

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



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



# Conseil national du Travail

## Organisations d'employeurs

Fédérales - Interprofessionnelles (/Secteur privé)

### Secteur marchand :

220.000 employeurs = 2.600.000  
travailleurs



### Non-marchand :

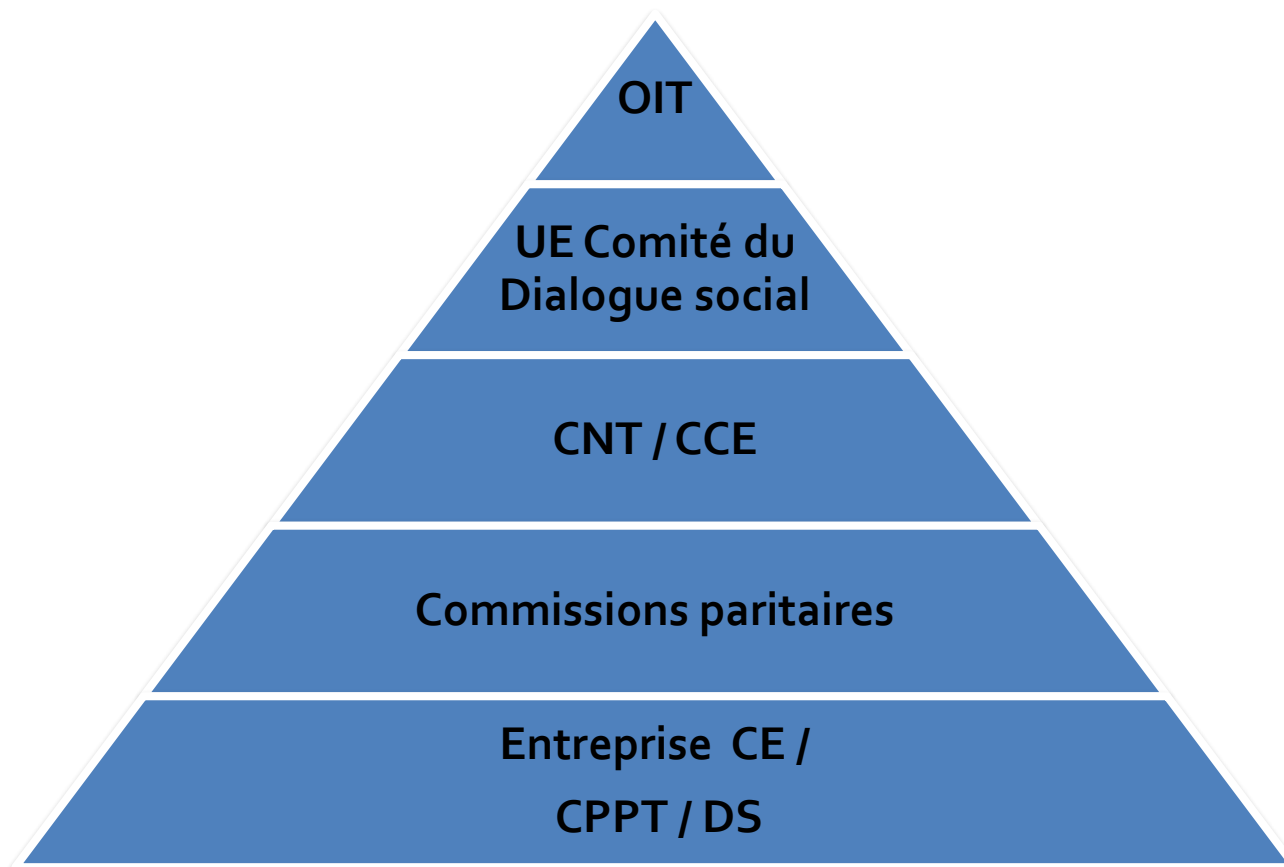
+ 600.000 travailleurs



**UNISOC**

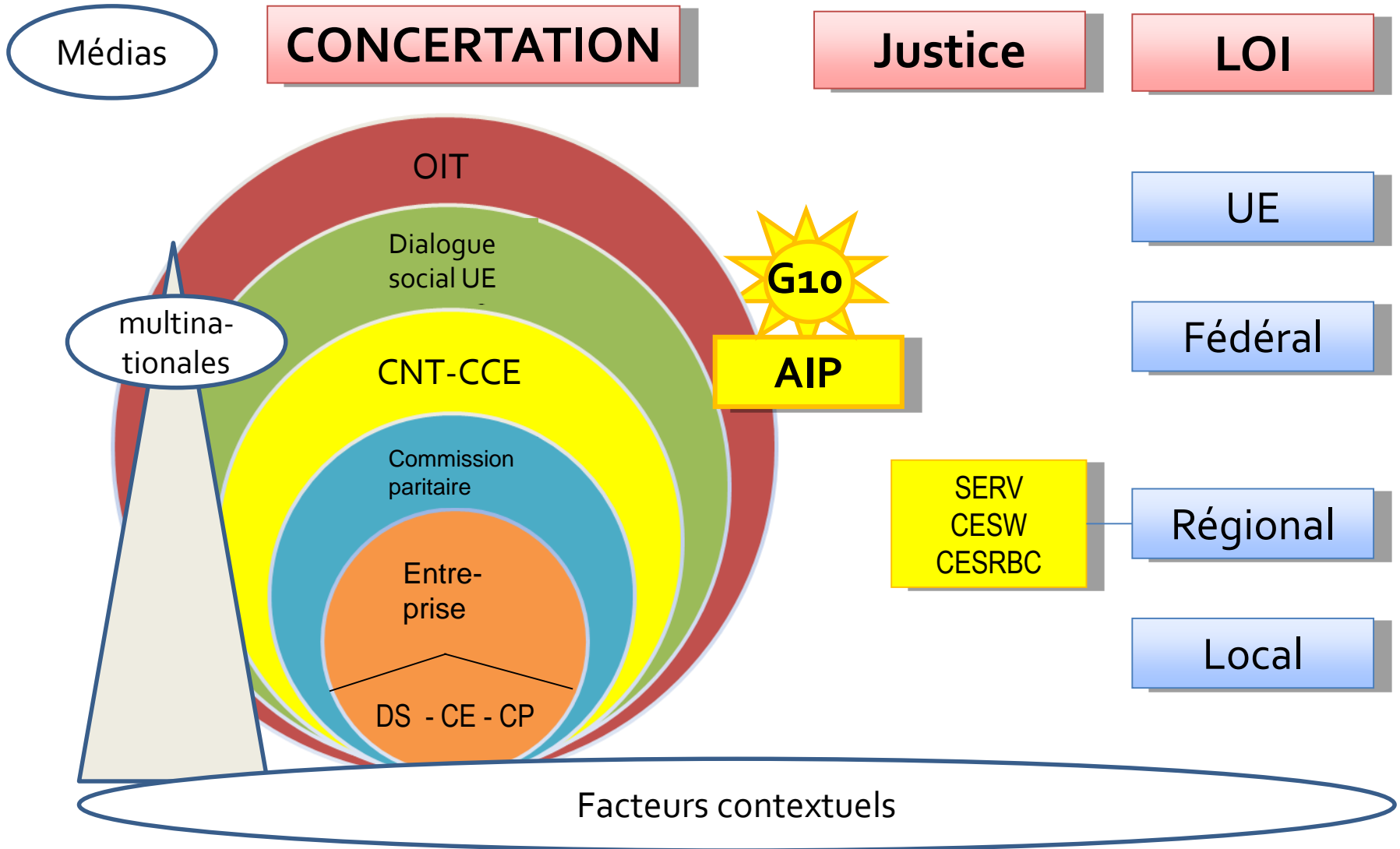


# Dialogue social Architecture





# 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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