

NAR
Nationale Arbeidsraad



CNT
Conseil National du Travail

Conseil national du Travail

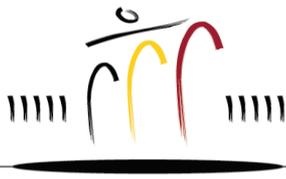
Pilier solide, moderne... fragile

AJPDS

27 juin 2018

Paul WINDEY

Président Conseil national du Travail



Dialogue social: un modèle de gouvernance?

- OIT

- **moyen** de réaliser des progrès sociaux et économiques, de maintenir la cohésion sociale et traduire le développement économique en progrès social
- le dialogue social est un **objectif** en soi

- UE

« La **promotion** du dialogue social figure parmi les objectifs communs de l'Union et des États membres établis à l'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). L'UE reconnaît le rôle des partenaires sociaux, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux et l'**autonomie** des partenaires sociaux (article 152 TFUE). »

Conseil national du Travail

Mission/Vision : Dans l'esprit du « pacte social » :

(productivité / salaires / sécurité sociale / participation / reconnaissance qualité d'employeur/ priorité gestion propre des conflits / conditions de concurrence équitables pour les entreprises / secteurs...)

- Confronter/réconcilier les intérêts des travailleurs et employeurs
- Rechercher la valeur ajoutée/des accords entre les organisations représentatives

Mission : Au niveau fédéral – interprofessionnel – sur tout ce qui concerne la relation entre le travailler et l'employeur (droit du travail / sécurité sociale) :

- Rendre des avis au gouvernement fédéral (au Parlement)
- Conclure des CCT



CNT : Thèmes

- Du recrutement (CCT 38) à l'accueil (CCT 22) jusqu'à la fin de la relation de travail (CCT 17, CCT 109, CCT 82...)
- Salaire : salaire minimum (CCT 43) salaire garanti (CCT 12bis / 13bis)
- Temps de travail (CCT 42, CCT 46, CCT 35...) et rémunération (CCT 43, CCT 50, CCT 98, CCT 90...)
- Congés (CCT 103, CCT 64, CCT 45...)
- Vie privée (CCT 68, 81, 89)
- Avis : RCC, budget mobilité, éco-chèques...



CNT : Résultats

Formellement :

- 2.082 avis adressés au gouvernement et au Parlement (depuis 1952)
- 127 CCT (depuis 1968)

Indirectement :

- Conjointement, comprendre / suivre / communiquer / (faire) respecter suivi / paix sociale / productivité
- Coordination de la politique UE et OIT
- Préparation / exécution AIP
- Cohérence entre les niveaux de concertation (fédéral / régional / secteurs / entreprises / NL-FR)



CNT : Comment?

- Réunions quotidiennes, sur la base d'un « mandat », avec des experts et des responsables des organisations membres
- De sa propre initiative ou à la demande (obligatoire ou non) du gouvernement ou du Parlement
- Piloté par le conseil d'administration (Bureau exécutif) (paritaire – 1x/mois)
- Appuyé par le personnel du CNT (Secrétariat – logistique) (35 personnes)
- Recherche de l'« unanimité » :
 - Réunions formelles et informelles
 - Échange des analyses respectives



CNT : Institution

- Institution publique créée par la loi de 1952
- Bipartite – composition paritaire : 13-13
- Autonome, cofinancement des autorités
- Staff de 35 personnes, nommées par le conseil d'administration
- Président indépendant



Conseil national du Travail

Syndicats Fédéraux - Interprofessionnels



Membres	1.710.000	1.450.000	250.000
Travailleurs	1.250.000	800.000	200.000
Non-actifs	460.000	400.000	50.000
Total :			
3.410.000			

Conseil national du Travail

Organisations d'employeurs

Fédérales - Interprofessionnelles (/Secteur privé)

Secteur marchand :

220.000 employeurs = 2.600.000
travailleurs



Non-marchand :

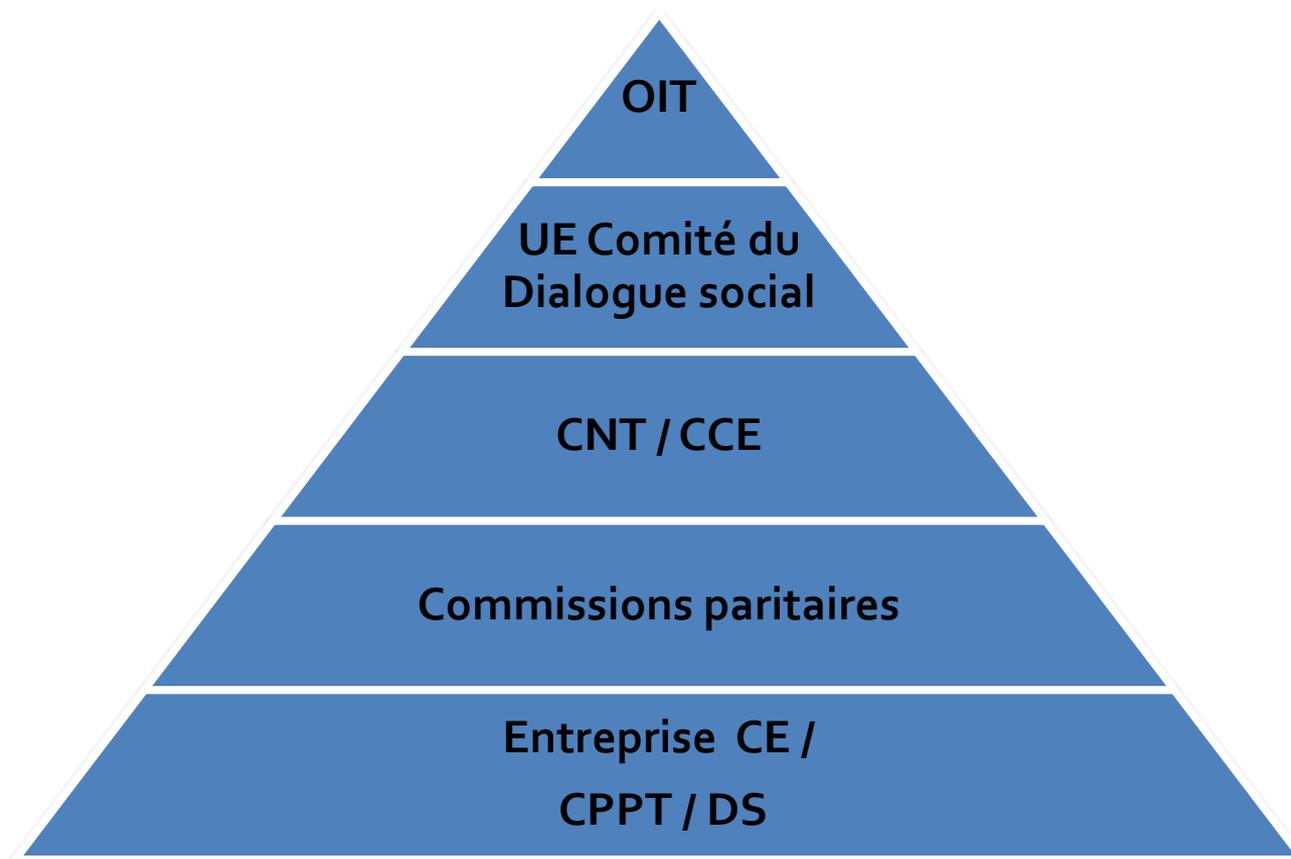
+ 600.000 travailleurs



UNISOC

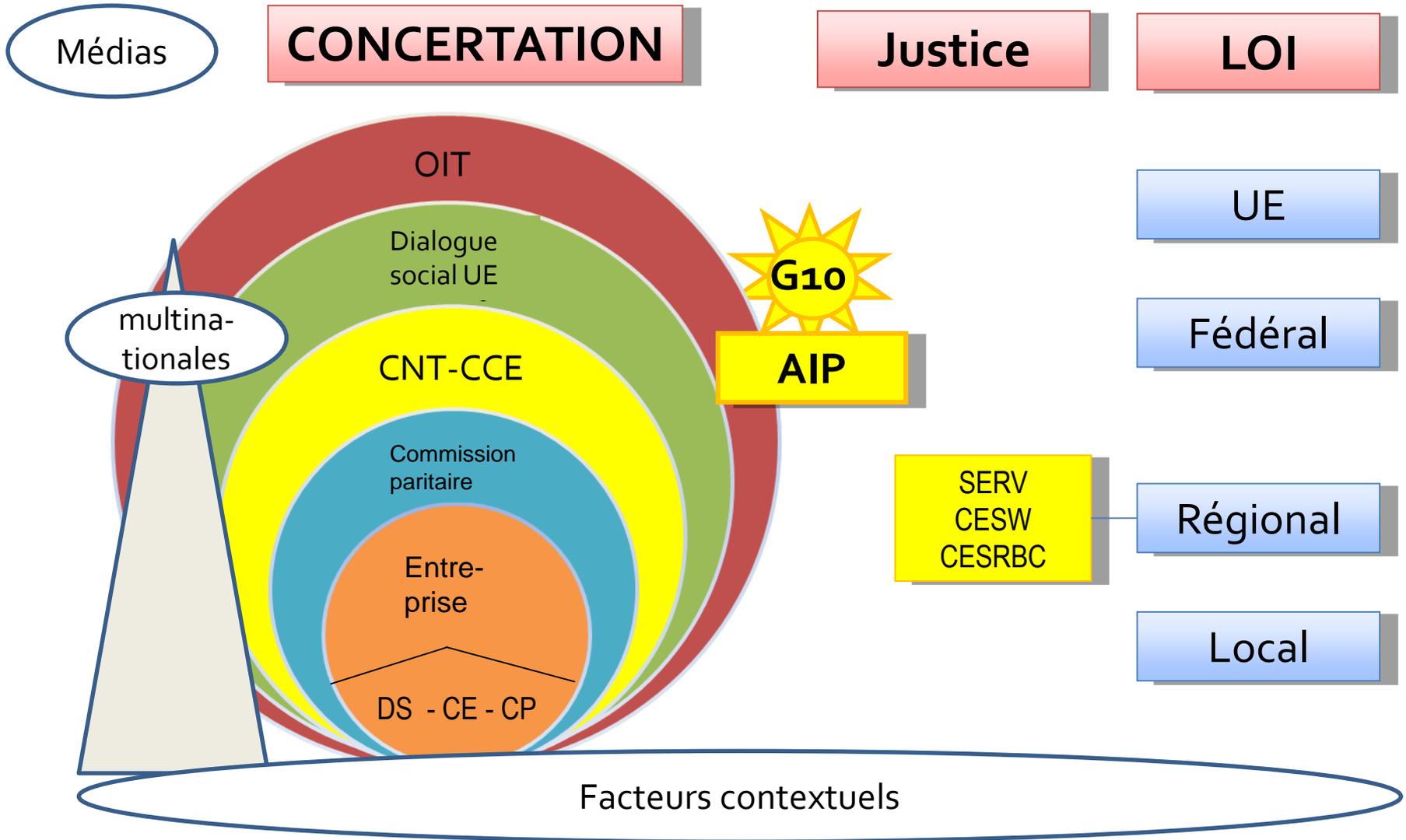


Dialogue social Architecture





Nos dirigeants





Dialogue social et « AIP »

GROUPE des 10
(G8 - G4... – sherpas)

Concertation
Gouvernement



AIP – Accord Interprofessionnel 2017 / 2018

Norme salariale/cadre pour négociations sectorielles +
autres thèmes



Conseil national du Travail
Conseil central de l'Économie

Exécution CCT + Avis

Rapport technique

Norme salariale – compétitivité
Comparaison Be, Ne, D, Fr

Qui fait quoi? : thèmes et marges Micro – Macro

UE : Pas d'interférence sur le plan des salaires, bien sur le plan des « coûts salariaux » et macroéconomie (inflation) + socle social minimal

Autorités : Blocage des salaires, réduction des charges / marché de l'emploi...

G10 : Marge salariale – « Encadrement » de la concertation sociale – O/E

CNT : Élaboration cadre juridique : CCT / avis : cadre , vue d'ensemble, interdépendance, veiller à la cohérence (p.ex. titres-repas!)

Secteurs : Situations très diverses

- Centre principal concertation salariale
- Intégrer dans la concertation de nouveaux thèmes et évolutions – O/E !
pensions complémentaires, formation, allongement des carrières, stress, lutte contre les discriminations, marché interne UE...

Entreprises – Travailleurs : Travail sur mesure dans certaines limites



Marie-Hélène Ska
(CSC)



Marc Leemans
(CSC)



Miranda Ulens
(FGTB)



Robert Verteneuil
(FGTB)



Mario Coppens
(CGSLB)



Bernard Gilliot
(FEB)
Président

Groupe des 10

Sonja
De Becker
(Agrofront)



Danny Van Assche
(Unizo)



Pieter
Timmermans
(FEB)



Bart Buysse
(FEB)



Pierre-Frédéric Nyst
(UCM)



Thèmes traités au sein du CNT (1)

CCT (unanimité)

Salaire minimum CCT 23 / 50 (jeunes), marge salariale CCT 119
(Paiement 4^e semaine congé) / Intervention dans les transports (19), « Bonus » (CCT 90),
Éco-chèques (CCT 98)
Durée du travail (14), Nouveaux régimes de travail (42), Travail de nuit (46), Travail à temps
partiel (35), Télétravail (85)
Prépension (RCC), Reclassement (51/82), Travailleurs âgés (104)
Congé pour raisons impérieuses (45), Congé parental (64), Crédit-temps (77/103)
Info/consultation (5, 9), Licenciement collectif (10/24), Transfert d'entreprise (32bis), Nouvelles
technologies (39), comité d'entreprise européen (62/101)
Accueil (22), Recrutement et sélection (38), Égalité de traitement : 25, 26/99, 95
Motivation du licenciement (109)
Protection vie privée : Caméras (68) – Utilisation informatique (81) – Vol (89)
Stress au travail (72), Alcool et drogues (100)

Thèmes traités au sein du CNT (2)

Avis : 80 % unanimes

2.087 ... sur des matières qui concernent à la fois les travailleurs et les employeurs !

Rémunération – Durée du travail

Flexibilité (temps de travail / congés / carrière / nouvelles formes de travail)

Les 5 T : contenu du travail / relations / conditions de travail / conditions de vie au travail / organisation du travail

Apprentissage tout au long de la vie – Non-discrimination – Vie privée – Bien-être

Sécurité sociale : activation, modernisation, financement

Europe :

information sur la politique à venir / mise en œuvre (semestre UE) / transposition directives UE

OIT : préparation conventions / ratification

Fonction de plateforme sur des matières complexes



Les choses étaient différentes autrefois...

Facteurs contextuels : Sur le plan social – économique – politique – culturel / religieux

Tendances générales : mondialisation – crise financière – numérisation – climat et durabilité / mobilité – migrations – vieillissement – familles recomposées / « davantage d'étapes de la vie » – fragmentation du paysage politique – attentes de l'individu – rôle des médias (sociaux) – compétitivité

Morcellement et interaction **niveaux politiques** – influence – environnement entrepreneurial aux niveaux mondial / européen / belge / régional / local...

Rapport de force entre le « capital » et le « travail » : part des salaires dans le PNB – baisse du pouvoir des syndicats – décentralisation / individualisation de la concertation – morcellement du paysage patronal

KPI Industrial Relations : Eurofound / Commission UE / OCDE / FMI / Forum économique mondial...



Nous vivons dans un monde « VUCA »...

« Acteurs » de la relation de travail : « Travailleur » – « Employeur » – « Entreprise »

« Relation de travail » proprement dite : 50 nuances – nature – ampleur – cohésion et organisation – flexibilité – signification

« Nouveaux thèmes » qui se sont immiscés dans la relation de travail : vie privée – relation famille/travail – stress / burn-out / bien-être – qualité du travail – formation permanente

« Salaires » : 50 nuances... 2^e pilier

Autres que « coûts salariaux » : énergie / mobilité / durabilité / responsabilité sociale des entreprises

Marché du travail : plus complexe – plus gris – plus divers – autre relation à l'enseignement / l'apprentissage tout au long de la vie

Protection sociale : plus individuelle – plus diverse – marché privé

Compétitivité

Rôle et méthode de travail RH – d'un service du personnel à la gestion des talents et à l'accompagnement de carrière



Tendances lourdes observées

- Bipartisme versus tri – (multi)partisme
- Autonomie versus dépendance au politique
- Concertation versus simple consultation
- Modèle de compromis versus modèle de confrontation
- Éclatement des niveaux/ thèmes → ! Coordination / Plateforme
- « Groupe des Dix » / Politique / Médias
- « Droit » et/ou négociation collective : confrontation / complémentarité
- Rôle de Juges

Stabilité malgré VUCA...

Collaborer au niveau de l'entreprise / partager les gains de productivité = CŒUR !

Nombre de membres des syndicats

Taux de couverture des CCT (octroi de la force obligatoire)

Hiérarchie des normes – Loi sur les CCT (1968)

Paix sociale... ? (quelles statistiques ?) – rôle médiation / gestion des conflits en dehors des tribunaux / Partenaires sociaux / interlocuteurs sociaux

Paysage des commissions paritaires...

Certains thèmes... (ouvriers – employés / relation travailleurs fixes par rapport aux « personnes extérieures »)



Conditions de base pour un DS fort

(source OIT)

- Des **organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes** dotées des **compétences techniques nécessaires** et pouvant accéder aux **informations utiles** à leur participation au dialogue social
- La **volonté politique** affirmée d'engager le dialogue social de la part de toutes les parties
- Le **respect des droits fondamentaux** que sont la **liberté syndicale** et la **négociation collective**
- Un **soutien institutionnel** approprié

Conseil national du Travail : agenda des travaux

... en phase avec l'accord gouvernemental et la mise en œuvre de l'AIP 2017 / 2018

- Nouvelles formes d'organisation du travail
- Burn-out
- Formation
- Remise au travail des personnes en incapacité de travail
- Liaison au bien-être des allocations sociales
- Deuxième pilier de pension
- Harmonisation ouvrier / employé (période d'essai)
- Digitalisation de l'économie et économie collaborative...
- Télétravail / nouvelles formes d'organisation du travail
- Fraude sociale: faux indépendants / détachement
- Budget mobilité
- Suivi UE
- Simplification administrative

Modes de travail au sein du CNT

Stabilité

- Thèmes récurrents... (par ex. CCT 39)
- Source de thèmes : Exécution AIP / demande du gouvernement (parfois obligatoire)
- Objectifs : compromis – intérêts opposés – toujours aussi difficile ...
- Mode de travail : par **mandat** / intérêt des membres – à huis clos
- Dynamique propre – mode de réunion – disposition de la salle – rôle Secrétariat
- Tous les dossiers ont **leur propre historique / dynamique**
- Relation « dialectique » avec monde politique / entre syndicats / entre employeurs / entre syndicats et employeurs
Parfois « trop lent »...

Rôle / relation G10 – AIP – Bureau exécutif CNT / CCE

Modes de travail au sein du CNT

Changements : avec son temps, et parfois en avance sur son temps...

Marge salariale : limitée ! Intervention des autorités / CCT 119 / Compétitivité

<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-119.pdf>

Rôle de l'Europe (droit / politique UE) – Régions

Rôle de la jurisprudence (cour constitutionnelle BE / CdJ UE)

Aucun dossier ne peut être traité isolément (contenu / niveaux de pouvoir)

Fonctionnement moins formaliste – plus flexible – se féminise / plus néerlandophone / rotation

Plus varié / thèmes plus complexes : plus que les seuls salaires et temps de travail

Tout le monde veut une solution « sur mesure » (individu / entreprise) / décentralisation

Tension entre cadre général / « politique » – technicité des dossiers

Difficulté de la cohérence / solidarité / individualisation



Raisons de la réussite / de l'absence de réussite

Perception ou réalité ?

« La concertation sociale est morte » / « Ils n'y arrivent plus »

Concertation sociale 4.0 ?

Nombre de CCT et d'avis unanimes au sein du CNT / des CP: élevé – AIP!

À quel niveau – Sur quels thèmes

UE / AIP ou non / CNT / CCE / Commission paritaire / Niveau de l'entreprise

Motifs pour les accords ?

Prévisibilité – Conditions de concurrence équitables? – Paix sociale

Vision commune / intérêt commun – « ennemi »

Exemples récents au CNT

“Réussite”	?	“Absence de réussite”
Numérisation – Rapport 107		Suppression période d’essai
Revenus complémentaires jusqu’à 500 euros		(Salaires des) jeunes / CCT 43
Budget mobilité		Travail des étudiants
RCC - crédit-temps		Loi travail faisable et maniable (avis 2.008)
Eco-chèques/titres-repas		
Burn-out		
Régimes de vacances vs UE		
Restructurations – réduction nombre contrats journaliers successifs – malades de longue durée		

Dossiers actuels (2018)

- Restructurations / Loi Renault / CCT 24
- Réduction nombre de contrats journaliers successifs – CCT 108
- Retour au travail / maladie
- Burn-out
- Ouvriers / employés – pensions complémentaires