

En 2025, diriger une entreprise florissante passe par le bien-être et la sécurité de ses travailleurs.

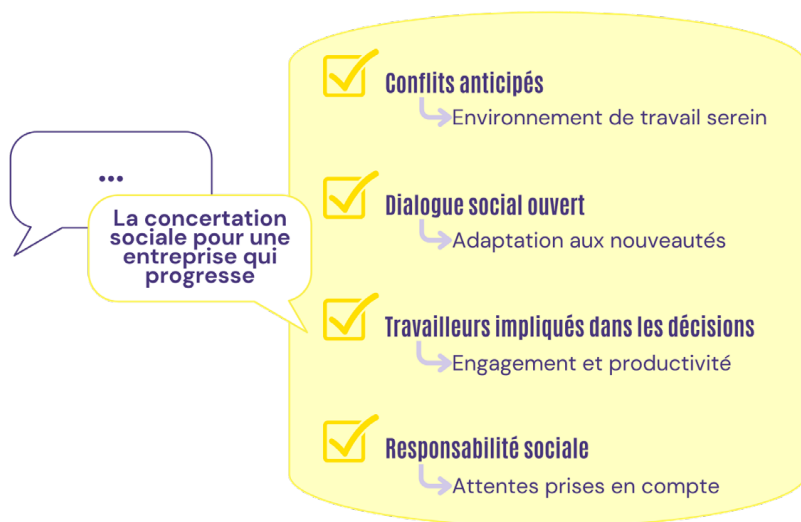
Cette préoccupation bénéficie à tout le monde.

Au-delà de la nécessité de faire de la santé physique et psychologique des individus une priorité, des travailleurs qui se sentent bien fourniront un travail plus optimal.



UN FACTEUR DE PROGRÈS POUR L'ENTREPRISE

Des relations sociales efficaces améliorent l'environnement de travail, permettent une meilleure adaptation aux évolutions, renforcent le sentiment d'appartenance et les relations avec les parties prenantes.

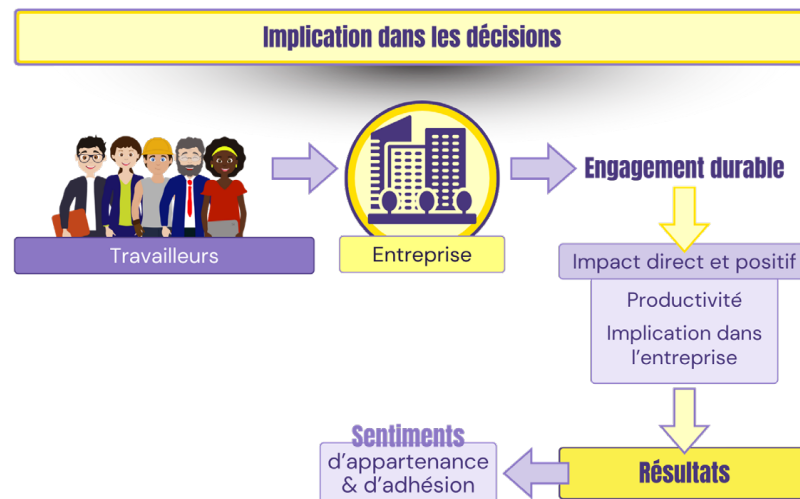


Adaptations aux évolutions et aux nouveautés

Les entreprises sont constamment confrontées à des évolutions rapides, qu'il s'agisse de nouvelles technologies, de changements réglementaires ou économiques. La concertation sociale permet une meilleure prise en compte des préoccupations des salariés vis-à-vis de ces changements, ce qui facilite leur adaptation. De plus, un dialogue ouvert peut permettre à l'entreprise d'identifier de nouvelles idées proposées par les travailleurs qui connaissent bien les défis opérationnels. La participation des salariés à la réflexion stratégique stimule la créativité et l'innovation, vitales pour le progrès et la compétitivité.

Grâce à un dialogue social efficace, l'entreprise pourra identifier ces changements et réfléchir, collectivement, à une manière d'intégrer ces nouveautés. La concertation sociale stimulera donc la création de nouvelles idées, propices à faire progresser l'entreprise.

Renforcement du sentiment d'appartenance des travailleurs



Intégration des attentes des parties prenantes

La concertation sociale est bénéfique tant sur le court que sur le long terme.

En termes de responsabilité sociale par exemple, une entreprise qui intègre, dans sa stratégie, les attentes des parties prenantes (travailleurs, actionnaires, clients), et les préoccupations sociales et environnementales dans ses décisions démontre une bonne gestion des relations sociales.

Résultat : la réputation de l'entreprise est positive, particulièrement face à ses concurrents.

Les syndicats et la délégation syndicale

Les délégués syndicaux représentent les travailleurs qui sont affiliés à un syndicat au sein d'une entreprise. Même si le taux d'affiliation diminue depuis plusieurs années, la Belgique est l'un des pays européens qui compte le plus de travailleurs syndiqués.

Il existe 3 grands syndicats en Belgique, agissant à un niveau interprofessionnel.

CGSLB

Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique

Valeurs : libérales

+ 2 organisations professionnelles (SLFP – Syndicat libre de la fonction publique ; APPEL – Association professionnelle du personnel de l'enseignement libre)



CSC

Confédération des syndicats chrétiens

Valeurs : chrétiennes

+ Centrales professionnelles du secteur privé (CSC-Alimentation et services ; CSC-Bâtiment, industrie et énergie ; etc.) et du secteur public (CSC-Enseignement ; CSC-Services publics ; etc.)

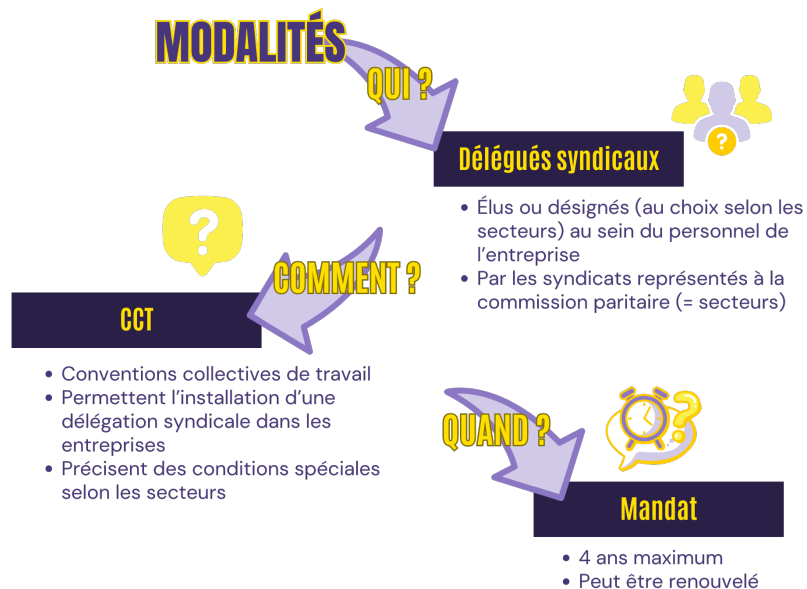
FGTB

Fédération générale du travail de Belgique

Valeurs : socialistes

+ Centrales professionnelles du secteur privé (HORVAL : Centrale alimentation, Horeca, services ; SETCA : Syndicat des employés, techniciens et cadres ; etc.) et du secteur public (CGSP : Centrale générale des services publics)

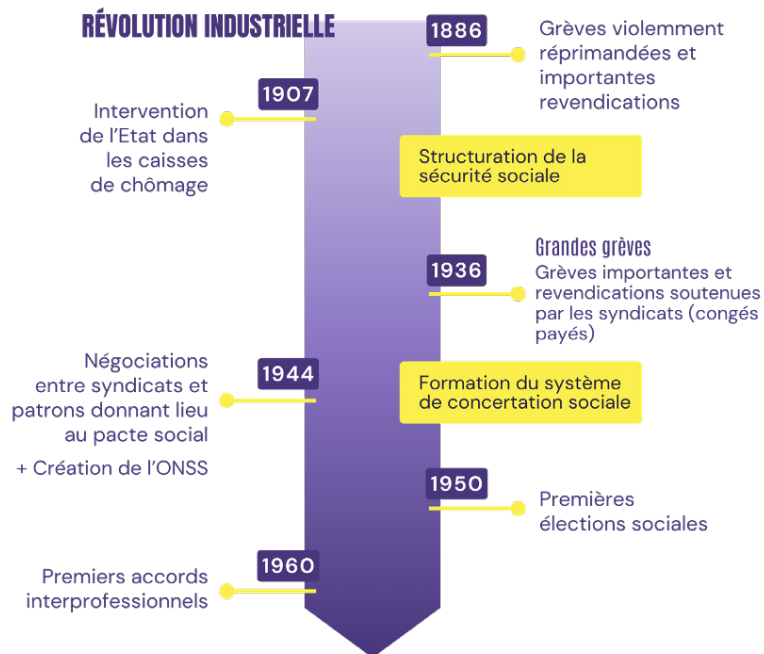
La délégation syndicale (DS) est l'instance des négociations au sein de l'entreprise (à la différence du Conseil d'entreprise (CE) et du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), qui sont des instances de consultation représentées autant par l'employeur que par les travailleurs).



L'ACTION DES SYNDICATS, DE LEUR NAISSANCE À AUJOURD'HUI

Il faut remonter à la Révolution industrielle, à la moitié du 19ème siècle, lorsque se forment les premières associations de travailleurs de la classe ouvrière en Belgique. Des syndicats regroupés par métiers se créent, non sans difficulté car les "coalitions" de travailleurs sont interdites jusqu'en 1866, et certaines de leurs actions (comme la grève) sont encore punissables jusqu'en 1921 !

Les premières actions syndicales naissent dans un contexte où les conditions de travail sont particulièrement misérables pour la classe ouvrière. Elles sont à l'origine d'importantes manifestations (grève de 1886) qui donneront lieu aux premières lois sociales belges.



En s'associant, les travailleurs vont se cotiser pour créer les premières "caisses de chômage". Le relais sera ensuite pris par les pouvoirs publics, les communes puis l'Etat en 1907.

Les mouvements vont progressivement se rattacher à des idées politiques, pour devenir les ancêtres des syndicats que nous connaissons aujourd'hui. Après la Première Guerre mondiale, les syndicats se développent et deviennent des organisations importantes.

L'évolution des syndicats n'est pas linéaire : à chaque crise économique ou politique, les droits peuvent être bousculés et les acquis sociaux remis en question.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les représentants ont un rôle important ; ils sont polyvalents et ont des qualités d'analyse pour pouvoir communiquer au mieux sur la situation à différents niveaux

(collègues, entreprises, hiérarchie). En représentant le personnel de l'entreprise, ces travailleurs entendent créer ou approfondir une relation harmonieuse entre l'entreprise ainsi que sa direction et les personnes qu'elle emploie, équilibrer la situation avec les partenaires et assurer son suivi.

En tant que groupe agissant en "contre-pouvoir", les représentants du personnel veillent à maintenir le curseur économique en équilibre, afin que le travail fourni pour développer l'entreprise ne profite pas uniquement aux actionnaires, et que les intérêts des salariés soient pris en compte.

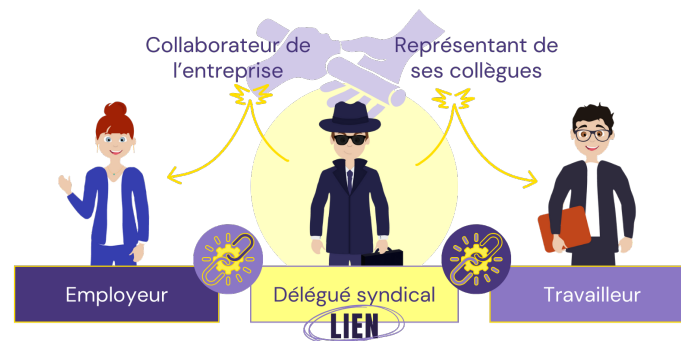
La représentation du personnel agit sur deux niveaux : en interne et en externe.

En interne : le délégué syndical

Le délégué syndical fait le lien entre l'employeur et les travailleurs au sein d'une même entreprise. La plupart du temps, plusieurs syndicats sont représentés.

Le rôle du délégué syndical est double : il est à la fois un collaborateur de l'entreprise et représente ses collègues. Lorsqu'il porte sa casquette de délégué, il doit totalement se détacher de sa fonction de travailleur.

Les membres d'une délégation sont soit désignés par les organisations syndicales, soit, mais plus rarement, élus par les travailleurs. Le nombre de membres d'une délégation est fixé par des conventions sectorielles, et dépend du nombre de travailleurs. Un nombre minimum de travailleurs est donc requis pour qu'une délégation syndicale soit instituée au sein de l'entreprise. Le mandat d'un délégué syndical est de 4 ans maximum, et peut être renouvelé.



En externe : le permanent syndical

En tant qu'expert, le permanent syndical ne fait pas partie de l'entreprise ; il est membre du personnel du syndicat. Il fait le lien entre la délégation syndicale agissant au sein de l'entreprise et le syndicat. Il coordonne la politique propre à chaque syndicat en fonction du secteur, d'un ensemble d'entreprises ou d'une région.

LE FONCTIONNEMENT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Missions

Les missions principales de la délégation syndicale sont :

- Défendre et revendiquer les intérêts des travailleurs, qu'ils soient collectifs ou individuels.
- Veiller au respect de la législation et du droit social au sein de l'entreprise.

Compétences

La délégation syndicale est compétente pour tout ce qui a trait aux relations et conditions de travail.

Par exemple :

- Veiller à l'application de la législation sociale (des CCT, du règlement de travail, des contrats des employés...) ;
- Transmettre les revendications ;
- Mener les négociations pour conclure les conventions collectives/CCT ;
- Assister les travailleurs qui ont des revendications ;
- Si l'entreprise n'a pas de CE ni de CPPT, leurs compétences incombent à la délégation syndicale.

Droits et obligations

Les droits et obligations de la délégation peuvent varier selon les secteurs d'activité.

Droits de la délégation syndicale

Dès lors qu'une ou plusieurs organisations de travailleurs font la demande au dirigeant de l'entreprise et que les conditions pour en avoir une sont remplies, une délégation syndicale doit être instituée.

La délégation syndicale peut consulter le chef d'entreprise, à l'occasion de litiges touchant le collectif.

Le délégué syndical bénéficie d'une protection contre le licenciement.

Les délégués syndicaux sont en droit d'être informés par la direction de tout changement qui impacte l'entreprise (restructuration, par exemple).

Obligations de la délégation syndicale

Les délégués doivent respecter une certaine confidentialité quant aux informations qu'ils reçoivent.

Ils sont également tenus de faire assurer le respect de la législation sociale, du droit du travail ainsi que du règlement de travail.

Fonctionnement

Ce sont les commissions paritaires et les entreprises qui définissent le fonctionnement propre à la délégation syndicale pour chaque secteur d'activité. Chaque entreprise fixe les conditions de création de la délégation, de ses modalités, comme la durée du mandat.

En pratique, contrairement au CPPT et au CE, le fonctionnement d'une délégation syndicale n'est pas encadré par un texte légal clair (comme un règlement d'ordre intérieur). Il est donc conseillé d'établir une charte co-construite entre l'employeur et les représentants des travailleurs, pour éviter les conflits.

Les délégués syndicaux sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise.

La durée d'un mandat (fixée par les (sous)-commissions paritaires) est de 4 ans maximum ; renouvelables.