunications, la poste, le transport ferroviaire, l'aviation, etc.). Les instruments d'intervention étatique, sur le plan économique, se réduisent considérablement tandis que, sur le plan social, les nécessités d'intégration dans l'espace européen restreignent les marges de manœuvres (Huberty, 2013). L'économie n'est pas relancée et la dette publique grandit. Elle va passer en dix ans (1982-1992), de 2 000 milliards à 12 000 milliards et malgré les efforts d'austérité des deux gouvernements (1982-1985 et 1985-1987), de Wilfried Martens et de Jean Gol, alliant sociaux-chrétiens et libéraux. Malgré des mouvements sociaux très importants (notamment en 1983 la longue grève des services publics et en 1982 les grèves dans la sidérurgie wallonne en vue de sauver celle-ci), ces deux gouvernements maintinrent le cap de l'austérité.

3.3. Le pouvoir d'influence des syndicats en Belgique

3.3.1. Les taux de syndicalisation

Le taux de syndicalisation de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est une mesure des forces syndicales sur le lieu de travail. Il représente un rapport de force face aux employeurs (Arcq, 1993). L'OCDE calcule respectivement un taux de syndicalisation de 46% en 1970, 56,5% en 1980 et de 53% en 1988. D'après ce calcul, la Belgique arrive en sixième position dans la liste des pays les plus syndicalisés. Devant elle se trouvent la Suède (85,3%), l'Islande (78,3%), le Danemark (73,2%), la Finlande (71,3%) et la Norvège (57,1%). Même si le taux diminue durant cette décennie, la Belgique reste l'un des pays les plus syndicalisés.

Depuis 1980, le taux de syndicalisation est en régression dans de nombreux pays européens. Dans les pays nordiques (Danemark, Finlande, Suède) et en Belgique, la baisse de la syndicalisation est marginale car il existe dans ces pays l'une ou l'autre variante du « Système de Gand »³, qui donne aux syndicats un rôle à jouer dans l'administration des allocations de chômage et de l'assurance-chômage (Waddington, 2005).

Étant donné que la plupart des syndicats ont comme principale source de revenus les cotisations de leurs affiliés, toute diminution de leur nombre entraîne une diminution de leurs ressources financières et matérielles. En outre, une diminution du nombre des affiliés peut avoir comme corollaire une perte d'influence dans les sphères politiques et sociales (Waddington, 2005).

3.3.2. Des accords interprofessionnels sous tutelle

En 1986, le rythme de conclusion d'AIP bisannuels reprend mais sur une base différente de la période 1960-1975 (Gracos, 2014). L'accord intervenu en 1986 et les suivants sont conclus dans une logique de soutien à la compétitivité des entreprises, très différente de celle de progrès social qui sous-tendait les négociations de la période initiale. Le patronat se montre plus revendicatif en arrivant à la table des négociations, tandis que les capacités de revendication des syndicats ont souffert des effets de la crise (Capron, Conter, & Faniel, 2013).

³ Le modèle de Gand est un système de relations professionnelles où l'appartenance à un syndicat conditionne l'accès à certains droits sociaux. Il s'agit d'un syndicalisme de service permettant aux syndicats de mettre en place une stratégie de recrutement et de fidélisation de leurs adhérents.

Dans les AIP, l'emploi est désormais conçu en tant que facteur de croissance. L'accent est mis sur la formation, sur le coût du travail, sur la flexibilité et sur l'accompagnement des chômeurs, plutôt que sur le partage du travail et sur la réduction de sa durée.

En outre, le gouvernement est intervenu de manière forte dans nombre de négociations, notamment en mettant des moyens budgétaires à la disposition des interlocuteurs sociaux, par exemple sous la forme de réductions de cotisations de sécurité sociale, essentiellement patronales. Ces négociations se sont déroulées sous la menace d'une substitution gouvernementale en cas de non-accord. Dans ce cadre, les syndicats ont considéré les fortes concessions offertes aux organisations patronales (développement de la flexibilité, arrêt de la réduction interprofessionnelle du temps de travail, développement des heures supplémentaires, etc.) comme les contreparties d'une progression des minima de rémunération des travailleurs les plus fragiles et comme la garantie que la norme salariale adoptée permettrait une certaine avancée salariale, par la négociation sectorielle, dans les secteurs les plus rentables (Gracos, 2014).

3.3.3. Une perte d'influence syndicale

La crise économique survenant au milieu des années 1970, la progression rapide du chômage, la dégradation des conditions salariales des travailleurs, et plus largement l'offensive idéologique néolibérale vont affaiblir le syndicalisme. Quoique cela ne se traduise guère au niveau du nombre de leurs membres, les syndicats belges n'échappent pas à cette tendance. Leur position de partenaire social du patronat se voit vidée de sa substance par l'évolution de la concertation sociale, qui en vient à gérer l'austérité plus que la répartition des augmentations de richesse produite (Faniel, 2006).

Au cours des années, le profil de la concertation interprofessionnelle s'est modifié. L'autonomie des interlocuteurs sociaux a prévalu entre 1960 et 1975 mais leurs divergences croissantes sur fond de crise économique profonde ont amené le gouvernement à se substituer à eux entre 1976 et 1986. Depuis la fin des années 1980, il apparaît que malgré le retour à une liberté de négociation et une volonté de conclure des AIP, les interlocuteurs sociaux voient leurs actions dépendre de plus en plus d'un cadre fixé par le gouvernement fédéral (Capron, 2010).

Ces années apparaissent *a posteriori* comme une période d'essais et d'erreurs, de laboratoire sociopolitique, où les gouvernements et les acteurs sociaux cherchent à tâtons une issue à la crise (Cassiers & Denayer, 2010). À bien des égards, les solutions trouvées pren-

nent l'allure d'une fuite en avant, car l'appel récurrent à l'intervention publique creuse les déficits et alourdit la dette d'une manière qui devient alarmante.

Conclusion de la partie I

Sur le plan international, la fin des années 1970 voit émerger des acteurs et des discours plaidant en faveur de mesures de flexibilité et de libéralisation dans une série de domaines. Le retournement radical de politique économique initié par Reagan et Thatcher est suivi dans de nombreux pays. La logique économique de restructuration prend le pas sur la logique sociale de redistribution (Capron, et al., 2000). En Belgique, la mise en place du gouvernement Martens-Gol en 1982 ouvre une ère plus offensive, celle de l'austérité et des pouvoirs spéciaux. C'est un gouvernement qui fixe des orientations avec des limites strictes dans lesquelles les interlocuteurs sociaux sont tenus de négocier. Il s'ensuit un enrayement des organismes de concertation.

D'une concertation équitable qui existait durant les années 1960, on passe à un rapport de force particulièrement favorable au patronat. Le contexte socio-économique a changé et la crise a transformé les rapports sociaux en réduisant la marge de manœuvre des syndicats.

En 1986, les interlocuteurs sociaux peuvent de nouveaux conclure des AIP mais le gouvernement se réserve le droit de fixer la norme salariale et surtout, le droit de décider dans le cas d'un désaccord persistant.

La Belgique connaît à cette période une baisse inhabituelle de son taux de syndicalisation. Cette chute reste malgré tout marginale contrairement à d'autres pays européens et ce, pour des raisons à la fois culturelles et structurelles, le syndicalisme belge étant fortement institutionnalisé et étroitement associé à la gestion socio-économique du pays.

Pour répondre à notre question de départ, nous pouvons conclure que le tournant néolibéral des années 1980 a causé une paralysie temporaire du modèle de concertation sociale (Capron, et al., 2000). En effet, les politiques dites de redressement pour répondre aux grands déséquilibres de l'économie belge n'ont eu raison ni de la concertation sociale, ni du modèle social. Tout d'abord, l'opinion publique conservera sa confiance dans l'Etat social. « Ensuite, les interlocuteurs sociaux continueront à régler leurs différends à l'intérieur du modèle, sans en sortir pour le prendre à revers » (Reman & Liénard, 2010).

Partie II. Le pouvoir syndical belge aujourd'hui

Introduction de la partie II

Aujourd'hui, le rôle des organisations syndicales se réduit, de plus en plus, à une résistance tous azimuts ou à une tentative de défense des acquis sociaux contre l'expansion du capitalisme (Piersotte & Lootens, 2008). Le temps des conquêtes sociales emblématiques (congrés payés, sécurité sociale, réduction du temps de travail) semble révolu. Face à d'importants nouveaux défis sociétaux, les syndicats peinent à aller au-delà des déclarations de bonnes intentions. Dans l'opinion publique, c'est souvent l'image d'un syndicat poussiéreux et passéiste qui l'emporte (Piersotte & Lootens, 2008).

L'internationalisation des entreprises et des relations professionnelles, la réorganisation de la production et des services, la transformation des identités professionnelles et sociales ainsi que l'affaiblissement des liens avec les partis politiques sont autant d'éléments d'une analyse des transformations de l'action syndicale. Dans cette deuxième partie, nous nous intéresserons aux deux dernières décennies ainsi qu'aux défis que pose la situation socio-économique actuelle pour tenter de répondre à la question : « **Dans quelle mesure les syndicats belges représentent-ils un contre-pouvoir efficace aujourd'hui ?** ».

1. Les moyens actuels de l'action syndicale

1.1. Le modèle social belge, un attachement culturel

1.1.1. Les taux de syndicalisation

Entre 2000 et 2010, le taux de syndicalisation s'est globalement accru en Belgique selon Faniel & Vandaele (2012). Leur principal constat est la confirmation de la forte implantation des trois syndicats (CSC, FGTB et CGSLB). La comparaison avec les taux enregistrés à l'étranger indique que « la Belgique est désormais le seul Etat de l'UE dans lequel la syndicalisation est à la fois élevée et stable, voire en progression » (Faniel & Vandaele, 2012). Certaines évolutions peuvent être relevées à l'intérieur du mouvement syndical belge. D'une part, l'accroissement des effectifs syndicaux s'est marqué davantage en Wallonie qu'en Flandre. D'autre part, l'accroissement des effectifs des centrales d'employés a été supérieur à celui des effectifs d'ouvriers ou à celui des affiliés dans les services publics.

Ce phénomène peut s'expliquer par la tertiarisation de l'économie. C'est au cours de cette période que le nombre de travailleurs recensés comme employés a dépassé le nombre de ceux recensés comme ouvriers au sein de la population active (Faniel & Vandaele, 2012).

Tableau 1. Taux de syndicalisation en Europe (OCDE, 2019)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Allemagne	18.8	18.9	18.4	18.3	18.0	17.7	17.6	17.0
Autriche	29.3	28.9	28.3	28.0	27.8	27.7	27.4	26.9
Belgique	54.9	53.8	55.1	55.0	55.1	53.8	54.2	/
Danemark	68.4	69.2	70.1	69.8	69.3	69.3	68.6	67.2
Espagne	17.5	17.2	16.8	17.0	16.8	15.6	13.9	/
Finlande	68.9	68.3	67.3	67.3	66.3	66.7	66.5	64.6
France	7.9	8.0	8.1	8.1	8.1	8.0	7.9	/
Italie	34.7	35.5	35.8	36.3	36.8	36.4	35.7	34.4
Luxembourg	/	35.1	/	35.3	/	34.1	/	/
Norvège	53.4	53.6	53.3	53.1	51.8	52.5	52.5	/
Pays-Bas	19.2	19.3	19.3	18.8	18.2	18.1	17.7	17.3
Pologne	14.6	14.6	13.6	12.7	12.9	12.4	/	/
Royaume-Uni	27.0	26.8	26.5	26.1	25.4	25.0	24.2	23.7
Suède	69.7	69.3	67.8	67.4	/	/	66.8	/
Suisse	17.3	17.6	17.0	16.6	16.6	16.1	15.7	/

Les taux de syndicalisation sont très variables au sein des 28 États membres de l'UE allant d'environ 70 % en Suède, en Finlande et au Danemark à 8 % en France (tableau 1). Depuis quelques années, on assiste à un recul du syndicalisme dans la plupart des pays.

1.1.2. Une culture de la négociation

La Belgique est un pays attaché à ses syndicats en raison de son histoire. En 1944, le Pacte social instaure la sécurité sociale et jette les bases du modèle social belge. Les syndicats deviennent des acteurs socio-économiques importants. Ils sont étroitement intégrés à tous les niveaux de la concertation sociale. Les syndicats occupent par ailleurs beaucoup plus de place dans la vie quotidienne des travailleurs qu'ailleurs en Europe. La présence importante des syndicats dans l'entreprise et au niveau des secteurs, organisée par différentes lois après la Libération soutient le renforcement de la syndicalisation (Faniel, 2017). En Belgique, le paiement des allocations de chômage passant par les syndicats, l'augmentation du taux de chômage a plutôt poussé les gens à se syndicaliser. Dans la culture collective, l'adhésion à un syndicat représente une forme d'assurance tous risques et d'accès à des services. Être ouvrier dans une entreprise ou au chômage et ne pas être membre d'un syndicat relève de l'exception (Faniel, 2017).

La négociation est considérée comme un moyen pacifique et légitime de trancher un différend (Faniel, 2016). La contestation sociale s'exprime par des manifestations bien ordonnées et par des négociations régulières entre patronat et syndicats bien éloignées des mouvements de protestation français, plus marqués par de violents affrontements (Faniel, 2017). Cette valorisation de la négociation permet aux syndicats d'obtenir des avancées pour les salariés mais aussi d'éviter ou d'atténuer certains reculs sociaux.

Même si les trois syndicats belges sont traversés par des tensions linguistiques ou régionales, ils n'en demeurent pas moins unitaires. Aucune nouvelle confédération n'est apparue en Belgique après 1945 (Faniel, 2017). Cette cohésion donne un pouvoir d'influence à ces organisations en tant qu'interlocuteurs sociaux. Parfois, la négociation peut contraindre les syndicats à ménager leurs alliés politiques et à accepter des compromis de plus en plus douloureux à mesure que les préceptes néolibéraux creusent les inégalités au détriment des catégories sociales défendues par les syndicats (Faniel, 2017).

1.1.3. La formation des militants, une préoccupation constante

Le pouvoir étant naturellement plutôt du côté du patronat, la formation des militants est devenue une priorité des organisations syndicales. Devant une force de travail qui se diversifie, les modèles traditionnels du syndicalisme rencontrent des difficultés croissantes à maintenir l'activité syndicale et le militantisme sur les lieux de travail. Des formes syndicales excessivement bureaucratiques peinent à s'adapter aux demandes plus nombreuses d'une base hétérogène et à affronter la montée d'une politique de marché libérale dominante avec les comportements des employeurs qui en résultent. Les adhérents ne peuvent exercer un pouvoir syndical accru sur leur lieu de travail ou à l'intérieur du syndicat sans disposer des compétences et de la confiance nécessaires (Peetz & Alexander, 2011). Une formation syndicale efficace est considérée comme essentielle.

Depuis la fin des années 1990, les stratégies syndicales intègrent de plus en plus le souci d'allouer des ressources à la formation des délégués (Peetz & Alexander, 2011). Si ces derniers doivent intervenir efficacement dans l'organisation d'actions collectives, ils doivent être capables de révéler des injustices, de proposer une définition de l'intérêt collectif, de confronter l'employeur à ses responsabilités, de légitimer des mobilisations et de réagir à la contre-mobilisation du management. Ils ont besoin de formation pour acquérir des compétences dans la pratique de la négociation, de la pensée critique et de l'analyse stratégique sur tous les enjeux affectant les travailleurs.

A cette fin, les pouvoirs publics assurent la promotion de la formation syndicale par l'octroi de subventions annuelles dans le secteur public et de cofinancement de projets de recherche et de formation dans le secteur privé (de Saintignon, Guedj, Osterrieder, & Saintoyant, 2004). En outre, les délégués du personnel ont le droit de participer, avec maintien de rémunération, à des cours à des moments coïncidant avec les horaires de travail (Spf Emploi, Travail et Concertation sociale, 2019).

1.2. L'insertion dans des réseaux

1.2.1. Une société belge pilarisée

Historiquement, la Belgique a été marquée par une forte pilarisation. Ce concept originaire des Pays-Bas est dérivé du mot « pilier ». Il fait référence à une structuration de la société en un tissu d'organisation de grands ensembles liés entre eux. Ces derniers sont fondés sur une identité philosophico-politique propre en articulant un parti politique, des syndicats, des mutualités, des coopératives, un journal, une université mais aussi des associations culturelles, féminines, de jeunesse, de loisirs, etc. (Faniel, Devos, Lannoo, & Mus, 2011).

Trois piliers peuvent être identifiés, issus des grandes questions sociales et politiques qui ont animé l'histoire de la Belgique : le pilier libéral (de droite et laïc), le pilier socialiste (de gauche et laïc) et le pilier social-chrétien (centriste et religieux). Ainsi, l'existence de ces trois mondes repose sur les relations de complémentarité au sein de leur pilier. En résultent des liens étroits entre acteurs d'un même pilier et une existence dans tous les champs de l'activité sociale (Faniel, Gobin, & Paternotte, 2017).

1.2.2. Les syndicats et les partis politiques

Les statuts des trois organisations syndicales interprofessionnelles prévoient de façon explicite une indépendance vis-à-vis du parti politique respectif (Arcq & Blaise, 2007). Pourtant, selon Neveu (2015), la construction des Etats et le développement du capitalisme engendrent inévitablement la politisation des mouvements sociaux et affectent leurs répertoires d'action collective. Chacune des trois fédérations belges appartenant à une mouvance politique distincte, des alliances plus ou moins étroites se sont nouées. De tels liens ont permis aux syndicats de faire avancer leurs revendications et, dans certains cas, de consolider leur position dans la société (Faniel, 2018).

Au cœur des relations nouées entre partis et syndicats se trouve la notion d'échange politique, qui implique que les deux types d'acteurs se soutiennent mutuellement de manière à engranger des gains pour l'autre. Ils entendent consolider en retour leur propre situation (Faniel, 2018). Ainsi, l'acteur syndical offre au parti la force de la masse des travailleurs, ce qui peut passer par un financement accordé au parti, par un appui dans les luttes qu'il mène ou par un soutien électoral explicite ou tacite à celui-ci. Souvent, les organisations syndicales fournissent des cadres dirigeants au parti. Dans certains cas, les syndicats sont représentés en tant que tels dans les organes de décision du parti. De son côté, le parti relaie certaines des revendications de son allié syndical et cherche à les faire aboutir à travers son action politique. Plus globalement, il tente par divers moyens de consolider la situation des syndicats en vue de faire croître la force de ceux-ci et de s'en assurer le soutien. Grâce à ces rapports privilégiés, les syndicats peuvent obtenir des améliorations pour les travailleurs qu'ils défendent par le biais de l'action politique menée par leurs partis frères.

Cependant, ces derniers peuvent utiliser cette relation pour contraindre les membres syndicaux à admettre des décisions contraires à leurs intérêts. Ces mécanismes sont accentués en période de crise. Les dirigeants syndicaux se plient bien souvent à de telles pressions, préférant préserver ce précieux lien avec un relais politique, *a fortiori* lorsque ce parti frère est au pouvoir. Cela ne signifie pas que les dirigeants syndicaux restent passifs envers de telles politiques mais qu'ils cherchent à faire pression sur le parti frère afin d'infléchir sa politique ou, du moins, d'en atténuer les effets néfastes (Faniel, 2018).

1.2.3. Les syndicats et les milieux associatifs

Le salariat se limitant de moins en moins aux seuls ouvriers, les années soixante marquent l'essor de « nouveaux mouvements sociaux » portés par les classes moyennes. Cette expression désigne « l'ensemble des formes d'action collective qui se développent en dehors de la sphère industrielle, suggérant une modification significative et généralisée des logiques de mobilisation » (Faniel, Gobin, & Paternotte, 2017). Il s'agit par exemple de mouvements de soutien aux projets de coopération au développement, mobilisations pacifistes ou environnementales, luttes féministes, mouvement des gays, etc. Dans les années 2000, cette diversité se retrouve dans le mouvement altermondialiste ou dans les mouvements des « sans » (sans-papiers, sans-emploi, sans-abri, etc.). Que ce soit dans le cas des premiers ou des seconds (en particulier les luttes des chômeurs ou des migrants), les syndicats sont impliqués. Etant donné leur monopole sur le champ social, ces mouvements en

complèteront l'action plus qu'ils ne la remettront en cause. Dans certains cas, le matériel de propagande, les salles de réunion ou les moyens de transport collectifs sont fournis par les syndicats. A ce titre, le monde syndical est un allié précieux pour des associations aux ressources plus faibles, démontrant des relations plutôt bonnes entre eux (Faniel, 2017).

En 2002, la CSC wallonne a convié des représentants associatifs à une journée de débat et de confrontation. Une telle rencontre, initiée par un sommet syndical, est assez exceptionnelle et illustrative de certains changements. Les syndicats belges conservent des moyens humains et financiers conséquents, ainsi qu'un poids politique important dans certaines matières. Aucun type d'organisation ne compte plus de membres que les syndicats. Ils n'hésitent, par ailleurs, pas à se prévaloir de cette large représentativité pour affirmer leur place incontournable face aux associations (Faniel, 2006).

1.3. Le phénomène générationnel

1.3.1. Le conflit de générations entre *baby-boomers* et *millennials*

Le *baby-boomer*, né entre 1946 et 1964, a aujourd'hui entre 55 et 73 ans. Il n'a pas connu l'horreur de la guerre, il a bénéficié de la croissance économique et a facilement trouvé un emploi sans être très qualifié (Ferrary, 2018). Quand il était actif, le *baby-boomer* a payé les retraites d'une génération décimée par la guerre, dont l'espérance de vie était limitée.

Le *millennial* (ou génération Y), né entre 1988 et 2000, a entre 19 et 31 ans. Il a dû se former plus longtemps pour espérer trouver un travail, il a connu ou risque de connaître le chômage. Les emplois peu qualifiés de ses aînés disparaissent progressivement sous l'effet de l'automatisation (Ferrary, 2018). En conséquence, le *millennial* devra travailler plus longtemps pour bénéficier d'une retraite et payer celles des *baby-boomers*. Il devra rembourser la dette publique et financer le système de santé.

Depuis peu, les *millennials* sont devenus une priorité pour toute grande entreprise qui souhaite réussir. De nombreuses études sont menées pour tenter de les cerner et de mieux travailler avec eux. Ils ont une habilité à muter rapidement au rythme de l'innovation. Ils représentent une génération très diverse mais ont un point commun. Ce sont des *digital natives*. Ils ont grandi avec l'évolution des TIC, ils ont vu naître les réseaux sociaux et y sont actifs. Ce sont ceux qui utilisent les nouvelles technologies au quotidien et qui sont les consommateurs de demain. C'est la raison pour laquelle les entreprises s'y intéressent tant.

Dans les 28 pays de l'UE, la pauvreté des 18-24 ans est deux fois plus élevée que celle des plus de 65 ans, un écart qui a doublé en dix ans (Ferrary, 2018). En outre, les jeunes dans 17 Etats membres ont de très grandes difficultés à accéder au logement. Ils constituent l'essentiel des *working poors*⁴. Il existe une réelle injustice intergénérationnelle. Les uns ont des revenus salariaux précaires, les autres des retraites garanties par les pouvoirs publics. A force d'être exclus de la société, les *millennials* risquent de la rejeter et de s'en auto-exclure. Les taux de participation des jeunes aux élections politiques, aux partis et aux syndicats sont historiquement faibles (Ferrary, 2018).

1.3.2. Les jeunes, un enjeu vital pour les syndicats

Les valeurs ont changé ces dernières décennies pour devenir hyperindividualistes (confort, narcissisme). Les citoyens délaissent les projets collectifs et se replient sur la satisfaction de leurs besoins personnels (Côté, 2016). Estelle Ceulemans (2018), secrétaire générale de la FGTB Bruxelles admet un désintérêt des travailleurs pour les syndicats. Elle estime que les organisations syndicales doivent relever certains défis. La pyramide des âges des membres de la FGTB, est relativement vieillissante. Il y a une forme de désamour des jeunes, qui est dû à plusieurs facteurs, comme une image de syndicats plutôt conservatrice. Il est nécessaire, selon elle, de travailler sur une campagne d'affiliation pour les jeunes afin de les persuader qu'il y a un projet qui les concerne (Ceulemans, 2018).

Certaines études analysent la responsabilité des syndicats quant à la faible présence de jeunes dans leurs rangs et soulignent qu'ils ont du mal à recruter des jeunes travailleurs (Macey, Grignard, Housset, & Cirodde, 2016). Les jeunes travaillent généralement dans des secteurs de services moins réglementés ou des petites entreprises, dans des emplois précaires ou atypiques, qui ne les prédisposent pas à s'affilier à un syndicat. D'autres études montrent que les organisations syndicales ont été lentes à réagir aux changements vécus par les jeunes et qu'elles n'ont pas réussi à formuler un projet attrayant pour les jeunes travailleurs (FETBB, 2016). Les jeunes, influencés par l'image négative présentée par les médias et l'opinion publique, estiment que les organisations syndicales ont un problème de communication. Elles sont perçues comme une structure vétuste et paralysée, incapable de s'adapter à un monde en pleine mutation. On considère que les syndicats s'occupent principalement des travailleurs âgés ou retraités ou de ceux qui ont un CDI. Ils

⁴ Personnes qui ont un emploi la majorité de l'année, mais qui demeurent dans la pauvreté, du fait de la faiblesse de leurs revenus.

ne prennent pas le temps pour des personnes qui peuvent disparaître une semaine après avoir adhéré et sont incapables de diversifier leur approche selon les différents types de travailleurs. Les cotisations sont parfois trop élevées pour des jeunes travailleurs. En outre, ces derniers ont peur d'être perçus comme des fauteurs de troubles par leurs employeurs et de subir des discriminations, voire de perdre leur emploi (FETBB, 2016).

Pourtant, les syndicats pourraient retirer des avantages majeurs de la présence de jeunes. Des idées fraîches se traduiraient par un accroissement des investissements en nouvelles TIC par exemple, et provoqueraient une évolution dans l'opinion publique vis-à-vis des organisations syndicales. Celles-ci deviendraient plus attrayantes et seraient considérées comme un groupe de personnes prêtes à promouvoir le changement et à défendre les intérêts de tous les travailleurs, quel que soit leur âge ou leur origine (FETBB, 2016).

1.3.3. Comment les syndicats incitent-ils les jeunes travailleurs à s'affilier ?

L'élément fondamental est de veiller à ce que le syndicat soit disponible dans les entreprises où travaillent les jeunes. Des organisations syndicales ont engagé des campagnes de recrutement pour assurer qu'un représentant syndical soit présent dans chaque entreprise (Serrano Pascual & Waddington, 2000). Les mesures adoptées pour attirer et engager les jeunes s'articulent autour de trois axes : la modification de l'image des syndicats, un programme pertinent pour les jeunes et la réforme de l'organisation syndicale.

Un enjeu fondamental réside dans l'élaboration de documents d'éducation pouvant être diffusés dans les écoles et les entreprises pour informer les jeunes sur le fonctionnement des syndicats. L'usage à bon escient de la télévision par les syndicats devient de plus en plus fréquent (Serrano Pascual & Waddington, 2000). Ils ont consenti des investissements dans des campagnes de retour au terrain avec un accent sur les problèmes du marché de l'emploi qui concernent les jeunes. Une partie de la littérature syndicale préparée pour les jeunes souligne l'insécurité de l'emploi, la nécessité de protéger les jeunes travailleurs, la lutte contre le stress et l'intimidation, ainsi que les thèmes inhérents aux faibles niveaux de rémunération. Beaucoup de syndicats offrent un taux de cotisation réduit pour les jeunes membres. De manière similaire, la constitution de forums ou de comités de jeunes, organisés par des responsables spécialement désignés pour traiter des sujets de préoccupation des jeunes membres, est largement répandue (Serrano Pascual & Waddington, 2000). Enfin, il existe de profondes divisions à l'intérieur même de la catégorie des jeunes travailleurs, qui requièrent des approches de recrutement différentes.

2. Les syndicats belges dans le contexte socio-économique des années 2000 et 2010

2.1. Le contexte socio-économique international

2.1.1. La mondialisation

Le contexte sociétal s'est profondément transformé durant ces dernières décennies. « Evolutions démographiques, culturelles et idéologiques, nouvelle vague technologique, mondialisation, essor et transformation des marchés financiers ont largement secoué l'édifice institutionnel mis en place après la seconde guerre mondiale » (Cassiers & Denayer, 2010).

La mondialisation de l'économie a considérablement modifié le rapport de force entre employeurs et travailleurs. Ces derniers doivent désormais faire face à une menace constante de délocalisation de la part des grands groupes internationaux. Traditionnellement, les syndicats négociaient avec un patron physiquement présent, qu'ils pouvaient rencontrer en personne. Aujourd'hui, ils ont du mal à faire face à une économie, qui devient de plus en plus mondialisée et financiarisée. Avant, seule la production comptait, aujourd'hui le groupe privilégie ses intérêts financiers (Faniel, 2012). Le sort des travailleurs dépend d'actionnaires de groupes multinationaux dont les plans d'accroissement des bénéfices n'intègrent pas la destinée sociale ou industrielle des régions où les filiales se localisent (Gracos, 2014). Dans ce contexte, la mobilisation syndicale ne peut être qu'épaulée par des tentatives des pouvoirs politiques régionaux d'entrer en contact avec les directions des multinationales pour tenter d'atténuer les pertes d'emploi (Caterpillar par exemple).

En outre, ces entreprises échappent à certaines législations fiscales et sociales du pays dans lequel elles sont implantées, ce qui remet l'action syndicale en question et l'oblige à repenser ses revendications de manière novatrice. Par exemple en 2013, profitant d'un flou juridique européen (qui prendra fin en 2020), Ryanair continue d'appliquer le droit irlandais à ses employés, bien moins avantageux que le droit belge pour les travailleurs. Le conflit social est atypique par rapport à la réalité du dialogue social en Belgique. Cette politique se double d'un refus de négocier avec des organisations syndicales pourtant reconnues dans un secteur où la régulation conjointe est établie de longue date (Vandewattyne, 2016).

Face à la mondialisation de l'économie, l'action des syndicats au niveau international est appelée à devenir prépondérante. A l'heure actuelle, les trois grandes confédérations belges

sont affiliées à la Confédération européenne des syndicats (CES) créée en 1973 ainsi qu'à la Confédération syndicale internationale (CSI) fondée en 2006.

2.1.2. La stratégie Europe 2020

L'intégration européenne ne conduit pas à un système supranational de relations collectives de travail qui chapeauterait les Etats membres. Elle produit une nouvelle configuration du cadre de négociation ouvert aux interlocuteurs sociaux en Belgique (Léonard, 2010). A cette échelle, la concertation sociale dispose d'une réelle base législative. La CES peut conclure des conventions collectives sectorielles ou interprofessionnelles avec les représentants européens des employeurs. Ces conventions peuvent être appliquées via une directive du Conseil de l'Europe ou via une convention collective au niveau national (Boulet, 2013).

Europe 2020 est une stratégie de coordination des politiques économiques au sein de l'UE sur une période de dix ans pour lutter contre la crise par la libéralisation du commerce international. L'UE a fixé cinq objectifs pour 2020 en matière d'emploi, d'innovation, d'éducation, d'inclusion sociale, d'énergie et de lutte contre le changement climatique. Chaque pays adopte ses propres objectifs nationaux dans chacun de ces domaines (de Streel, 2011).

En Belgique, syndicats et organisations d'employeurs sont associés au processus par le biais du CNT et du CCE. Les procédures de la nouvelle gouvernance ont renforcé la coordination économique et la surveillance budgétaire à l'échelle de l'UE. Les Etats membres se sont engagés à réaliser des réformes afin de favoriser la compétitivité et l'emploi, et d'assurer la viabilité des finances publiques. Si dans le cadre d'une gouvernance basée sur l'expertise et les réseaux, les institutions européennes ont étendu leur pouvoir d'influence, les autorités nationales gardent une certaine marge de manœuvre (Perin, 2017).

Néanmoins, la multiplication des niveaux de pouvoir et la reconfiguration des processus de décision semblent conduire à une remise en cause de la concertation sociale. En effet, les procédures ainsi que le contenu des recommandations et des réformes réduisent le rôle des interlocuteurs sociaux dans la prise de décision relative aux affaires sociales et à l'emploi (Perin, 2017). Dans un tel contexte, les organisations syndicales sont amenées à développer une action de nature plus politique et à délaisser la négociation et la concertation au profit d'une action de lobbying. Les syndicats belges investissent dans de nouveaux répertoires d'action et cherchent à multiplier les lieux d'influence. « Toutefois, ces actions se développent en complément de leur action collective traditionnelle et les syndicats belges s'avèrent être encore incertains quant aux stratégies à développer » (Perin, 2017).

2.1.3. Une plus grande diversité de travailleurs

Les syndicats *a fortiori* lorsqu'ils comptent un grand nombre d'affiliés, sont des organisations complexes et hétérogènes. Ils évoluent, sous la pression de leurs rapports internes et sous l'effet des changements survenant autour d'eux (Faniel, 2018). Ils doivent ainsi faire face à une évolution de la population des travailleurs à plusieurs niveaux.

Le secteur industriel, terreau de l'implantation syndicale, a vu son importance décroître au profit du secteur des services (Arcq & Blaise, 2007). Bien que l'homogénéité totale n'ait pas existé, la classe des travailleurs était largement composée d'ouvriers. La tertiarisation de l'économie a engendré une conséquence directe pour les organisations syndicales (Boulet, 2013). Les employés ont vu leur poids renforcé malgré un taux de syndicalisation plus faible. Les syndicats réunissent aujourd'hui des hommes, des femmes, jeunes, âgés, belges, étrangers, ouvriers, salariés, cadres, sans emploi, qualifiés, non qualifiés, à temps plein, à temps partiel, en CDD, en CDI, dans une entreprise locale ou multinationale, etc.

La concurrence mondiale s'intensifie tandis que le défi démographique pèse à la fois sur le chômage des jeunes et sur le financement des pensions (Boulet, 2013). La difficulté est dès lors de représenter cette diversité de travailleurs et de leurs intérêts qui peuvent converger mais aussi diverger. Il en est ainsi lorsque ces intérêts entrent en conflit avec ceux d'autres catégories de travailleurs moins bien organisées et moins bien représentées au sein des syndicats, ou lorsque la lutte syndicale apparaît difficile, en raison de circonstances économiques ou politiques. Femmes, travailleurs immigrés, travailleurs précaires, chômeurs, voire « cols blancs » sont ainsi généralement moins bien insérés dans le monde syndical et leurs intérêts, moins ou moins bien, pris en compte par celui-ci (Faniel, 2018).

2.2. L'impact de la flexibilisation du marché du travail

2.2.1. La loi sur le travail faisable et maniable, les *flexi-jobs*

La coalition suédoise a largement réformé le marché du travail. Deux lois, essentiellement, ont œuvré à la flexibilisation du marché du travail : d'une part, les *flexi-jobs*, introduits par la loi du 16 novembre 2015 et étendus par la loi-programme du 25 décembre 2017, et d'autre part, la loi du 5 mars 2017, concernant le travail faisable et maniable.

La loi concernant le travail faisable et maniable ou loi Peeters comprend des mesures relatives à la durée du travail (horaires flexibles, heures supplémentaires volontaires, horaires

flottants), de nouvelles règles en matière de travail à temps partiel et de congés (don de congés conventionnels, épargne-carrière, modification du congé palliatif). Cette loi a également modifié les règles en matière de travail intérimaire, de télétravail occasionnel, de réforme des réductions groupe-cible et d'e-commerce. La réforme du droit du travail pourrait être considérée comme une révolution, or les changements apportés sont en réalité relatifs étant donné qu'un grand nombre des mesures établies existaient déjà. En revanche, la loi Peeters généralise l'application de ces mesures à l'ensemble des secteurs (Guérit, 2017).

Les *flexi-jobs* sont des emplois faiblement rémunérés mais pour lesquels les cotisations patronales sont réduites et les cotisations salariales nulles. Tous les travailleurs qui ont déjà un emploi auprès d'un employeur sur une base de quatre jours par semaine peuvent travailler par ailleurs en *flexi-job* (Vandaele, 2017). À l'origine, cette mesure ne concernait que le secteur de la restauration et avait pour but de lutter contre le travail non déclaré. Le gouvernement, par un accord conclu en 2017, a autorisé les *flexi-jobs* dans d'autres activités (supermarchés, salons de coiffure, hôtels, etc.) dès 2018, et pour les retraités. Les syndicats craignent que ces *flexi-jobs* ne deviennent la norme dans ces secteurs, en plus de fragiliser le système de sécurité sociale fondé sur les cotisations salariales et patronales.

2.2.2. Les nouvelles formes d'emploi sur les plateformes

Au sein de l'ensemble des plateformes numériques, ce sont surtout les plateformes collaboratives qui suscitent des interrogations quant à leur impact sur le travail et, plus globalement, sur le modèle social. Celles-ci développent une économie lucrative de services en ligne. Comme le souligne un rapport de l'OIT en 2016, les plateformes collaboratives réglementent elles-mêmes leur marché en décidant qui peut travailler, avec quel statut, comment l'information est collectée et diffusée ou encore comment sont réglés les conflits (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 2018).

Les effets de cette non-régulation sont visibles sur la qualité de l'emploi et sur les conditions de travail. Les plateformes peuvent rompre unilatéralement la relation, le turnover des travailleurs est important et la technologie permet un contrôle accru (Wartel, 2018).

Les plateformes de services comme Uber ou Deliveroo, les plus connues du grand public, sont à l'origine des principales controverses. Si elles offrent un accès facilité au travail rémunéré, elles présentent des similitudes avec les formes d'emplois précaires qui se sont développées depuis une trentaine d'années : CDD, intérim, temps partiels subis, etc. (Valenduc & Vendramin, 2016). L'asymétrie des rapports de négociation est très marquée

dans le cas des plateformes. Celles-ci définissent les règles de la relation dans leurs conditions générales d'utilisation (CGU) qu'elles n'hésitent pas à modifier unilatéralement selon leur stratégie de développement. Les récents conflits entre les plateformes et leurs travailleurs en témoignent (changement des bases de rémunération pour les livreurs à vélo, baisse du tarif des courses, augmentation de la commission de la plateforme, etc.).

2.2.3. Les réactions des syndicats

La loi Peeters a été adoptée en procédure d'urgence le 23 février 2017. La plupart de ses mesures ont été appliquées de façon rétroactive à partir du 1^{er} février (Gobin & Leterme, 2017). Dès le début 2016, au fur et à mesure que le ministre Peeters annonçait via les médias des morceaux choisis, les leaders syndicaux ont fait savoir leur opposition invitant à une manifestation nationale en mai 2016. En revanche, la rentrée politique d'automne ne s'est accompagnée d'aucune mobilisation syndicale contre le projet de loi. Celui-ci a été introduit puis voté de façon rapide et sans grand bruit (Gobin & Leterme, 2017). Ce projet semble à ce point avoir été intégré par les directions syndicales que l'expression de travail faisable pourtant inventée par le ministre de l'emploi va dès décembre 2016 figurer dans Syndicats (organe de presse de la FGTB), comme une revendication à intégrer dans la négociation de l'AIP « Des mesures concrètes pour des contrats de qualité, un travail faisable et une fin de carrière digne » (FGTB, 2016).

Le gouvernement Michel et le ministre de l'emploi Peeters ont subtilement œuvré à transformer une loi régressive en occasion de stimuler le travail des partenaires sociaux au sein du CNT et des CP sectorielles. Les effets d'annonce ont permis au ministre Peeters de tester l'acceptabilité des mesures. Certaines n'ont ainsi pas été reprises dans la version finale mais feront peut-être partie de propositions futures (Gobin & Leterme, 2017). Le syndicalisme, qui représente l'institution de protection des travailleurs et d'organisation de la solidarité sociale, les laisse de plus en plus isolés dans une dynamique collective qui les écrase en choisissant comme intérêt la sauvegarde de l'emploi, quelles que soient ses conditions. Une des premières victoires du syndicalisme fut l'instauration des 3x8 heures (loi du 14 juin 1921). « La loi actuelle efface ainsi un des éléments-clés des repères structurants de la mémoire syndicale et militante de la gauche politique » (Gobin & Leterme, 2017).

S'agissant des travailleurs de plateformes, ce sont soit des indépendants, soit des étudiants, très atomisés dans un secteur qui connaît un taux de rotation très élevé (Wartel, 2018). Ces paramètres font de ces travailleurs un public difficile à atteindre. Cette configuration con-

traint les syndicats belges à développer une stratégie propre. Ils ont ainsi adopté un rôle de soutien des activités de mobilisation menées par le Collectif des coursiers Belgique (mouvement existant depuis 2016 pour défendre les intérêts des livreurs) ouvrant ainsi la voie à un échange mutuel d'expérience entre les syndicats traditionnels et des acteurs aux méthodes nouvelles.

Les syndicats belges ont mis en place un support pour ce collectif. Concrètement, il s'agissait d'actions, de conseils juridiques et d'assistance auprès du tribunal, d'une aide financière et de campagnes de sensibilisation. Trois centrales syndicales ont tenté avec plus ou moins de succès d'organiser les travailleurs. Il s'agissait pour la FGTB de Horval (Horca) et de UBT (transport) et pour la CSC de la CNE, qui se retrouva au final la plus à la pointe du travail syndical (Wartel, 2018).

2.3. Le contexte politique belge : la coalition suédoise

2.3.1. Les relais au sein du gouvernement

La coalition suédoise⁵, gouvernement dirigé par Charles Michel, a été le résultat d'un accord signé en octobre 2014 entre le MR, la N-VA, le CD&V et l'Open VLD. Le parti nationaliste flamand N-VA, sans détenir le poste de Premier ministre, en constituait le parti politique le plus important (CRISP, 2019). Cette coalition a mis la CSC et la FGTB dans une situation assez inédite (Faniel, 2014). En effet, depuis 1918, le gouvernement belge a toujours compté deux partis au sein desquels les syndicats pouvaient bénéficier de l'appui de mandataires influents, considérés comme leurs relais. Les partis libéraux ne cultivent pas de relations suivies avec les syndicats, pas même avec la CGSLB. Quant à la N-VA, elle montre ouvertement et régulièrement son aversion à l'égard des syndicats.

En décembre 2014, un accord social a été validé par le gouvernement (sur le sujet des prépensions notamment). À plusieurs reprises, le Premier ministre a reçu les partenaires sociaux mais pas toujours de manière crédible. Selon Faniel (2018), les interlocuteurs sociaux ont été reçus pendant à peine trente minutes dérisoires.

Les syndicats ne disposent plus de véritables relais. Le CD&V a tenté de jouer ce rôle mais en mode mineur. Cette situation n'a rien de comparable avec les coalitions précédentes.

⁵ Ce gouvernement a été remplacé le 9 décembre 2018 par une coalition orange bleue, après la démission de tous les représentants de la N-VA de la Suédoise (CRISP, 2019).

De leur côté, les organisations patronales ont encouragé la mise sur pied de cette coalition car leurs relais se trouvent principalement au niveau des partis de droite. Pour autant, il n'est pas dans leur intérêt d'affaiblir la capacité des syndicats à représenter les salariés. En effet, les organisations syndicales ont notamment pour fonction de structurer et de canaliser les revendications des travailleurs, rendant ainsi plus prévisibles et plus contrôlables leurs protestations. En outre, représentants syndicaux et patronaux se connaissent et se fréquentent à travers les négociations sociales ou la cogestion de la sécurité sociale (Faniel, 2014). Dans une certaine mesure, ils partagent une vision de la concertation sociale.

2.3.2. Des propositions antisyndicales

De manière générale, les libéraux reprochent aux syndicats de défendre des privilèges corporatifs, d'être un frein au progrès technique et à la modernisation de l'économie et d'entraver le fonctionnement des marchés (Andolfatto & Labbé, 2011). Ces partis sont les plus actifs pour remettre en cause les modes d'action des syndicats. La critique émane donc principalement de leurs adversaires idéologiques. Les remises en cause s'orientent autour de trois axes : symbolique, juridique et législatif (Strale, 2016).

Du point de vue symbolique, les médias marginalisent les syndicats, en faisant passer leurs revendications et méthodes comme étant opposées au bien commun, alors qu'ils représentent les intérêts de plus de trois millions d'affiliés (bien plus de la moitié des travailleurs belges). Ces critiques sont alimentées par les publications des partis politiques et groupes de pression hostiles aux mouvements sociaux (Strale, 2016).

Un autre axe d'action est juridique. Les dirigeants d'entreprises mobilisent de plus en plus souvent la justice, contournant les procédures d'arbitrage en matière de conflits sociaux. Pour justifier cette procédure d'exception, l'extrême urgence est invoquée (blocage d'une entreprise par exemple). Ce n'est pas le droit de grève qui est jugé mais les abus qui auraient eu lieu dans l'exercice de ce droit. La marge d'interprétation est large et les décisions souvent défavorables aux travailleurs, avec des jugements assortis d'astreintes. Pour contrer cette procédure d'exception, il existe un recours qui aboutit souvent lorsque le mouvement social a déjà été brisé. Ainsi, sans contester directement le droit de grève, la judiciarisation le vide de sa substance (Strale, 2016).

Une dernière possibilité de mettre en cause l'action syndicale est de changer les lois qui la régissent. Ainsi, le gouvernement fédéral actuel voudrait remettre en cause l'action syndicale : création d'un service minimum en cas grève dans les services publics, mise en

place d'une personnalité juridique pour les syndicats, fin du rôle d'intermédiaire pour le paiement du chômage, limitation des possibilités de piquets de grève, etc. (Strale, 2016).

Ces trois formes d'attaque, émanant de groupes sociaux forts avec des moyens d'action et de communication bien établis, se conjuguent pour participer à un climat défavorable à l'action syndicale en Belgique. La critique des syndicats et leur remise en cause ne sont pas neutres socialement et posent des enjeux en matière d'inégalités sociales (Strale, 2016).

2.3.3. Cinquante nuances de grève

La concertation sociale connaît, durant le gouvernement Michel, l'une de ses plus mauvaises périodes, un peu comme sous Martens V (1981-1985). Depuis la mise sur pied du gouvernement fédéral en 2014, le front commun syndical a multiplié les actions afin d'instaurer un rapport de force visant à faire revenir Charles Michel et ses ministres sur certaines de leurs décisions. Etant donné qu'une action syndicale est jugée efficace si elle mène à une négociation collective, les résultats ont été peu concluants aux yeux des militants (Winkel & Vandemeulebroucke, 2019). Selon Robert Vertenueil, président de la FGTB, « Il y a quelques années, quand il y avait une action d'envergure, le gouvernement appelait le lendemain pour qu'on discute. Aujourd'hui, il attend et finit par faire ce qu'il veut » (Winkel & Vandemeulebroucke, 2019). Les manifestations, les grèves bien ordonnées semblent ne plus produire les effets escomptés. En revanche, les résultats engrangés ces derniers mois par le mouvement des gilets jaunes en France montrent l'image séduisante d'une efficacité d'action avec des moyens de contestations plus extrêmes. Pourtant, cette voie vers plus de radicalité ne sera probablement pas suivie par les syndicats belges en raison du risque encouru de perte de position institutionnelle.

Ainsi, les manifestations et les grèves se sont succédé inlassablement pendant les quatre années de vie de la Suédoise, perdant peu à peu en ampleur, mais affichant une constance dans le temps, avec les mêmes thèmes (pensions, salaires, sécurité sociale, services publics). Ces quatre fronts ont constitué la trame de fond du combat syndical. Le gouvernement Michel est le deuxième gouvernement le plus contesté de l'histoire de la Belgique, après Dehaene I^{er} (1992-1995). Selon Faniel (2018), excepté suite à la première grande manifestation de la législature, Charles Michel n'a jamais pris la peine de rencontrer formellement les syndicats, contrairement à ses prédécesseurs. Tout cela s'est soldé par un bilan assez maigre du camp syndical. Au mieux, ils ont réussi à ralentir certaines réformes (pensions) et à geler certains dossiers (renégociation du droit de grève).

3. Les syndicats belges : un contre-pouvoir efficace aujourd'hui ?

3.1. Les difficultés d'action du syndicalisme international

3.1.1. Les objectifs des institutions internationales

Le monde syndical international s'est développé en réponse à l'extension de la mondialisation économique néolibérale. Il est constitué d'organisations éloignées des militants et des affiliés puisqu'elles réunissent les dirigeants syndicaux. Coordonner ces centaines de confédérations limite fortement les ambitions et les possibilités d'actions. Les objectifs sont variables d'un niveau de structuration à l'autre (Dufresne, Gobin, & Crochemore, 2017).

La CSI est une structure bureaucratique qui produit de l'expertise dans le domaine social. Elle mène des campagnes de dénonciations de violations graves des droits sociaux. En ayant intégré un système politique supranational, la CES est devenue l'interlocutrice des institutions politiques de l'UE. « Son positionnement politique général est que l'UE devrait être le modèle de la bonne mondialisation, encadrée politiquement, dégagée des stratégies des multinationales et extraite d'un capitalisme de casino » (Dufresne, Gobin, & Crochemore, 2017). Elle initie des accords-cadres interprofessionnels européens pouvant donner lieu à des normes juridiques contraignantes et ses modes d'action ressemblent à ceux d'une confédération nationale (consultation, négociation, euro-manifestations).

Le message des organisations syndicales internationales est difficile à dégager tant les cultures syndicales divergent au niveau des stratégies à adopter (Dufresne, Gobin, & Crochemore, 2017). Dès lors, il est périlleux d'élaborer des revendications dans le domaine du droit du travail qui seraient recevables par les pouvoirs politiques. Pour cette raison, le syndicalisme international s'engage dans des domaines nouveaux (écologie, sida, travail décent). Ces repositionnements mettent le syndicalisme international en concurrence directe avec les ONG internationales rompues au maniement de ces thématiques. Ceci aboutit à rendre plus difficile encore la prise de décision interne. La tentation est grande de renforcer la bureaucratisation de l'appareil syndical afin d'offrir une alternative d'expertise de la mondialisation économique aux affiliés, en remplacement du travail politique et militant d'organisation des luttes. C'est l'une des voies que semble emprunter le syndicat international sans pour autant abandonner ce qui demande plus d'énergie et de cohésion, la voie de la mobilisation collective à travers des euro-actions ou des campagnes internationales sur la défense du droit de grève par exemple (Dufresne, Gobin, & Crochemore, 2017).

3.1.2. La recherche d'interlocuteurs

L'euro-syndicalisme (CES et FSE) s'est créé en réaction à la formation de la CEE en 1957 dont la création s'était faite en marginalisant le rôle de l'acteur syndical, en comparaison avec l'institution précédente de la CECA. L'UE a fini par inclure les organisations syndicales, depuis le traité de Maastricht en 1991, par l'organisation de relations socioprofessionnelles classiques. Mais cette intégration est plus formelle que réelle. Elle ne débouche dans un premier temps (1985-2007) que sur très peu d'avancées sociales réelles. Depuis la crise de 2008, elle a été déstabilisée par les politiques d'austérité avec de fortes régressions des droits sociaux et syndicaux. En conséquence, l'euro-syndicalisme consacre son temps à réagir, au milieu de centaines d'autres lobbys, aux multiples initiatives prises par l'UE (Dufresne, Gobin, & Crochemore, 2017).

De manière générale, l'action syndicale débouche rarement sur des décisions, et quand il y en a, elles sont peu ou pas contraignantes (*soft law*) dans le domaine social. En outre, ces décisions sont soumises à la primauté des règles commerciales, ce qui tourne à l'avantage de l'acteur patronal (Dufresne, Gobin, & Crochemore, 2017). Ceci ne semble pas remettre en cause la conviction des acteurs syndicaux qu'il faut tenter de maintenir des liens puissants avec les institutions politiques, comme moyen majeur pour faire aboutir leurs objectifs. Mais cette stratégie s'avère fragile et engendre de la désillusion quand les priorités politiques actuelles se construisent sur la forte régression des droits sociaux et syndicaux.

3.1.3. Les enjeux actuels

Le syndicalisme international a pour enjeu fondamental d'unifier le monde salarial. Cependant, à l'échelon de la planète, la grande majorité du monde du travail ne jouit pas d'un statut salarial. La plupart des travailleurs sont confinés dans des activités économiques informelles n'ouvrant aucun droit (Dufresne, Gobin, & Crochemore, 2017). Les formations d'identités professionnelles, indispensables à l'action collective, sont déstabilisées sous l'effet des multiples stratégies patronales actuelles (petites unités de sous-traitance, microentreprises hors présence syndicale, contraintes de la mobilité géographique et professionnelle pesant sur le salariat, etc.).

Le syndicalisme international souffre d'une faible ambition en terme de projet sociétal global, notamment dans le domaine de la production économique, alors que les défis relatifs à la survie de l'humanité sont massifs (enjeux alimentaires, climatiques, de santé publique

avec la santé au travail, etc.). La recomposition du syndicalisme international s'est faite à travers des jeux de réorganisations institutionnelles qui ne compensent pas l'absence d'un projet sociétal ambitieux pour réinventer un monde de solidarité sociale et de protection environnementale. Les graves atteintes aux équilibres des écosystèmes et le fait que la majorité des humains au travail (dont des enfants) relève de l'économie informelle sans accès à aucun droit social, sont des réalités qu'il lui est impossible d'ignorer et que l'extension et la radicalisation du capitalisme mondial ne font qu'amplifier (Dufresne, Gobin, & Crochemore, 2017). L'indignité au travail est redevenue une réalité européenne (travailleurs pauvres, travail clandestin) et la part de la population européenne vivant en dessous du seuil de pauvreté s'accroît.

Face à l'idéalisme d'une solidarité mondiale luttant contre tout type d'inégalités, les résultats de l'action syndicale internationale peuvent paraître insignifiants. Même si les combats se situent à un niveau basique, à savoir, préserver autant que possible la reconnaissance syndicale dans les activités productives, ils représentent pourtant un garde-fou à l'échelle mondiale contre le basculement actuel des sociétés vers la barbarie (Dufresne, Gobin, & Crochemore, 2017).

3.2. La concertation sociale, un enjeu démocratique

3.2.1. La nécessité d'une régulation collective

De nombreux économistes ont identifié un lien entre la baisse du taux de syndicalisation et la hausse des inégalités sociales. C'est la conséquence d'un déséquilibre du rapport de force entre travailleurs et détenteurs de capitaux au profit des seconds (Strale, 2016). Un affaiblissement du pouvoir syndical et une décentralisation des négociations salariales engendrent une hausse des écarts salariaux au sein des entreprises entre les bas et hauts revenus ainsi qu'entre entreprises. A métiers égaux, les salaires tendent à être plus faibles dans les petites que dans les grandes entreprises (Ghesquière, 2015). Le renforcement du pouvoir des employeurs dans la fixation des revenus est défavorable aux bas salaires et aux travailleurs des petites entreprises. Au-delà d'une mesure des inégalités en Belgique, la thèse de Ghesquière (2015) compare la situation dans chaque pays d'Europe. On peut ainsi constater (Ghesquière, 2015) que la Belgique n'est pas le pays le plus inégalitaire. En effet, le rapport entre hauts et bas salaires est de l'ordre de 2, mais de l'ordre de 4 dans les pays où le taux de syndicalisation est faible : la Grèce, l'Allemagne, le Royaume-Uni, etc.

La première explication concerne le pouvoir des syndicats. Les pays avec un taux de syndicalisation élevé (Belgique, Scandinavie) présentant une inégalité salariale plutôt limitée, on peut supposer que des syndicats bien implantés limitent les inégalités salariales.

La seconde concerne l'importance des conventions collectives. En Belgique, la plupart des travailleurs sont couverts par une convention collective (Ghesquière, 2015). Un lien existe entre la couverture par des conventions collectives et des inégalités salariales limitées.

Pour juguler les inégalités, il est donc nécessaire de conserver voire d'étendre une régulation collective du marché du travail par des moyens tels que des syndicats puissants ou une bonne couverture des conventions collectives. Quand la formation du salaire se réduit à une négociation libre entre le travailleur et son employeur, les inégalités augmentent.

3.2.2. L'entreprise, une démocratie sociale limitée

Selon Blaise (2013), « Une entreprise n'est pas une démocratie... ». La décision d'investir ou pas, de recruter ou de licencier, de sous-traiter ou encore de délocaliser, c'est le chef d'entreprise qui la prend. De la même manière, les syndicats ne sont pas sollicités pour définir les nouveaux projets de l'entreprise. Pour autant que le chef d'entreprise respecte les dispositions légales en vigueur, il est le seul maître, responsable uniquement devant le conseil d'administration et les actionnaires. Et s'il occupe ce poste, ce n'est pas parce qu'il a été élu démocratiquement à la fonction (Blaise, 2013).

Tous les quatre ans, les travailleurs des entreprises du secteur privé comptant plus de cinquante personnes sont convoqués pour élire leurs représentants au CPPT et, le cas échéant, au CE. Les élections sociales constituent un moment important de démocratie sociale et présentent un lien évident avec les élections politiques (Reman, 2012). Une différence importante est que les élections politiques influencent la décision politique tandis que les CE et les CPPT sont des organes purement consultatifs. La décision ne leur appartient pas, elle reste du ressort des actionnaires. La démocratie sociale est donc limitée (Reman, 2012). En effet, au CE, les employeurs donnent les informations économiques mais le CE ne prend pas de décision. Ce n'est pas un organe de négociation. On n'est pas dans la logique d'une CP où la DS, élue par les affiliés à l'issue d'élections syndicales, négocie une convention collective, même si souvent il s'agit des mêmes personnes. Il peut quand même y avoir débat au CPPT ou au CE sur certaines orientations, et l'employeur va sans doute en tenir compte. C'est de la consultation formalisée qui ne se limite pas à un mail de la direction au personnel. Il y a discussion mais ce n'est pas un lieu de décision (Reman, 2012).

3.2.3. Le rapport de force entre piliers : une faiblesse pour les syndicats ?

La Belgique a fait le choix du pluralisme syndical (ou la logique des piliers) pour permettre d'équilibrer les relations entre un syndicat d'obédience socialiste et un autre d'obédience sociale-chrétienne. Les résultats ne dépendent pas uniquement du rapport de force entre piliers. Des phénomènes structurels entrent en ligne de compte comme la désindustrialisation ou le développement économique plus important de la Flandre à partir des années 1960. Le syndicalisme libéral est plus important à Bruxelles par exemple, en raison du type d'entreprises et du type d'électorat. Il y a donc des enjeux locaux (Reman, 2012).

En outre, le fait d'avoir plusieurs syndicats permet une représentation plus large des sensibilités. Certes, ce pluralisme divise le monde du travail et donc pourrait le rendre moins fort. Mais les syndicats ont trouvé la parade, ils sont tous les trois membres de la CES et de la CSI. Par ailleurs, ils respectent une logique de front commun sur toutes les grandes questions. Pour analyser l'action sociale comme moteur de la démocratie sociale, il est essentiel d'y intégrer les conflits. Malgré un antagonisme apparent, la concertation et le conflit servent ensemble le changement social positif ou négatif (Reman & Liénard, 2010). En tant que désaccord, le conflit révèle des questions sociales nouvelles ou non résolues. Cela crée une distance entre ce qui est vécu sur le terrain et ce qui s'exprime dans le champ des relations collectives. C'est souvent *a posteriori* que la signification profonde des conflits sociaux émerge. Il est difficile d'analyser le sens du conflit sur le moment avec la médiatisation et les petites phrases assassines. Il est important que d'une part, les acteurs impliqués puissent réaliser ce travail d'évaluation de façon distancée et que d'autre part, des chercheurs réalisent une analyse rigoureuse afin de permettre à chacun (citoyens, interlocuteurs sociaux et responsables politiques) d'articuler les oppositions légitimes qui dynamisent une démocratie vivante (Reman & Liénard, 2010).

3.3. Une perte d'influence syndicale

3.3.1. Le nombre d'affiliés, une chute inhabituelle

Au vu de l'évolution du taux de syndicalisation selon l'OCDE, Faniel et Vandaele (2012) pouvaient affirmer que « Sans être le pays où la syndicalisation est la plus forte, la Belgique est tout de même le seul État de l'UE où elle est à la fois élevée et toujours en progrès ». Même si c'était valable pour la décennie 2000-2010, tel n'est plus le cas aujourd'hui. Selon les chiffres publiés dans la revue Politique, le nombre d'affiliés syndicaux

vient de connaître trois reculs successifs sur les quatre dernières années comptabilisées (2013-2016) culminant à 3 488 624 affiliés en 2014 pour arriver à 3 401 950 en 2016. Ce désaveu des affiliés ne connaît que deux équivalents dans le passé, entre 1982 et 1988 et dans les années 1920 et 1930 (Faniel, 2018). Le syndicat libéral CGSLB est quelque peu épargné. Selon Faniel (2018), plusieurs hypothèses peuvent expliquer le recul des effectifs.

L'augmentation du nombre d'exclusions du chômage avec les mesures entrées en vigueur en 2015 est une première explication. Les réformes des gouvernements Di Rupo (2011-2014) et Michel (2014-2019) ont activé un durcissement des contrôles de la recherche d'emploi assortis de sanctions en cas d'évaluation négative (Zune, Demazière, & Ugeux, 2017). L'introduction d'une dégressivité des montants et la fixation d'une limite à trois ans du bénéfice d'allocations d'insertion dites sur base des études, a opéré une rupture avec le caractère illimité dans le temps du bénéfice des allocations de chômage. Ensuite, le dossier Arco a provoqué un certain dépit auprès des simples actionnaires de Dexia qui se sont demandé pourquoi les coopérateurs d'Arco devaient être privilégiés et pas eux. Cette proposition considérée comme discriminatoire et illégal a entraîné des recours au Conseil d'Etat, puis au niveau européen. Ou encore, certains affiliés peuvent regretter une position trop conciliante ou trop offensive des syndicats à l'égard du gouvernement Michel. En outre, la disparition des membres plus âgés n'est plus suffisamment compensée par l'arrivée de nouveaux. Enfin, une dernière explication est l'évolution du tissu économique et social avec des économies régionales qui sont principalement composées de PME. Or, sous les cinquante salariés, il n'y a pas de représentation syndicale dans l'entreprise (Faniel, 2018).

3.3.2. Les accords interprofessionnels

L'accord conclu fin 2008 est négocié au moment de la crise financière et révèle les divergences qui opposent patronat et syndicats en matière d'évolution des salaires et de compétitivité des entreprises (Faniel, 2018). Les AIP suivants se négocient dans un contexte d'austérité et de modération salariale. Le contexte politique affecte également les relations entre les interlocuteurs sociaux. La longue crise en 2010-2011 empêche le gouvernement démissionnaire d'intervenir financièrement pour faciliter un accord entre patronat et syndicats. À l'automne 2012, le gouvernement suivant alliant socialistes, libéraux et centristes demande aux interlocuteurs sociaux de ne pas négocier de hausse salariale supérieure à l'indexation automatique et aux hausses barémiques. Les syndicats refusant de négocier un AIP dans ces conditions, la modération salariale reste de mise (Faniel, 2018).

En octobre 2014, les syndicats organisent, en vain, une mobilisation pour dénoncer les mesures du gouvernement trop généreuses pour les entreprises et les atteintes portées à la concertation sociale. Parallèlement, en janvier 2015, le patronat et deux des trois syndicats concluent un AIP. La hausse salariale prévue est de 0,8 % en plus des hausses barémiques. La FGTB refuse d'y souscrire. En 2017, le gouvernement procède à une modification de la loi de 1996 fixant le cadre de la négociation salariale bisannuelle. Les interlocuteurs sociaux concluent l'AIP du 2 février 2017, le premier approuvé par toutes les parties depuis 2008. Bien qu'ils estiment que le nouveau cadre légal bride la liberté de négocier les salaires et avantage le patronat, les syndicats confrontés à la détermination du gouvernement malgré leurs mobilisations, négocient un AIP qui prévoit un maximum de 1,1 % de hausse salariale sur les années 2017 et 2018. L'AIP inclut également le report à 2019 du relèvement de l'âge d'accès aux systèmes de préretraite, ce qui constitue une victoire des syndicats (Faniel, 2018).

Fin février 2019, l'AIP auquel ont abouti patrons et syndicats fixe à 1,1% la marge maximale d'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020. Le 1^{er} avril, les partenaires sociaux, réunis au sein du CNT, sont arrivés à un consensus sur l'AIP 2019-2020. Comme la FGTB a refusé de signer l'AIP dans son ensemble en raison d'un pouvoir d'achat estimé trop faible pour les travailleurs, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en œuvre le contenu de cet accord, à l'exception de l'augmentation du salaire minimum, par différentes CCT. A l'approche des élections européennes, législatives et régionales, la FGTB a mené une journée de grève le 14 mai pour le pouvoir d'achat et contre les inégalités sociales.

Ainsi, après une période d'interruption de cette pratique, l'AIP de 2017 a potentiellement marqué le début d'un nouveau cycle de la concertation sociale interprofessionnelle, dans un rapport de force renouvelé entre patronat et syndicats, avec un objectif et dans un cadre légal différent de ceux qui caractérisaient la période 1986-2008 (Faniel, 2018).

3.3.3. Les usages politiques de la concertation sociale

Depuis quarante ans et particulièrement au cours des deux dernières décennies, les gouvernements belges interviennent de manière accrue dans la concertation sociale. Cette instrumentalisation de la concertation sociale vers des objectifs fixés par les gouvernements eux-mêmes s'étendent désormais à la quasi-totalité du champ des relations collectives de travail (Conter & Faniel, 2017). On assiste à un encadrement de plus en plus net de la négociation interprofessionnelle de la part du gouvernement, qui considère les accords comme une par-

tie intégrante de la politique qu'il mène (Capron, 2010). L'implication accrue du pouvoir politique s'opère dans un cadre européenisé. Sans toucher à la structure fondamentale de la concertation sociale belge, les autorités nationales vont orienter le contenu des négociations vers les objectifs déterminés au niveau européen (Conter & Faniel, 2017). On assiste bien « à un déplacement de la négociation vers ces préoccupations qui reflètent directement l'agenda de Lisbonne, autour du « nœud » compétitivité-emploi » (Léonard, 2010).

Conclusion de la partie II

Cette deuxième partie a fait état des tendances récentes du syndicalisme. Le modèle de concertation sociale, véritable patrimoine belge, permet de maintenir des taux d'affiliation élevés qui accusent pourtant un léger recul ces dernières années. Cette perte de vitesse est consécutive à une capacité de négociation amoindrie des organisations syndicales et à un désarroi de beaucoup de ses militants.

Dès l'arrivée du gouvernement Michel en 2014 ouvertement hostile aux syndicats, les possibilités de défense des intérêts des travailleurs ont été fortement réduites, en l'absence notamment des partis socialistes francophone et néerlandophone, ainsi que du parti chrétien-démocrate francophone et ce, malgré la présence du parti chrétien-démocrate néerlandophone dont l'influence sur les affaires est restée minimale. Les syndicats ont, ainsi, perdu de précieux relais politiques. Cette situation les a poussés à un recours accru aux stratégies de mobilisation dont le bilan a été plutôt maigre.

Ensuite, le gouvernement est progressivement devenu un acteur dominant dans la concertation sociale. Les interlocuteurs sociaux sont, au mieux, consultés après coup et dans les limites d'un cadre fixé par le gouvernement fédéral.

A cela s'ajoute des pressions européenne et mondiale qui pèsent sur les négociateurs et sur les marges dont ils disposent en raison de l'internationalisation du capital, la concurrence accrue et la fragmentation des marchés.

Pour répondre à notre question de départ sur l'efficacité du contre-pouvoir syndical, nous pouvons affirmer que les syndicats restent aujourd'hui des partenaires sociaux incontournables mais la négociation s'inscrit dans un cadre largement renouvelé. La légère baisse des affiliations, le court-circuitage du mouvement des gilets jaunes ou encore la difficulté de représenter des formes d'emploi flexibles ou plus atypiques sont autant de manifestations d'un affaiblissement des syndicats.

Partie III. Note d'articulation

Introduction de la note d'articulation

Dans la partie historique, nous nous sommes intéressés aux origines du pouvoir syndical et à la période des années 1980 qui a souvent été comparée à la période actuelle en raison des politiques d'austérité menées par les deux gouvernements respectifs.

La deuxième partie à orientation politique nous a permis de mieux cerner le contexte actuel et la place qu'occupent aujourd'hui les syndicats. Cette troisième partie va nous permettre de confronter les éléments significatifs observés au cours de ces deux périodes.

Certains facteurs ont été maintenus dans la durée tandis que d'autres ont fait l'objet de changement. Cette comparaison nous permettra de mieux comprendre l'évolution du pouvoir d'influence des syndicats en Belgique.

1. Les continuités depuis les années 1980

La politique économique, qui est suivie de 1982 à ce jour, est une politique d'inspiration néolibérale. Sa mise en œuvre s'est préparée avant cette période pour se poursuivre et s'approfondir jusqu'à aujourd'hui.

En matière de politique d'austérité et de rigueur budgétaire, le gouvernement Michel est le plus dur que la Belgique ait connu depuis les années 1980. Outre un saut d'index en 2015, les réformes structurelles se succèdent depuis le début de la législature avec notamment la réforme du marché du travail avec la loi Peeters en 2017 ou, plus récemment, la réforme des pensions.

La mondialisation de l'économie amorcée dans les années 1980 a continué d'intensifier la compétitivité des entreprises et la pression à la rentabilité financière.

Les taux de syndicalisation sont restés élevés et stables avec une diminution marginale commune à ces deux périodes. Comme nous l'avons expliqué, cette diminution correspond à deux périodes de crise où le gouvernement a pris une série de mesures austères avec pour conséquence une concertation sociale particulièrement difficile et un désarroi des militants syndicaux.

Toutefois, les organisations syndicales ont continué de jouir d'une institutionnalisation forte et d'une capacité de mobilisation importante. Le front commun syndical continue de multiplier les actions afin de faire revenir le gouvernement Michel sur certaines de ses décisions sans résultats majeurs, le plus souvent, comme dans les années 1980.

Les organisations syndicales sont historiquement attachées à la négociation. Les mouvements de grève sont menés dans le but de revenir à la table des négociations en ayant mis la pression et dans le but d'obtenir un accord. Cette culture, à défaut d'obtenir des avancées majeures immédiates, permet de conserver une architecture indemne du modèle de concertation sociale.

2. Les évolutions depuis les années 1980

Depuis la fin du gouvernement Martens VII en 1987, tous les gouvernements avaient associés des partis de droite et de gauche. Le gouvernement Michel a ainsi marqué une rupture en mettant fin à 25 ans de présence socialiste au fédéral et en privant au passage les organisations syndicales de leurs principaux relais politiques.

Au cours des années, le profil de la concertation interprofessionnelle s'est sensiblement modifié. Sur fond de crise économique, les divergences croissantes entre interlocuteurs sociaux ont amené le gouvernement à se substituer à eux entre 1976 et 1986.

La concertation sociale bipartite est devenue tripartite. Lors des premiers AIP, le rôle du gouvernement se limitait à enregistrer les résultats de la négociation et à veiller à leur mise en œuvre. Depuis une vingtaine d'années, le gouvernement fédéral s'impose comme un acteur social incontournable qui fait de la concertation un instrument de sa propre politique. Il en a résulté un mouvement de centralisation en matière de politique salariale et de décentralisation au niveau des secteurs et des entreprises pour les matières d'organisation du travail par exemple.

Le contexte socio-économique a changé. Le gouvernement est lui-même soumis à l'influence croissante des directives européennes. La concurrence mondiale s'est intensifiée avec un défi démographique qui pèse sur le chômage des plus jeunes et sur le financement des pensions.

Avec la tertiarisation de l'économie, la force sociale et institutionnelle constituée par le mouvement ouvrier a évolué. Cette force s'est manifestée par de nombreuses grèves et

mobilisations dans les années 1975-1986. Entre 2000 et 2010, le nombre de travailleurs recensés comme employés a dépassé le nombre de ceux recensés comme ouvriers au sein de la population active. La difficulté est dès lors de représenter cette diversité de travailleurs avec des réalités très différentes et des intérêts qui peuvent converger mais aussi diverger. Cette situation n'existait pas il y a quarante ans, époque où la classe ouvrière semblait plus homogène.

Les nombreuses évolutions dans le domaine de la politique de l'emploi en matière de flexibilisation, de fonctionnement du marché du travail avec les nouvelles formes d'emploi sur les plateformes, de la gestion du chômage, etc. ont contribué à une détérioration du rapport de force et des capacités de négociation des travailleurs.

De nouvelles expériences de mobilisation prennent forme dans des secteurs variés qui peuvent aller de l'hôtellerie aux plateformes du numérique (secteur des coursiers à vélo par exemple), en passant par le mouvement citoyen des gilets jaunes.

3. La place de la concertation sociale

Face à la mainmise du gouvernement fédéral sur la concertation sociale, les interlocuteurs sociaux sont réduits à bricoler des accords pour conserver les espaces d'autonomie qu'on veut bien leur laisser. C'est un exercice qui s'avère être de plus en plus difficile puisqu'ils sont dorénavant cantonnés dans un rôle passif de gestionnaires de services et de maintien de l'ordre social (Capron, et al., 2000).

Comme nous l'avons vu, le rapport de force dans les relations collectives a évolué en faveur du patronat dont les objectifs prioritaires sont d'assurer la survie des entreprises ou d'accroître leur rentabilité, acculant les syndicats à défendre l'emploi et les acquis sans plus d'espace pour des actions offensives.

Face aux attaques antisyndicales multiples et récurrentes telles que des projets de loi sur la mise en place d'une personnalité juridique pour les syndicats ou la fin du rôle d'intermédiaire pour le paiement du chômage ou encore la limitation du droit de grève, les syndicats sont demeurés à ce jour intouchables.

Le taux élevé de syndicalisation en Belgique permet de réduire considérablement le risque d'un bouleversement à ce niveau.

Conclusion de la note d'articulation

Les deux volets historique et politique, sans être exhaustifs, ont permis de mettre en évidence des difficultés réelles dans lesquelles se trouvent les interlocuteurs sociaux avec une situation assez inédite avec le gouvernement actuel (perte de relais) et des décideurs politiques qui n'écoutent plus selon certains dirigeants syndicaux.

Depuis quatre décennies, les organisations syndicales ont ainsi été confrontées à des coalitions gouvernementales plus ou moins hostiles et à un impact croissant des accords conclus au niveau européen. Leurs marges de manœuvre se sont considérablement réduites plaçant les syndicats dans une position délicate.

Même si les circonstances socio-économiques appellent plus que jamais à la défense des travailleurs, les évolutions observées diminuent fortement le pouvoir d'influence des syndicats.

Conclusion générale

Au fil des quatre dernières décennies, le modèle de la concertation sociale a connu un ensemble d'évolutions. Les années 1970 sont caractérisées par une déstabilisation des acteurs et de la négociation face aux premiers chocs structurels. La décennie suivante est une phase de crise aiguë qui révèle l'impasse dans laquelle se trouve la concertation sociale telle qu'elle fonctionne depuis sa mise sur pied (Cassiers & Denayer, 2010).

Le Pacte social de 1944 traduisait une conception du progrès selon laquelle la bonne marche des entreprises associée à une importante redistribution des revenus était la meilleure garantie de la prospérité. Au début des années 1980, ce compromis social est mis à mal. L'internationalisation croissante des échanges économiques bouleverse fondamentalement les conditions de fonctionnement. L'objectif partagé des dirigeants économiques et de la majorité des responsables politiques est dorénavant de donner la priorité à la rentabilité des entreprises, de manière à consolider leur position dans la compétition internationale. Ces options laissent, dès lors, peu de place aux demandes véhiculées par les organisations syndicales. La négociation sociale subit un encadrement strict, voire un blocage, comme l'ont indiqué les échecs successifs dans les essais de conclure des AIP, et le recours par certains gouvernements à des mesures autoritaires en matière socio-économique. Sur le plan culturel, les principes du compromis n'ont ainsi que faiblement résisté à la vague néolibérale (Capron, et al., 2000).

Après ces quarante années de crise marquées par de profondes restructurations dans le secteur industriel, par des rationalisations dans le secteur des services et l'application d'une politique d'austérité, le rapport de force dans les relations collectives de travail a évolué logiquement en faveur du patronat. De nombreuses actions syndicales, grèves ou manifestations ont eu lieu avec des effets mineurs sur la politique gouvernementale.

La situation contemporaine n'est pas la même que celle qui prévalait sous le gouvernement Martens-Gol. Face à la mondialisation, la flexibilisation du marché du travail ou encore la promotion de l'économie de plateforme, comment les organisations syndicales peuvent-elles mettre en œuvre des stratégies d'action qui dépassent le cadre étroit du pays dans lequel est implantée telle filiale ou telle entreprise transnationale ? Le contexte économique, social et politique est singulier et il nécessite une action syndicale réfléchie et rigoureuse. La phase actuelle toujours en cours est celle d'une redéfinition progressive des règles du jeu (Cassiers & Denayer, 2010).

Etant aujourd'hui quelque peu marginalisés en l'absence de relais au sein du gouvernement, les syndicats belges doivent revoir certains de leurs modes d'action, des alternatives aux manifestations traditionnelles telles que des rassemblements citoyens et des campagnes de sensibilisation, etc.

Les syndicats sont, certes, un contre-pouvoir mais le véritable pouvoir est entre les mains du gouvernement et des employeurs. L'objectif de l'action syndicale n'est plus de modifier les mesures décidées mais d'ouvrir des marges de négociation dans la concertation.

Les syndicats pratiquent un délicat exercice d'équilibre entre la préservation d'une position institutionnelle forte, qui découle de la pilarisation sociologique de la société belge, et l'orientation vers de nouveaux publics, c'est-à-dire des personnes qui ne s'inscrivent pas dans cette tradition de pilarisation : les jeunes, les migrants, les profils très éduqués, les hauts salaires, etc. (Martinez & Vandaele, 2016).

Les débats sur le syndicalisme portent, depuis plus d'une décennie, sur son renouveau. Les transformations de la structure syndicale, le choix des catégories de travailleurs visées, ainsi que les modalités concrètes d'action sont apparus comme autant de leviers des stratégies de renouveau.

Les interactions et le dialogue entre acteurs syndicaux et non syndicaux peut constituer un moyen novateur pour favoriser l'émergence de pratiques syndicales plus adaptées au monde du travail contemporain.

Un autre défi qui se pose aux organisations syndicales a trait aux politiques antisyndicales de plus en plus agressives. L'attaque directe contre la sphère syndicale et son rôle en matière de dialogue social est en effet un phénomène qui se répand et qui peut devenir l'un des moteurs du renouveau des stratégies syndicales.

Enfin, en termes de pouvoir d'influence, les syndicats constituent un des piliers de la démocratie. « Ainsi est énoncé un des plus importants enseignements nécessaire à la construction de la démocratie dans les diverses sphères d'activité de la société : la limitation des pouvoirs et la reconnaissance de contre-pouvoirs » (Reman & Liénard, 2010).

Bibliographie

- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. (2018, Septembre 5). *Quelles conditions de travail pour les travailleurs des plateformes numériques ?* Récupéré sur Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail: <https://veille-travail.anact.fr/produits-documentaires/quelles-conditions-de-travail-pour-les-travailleurs-des-plateformes>
- Alaluf, M. (2005). *Changer la société sans prendre le pouvoir. Syndicalisme d'action directe et renardisme en Belgique*. Bruxelles: Labor.
- Andolfatto, D., & Labbé, D. (2011). *Sociologie des syndicats* (éd. 3e). Paris, France: La Découverte.
- Arcq, E. (2014). Concertation et démocratie économique (1944-1978). (Faniel, Éd.) *Courrier hebdomadaire du CRISP* (2237), pp. 5-52.
- Arcq, E. (1993). Le taux de syndicalisation 1982-1991. (CRISP, Éd.) *Courrier hebdomadaire* (1386), 35.
- Arcq, E., & Blaise, P. (2007). Les organisations syndicales et patronales. (CRISP, Éd.) *Dossiers du CRISP* (68), p. 149.
- Arcq, E., & Blaise, P. (1999, Janvier 1). Les syndicats en Belgique. (CRISP, Éd.) *Dossiers du CRISP* (49), p. 31.
- Bamps, N. (2016, Mai 2). *6 choses à savoir sur l'argent des syndicats*. Récupéré sur L'Echo: <https://www.lecho.be/dossier/syndicats/6-choses-a-savoir-sur-l-argent-des-syndicats/9759667.html>
- Bernard, M. (2015). *Les Années Mitterrand. Du changement socialiste au tournant libéral*. Paris: Belin.
- Blaise, P. (2013, Juillet 31). *La démocratie dans l'entreprise ?* (CRISP, Éd.) Récupéré sur CRISP: http://www.crisp.be/crisp/wp-content/uploads/analyses/2013-07-31_La%20d%C3%A9mocratie%20dans%20l'entreprise%20%28P.%20Blaise%29.pdf
- Blaise, P. (2010). Le cadre institutionnel de la concertation sociale. Dans E. Arcq, A. Bingen, P. Blaise, M. Capron, I. Cassiers, M.-T. Coenen, et al., *Dynamiques de la concertation sociale* (pp. 43-74). Bruxelles: CRISP.
- Blaise, P. (2017). Un paysage syndical stable au terme des élections sociales de mai 2016. *Chronique internationale de l'IRES* (157), 56-65.
- Boulet, J.-F. (2013, Mars). *Les organisations syndicales en Belgique*. (CPCP, Éd.) Récupéré sur Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation: <http://www.cpcp.be/medias/pdfs/publications/syndicats-belgique.pdf>
- Brabant, B. (2018, Juin). Hauts et bas de la concertation sociale. *Politique*, pp. 29-36.
- Capron, M. (2010). L'évolution de la concertation sociale interprofessionnelle. Dans E. Arcq, A. Bingen, P. Blaise, M. Capron, I. Cassiers, M.-T. Coenen, et al., *Dynamiques de la concertation sociale* (pp. 225-255). Bruxelles: CRISP.
- Capron, M. (2010). L'évolution de la conflictualité dans les relations collectives de travail en Wallonie. Dans E. Arcq, A. Bingen, P. Blaise, M. Capron, I. Cassiers, M.-T. Coenen, et al., *Dynamiques de la concertation sociale* (pp. 147-166). Bruxelles: CRISP.

Capron, M., Chaumont, J.-M., Cobbaut, R., Degavre, F., Franssen, A., Laviolette, C., et al. (2000). *Face à la mondialisation. Justice sociale, développement économique et contre-pouvoirs*. Bruxelles: EVO.

Capron, M., Conter, B., & Faniel, J. (2013, Juillet). La concertation sociale interprofessionnelle grippée. *Chronique internationale de l'IREs* (141), pp. 3-11.

Cassiers, I., & Denayer, L. (2010). Concertation sociale et transformations socio-économiques depuis 1944. Dans E. Arcq, A. Bingen, P. Blaise, M. Capron, I. Cassiers, M.-T. Coenen, et al., *Dynamiques de la concertation sociale* (pp. 75-92). Bruxelles: CRISP.

Ceulemans, E. (2018, Juin 7). *L'invité de Bel RTL*. Récupéré sur rtl.be: <https://www.rtl.be/belrtl/video/673143.aspx>

CGSLB. (2019). *Historique de la CGSLB*. Récupéré sur Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique: <https://www.cgslb.be/fr/historique-de-la-cgslb>

Charest, R., & Rhéaume, J. (2008, Juillet 17). *L'action syndicale aujourd'hui*. Récupéré sur Erudit: <https://www.erudit.org/fr/revues/nps/2008-v20-n2-nps2315/018446ar/>

Conter, B., & Faniel, J. (2017, Avril). *La négociation interprofessionnelle en Belgique au prisme des prescriptions gouvernementales et européennes*. (ABSP) Récupéré sur Association belge francophone de science politique: <http://www.absp.be/wp-content/uploads/2016/11/Bernard-Conter-Jean-FanielABSP20-20Congrecc80s20Mons20201720-20Etat20et20concertation20sociale20-20papier20BC20JF.pdf>

Côté, C. (2016). *Une génération spontanée ? Analyse socio-historique du comportement politique des générations X et Y*. (A. q. éditeur, Éd.) Récupéré sur <https://www.erudit.org/fr/revues/bhp/2016-v24-n3-bhp02546/1036736ar.pdf>

CRISP. (2019). *Vocabulaire politique*. Récupéré sur Centre de recherche et d'information socio-politiques: <http://www.vocabulairepolitique.be/>

CSC. (2019). *Histoire de la CSC*. Récupéré sur Confédération des syndicats chrétiens: <https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/Qui-nous-sommes/Histoire/histoire-de-la-csc.html>

de Briey, L. (2009). *Le sens du politique. Essai sur l'humanisme démocratique*. Wavre: Mardaga.

de Foy, M., & Paternotte, V. (2017, Novembre). *La sécu en Belgique : des hauts et débats (1/3)*. (R. Financité, Éd.) Récupéré sur Réseau Financité: https://www.financite.be/sites/default/files/references/files/la_secu_en_belgique_des_hauts_et_debats_1_3_rev.pdf

de Saintignon, P., Guedj, J., Osterrieder, H., & Saintoyant, V. (2004, Septembre). (I. g. sociales, Éd.) Récupéré sur Le financement des syndicats : étude d'administration comparée. Le cas de la Belgique.: <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/044000590.pdf>

de Streel, A. (2011, Décembre). *La nouvelle gouvernance économique européenne. Description et critique*. Récupéré sur Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation: http://www.cpcp.be/medias/pdfs/publications/nouvelle_gouvernance_economique.pdf

Degryse, C., & avec Tilly, P. (2013). *1973-2013 : 40 ans d'histoire de la Confédération européenne des syndicats*. (ETUI, Éd.) Bruxelles.

Destexhe, Y. (2015). *Le paiement des allocations de chômage par les syndicats. Usurpation ou fondement ?* (CPCP, Éd.) Récupéré sur Centre Permanent pour la

Citoyenneté et la Participation: http://www.cpcp.be/medias/pdfs/publications/allocations_syndicats.pdf

Doucet, D. (2015, Octobre 13). *Les années Mitterrand ont également été celles du triomphe du libéralisme*. Récupéré sur Les Inrockuptibles: <https://www.lesinrocks.com/2015/10/13/actualite/actualite/les-annees-mitterrand-ont-egalement-ete-celles-du-triomphe-du-liberalisme/>

Doucet, J.-P. (2019, Avril 11). *Code pénal de 1810. Édition originale en version intégrale*. Récupéré sur Le droit criminel: https://ledroitcriminel.fr/la_legislation_criminelle/anciens_textes/code_penal_1810/code_penal_1810_3.htm

Dresse, R. (2014, Novembre 10). *Une arme syndicale et patronale : la grève (1914-2014)*. (Carhop, Éd.) Récupéré sur Carhop: <https://www.carhop.be/images/812syndicaliste.pdf>

Dufresne, A., Gobin, C., & Crochemore, K. (2017, Décembre 12). *Décrypter les difficultés d'action du syndicalisme international*. Récupéré sur Econospheres: <http://www.econospheres.be/Decrypter-les-difficultes-d-action>

Faniel, J. (2010). Caractéristiques et spécificités des syndicats belges. Dans E. Arcq, A. Bingen, P. Blaise, M. Capron, I. Cassiers, M.-T. Coenen, et al., *Dynamiques de la concertation sociale* (pp. 93-119). Bruxelles: CRISP.

Faniel, J. (2014, Août). *Coalition « suédoise » et organisations de salariés : vers une transformation de la place des syndicats ?* Récupéré sur Les @nalyses du CRISP en ligne: http://www.crisp.be/crisp/wp-content/uploads/analyses/2014-08-29_ACL-Faniel_J-2014-Coalition_suedoise_et_organisations_de_salaries.pdf

Faniel, J. (2016, Janvier). Compromis à la belge. Monument en péril ? *La Revue nouvelle* (1), pp. 31-37.

Faniel, J. (2017, Mars). Deux visages du syndicalisme. (CRISP, Éd.) *Politique, revue belge d'analyse et de débat* (98-99), pp. 87-92.

Faniel, J. (2006). Les relations entre syndicats et associations en Belgique : origines et actualité. *Syndicats et Associations*, 439-447. Rennes, France: Presses universitaires de Rennes. Récupéré sur <https://books.openedition.org/pur/25374?lang=fr>

Faniel, J. (2015, Mars 1). Négociateur, un besoin vital pour les syndicats ? *Politique* (89), p. 4.

Faniel, J. (2018, Juin). Nombre d'affilié.e.s : une chute inhabituelle. *Politique* (104), p. 37.

Faniel, J. (2018). Syndicats, des acteurs structurellement sous tensions. *Politique, revue belge d'analyse et de débat* (104), 10-21.

Faniel, J. (2018, Mai 25). Une législature sous le signe des tensions. (A.-C. Bersipont, & B. Demonty, Intervieweurs) *Le Soir*.

Faniel, J. (2018, Septembre 17-26). Vers un nouveau cycle d'accords interprofessionnels ? *Chronique internationale de l'IRES* (163).

Faniel, J., & Vandaele, K. (2011). *Histoire de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)*. (CRISP, Éd.) Récupéré sur Cairn.info: <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2011-38-page-1.htm>

Faniel, J., & Vandaele, K. (2012). Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000-2010). (CRISP, Éd.) *Courrier hebdomadaire* (2146-2147), 63.

Faniel, J., Devos, C., Lannoo, S., & Mus, M. (2011). Les membres de la CGSLB et leur syndicat. (CRISP, Éd.) *Courrier Hebdomadaire du CRISP*, 5-53.

- Faniel, J., Gobin, C., & Paternotte, D. (2017). Les mouvements sociaux en Belgique, entre polarisation et dépolarisation. *Beep. Bulletin de liaison électronique de l'éducation permanente* (2), 6-9.
- Ferrary, M. (2018, Mai 17). *Inégalités entre baby-boomers et «millennials» : le conflit de générations*. Récupéré sur letemps.ch: <https://www.letemps.ch/economie/inegalites-entre-babyboomers-millennials-conflit-generations>
- FETBB. (2016). *Just go for it ! Comment associer les jeunes aux organisations syndicales*. (C. Lorenzini, Éd.) Récupéré sur https://news.industriall-europe.eu/content/documents/upload/2017/3/636246749874008613_just_go_for_it_fr.pdf
- FGTB. (2016, Décembre 1). *Les négociations ont commencé. Voici nos revendications pour les travailleurs !* Récupéré sur fgtb.be: <http://www.fgtb.be/-/aip-les-negociations-ont-commence>
- FGTB. (2019). *Un peu d'histoire...* Récupéré sur Fédération générale du travail de Belgique: <http://www.fgtb.be/un-peu-d-histoire->
- Ghesquière, F. (2015). *Inégalités de salaires dans les pays européens. Concepts, mesures et niveaux d'analyse*. ULB. Bruxelles: Faculté de Philosophie et Sciences sociales.
- Gobin, C., & Leterme, C. (2017, Avril 3). La réforme belge Peeters du droit du travail. Les enjeux socio-politiques en articulation avec les dynamiques anti-sociales de l'Union européenne et de l'OCDE. *Association belge francophone de science politique*.
- Gracos, I. (2014). *Grèves et conflictualité sociale en 2013*. (CRISP, Éd.) Récupéré sur Cairn.info: https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2014-3-page-5.htm?try_download=1
- Guérit, A. (2017, Mars 2). *Loi Peeters sur le travail : 10 mesures qui vous concernent*. Récupéré sur Trends-Tendances: <https://trends.levif.be/economie/lawyerz/loi-peeters-sur-le-travail-10-mesures-qui-vous-concernent/article-analyse-622415.html>
- Hemmerijckx, R. (1986). Le Mouvement syndical unifié et la naissance du renardisme. *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1119-1120), pp. 1-73.
- Huberty, C. (2013, Avril 19). *Histoire économique : l'évolution du rôle de l'État belge dans l'économie*. (P. Georis, Éd.) Récupéré sur Revue Démocratie: <http://www.revue-democratie.be/index.php/economie/12-generalites/254-histoire-economique-levolution-du-role-de-letat-belge-dans-leconomie>
- Le Soir. (2018, Novembre 16). *Hausse du prix du carburant : premières actions des « gilets jaunes » en Belgique*. Récupéré sur LeSoir.be: <https://www.lesoir.be/190317/article/2018-11-16/hausse-du-prix-du-carburant-premieres-actions-des-gilets-jaunes-en-belgique>
- Léonard, E. (2010). Le modèle belge et l'Union européenne. Dans E. Arcq, A. Bingen, P. Blaise, M. Capron, I. Cassiers, M.-T. Coenen, et al., *Dynamiques de la concertation sociale* (pp. 389-403). Bruxelles: CRISP.
- Lévêque, E. (2013, Avril 8). *Comment Margaret Thatcher a marqué l'économie et la société britannique*. Récupéré sur Trends-Tendances: <https://trends.levif.be/economie/people/comment-margaret-thatcher-a-marque-l-economie-et-la-societe-britannique/article-normal-215919.html>
- Levesque, C., & Murray, G. (2010, Septembre). *Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale*. Récupéré sur CAIRN.INFO : <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2010-2-page-41.htm>

- Loriaux, F. (2005). *Le chômeur sans protection : la naissance de l'allocation-chômage au 19e siècle*. (Carhop, Éd.) Récupéré sur Carhop: https://www.carhop.be/images/Ch%C3%B4meur_sans_protection_F.LORIAUX_2005.pdf
- Macey, A., Grignard, M., Housset, B., & Cirodde, K. (2016, Juin 24). *Les relations industrielles en Europe face aux défis de l'emploi. Rapport final*. Récupéré sur Confrontations Europe: <http://confrontations.org/wp-content/uploads/2016/07/2016-06-24-Rapport-Relations-industrielles-en-Europe.pdf?x46927>
- Martinez, E. (2010). La négociation collective en entreprise. Dans E. Arcq, A. Bingen, P. Blaise, M. Capron, I. Cassiers, M.-T. Coenen, et al., *Dynamiques de la concertation sociale* (pp. 275-290). Bruxelles: CRISP.
- Martinez, E., & Vandaele, K. (2016, Mai 7). *Les 4 grands défis du syndicalisme de demain*. Récupéré sur L'Echo: <https://www.lecho.be/actualite/archive/les-4-grands-defis-du-syndicalisme-de-demain/9763471.html>
- Neuville, J. (1979). *Naissance et croissance du syndicalisme. Tome 1 : l'origine des premiers syndicats*. Bruxelles: Vie Ouvrière.
- Neveu, E. (2015). *Sociologie des mouvements sociaux* (éd. 6e). Paris, France: La Découverte.
- OCDE. (2019). *Taux de syndicalisation*. Récupéré sur Organisation de coopération et de développement économiques: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/syndicats/taux-de-syndicalisation_data-00371-fr
- Peetz, D., & Alexander, M. (2011, Janvier). *Sept thèses sur la formation syndicale*. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2011-1-page-173.htm>
- Perin, E. (2017, Avril 3). *Les politiques d'emploi dans la nouvelle gouvernance économique européenne : quelles reconfigurations de la concertation sociale en Belgique ?* Récupéré sur Association belge francophone de science politique: <https://www.absp.be/wp-content/uploads/2016/12/Papier-E.-Perin.pdf>
- Pichault, F., & Xhaufclair, V. (2010). Le dialogue social face aux nouvelles formes de sous-traitance dans le secteur de la construction. Dans E. Arcq, A. Bingen, P. Blaise, M. Capron, I. Cassiers, M.-T. Coenen, et al., *Dynamiques de la concertation sociale* (pp. 325-345). Bruxelles: CRISP.
- Piersotte, J.-M., & Lootens, P. (2008). *Tous ensemble ! Réflexions sur l'avenir des syndicats*. Charleroi: Couleur Livres asbl.
- Reman, P. (2005, Janvier). *L'importance de la sécurité sociale en Belgique : fondements historiques et enjeux actuels*. Récupéré sur Association pour une Fondation Travail Université: <http://ftu.be/images/documents/evaluation-des-politiques-publiques/EP-importancesecu.pdf>
- Reman, P. (2012, Mai 5). La démocratie sociale est limitée. (L. Gérard, & V. Rocour, Intervieweurs) LaLibre.be. Bruxelles.
- Reman, P., & Liénard, G. (2010). La place de la concertation sociale dans une démocratie approfondie. Dans E. Arcq, A. Bingen, P. Blaise, M. Capron, I. Cassiers, M.-T. Coenen, et al., *Dynamiques de la concertation sociale* (pp. 559-575). Bruxelles: CRISP.
- Serrano Pascual, A., & Waddington, J. (2000, Mai). *Les jeunes : le marché de l'emploi et les syndicats. Recherche élaborée à l'intention du Comité Jeunes de la Confédération*

- Européenne des Syndicats*. Récupéré sur European Trade Union Confederation: https://www.etuc.org/sites/default/files/_RapportFR1_351tude__2.pdf
- Spf Emploi, Travail et Concertation sociale. (2019). *Accord interprofessionnel (AIP)*. Récupéré sur Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=23936>
- Spf Emploi, Travail et Concertation sociale. (2019). *Conventions collectives de travail (CCT)*. Récupéré sur Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=7182>
- Spf Emploi, Travail et Concertation sociale. (2019). *Les facilités à offrir aux membres de la délégation des travailleurs*. Récupéré sur Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=44478#AutoAnchor1>
- Strale, M. (2016, Février 29). *Les attaques contre l'action syndicale, un discours de classe, biaisé et vecteurs d'inégalités sociales*. Récupéré sur Observatoire Belge des Inégalités.be: <http://inegalites.be/Les-attaques-contre-l-action>
- Valenduc, G., & Vendramin, P. (2016). *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*. Bruxelles: ETUI.
- 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* (160), pp. 85-100.
- Vandewattyne, J. (2016, Juin 14). Ryanair ou le refus du dialogue social institutionnalisé. *La nouvelle revue du travail*.
- Verly, J. (2003). La décentralisation des relations collectives de travail. (D. B. Supérieur, Éd.) *Reflets et perspectives de la vie économique*, pp. 23-34.
- Vignal, F. (2018, Octobre 31). *Hausse du carburant : « Matraquage fiscal » du gouvernement ou nécessité écologique ?* Récupéré sur PublicSénat.fr: <https://www.publicsenat.fr/article/politique/hausse-du-carburant-matraquage-fiscal-du-gouvernement-ou-necessite-ecologique>
- Waddington, J. (2005). *La syndicalisation en Europe. Étendue du problème et éventail des réponses proposées par les syndicats*. Florence: ETUI-REHS Research Department.
- Walkowiak, P. (2015, Octobre 07). *Laisser passer*. Récupéré sur rtbf.be: https://www.rtbef.be/info/article/detail_laisser-passer-philippe-walkowiak?id=9101340
- Wartel, L. (2018). *Les enjeux politiques et juridiques du travail dans l'économie des plateformes*. Louvain-la-Neuve: Chaire Travail-Université.
- Winkel, J. (2018, Février 27). La crise de personnalité des syndicats belges. *Alter Echos* (460).
- Winkel, J., & Vandemeulebroucke, M. (2019, Février). Cinquante nuances de grève. Dossier. *Alter Echos* (471), pp. 14-26.
- Yernault, D. (2001). Constitution, privatisations et pouvoirs spéciaux : un débat oublié. (d. Coorebyter, Éd.) *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1729-1730), pp. 5-57.
- Zune, M., Demazière, D., & Ugeux, E. (2017, Avril). *Les expériences de l'exclusion du chômage. Recherche qualitative*. Récupéré sur https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-girsef/Rapport-exclus-cho%CC%82mage_UCL_Avril_2017.pdf

