La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise en Belgique

Autor(en): **Gayetot, J.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **66 (1974)**

Heft 12

PDF erstellt am: **27.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-385750

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise en Belgique

Par J. Gayetot, secrétaire national de la Fédération générale du travail de Belgique, Bruxelles

Remarque préliminaire

Cette brève étude sur la participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise n'a pas la prétention de traiter tous les points soulevés par cet important problème.
Nous nous sommes volontairement limités à certains aspects du problème en nous efforçant de mettre en lumière ce qui nous paraît être une caractéristique de l'expérience syndicale en Belgique.

Ne pas se laisser enfermer dans l'entreprise

Alain Touraine, dans son ouvrage «La société post-industrielle», note avec raison que notre société est une société de l'aliénation non parce qu'elle réduit à la misère ou parce qu'elle impose des contraintes policières mais parce qu'elle séduit, manipule et intègre. Il souligne que l'homme aliéné est celui qui n'a d'autre rapport aux orientations sociales et culturelles de sa société que celui qui lui est reconnu par la classe dirigeante comme étant compatible avec le maintien de sa domination.
L'aliénation est donc la réduction du conflit social par le moyen d'une participation dépendante.
Alain Touraine écrit à ce sujet: «Offrir aux travailleurs de participer à l'organisation d'une entreprise alors qu'ils ne sont pas maîtres de ses décisions économiques aboutit à leur aliénation, si ceux-ci ne considèrent pas cette participation comme une démarche stratégique dans leur conflit avec les dirigeants de l'entreprise.»
Si nous avons tenu à citer d'entrée de jeu les conclusions que vient de formuler un sociologue français, c'est parce qu'elles résument assez bien une des idées de base qui a sous-tendu toute la stratégie de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) en ce qui concerne la démocratisation de l'économie.
Non seulement notre organisation s'est toujours opposée à la cogestion en estimant que ce mode de participation intégrait les travailleurs au système capitaliste, mais elle s'est efforcée de mettre en avant des revendications de démocratie économique qui contestent l'ensemble de la société à tous les niveaux.

Nous n'avons jamais voulu accepter de nous laisser isoler au niveau de l'entreprise comme s'il était possible de réaliser le socialisme dans une seule entreprise.
Toute l'évolution technologique des dernières années a confirmé notre analyse: force est de constater que le caractère le plus général de la société programmée dans laquelle nous vivons est que les décisions et les combats économiques n'y ont plus pour seul lieu privilégié l'entreprise, comme c'était le cas dans un type antérieur de société définie essentiellement par son effort d'accumulation et de prélèvement du profit sur le travail directement productif.
Que l'on nous comprenne bien: nous continuons de penser que l'entreprise est le lieu privilégié de l'action syndicale, qu'il faut mener des luttes constantes pour limiter l'arbitraire patronal et accroître sans cesse les pouvoirs des travailleurs mais qu'il faut y mener de pair d'autres actions, à d'autres niveaux, car le pouvoir économique ne se situe pas seulement au niveau de l'entreprise.
En matière de démocratisation de l'économie, la FGTB a donc mené une série de luttes visant à enserrer les décisions du capital dans des tenailles: les décisions macroéconomiques du capital sont attaquées au niveau de l'organisation générale de l'économie et de la planification, tandis que ses décisions microéconomiques sont attaquées au niveau de l'entreprise.
Au lendemain de la deuxième guerre mondiale, de grandes espérances étaient nées en matière de démocratisation de l'économie. L'atmosphère de la résistance et de l'immédiat après-guerre avait créé bien des illusions.
Une loi de 1948 créant un organe paritaire à l'échelon national – le Conseil central de l'économie – et des conseils d'entreprise apparaissait comme une première étape de la démocratie économique. Il s'agissait de mettre en place une série d'organes qui devaient permettre de servir d'école aux travailleurs pour qu'ils puissent prendre ultérieurement l'ensemble du pouvoir économique entre leurs mains.
Au fil des années, cependant, il fallut bien constater que le Conseil central de l'économie restait un organe purement consultatif, une tribune permettant de grands débats et la clarification de certains problèmes, mais non un organe de pouvoir, tandis que la mauvaise volonté patronale limitait au maximum le rôle que les travailleurs entendaient jouer au sein des conseils d'entreprise.
Dès 1954, les rapports présentés au Congrès de la FGTB posèrent à nouveau le problème de la démocratie économique et des réformes de structure nécessaires pour la réaliser.
Optant résolument pour la planification souple, la FGTB se déclara également en faveur d'une série de nationalisations qui devaient porter sur les charbonnages, l'électricité et le gaz.
Sous la pression de la FGTB, une série d'institutions permettant d'élaborer une planification économique ont été mises en place dès 1959.

L'élaboration de programmes économiques puis de plans économiques a été entamée.
Les discussions qui ont été menées à ce sujet ont permis au mouvement syndical de percevoir, de façon concrète, les limites du mot d'ordre de planification économique dans un système capitaliste.
La FGTB s'est donc trouvée confrontée avec la nécessité de définir une nouvelle ligne de conduite qui lui permette de ne pas s'intégrer au système économique actuel que l'on présente souvent comme un système d'«économie concertée» alors qu'en fait le réel pouvoir économique reste dans les mains du capitalisme.
Il est apparu indispensable à la FGTB de coordonner l'action des représentants syndicaux à tous les échelons, dans le cadre d'une stratégie d'ensemble visant à contester globalement la société, pour éviter que la présence syndicale n'entraîne une intégration du syndicat dans le système économique et financier actuel.
A son Congrès extraordinaire de 1971, la FGTB a mis l'accent sur le concept de contrôle ouvrier en soulignant qu'il couvre une orientation de l'action syndicale qui nécessite surtout la transformation d'un certain nombre d'habitudes, de routines, bien plus que la création d'organismes nouveaux.
Le rapport présenté au Congrès souligne d'ailleurs que le contrôle ouvrier n'est pas une institution mais une étape dans la conquête de nouveaux pouvoirs par les travailleurs, que le contrôle ouvrier n'est pas une fin en soi mais un état d'esprit qui doit s'inscrire en filigrane de toute l'action de la FGTB.
Fidèle à sa stratégie qui vise à attaquer le capitalisme à différents niveaux, la FGTB a profité de l'occasion qui lui était donnée par les discussions concernant le plan 1976–1980 pour souligner les divergences qui l'opposent au patronat et à l'Etat, gardien d'un système économique et social que la FGTB conteste.
Nous ne nous étendrons pas ici sur cet aspect du problème mais nous pointerons au passage que, lors des discussions concernant le Plan 1976–1980, la FGTB a pris l'initiative de demander que, dans toute la mesure du possible, on oriente les nouveaux investissements de manière à éviter le travail de nuit et le travail en continu.
Il nous paraît en effet évident que l'on ne peut se contenter de lutter au niveau de l'entreprise pour améliorer les conditions de travail si on ne prend pas la précaution d'articuler ces actions avec les prises de position macroéconomiques qui orientent les investissements.
Parallèlement à ces prises de position au niveau macroéconomique, la FGTB s'est efforcée de développer les pouvoirs des travailleurs au niveau de l'entreprise.
Une étape importante vient d'être franchie en cette matière en garantissant aux travailleurs une réelle information au niveau de l'entreprise.

L'information des travailleurs au niveau de l'entreprise

Sous la pression active de la FGTB, une convention et un Arrêté royal sont venus garantir aux travailleurs une réelle information quant aux problèmes économiques et financiers qui se posent à l'entreprise.

Le 9 mars 1972, la pression syndicale a amené le patronat à signer, au sein du Conseil national du travail, la «convention collective de travail n° 9».

L'article 2 de cette convention stipule qu'elle vise notamment à associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi, en vue de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs.
Cet objectif doit être réalisé par une meilleure organisation du droit à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs.
Il est prévu que les informations et consultations en matière d'emploi doivent être préalables aux décisions et permettre au Conseil d'entreprise de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues au cours desquels les travailleurs pourront formuler leurs avis, suggestions ou objections.
Le chef d'entreprise doit fournir périodiquement les informations sur les perspectives générales de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi. Ces informations concernent obligatoirement l'état du marché, le carnet de commandes, les programmes de développement, de rationalisation, d'organisation ou de réorganisation.
Le Conseil d'entreprise, doit également être informé sur la structure de l'emploi au sein de l'entreprise, sur les modifications intervenues ou prévues, sur les mesures d'ordre social projetées en matière d'emploi.
Le chef d'entreprise est tenu de fournir au Conseil d'entreprise toutes les indications qu'il est en mesure de donner sur les éléments qui pourraient avoir une influence prépondérante sur l'emploi, ainsi que sur leurs conséquences concernant l'embauche et les licenciements ainsi que les mouvements internes de personnel.
Le Conseil d'entreprise doit également être informé des projets et mesures susceptibles de modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exécute le travail dans l'entreprise ou dans une de ses divisions.
Le Conseil d'entreprise – organe paritaire où siègent les représentants des travailleurs et des employeurs – se voit ainsi garantir une information concernant tous les problèmes qui ont des répercussions directes sur l'emploi.
A partir de cette information, les représentants des travailleurs peuvent formuler, en toute connaissance de cause, des contre-propositions ou contester les décisions patronales.

Pour éviter d'enfermer les travailleurs siégeant au Conseil d'entreprise dans des discussions ne portant que sur l'emploi ou dans des discussions où ils ne disposent pas de l'ensemble des données du problème, la FGTB a joué un rôle actif dans l'élaboration et la publication de l'Arrêté royal du 27 novembre 1973, portant réglementation des informations économiques et financières à fournir au Conseil d'entreprise.
Une enquête effectuée en 1967 avait démontré que les mesures de politique économique et financière des entreprises demeuraient presque totalement inaccessibles au Conseil d'entreprise.
La Conférence économique et sociale de 1970 – réunion qui groupait les représentants des organisations syndicales, patronales et du gouvernement – avait mis l'accent sur la nécessité d'améliorer l'information des travailleurs dans le domaine économique et financier.
De longues discussions furent nécessaires pour aboutir à un arrêté royal garantissant aux travailleurs une réelle information.
Des discussions furent menées au Conseil central de l'économie mais on aboutit à un constat de carence: le patronat se refusait à fournir un certain nombre d'informations économiques au Conseil d'entreprise.
Dans ces conditions, la FGTB remit au gouvernement un projet d'arrêté royal dont le ministre socialiste des Affaires économiques s'inspira largement pour rédiger l'Arrêté royal du 27 novembre 1973.
Cet arrêté prévoit une information de base qui doit être fournie lors de la constitution du Conseil d'entreprise ou lors de son renouvellement.
Cette information de base doit être actualisée chaque année par l'information annuelle et chaque trimestre au moins par l'information périodique.
Le but de l'information économique et financière est de permettre aux travailleurs de comprendre la politique de l'entreprise ainsi que les raisons et les objectifs de sa gestion.
L'Arrêté royal stipule qu'elle doit être suffisamment complète et suffisamment claire pour donner aux travailleurs une idée concrète des activités, des résultats et des perspectives de l'entreprise, y compris au regard du groupe économico-financier dont elle fait éventuellement partie et au regard du secteur de l'économie régionale, nationale et internationale.

L'information doit comprendre notamment:

- la structure financière et l'organigramme de l'entreprise,
- des données chiffrées relatives à la position concurrentielle de l'entreprise, à sa production et à sa productivité; au budget et au calcul du prix de revient, aux frais de personnel, au programme

et aux perspectives générales d'avenir, à la recherche scientifique et aux aides publiques de toute nature, accordées à l'entreprise par l'Etat.

L'Arrêté royal précise que la communication des données relatives au prix de revient et de vente a pour but principal de fournir au Conseil d'entreprise une meilleure appréciation de l'évolution du chiffre d'affaires en lui permettant de se rendre compte dans quelle mesure celui-ci est attribuable à des mouvements de volume des ventes ou des évolutions de prix.
Toute une série de dispositions de cet arrêté royal organisent la procédure de consultation du Conseil d'entreprise et les procédures de recours des travailleurs si le patronat fait montre de mauvaise volonté ou refuse de communiquer aux travailleurs les informations chiffrées qu'ils sont en droit d'attendre.

Problèmes posés par l'application des nouvelles mesures

Il est encore trop tôt pour pouvoir tirer des leçons de l'expérience amorcée par l'Arrêté royal du 27 novembre 1973, garantissant aux travailleurs une réelle information économique et financière sur la situation dans leur entreprise.
Cet arrêté royal assure une information complète aux travailleurs. Il doit leur permettre de contester, en connaissance de cause, les décisions patronales et d'y opposer, le cas échéant, des alternatives répondant aux aspirations des travailleurs.
Ces alternatives peuvent porter sur tous les domaines, qu'il s'agisse de l'orientation des investissements, de l'organisation du travail, des conditions de travail, etc.
La possibilité pour les travailleurs d'infléchir les décisions patronales dépendra, pour chaque cas, du rapport de forces.
L'application de cet arrêté royal pose cependant, dès l'abord, un double problème.

Le rôle du Conseil d'entreprise

Cet organe paritaire, essentiellement consultatif, ne doit-il pas être transformé en un organe qui permette le contrôle mais aussi la concertation?
Des discussions internes ont lieu actuellement au sein de la FGTB quant à la réforme éventuelle soit de la composition du Conseil d'entreprise, soit de ses compétences, de manière à mieux adapter l'outil qu'il constitue à la nouvelle situation créée par l'Arrêté royal du 27 novembre 1973.

La formation de délégués

L'arrêté royal garantit aux représentants des travailleurs une information économique et financière d'une ampleur très importante. Pour pouvoir non seulement comprendre mais se servir de cette information, afin d'opposer aux propositions patronales des alternatives répondant aux vœux des travailleurs, les délégués du Conseil d'entreprise doivent bénéficier d'une formation économique importante et d'une autonomie de jugement qui leur permettent de se distancer de l'idéologie dominante.
Il ne servirait en effet à rien d'obtenir une information économique et financière si les délégués du mouvement syndical devaient raisonner à partir de cette information dans le cadre de la logique du système capitaliste.
Le problème est ainsi posé de la formation intensive de quelque 40 000 délégués à qui il convient de dispenser d'urgence une formation économique approfondie tout en développant leur autonomie de jugement, pour éviter que le jalon que représentent les informations économiques et financières à fournir aux travailleurs ne soit récupéré par le système capitaliste et utilisé pour mieux intégrer les travailleurs dans le système actuel.
A cet égard, la FGTB exige du gouvernement qu'il subsidie un institut de formation syndicale où les organisations syndicales dispenseraient à leurs délégués l'enseignement de leur choix.
Nous pensons que la collectivité, qui consacre des sommes énormes à la formation d'universitaires recrutés essentiellement dans les classes privilégiées, se doit de mettre à la disposition du mouvement syndical les sommes nécessaires pour former les quelque 40 000 délégués qui vont discuter dans les milliers de conseils d'entreprise l'ensemble des décisions économiques qui conditionnent leur existence quotidienne.
Cet institut de formation syndicale doit être un des moyens qui facilitent la révolution culturelle qu'il faut promouvoir au sein du monde du travail pour accélérer et faciliter la création d'un monde plus humain.