

Le grand marchandage a commencé entre centrales syndicales

- Avec le rapprochement des statuts d'ouvrier et d'employé, les syndicats repensent leur réorganisation interne.
- Vaste chantier qui ne se fait pas sans mal, surtout à la FGTB.
- La "suédoise" veut, elle, réduire le nombre de commissions paritaires.

Souvent sous le feu des projecteurs pour leurs actions dirigées vers l'extérieur (les entreprises ou le monde politique), les syndicats vivent une période troublée en leur sein. A la suite de la mise en œuvre du statut unique, ou plutôt du rapprochement entre les statuts d'ouvrier et d'employé (lire ci-contre), les organisations syndicales se sont lancées dans un long et difficile processus de réorganisation interne.

A la différence de la CGSLB (syndicat libéral), qui a une structure unitaire, la CSC (chrétien) et la FGTB (socialiste) constituent un amalgame de structures régionales et, surtout, de centrales professionnelles qui disposent d'une large autonomie et d'un grand pouvoir de décision. L'organisation de ces centrales professionnelles est aujourd'hui largement basée sur la distinction entre les ouvriers et les employés. Ainsi, à la FGTB, à côté des centrales ouvrières, le Setca est chargé de la représentation des employés et des cadres. Idem pour la CNE, du côté francophone de la CSC. C'est donc le statut qui définit d'abord l'appartenance à une centrale syndicale, plutôt que le secteur d'activité du travailleur.

Avec l'estompement des différences de statut, cette distinction a perdu de sa pertinence. Les confédérations syndicales travaillent donc à une nouvelle répartition, ce qui ne manque pas de créer des tensions. Car, derrière ces débats, il y a de gros enjeux en matière de défense des affiliés, certes, mais aussi des enjeux financiers, de personnel, etc.

A l'heure qu'il est, la situation des trois syndicats est très variable.

La CGSLB peu concernée

A la CGSLB, la question de la réorganisation ne se pose pas. *"Cela n'a quasi pas d'impact sur nous, commente Olivier Valentin, secrétaire national de la CGSLB. Hormis dans l'enseignement libre, nous n'avons pas de centrale. Nous avons différents groupes d'intérêts, bien sûr, mais une seule organisation."*

"Il y a des discussions difficiles, comme dans toute négociation. Mais la priorité, c'est de définir comment on peut être le plus efficace pour l'affilié."

Marie-Hélène Ska
Secrétaire générale de la CSC.

A la CSC, le débat a déjà bien avancé. Il y a un an, six centrales (CSC-alimentation et services; CSC bâtiment, industrie & énergie (BIE); ACV-CSC Metea; CSC-Transcom; CNE-GNC; et LBC-NVK, le pendant flamand de la CNE) ont signé une feuille de route qui fixe les balises des négociations pour la répartition des compétences.

Principe de base : une seule centrale par entreprise (avec des exceptions à Bruxelles pour les entreprises bilingues). Alors que, jusqu'ici, dans une même entreprise pouvaient intervenir plusieurs centrales. *"Il est arrivé qu'on se retrouve à six permanents sur une même restructuration d'entreprise, rien que pour la CSC, témoigne un cadre de centrale. Quel gaspillage d'argent !"*

La CSC avance à petits pas

Mais, si le principe semble clair, son application concrète ne va pas de soi. Les centrales ne veulent pas perdre de leur influence et, si elles lâchent du lest dans un secteur, elles veulent gagner des affiliés dans un autre. Des discussions bilatérales ont commencé et avancent plus ou

moins bien, selon les secteurs.

Par exemple, il est acquis que le secteur de la chimie flamande (essentiellement les pétroliers anversois) passera dans le giron de la centrale ouvrière CSC-BIE. En revanche, la chimie francophone (surtout l'industrie pharmaceutique composée avant tout d'employés et de cadres) rejoindrait la CNE. Les employés (minoritaires) du secteur de la construction seraient pris en charge par la BIE. Les artistes et les techniciens du spectacle pourraient, eux, aller à la CNE.

Bref, si tout n'est pas encore réglé, le dossier progresse. *"Il y a des discussions difficiles, comme dans toute négociation, admet Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC. Mais, la priorité, c'est de définir comment on peut être le plus efficaces pour l'af-*

filié. Le syndicat chrétien entend mener le chantier à bien d'ici à fin 2019, afin d'être en ordre de bataille pour les élections sociales de 2020.

La FGTB sous tension

A la FGTB, par contre, il n'est pas garanti que ce sera le cas. Même les grands principes de la réorganisation ne sont pas définis. *"On n'en est même pas encore arrivés à affirmer qu'il n'y aura qu'une organisation compétente par secteur"*, confie un responsable. Quant aux négociations proprement dites, elles auraient à peine commencé. *"Personne ne veut perdre dans la bataille. Personne ne veut montrer ses cartes. Cela pourrait l'ambiance."*

Pourquoi est-ce plus compliqué à la FGTB ? Parce

A la FGTB,
les patrons
des centrales
font la pluie et
le beau temps.

Repères

Statut unique,
dites-vous ?

Histoire. Pendant plus d'un siècle, le droit du travail a distingué ouvriers et employés, bien que le travail exercé par les uns (plus manuel) se soit petit à petit rapproché de celui des autres (plus intellectuel).

Discrimination. Sous la pression de la Cour constitutionnelle, qui a condamné les différences de traitement entre les deux catégories de travailleurs, un statut

unique est entré en vigueur en 2014. Désormais, ouvriers et employés bénéficient des mêmes règles de calcul du délai de préavis, et le jour de carence et la période d'essai sont abolis.

Incomplet. Cependant, parler de statut unique est trompeur car il subsiste plusieurs différences entre les statuts d'ouvrier et d'employé, en matière de vacances annuelles, d'incapacité de travail, de chômage temporaire, de pensions complémentaires, de paiement de la rémunération... Des différences qui devront disparaître un jour ou l'autre.

Laurent Gérard

Le gouvernement veut réduire le (très) grand nombre de commissions paritaires

Un autre vaste chantier s'est greffé sur l'agenda des acteurs de la concertation sociale. L'accord de gouvernement N-VA-MR-CD&V-Open VLD prévoit que *"le nombre de commissions paritaires sera réduit et la concertation sectorielle au sein des commissions paritaires sera modernisée afin de tenir compte notamment du statut unique et des secteurs économiques du XXI^e siècle"*.

Les commissions paritaires (CP), ce sont ces organes composés en nombre égal de représentants d'organisations patronales et syndicales et qui, dans chaque branche d'activité, ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des activités similaires. C'est là que se concluent des conventions collectives de travail ou que se règlent les conflits sociaux. Il existe également des sous-commis-

sions paritaires, pour un territoire ou un secteur d'activité spécifique.

La FEB n'est pas très chaude

Selon le SPF emploi, on dénombre 102 commissions et 68 sous-commissions paritaires en Belgique. Elles sont réparties en trois grandes catégories : les CP ouvriers, qui portent les numéros 100 à 152; les CP employés (200 à 227); et, arrivées plus récemment, les CP mixtes (300 à 341), qui concernent tant les ouvriers que les employés.

On comprend dès lors la volonté du gouvernement de simplifier le paysage. Mais c'est un travail d'une complexité inouïe, qui prendra de longues années, à part peut-être pour les CP miroirs, comme dans le secteur de la chimie, où la CP ouvriers et la CP em-

ployés collaborent déjà. A la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), on souligne d'ailleurs que la "suédoise" n'est pas la première majorité à inscrire une telle réforme dans son accord de gouvernement. *"Mais rien n'a encore été concrètement mis en route pour la réaliser. Et on n'est pas très chauds pour lancer cette discussion, car c'est ultracompliqué. Pour une entreprise, un changement de CP est très complexe. Par exemple, Umicore, qui réalisait auparavant essentiellement de l'extraction, a vu ses activités évoluer. Mais elle est restée dans la même CP."*

Les syndicats veulent de l'efficacité

Côté syndical, on n'est pas opposé à une telle révision. *"Le gouvernement veut simplifier, mais nous aussi, explique Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC. Nous n'avons pas attendu ce gouvernement pour commencer à y réfléchir."*

Olivier Valentin, secrétaire national de la CGSLB, confirme : *"Lors de l'accord sur le statut unique en 2013, les*

partenaires sociaux se sont engagés à y travailler. Mais on n'en est qu'au stade exploratoire." Et, selon le numéro 2 du syndicat libéral, il ne s'agit pas de faire cela n'importe comment. *"L'idée du gouvernement, c'est réduire le nombre de CP parce qu'il y en a trop'. Mais pour nous, ce qui est important, c'est que le dialogue social fonctionne. Si la concertation ne marche pas dans un secteur, alors, oui, il faut adapter. Mais si elle est efficace, même dans un tout petit secteur, il n'y a pas de raison de supprimer la CP en question. La concertation au niveau sectoriel est très importante. C'est ce qui crée l'égalité entre entreprises du même secteur et qui fait que la concurrence entre entreprises se fait sur l'innovation et non pas sur les salaires. Il faut que cela marche."*

L.G.

C'est un travail
d'une
complexité
inouïe, qui
prendra de
longues années.