

## RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

### La négociation nationale de l'introduction des nouvelles technologies en entreprise

Blampain, Janine

*Published in:*

Comprendre et maîtriser la bureautique : guide de lecture d'un changement

*Publication date:*

1984

*Document Version*

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

*Citation for pulished version (HARVARD):*

Blampain, J 1984, La négociation nationale de l'introduction des nouvelles technologies en entreprise: le cas belge. dans *Comprendre et maîtriser la bureautique : guide de lecture d'un changement*. Université Catholique de Louvain, Louvain la Neuve, pp. 137--203.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

INSTITUT DES SCIENCES DU TRAVAIL

Dossier n°6

1  
Mai 1984

C.H.I.D.	Docum.
Date Entrée	30947
Cote de	BE
Rangement	



**COMPRENDRE ET MAITRISER LA BUREAUTIQUE  
GUIDE DE LECTURE D'UN CHANGEMENT**



UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

J. Blamfain.

## **La négociation nationale de l'introduction des nouvelles technologies en entreprise: le cas belge**

J. Blampain

Janine Blampain est licenciée en sciences du travail et est actuellement assistante à l'Institut des Sciences du Travail de l'U.C.L.

## **La négociation nationale de l'introduction des nouvelles technologies en entreprise: le cas belge**

J. Blampain

Négocier en Belgique n'est plus une synécure : les relations industrielles sont en crise ; négocier un domaine aussi mal maîtrisé que l'introduction des Nouvelles Technologies (N.T.) en entreprise, tant dans l'aspect technique du domaine envisagé que dans ses implications en entreprise et pour l'avenir de notre économie, double la difficulté. Appréhender ce problème est donc tâche ardue. Mais, par ailleurs, si la presse quotidienne a informé largement le public des tractations politiques sous-jacentes à la convention nationale, elle n'en donne finalement qu'un aperçu succinct lors de la signature, elle n'a pas dit un mot de toutes les autres facettes du phénomène.

L'étude proposée ici veut pallier à cette lacune. Elle veut être avant tout un outil de synthèse des positions des partenaires sociaux en la matière, permettant, par l'analyse des facteurs environnementaux, de comprendre enjeux et positions, jalon indispensable pour aller plus avant dans la réflexion et l'action.

Elle sera composée de deux parties : la première portera sur les facteurs de l'environnement qui permettront d'approcher les facettes de la négociation avec les nuances nécessaires et expliqueront sa problématique. Ces facteurs sont là comme un donné, la négociation des N.T. en est le vif reflet. Elle en est même un révélateur par le fait qu'à elle seule elle catalyse un

La deuxième partie est l'étude de la négociation proprement dite. Elle définit les acteurs institutionnels de la négociation nationale, les enjeux de celle-ci pour les acteurs précités et enfin, le résultat : la convention collective n° 39 signée en décembre 83 au CNT ("la montagne a accouché d'une souris" diront certains). Elle veut être un outil en soi par une synthèse la plus claire possible du problème, précise et descriptive, basée uniquement sur des documents officiels et qui permet au lecteur de faire le point. Elle veut aussi ouvrir la réflexion : d'une part par le lien avec les facteurs cités en première partie, d'autre part par une approche de l'influence réciproque entre les relations industrielles en Belgique à l'état actuel et la négociation spécifique des N.T.

Enfin, comme précisé dans le titre de cet article, nous nous centrerons sur le territoire belge et la négociation dans le secteur privé, le secteur public faisant l'objet d'un système de relations collectives particulier. Nous avons aussi privilégié la position des organisations les plus représentatives, soit au niveau patronal, la FEB et au niveau syndical, la CSC et FGTB nationales.

Par ailleurs, nous ne pouvons scinder la négociation de l'introduction de la bureautique en entreprise de l'ensemble de la négociation des N.T. : nous envisagerons donc cet aspect dans sa globalité, tout en situant l'informatique comme terrain d'application privilégié.

## PREMIERE PARTIE

LES FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX QUI INFLUENCENT LA NEGOCIATION  
DE L'INTRODUCTION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES EN ENTREPRISE

---

Les facteurs de l'environnement qui influencent la négociation nationale de l'introduction des nouvelles technologies (N.T.) en entreprise sont de deux types.

Il y a tout d'abord les facteurs qui sont spécifiques au domaine étudié. La négociation envisagée puise ses racines profondes dans l'évolution antérieure. Nous envisagerons ainsi l'histoire de l'évolution technologique et des réactions sociales (point 1.1). La problématique cependant évolue à grands pas ces dernières années. Deux aspects de l'évolution technologique récente seront valorisés qui influencent la négociation. Ce sont les enjeux de cette évolution et la rapidité de son développement (point 1.2). Enfin, un des impacts principaux sur la négociation nationale est l'état des négociations au sein des entreprises, dans le domaine précis de l'introduction des N.T. au moment de l'élaboration de la convention (point 1.3).

Par ailleurs, d'autres facteurs ne sont pas spécifiques au domaine étudié et influencent probablement toutes les négociations nationales faites dans le cadre belge actuel. Nous nous attacherons surtout à détecter les aspects qui jouent spécialement sur les acteurs institutionnels de la négociation, les enjeux de celle-ci ainsi que son contenu. Ces facteurs influencent donc la notion même de négociation en Belgique. Nous relèverons, par l'exemple choisi, les aspects qui y sont particulièrement éclairants. Nous présenterons ainsi les facteurs suivants :

- l'évolution sectorielle (point 2.1) ;
- l'internationalisation des produits informatiques (point 2.2) ;
- l'internationalisation des entreprises (point 2.3) ;
- le besoin de participation (point 2.4) ;
- les différences régionales (point 2.5) ;
- l'évolution du système des relations industrielles ces dix dernières années (point 2.6) au niveau global et au niveau de l'entreprise.

Un schéma de synthèse de l'ensemble de ces facettes est proposé ci-après (schéma 1). Il indique en périphérie leur poids historique : ce qu'elles étaient avant la crise ; et à l'intérieur du cercle, l'actualisation depuis la crise : la crise a en effet accentué ces facettes et modifié les termes de la négociation. Ces éléments de pression permettront de formuler plus précisément et de comprendre les problématiques spécifiques à notre étude qui font l'objet du carré central du schéma.

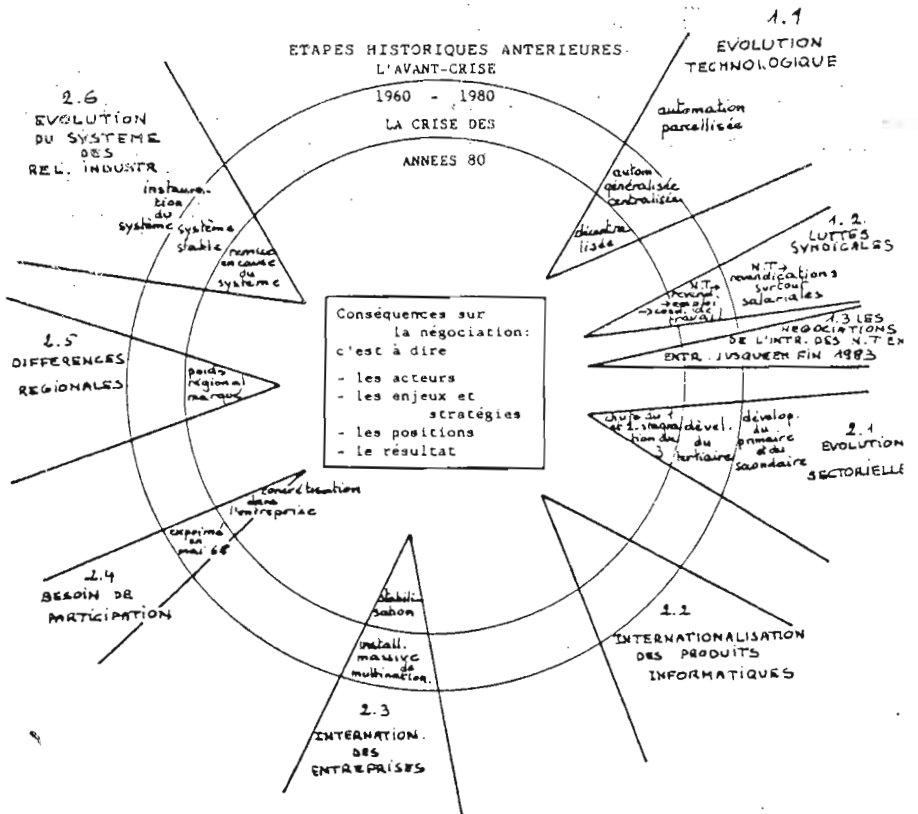


Schéma 1. Facteurs environnementaux qui influencent la négociation de l'introduction des nouvelles technologies en entreprise.

# 1. LES FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX QUI CONCERNENT PLUS SPECIFIQUEMENT LE DOMAINE ETUDIE

## 1.1. L'histoire de l'évolution technologique et des réactions sociales qu'elle suscite

Une étude de M. FREYSSENET (1) a porté sur les différentes mutations et leur incidence sur le rapport de l'homme à l'outil et au travail ainsi que sur le mouvement progressif de déqualification par le principe de la spécialisation. Elle distingue trois grandes périodes. La première est celle de la coopération entre artisans indépendants qui, progressivement, se spécialisent. La seconde est celle du machinisme : d'abord, l'introduction sur le marché des machines universelles, puis la spécialisation de celles-ci ; le travail se réduit à alimenter la machine et surveiller son fonctionnement. Enfin, la troisième période est celle de l'automatisation (2) d'abord très localisée et parcellaire, ensuite généralisée par les techniques informatiques (commande numérique classique, commande intégrée dans un système) ; elle éloigne le travailleur de la matière même que la machine transforme et remplace certaines interventions mentales du travail humain tels les calculs, analyses, surveillances, prévisions.

Cette évolution s'est ressentie surtout dans le travail ouvrier mais elle est là aussi dans le travail employé. C'est pour le secrétariat le passage de la machine à écrire à des équipements à fonctions variées et processus complexes et enfin, à l'ordinateur.

Des réactions sont nées suite à ces bouleversements. Si l'on en croit des historiens, tels que J. NEUVILLE, M. FREYSSENET et M. PERROT (3), le début du 20ème siècle, période d'installation du syndicalisme et de forte mutation

(1) FREYSSENET M., *La division capitaliste du travail*, Savelli, Paris, 1977, pp. 25 à 70.

(2) Par rapport au principe mécanique, l'automatisation permet de déclencher le mouvement de la machine en en modifiant le rythme, la forme et l'utilisation.

(3) NEUVILLE J., *L'évolution des relations industrielles en Belgique*, E.V.O., Bruxelles, 1975, pp. 206 à 217, spécialement p. 214 et p. 158 à 163.

FREYSSENET M., *La division capitaliste du travail*, Savelli, Paris, 1977, pp. 25 à 70.

PERROT M., Les ouvriers et le progrès technique dans l'histoire, *Cadres CFDT*, n° 207, février-avril 81, p. 41.

technique, est marqué par des grèves portant en majorité sur une augmentation du salaire. Une mutation technologique n'est jamais combattue en elle-même mais par biais détournés : salaires, primes et parfois organisation du travail (8,5 % des grèves entre 1896 et 1913). C'est l'illustration qu'une revendication (conflit apparent) ne reflète pas nécessairement les véritables causes du conflit (conflit réel). Enfin, aux grèves d'entreprises, il faut ajouter des réactions corporatistes d'une part, individuelles de l'autre (sabotage, départs...).

Après 1918 et surtout après 1945, les préoccupations syndicales liées à l'évolution technologique s'orientent vers la défense de l'emploi et la réduction du temps de travail. Les négociations se déroulent à l'époque florissante du système des relations industrielles belges : celle de la signature d'accords de productivité dans différents secteurs, celle de la planification économique (année 1958-1965).

Les luttes antérieures se sont donc plus organisées autour d'une approche sociale que technique du problème.

## 1.2. L'évolution technologique récente. Son enjeu et son évolution fulgurante

### 1.2.1. Son enjeu

Si l'évolution technologique récente est marquée par le passé, elle se situe surtout dans la problématique actuelle cherchant constamment à maîtriser le futur. Le fait que le marché actuel et potentiel doit tenir compte de la crise (prix) et des attentes des utilisateurs (qualité, autonomie) y joue un rôle primordial. C'est ainsi que progressivement, d'une informatique lourde, on est passé à une informatique légère, répartie.

Grâce à son évolution, l'outil technologique s'intègre facilement dans l'entreprise ; il est avant tout une aide à la gestion. L'informatique a en outre un enjeu majeur en période de crise : elle permet une nette amélioration de la productivité des entreprises ; elle pénètre ainsi dans le secteur tertiaire.

Mais l'utilisation de technologies comporte aussi des écueils : la possibilité d'une centralisation à haut niveau des informations touchant aux décisions importantes, un contrôle exacerbé des exécutants, une remise en

cause de la fonction de cadre, enfin et surtout, une diminution du nombre de travailleurs engagés, une modification profonde de l'organisation du travail et des risques ergonomiques accrus.

Par le biais de l'importance de ses enjeux, l'évolution technologique influence la négociation. Ces enjeux sont en effet à la base des positions patronales et des revendications syndicales en la matière (cf. deuxième partie, point 2).

### 1.2.2. Son évolution fulgurante

Les N.T. influencent aussi la négociation par un de leurs aspects spécifiques : la rapidité de leur évolution technique. Cette rapidité ne peut en effet être suivie ni par les patrons d'entreprises "qui ne sont pas de pointe", ni par les syndicats.

Dans le premier cas, acculés par la crise et les pressions du marché, les entrepreneurs doivent prendre des décisions rapides sans réelle maîtrise des conséquences sur l'organisation (sinon ce qu'on en dit). Il s'agit de lourds investissements pour l'entreprise, tout particulièrement lorsqu'ils sont des investissements de production, si ceux-ci ne sont pas rentabilisés rapidement, l'entreprise ne pourra pas s'adapter aux changements technologiques successifs et se verra déforcée par rapport aux autres entreprises. De plus, ne maîtrisant ni l'outil ni la technique informatique, le chef d'entreprise doit faire confiance à ses conseillers.

Du côté syndical, la maîtrise de l'outil et de la technique n'est pas meilleure. Cela crée plusieurs problèmes influençant directement la négociation : d'une part, une demande de la formation de la part des délégués auprès des permanents, d'autre part une insécurité à négocier les nouvelles technologies, l'analyse des dossiers demandant des connaissances techniques minimales, la proposition d'alternatives exigeant des connaissances techniques précises.

### 1.3. Les accords sectoriels et d'entreprise qui portent spécifiquement sur l'introduction des N.T.

Ces accords (1) doivent être considérés comme un donné ayant influencé la négociation nationale. Ils sont peu nombreux et très variés tant dans leur forme que dans leur contenu.

#### (1) Accords signés

- dans les secteurs des arts graphiques et des grands magasins ;
- à la S.G.B., à la F.N., aux ACEC, chez Belga.

### 1.3.1. Au niveau sectoriel

Les secteurs de l'imprimerie et des arts graphiques, ainsi que le secteur textile ont signés des accords portant sur l'introduction des N.T. Par ailleurs, des commissions sectorielles sont créées qui ont trait aux N.T. (ainsi dans le secteur des grands magasins).

La rareté de ces conventions met avant tout en évidence la difficulté de négocier à ce niveau-là.

### 1.3.2. Au niveau de l'entreprise

C'est ici à la fois la rareté mais surtout la diversité qui frappent à l'analyse. Plusieurs éléments peuvent expliquer cette diversité :

- *les différences reflètent des intérêts typiques* liés à la spécificité de l'entreprise ou de son environnement (secteur, région ...) ; *des modes privilégiés de négociation* (compensation financière par exemple) liés à l'histoire des relations industrielles de cette entreprise ; *un rapport de forces précis* qui fera que le contenu et l'étendue de la négociation varie du simple choix de l'écran dans une gamme préétablie à la négociation de la politique générale de l'introduction ;
- *le moment de la négociation détermine la forme de l'accord.*  
Soit, la signature d'un accord plus global est l'occasion de négocier des aspects dus à l'introduction de nouvelles technologies ou, au contraire, l'accord signé ne concerne que l'introduction des N.T. ;
- *le moment de la négociation par rapport à l'introduction effective détermine son contenu.*

Bien qu'allant de soi, ce facteur est essentiel. Les syndicats ne peuvent négocier que ce qu'il est encore possible de négocier et cela dépend à la fois de la période à laquelle l'information est transmise par l'employeur et à la fois de la conscience syndicale des risques sociaux, de leur capacité et des moyens dont ils disposent pour réagir.

## 2. DES FACTEURS QUI INFLUENT TOUTE NEGOCIATION NATIONALE : LEUR ROLE SUR LES TERMES DE LA NEGOCIATION DES N.T.

### 2.1. L'évolution sectorielle : la stabilisation quantitative des emplois dans le secteur des services à la recherche d'une plus grande productivité

Jusqu'en 1960, l'évolution quantitative de l'emploi dans les secteurs des services (secteurs tertiaire et quaternaire) compensait les pertes d'emploi des secteurs primaire et secondaire. Ces secteurs protégés avaient une très grande rentabilité et étaient en constante expansion. Par ailleurs, le travail était assez personnalisé. Mais les années de crise ont vu une stabilisation du nombre de salariés dans ces secteurs. Le marché des services est en contraction. L'accroissement de leur productivité est là aussi très recherché ; il est techniquement rendu possible par l'information croissante et explique l'essor de la bureautique. Par ailleurs, l'employé maîtrise de moins en moins le contenu de son travail.

Un enjeu majeur de la négociation de l'introduction des N.T. en entreprise sera donc pour le patronat la non remise en cause du besoin de rentabilisation par l'augmentation de la productivité et donc de la décision d'introduire les N.T. ; de son côté, le syndicat veillera tout particulièrement à contrôler l'implication que risque d'avoir cette introduction sur le volume de l'emploi et la maîtrise du contenu du travail.

### 2.2. L'internationalisation des produits informatiques

L'entrée sur le marché belge des produits informatiques et spécialement bureautiques a été explicité ci-avant dans l'article de M.G. VALENDUC. Nous n'y reviendrons pas mais gardons ces données en mémoire pour leur impact sur les enjeux de la négociation nationale actuelle, sachant par ailleurs qu'une négociation internationale de type plus économique que social devrait également avoir lieu pour rééquilibrer tant soit peu le rapport de forces entre les constructeurs en situation de quasi-monopole et les acheteurs (cf. aussi l'article de M.D. de LHONEUX sur les contrats technologiques).

### 2.3. L'internationalisation des entreprises

De nombreuses recherches ont été faites, essentiellement dans les années 70, sur l'implantation des multinationales en Belgique et leur statut particulier. Elles dénonçaient leur puissance face au pays d'accueil. Une étude récente de A. CARTON (1) nous en montre toute l'actualité. Des nuances sont cependant apportées par l'INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LES MULTINATIONALES (2) qui constate une diminution relative du pouvoir des multinationales dans leurs relations individuelles avec l'Etat d'accueil due à l'expérience de ceux-ci à négocier avec les multinationales et à faire jouer la concurrence entre elles. Par ailleurs, depuis la crise, les multinationales sont considérées plus comme un partenaire potentiel qui va amener de l'emploi que comme une menace à la souveraineté nationale. Ce sont ces éléments qui vont orienter la place des filiales dans notre pays et leur rôle dans la négociation. Elles en tiendront compte dans leurs stratégies, entre autres dans celles qui auront pour but d'influencer les enjeux et stratégies patronales lors de la négociation nationale.

### 2.4. Le besoin de participation

Les mouvements de la fin des années 60 et particulièrement mai 68, en s'interrogeant sur la place de l'homme dans la société, ont profondément remis en cause privilège et hiérarchie. Cela a eu notamment (3) deux impacts encore très actuels : d'une part, la conscience d'une bureaucratie syndicale (où des distensions marquées se sont établies progressivement entre les niveaux de permanent national, délégué en entreprise et travailleurs) et le désir d'y pallier ; d'autre part, la participation directe en entreprise.

(1) CARTON A., Redistributions du travail et restructuration du capital, Revue *Contradictions*, n° 35, 1983, pp. 62 à 112.

ROISIN J., Réflexions à propos des relations et des négociations collectives, *Annales de Sciences Economiques Appliquées*, vol. 38, n° 2, 1982, p. 127.

(2) INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LES MULTINATIONALES, *Les multinationales en mutation*, Paris PUF/IRM, 1983 ; information tirée du B.I.S., publication du B.I.T., Genève, 2/83, pp. 320 à 323.

(3) Sur les impacts combinés de ces mouvements et la crise économique sur le travail, voir :  
BLAMPAIN J., LOBET C., WARNOTTE G., *Le travail en question, Les enjeux de la crise*, dossier orange I.S.T., juin 1983.

#### 2.4.1. La bureaucratie syndicale et le désir d'y pallier

La complexité et la technicité des problèmes négociés entre partenaires sociaux ont obligé ceux-ci à se donner des outils de préparation de la négociation. Des commissions d'études se créent tant du côté patronal que syndical qui instaurent un fossé progressivement plus grand entre la base, les experts et les lieux de décisions et créent des tensions internes (cf. deuxième partie, analyse des acteurs).

Une telle distanciation est spécialement contraire à l'idéologie syndicale et donc exprimée par la base. L'appareil syndical doit ainsi résoudre ses propres contradictions tout en conservant une compétence technique importante et une politique sociale cohérente. Toutes les facettes de ce phénomène sont particulièrement présentes dans la négociation nationale des N.T., spécialement lors de l'élaboration de la convention collective en la matière (cf. ci-après, deuxième partie, point 1.).

Ainsi, pour résoudre ces contradictions, la CSC a tenu un congrès national sur le sujet en mars 83 sur base d'un rapport d'une "commission informatique" formée de délégués de base qui maîtrisaient relativement bien le domaine. Des représentants de cette commission n'étaient cependant pas présents à la table de négociation.

#### 2.4.2. La participation au sein de l'entreprise

Cette participation est envisagée de manière sensiblement différente par le patronat et le syndicat.

- *LA PARTICIPATION PROPOSEE PAR L'ENTREPRISE : une participation du travailleur à la vie de l'entreprise et à l'aménagement du poste de travail.*

Suite aux remises en question des mouvements marginaux des Golden Sixties et la nécessité de pallier aux effets pervers de l'O.S.T., suite à la conscience d'une dichotomie entre les travailleurs et leurs syndicats, s'instaurent au sein de l'entreprise des tentatives de rapprochement et de dialogue entre les travailleurs eux-mêmes et la direction. C'est l'instauration d'une série de démarches plus ou moins formelles de participation. Cette participation se centre sur le vécu quotidien des travailleurs, leurs désidérata quant au fonctionnement et à l'organisation du travail. Sont ainsi apparus l'horaire variable, les équipes semi-autonomes, les cercles de qualité, ainsi que toutes les formes de politique du personnel basées sur la motivation et la résolution de conflits. Cette forme de participation aide l'entreprise à

faire accepter des changements technologiques et leurs conséquences. Par ailleurs, comme l'étudie R. ABEL (1), les instances informelles ont comme avantages sur les instances formelles, l'attrait du nouveau, une pression moindre de l'histoire, des objectifs plus diffus mais qui, souvent, masquent une fausse égalité des parties en présence.

- LA PARTICIPATION PROPOSEE PAR LE SYNDICAT : une participation à la vie de l'entreprise par un contrôle sur la gestion.

Face à ces diverses formes de participation, l'appareil syndical prend peu position (et ce, particulièrement, à la CSC) : c'est aux délégués dans l'entreprise qu'il revient de juger.

La participation proposée ici reste très institutionnelle. L'objectif syndical est surtout un objectif de contrôle. Le champ d'action est plus ou moins vaste, cherchant à orienter la politique économique et sociale de l'entreprise, axé sur le contrôle des investissements (on accepte l'austérité qu'à cette condition) et voulant bien tenir compte de l'ensemble de la politique sociale (2).

En fait, les propositions patronales sont très appréciées des travailleurs. Le message syndical est lui beaucoup moins proche de leur vécu et difficile à faire comprendre. Les membres n'ont aucun gain direct à ces négociations globales ; de plus, les problèmes négociés sont lourds et complexes ; enfin, le fait de participer n'est pas lui-même gage de réussite. Ajoutons à cela que les marges de manoeuvre et la sensibilité aux contraintes économiques locales sont envisagées différemment. Par ailleurs, l'analyse syndicale est affinée d'un regard critique sur le rôle de l'expert et du concepteur de machines ; cet aspect n'est pas directement perçu dans le vécu quotidien du travailleur. Enfin, la stagnation récente des relations industrielles (cf. ci-après point 2.6.) ne fait qu'accentuer la coupure.

---

(1) ABEL R.L., Règlement formel et informel des conflits : analyse d'une alternative, *Sociologie du Travail*, 1, 1981, pp. 32-44.

(2) CROUCH C., La politique dans les relations industrielles : gouvernements et revendications syndicales dans les années 1970, *Sociologie du Travail*, 4/79 pp. 397 à 417 : voir spécialement p. 404 le tableau synthétisant les intérêts que portent les différents acteurs du monde du travail (travailleurs individuels, sections syndicales, direction syndicale nationale) aux différents objectifs à atteindre (objectifs matériels et de participation) au niveau de l'entreprise et du national.

## 2.5. Les différences régionales

Les pouvoirs publics régionaux peuvent avoir une incidence sur l'orientation et les conditions d'investissement en N.T. par le biais d'incitants financiers différents, mais cela n'a pas joué de rôle décisif dans la négociation nationale dont il est question ici.

Si l'aspect institutionnel de la régionalisation n'influence pas pour l'instant la négociation nationale entre partenaires sociaux, des facteurs économiques et sociologiques, propres à ces régions, se répercutent sur la structure et le comportement des organisations syndicales régionales, ainsi que des associations patronales régionales et, par là, influencent les négociations nationales, telle la négociation de l'introduction des N.T. en entreprise.

## 2.6. L'évolution du système des relations industrielles ces dix dernières années

Pour comprendre une négociation spécifique à un moment donné, il nous paraît opportun de s'arrêter quelque peu sur des éléments d'évolution qui permettront de mieux comprendre ses facettes.

### 2.6.1. Au niveau global

#### 2.6.1.1. La modification des options des acteurs institutionnels

##### 1. *Les organisations d'employeurs :*

Si la crise met en péril un certain nombre d'entreprises belges, elle modifie par ailleurs le rapport de forces avec les partenaires syndicaux. Les employeurs et leurs représentants ne doivent plus "acheter" la paix sociale, ils profitent de la propension syndicale à sauvegarder l'emploi par une stratégie défensive et moins revendicative.

Par ailleurs, les organisations se modifient en leur sein :

- les entreprises étrangères moins touchées par la crise ont un rôle grandissant et apportent à ces organisations des modèles étrangers de gestion des relations industrielles (modèle allemand, modèle américain) ;
- les P.M.E. dont le poids politique s'accroît, remettent en cause leur marginalisation au sein de ces organisations.

## 2. Les organisations syndicales :

Ces organisations ont de grandes difficultés à adapter leurs stratégies et leurs actions à l'évolution des enjeux dans cette période hors croissance. La recherche d'alternatives existe mais, d'une part, il n'y a pas de réel consensus interne sur des projets cohérents ; d'autre part, les organisations présentent des alternatives inconciliables entre elles, privilégiant des enjeux différents (d'où rupture du front commun).

## 3. Les autorités publiques :

Qu'elles jouent un rôle "dans l'ombre", comme ce fut le cas lors de la négociation que nous étudions, ou qu'elles soient parties prenantes (on parle alors de concertation et non plus de négociation), les autorités publiques adoptent une politique interventionniste de plus en plus poussée. En outre, elles prennent des mesures qui privilégient les P.M.E., la position concurrentielle et de gestion des entreprises et favorisent la création d'emploi. Elles sont cependant quasi-impuissantes devant l'internationalisation du capital, le faible tissu industriel belge et l'ampleur du chômage.

### 2.6.1.2. Le blocage de la négociation interprofessionnelle et le retour à la négociation en entreprise

L'interventionnisme et les menaces d'arbitrage des autorités publiques qui réduisent fortement les zones d'autonomie des partenaires sociaux et la modification du rapport de forces favorisant le partenaire patronal ont amené un progressif mais réel blocage de la négociation interprofessionnelle. L'historique de la négociation étudiée en est un vif reflet (cf. deuxième partie, point 3.).

Par ailleurs, on remarque un repli corporatiste de la négociation dans des zones limitées de plus en plus étroites et encadrées, parfois au niveau sectoriel, le plus souvent au niveau de l'entreprise.

## 2.6.2. Au niveau de l'entreprise

### 2.6.2.1. Les partenaires sociaux

#### 1. *Les employeurs :*

Dans leurs négociations avec les syndicats, les employeurs cherchent à garder une zone d'autonomie maximale. S'exprime ainsi de plus en plus nettement le refus de partage du pouvoir de décision. Est aussi remis en cause l'encadrement dû à la législation du travail, en prônant la nécessité de souplesse. Au sein des filiales multinationales, on peut s'attendre à une évolution quant à l'information et la consultation des travailleurs, puisque "la directive Vredeling", approuvée par la Commission Européenne le 15 juin 1983 et actuellement en ~~des~~ discussions au Conseil, précise les informations qui doivent être transmises de la maison mère à la filiale et dans quels cas la consultation doit être engagée, des sanctions devant être prévues par les Etats membres (1). Enfin, rappelons que les employeurs privilégient le dialogue direct avec les travailleurs mettant en cause l'obligation de négocier avec des syndicats "non représentatifs".

#### 2. *Les représentants syndicaux :*

Noyés dans des rapports et des problèmes administratifs, les délégués rendent le "service" quotidien auquel donne droit la carte syndicale. Par ailleurs, ils n'utilisent guère les droits institutionnels qui leur seraient favorables. Cet aspect est particulièrement évident lorsqu'on négocie l'introduction des N.T. en entreprise.

Est-ce faute de formation, d'intérêt suffisant de la base, de risque de représaille patronale, ... ?

### 2.6.2.2. D'autres acteurs modifient le climat de négociation

#### 1. *Des acteurs sous-jacents influençant toute négociation en entreprise :*

Ce sont les travailleurs eux-mêmes, les cadres et des acteurs extérieurs, telle la maison mère d'une filiale multinationale. Ces acteurs jouent un rôle indirect mais important sur la négociation en entreprise.

(1) Tiré de "La Commission Européenne approuve la proposition de directive Vredeling", *Bull. FEB*, juillet 83, n° 13, p. 1173.

a) *Les travailleurs* ne privilégient pas nécessairement les mêmes enjeux que ceux qui sont sensés les représenter. Ils cherchent avant tout à sauvegarder chacun leur emploi. Ils sont donc prêts à faire des concessions, se distancient du syndicat et, en même temps, se sentent plus impliqués par la participation directe et informelle (cf. ci-avant). Le réflexe corporatiste est exacerbé.

b) *Les cadres.*

De plus en plus nombreux, ils se sentent écartés des processus de décision et exigent une meilleure reconnaissance. Par ailleurs, par l'introduction des N.T. et leur valorisation par la direction, un clivage se crée entre les cadres informaticiens et les cadres non-informaticiens. Ceux-ci prennent conscience d'une certaine déposssession de leur savoir et de leur autonomie.

Leurs réactions peuvent aller d'un conflit de pouvoir direct à une demande expresse de formation en informatique, associée à une reconnaissance explicite de leur propre compétence.

c) *La maison mère* dans le cas d'une filiale *multinationale* installée en Belgique : par le pouvoir de décision qu'elle peut faire valoir sur la gestion de sa filiale. La proposition Vredeling risque cependant de limiter sa marge de manoeuvre.

2. Lorsque la négociation porte spécifiquement sur la négociation des N.T., d'une part, cadres et travailleurs se définissent en fonction de ce que cette introduction implique pour eux ; d'autre part, des acteurs externes spécifiques jouent un rôle par leur présence et leur fonction ; ce sont les constructeurs et conseillers en informatique, l'intervenant psycho-social.

a) *Les cadres.*

Selon leur rôle dans l'informatisation (initiateur : l'informaticien ou le chercheur ; propagateur : le cadre organisateur ; ou le simple utilisateur), selon leur degré de participation à la conception et la mise en place des systèmes et la possibilité de modifier la programmation, selon la maîtrise "politique" des fichiers, les cadres réagissent de manière différente aux modifications organisationnelles et/ou structurelles qui entraînent une modification de leur zone d'autonomie et de pouvoir (1). Outre le pouvoir d'expert du cadre informaticien, le malaise même qui

---

(1) Voir le schéma d'évolution du pouvoir des cadres, dans *Cadres CFDT*, n° 290, p. 29.

s'instaure entre les cadres et la façon dont les cadres non-informaticiens réagissent influencent fortement les négociations.

b) *Les utilisateurs.*

Une informatique décentralisée élargit la catégorie des utilisateurs. Leur diversité cependant les déforce. Ces utilisateurs peuvent jouer deux rôles dans la négociation en entreprise. D'une part, la résistance au changement étant sous-jacente, les décideurs doivent trouver des moyens d'adapter le personnel aux évolutions : information, formation, participation à certains choix. Ces moyens sont généralement appréciés par les utilisateurs qui s'intéressent et investissent personnellement dans ces deux types de propositions. D'autre part, ces moyens étant proposés, le rôle des utilisateurs devient actif, des suggestions et avis sont formulés qui pèsent sur la négociation.

c) *Les constructeurs et conseillers en informatique.*

Ils vendent avant tout matériel et services. Leur pouvoir réside dans la technicité du sujet et la difficile appréhension par les décideurs, accompagnés éventuellement des utilisateurs. En bref, plus la demande est floue et le marché informatique mal connu, plus le pouvoir de l'expert est grand. Les informations fournies par celui-ci arrivent à la négociation comme un donné qui ne sera pas remis en cause.

Leur pouvoir est renforcé par le discours qui présente l'introduction de l'informatique comme inévitable (le train qui est en marche et qu'il est temps de prendre) et qui rassure les dirigeants et les utilisateurs potentiels (sa rationalité à améliorer la communication entre les hommes et donner aux dirigeants un pouvoir fonctionnel, conception participative de l'organisation du travail, attention aux aspects ergonomiques, ...).

d) *L'intervenant psycho-social.*

Son rôle est d'aider l'entreprise à maîtriser les enjeux humains et sociaux d'un projet informatique. Il a à la fois le pouvoir de déstabilisation pouvant mettre éventuellement le doigt sur des problèmes liés à la politique sociale de l'entreprise ou au contraire de renforcement de la politique patronale. Il incite aussi la méfiance des travailleurs par le fait qu'il agit "pour le compte du patron". Cependant, l'intervenant psycho-social s'est généralement situé par rapport à ce pouvoir potentiel et présente aux intéressés les limites de son action (1).

---

(1) ROLLOY G., Maîtriser les enjeux humains et sociaux d'un projet informatique et bureautique : apports et limites des méthodes actuelles, *Connexions*, n° 35, Paris, 1981.

## D E U X I E M E   P A R T I E

## LA NEGOCIATION PROPREMENT DITE : LES ACTEURS, LEURS ENJEUX, POSITIONS ET STRATEGIES, LE RESULTAT : LA CONVENTION

Cette seconde partie poursuit un objectif de synthèse, précis et descriptif, permettant de faire le tour de la question. Elle veut en outre être un outil de réflexion, d'une part, en liant les données recueillies aux facteurs de l'environnement, d'autre part, en envisageant l'influence réciproque entre les relations industrielles actuelles et la négociation des nouvelles technologies.

L'analyse de la négociation doit répondre à trois questions :  
qui négocie, sur quelles bases et quel en est le résultat ?

Nous nous pencherons :

1. Sur l'étude des acteurs :

Voulant étudier le phénomène spécifique de la négociation, nous privilégions les acteurs effectivement présents à la négociation, soit les acteurs institutionnels : organisations patronales et syndicales.

2. Sur l'étude des enjeux, positions et revendications ainsi que des stratégies de chaque acteur social dans cette négociation nationale

Cette étude se base quasi-exclusivement sur des documents officiels des grandes organisations représentatives. Cela, d'une part, pour une plus grande clarté, d'autre part, pour éviter l'écueil du partiel et du partial par des "bruits de couloir" et impressions personnelles difficilement vérifiables. Ce choix explique aussi le relatif déséquilibre des informations : la négociation n'est pas en soi un objectif patronal mais bien syndical ; la vision patronale est donc beaucoup plus large et concerne surtout le maintien de sa liberté d'entreprendre et de gérer ; l'objectif syndical est la négociation en termes précis cherchant surtout à s'octroyer un droit de contrôle sur le terrain, la préparation de la négociation est donc fastidieuse, utilisant plus ou moins nettement les assemblées de militants et de travailleurs pour en débattre.

3. Sur la présentation du résultat : la convention collective n° 39 avec un bref rappel historique de la négociation.

La définition des enjeux et des positions des acteurs ont montré toute l'importance du problème. Cependant, le résultat est bien maigre au vu de l'investissement préalable fourni. Certains ont ainsi cité l'expression "la montagne a accouché d'une souris" ...

## 1. LES ACTEURS INSTITUTIONNELS

L'analyse des facteurs nous a fait percevoir que des tensions existaient au sein des acteurs institutionnels les plus importants, soit : du côté patronal, la FEB et du côté syndical, la CSC et la FGTB (1).

En bref, du côté patronal, ces tensions sont surtout liées à un poids économique différent entre les entreprises qui évolue avec la conjoncture. Ces tensions sont le résultat d'auto-défenses de tous types : sectoriels (les secteurs traditionnels par rapport aux secteurs de pointe), régionaux (l'U.W.E. et l'U.E.B. par rapport au V.E.V.), liés à la taille (P.M.E. par rapport aux multinationales) et qui impliquent autant d'intérêts, de politiques économiques et sociales, de stratégies et de comportements différents.

Du côté syndical, ces tensions expriment surtout la modification du poids des catégories professionnelles au sein de l'entreprise (augmentation du taux d'employés par rapport au taux d'ouvriers, variété des statuts, la place des cadres, ...), la dichotomie qui s'est instaurée entre l'appareil et la base, le manque de consensus à propos de la participation proposée par le patronat, les enjeux particulièrement différents entre travailleurs et la difficile solidarité en temps de crise (au sein de l'entreprise et par rapport aux chômeurs). Elles se répercutent au niveau national en s'accroissant.

Lorsqu'on négocie des N.T. au niveau national, cela veut dire concrètement :

- le poids particulier des secteurs de pointe et des multinationales qui voient dans la Belgique un marché intéressant dans le domaine de l'informatique et, par ailleurs, sont créatrices d'emplois en tension avec des P.M.E. qui ont peu de moyens pour investir en N.T. et cherchent dans la négociation à se faire imposer le moins de contraintes possibles ;
- les intérêts divergents que sont sensées représenter les organisations syndicales, les N.T. impliquant à la fois une diminution des travaux incommodes et insalubres, des restructurations et pertes d'emplois, la demande de formation des utilisateurs. Ces organisations doivent en outre concilier les nouveaux types de revendications avec leur spécificité idéologique et stratégique.

---

(1) Nous n'envisageons pas l'Etat comme acteur : même s'il a forcé les partenaires sociaux à négocier, il n'est pas intervenu dans l'objet à négocier, il ne s'agit pas d'une concertation à trois mais d'une négociation entre partenaires sociaux.

L'organisation qui représente ses membres est obligée de s'adapter à cette évolution, même si cette adaptation est parfois très lente. Ainsi voit-on :

- du côté patronal : un questionnement et des propositions de stratégies face aux problèmes des cadres ;
- du côté syndical : pour être plus représentatif, l'appareil syndical ajoute en son sein des représentants des cadres syndiqués (le G.N.C. dépend de la C.S.C., le SYGETA dépend du SETCA) ; des commissions femmes se créent ; CNE et SETCA se renforcent, des comités de chômeurs s'organisent. Ainsi, lorsqu'il s'agit de négocier les N.T. au niveau national, les organisations syndicales avaient en main des positions de centrales sectorielles et des études de commissions composées de délégués de la base. Elles avaient en outre elles-mêmes, organisé des journées d'études et congrès nationaux à large spectre (1).

Une catégorie n'est cependant pas représentée en tant que telle en Belgique mais pourrait l'être un jour. Ce sont les utilisateurs. Il existe en effet en France des associations faites d'abord uniquement d'informaticiens (le CIGREF, l'IFOREP) mais élargissant son public avec l'évolution technologique (AF CET, CESTA, ...) ; elles cherchent à officialiser la confrontation utilisateurs-industries en N.T. et demandent une intervention de l'Etat dans ce sens (2).

---

(1) Ainsi, par exemple : pour la CSC :

- Etablissement d'un projet de convention
  - . par la LBC (décembre 1981) ;
  - . par la commission "nouvelles technologies" de la CSC (rapport du 3 juin 1982) ;
  - . par la CNE (voir le Droit de l'Employé, janvier 1984).
- Semaine sociale wallonne et congrès national (12 mars 1983) avec documents de travail préparatoires (syndicalistes CSC, n° 191, décembre 1982).

(2) Pour plus de détails, voir :

- CIGREF, Les besoins et attentes des utilisateurs dans le domaine de la bureautique, *Informatique et Gestion*, n° 116, juin-juillet 1980, pp. 51-55.
- BAQUIAST J.P. et EMPEREUR J.C., Les utilisateurs dans le développement de l'informatique, *Informatique et Gestion*, n° 126, sept. 81, pp. 9 à 12.
- Idem, *Informatique et Gestion*, n° 135, sept. 82, pp. 8 à 13.
- ADIAF, Informatique et administration, Des utilisateurs en quête de pouvoir, *Informatique et Gestion*, n° 137, novembre 1982.

## JEU SUR L'INTER-RELATION ENTRE LE SYSTEME ACTUEL DES RELATIONS INDUSTRIELLES ET LES NOUVELLES TECHNOLOGIES.

Cette présentation des acteurs nous apporte deux éléments précis à notre étude plus spécifique sur l'influence réciproque qui existe entre, d'une part, le système belge actuel des relations industrielles et la négociation des N.T. en entreprise : il est évident que le système actuel des relations industrielles est d'un poids essentiel dans le choix des acteurs ainsi que dans la difficulté de représenter tous les intérêts, cet aspect reflétant d'ailleurs le malaise vécu par rapport à ce système ; la négociation spécifique des N.T. met par ailleurs nettement en évidence (et par là, influence le système tout entier) l'existence de catégories nouvelles d'employeurs et surtout de travailleurs, catégories qui deviennent progressivement conscientes de leur identité propre et cherchent à valoriser leurs intérêts sur le terrain informel d'abord, dans les structures formelles ensuite.

### 2. LE CONTENU DE LA NEGOCIATION

Nous cherchons, dans cette partie, à déterminer à travers le discours des plus grandes organisations patronales et syndicales en Belgique (F.E.B., C.S.C. et F.G.T.B.) (1), les enjeux de chacune des parties négociatrices et les stratégies sous-jacentes, en précisant leurs positions et revendications. L'analyse s'est voulue la plus complète possible, basée sur des documents officiels (congrès de la CSC, options de la FGTB déposées au CNT, bulletin de la FEB en privilégiant les décisions du bureau). Elle veut mettre l'accent sur l'importance des enjeux que constitue une négociation de l'introduction des nouvelles technologies.

#### 2.1. Le point de vue patronal

##### 2.1.1. Les enjeux

Pour comprendre les enjeux d'une négociation, il nous paraît essentiel de s'arrêter d'abord aux enjeux du fait négocié lui-même, c'est-à-dire répondre à la question "En quoi les nouvelles technologies intéressent-elles les entreprises ?"

(1) Nous n'avons pas envisagé l'analyse de la CGSLB parce que bien que présente à la négociation nationale, son poids était moindre.

### A. LES ENJEUX DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Outre le fait que pour les constructeurs et les SSCI (sociétés de services et de conseils en informatiques), il s'agit avant tout d'un marché, les entreprises utilisatrices (y compris les PME depuis l'informatique répartie) voient dans ce matériel un instrument de gestion.

L'informatique en effet accélère le rassemblement des informations, maîtrise la complexité des interrelations des différents facteurs, autorise, soit la rétention (centralisation), soit, au contraire, une beaucoup plus large diffusion de l'information (décentralisation) ; elle permet de diminuer l'espace des zones d'incertitude et réduit les risques d'erreurs. Elle diminue le temps de préparation, délibération et mise en oeuvre des décisions. Les N.T. entrent de plein pied dans les structures organisationnelles et décisionnelles de l'entreprise et facilitent une autonomie de gestion (1).

Mais les enjeux majeurs de l'introduction des N.T. en entreprise sont plus globaux. Ce sont :

LA RENTABILITE ET LA COMPETITIVITE, L'INNOVATION, UN CLIMAT SOCIAL SAIN.

Les quatre priorités évoquées par la FEB en novembre 1983 (2) étaient : assurer la compétitivité des entreprises, assainir les finances publiques et la sécurité sociale, entreprendre en innovant dans le but d'une reconversion économique et encourager l'emploi.

Dans ce cadre, les N.T. jouent un rôle essentiel tant comme aide principale à une meilleure compétitivité par leur introduction en entreprise que par le marché de nouveaux produits et services qu'elles suscitent. Enfin, si l'introduction des N.T. risque à court terme de poser un problème d'emploi, elle va aussi à long terme en créer de nouveaux, le souci de formation et une nouvelle répartition de travail devenant primordial à une relance rapide.

1) Compétitivité des entreprises au niveau national et international par une augmentation de la productivité et de la rentabilité est le défi essentiel que les entreprises belges et leurs fédérations veulent relever en

(1) Cf. à ce propos une enquête réalisée par la SOBEMAP "Les utilisateurs jugent l'informatique", juin 1981.

(2) *Bulletin de la FEB*, n° 21, 15.30/11/83, Rapport d'activités 82-83. Voir aussi le dernier discours de P. SAVERIJS comme Président de Fabrimétal "L'innovation technologique doit devenir une réalité permanente", *Revue Fabrimétal*, mai 83, pp. 29 à 31.

ces temps de crise. Les nouvelles technologies en sont l'outil privilégié. Elles ont en plus l'avantage de diminuer les coûts de production et d'économiser l'énergie.

2) Parallèlement à cette recherche de meilleure productivité, le patronat belge est préoccupé surtout depuis ces derniers mois par une facette de la compétitivité : l'INNOVATION.

La "journée de l'entreprise" organisée par la FEB en juin dernier s'est penchée sur trois aspects de ce problème : l'innovation technologique, financière et sociale (1).

- L'innovation technologique se justifie par le fait qu'elle maintient la croissance et une rénovation permanente dans l'entreprise, qu'elle répond au progrès technique ainsi qu'à une demande sociale pertinente dans des aspirations telles que la qualité du travail.
  - Evidemment, les N.T. et particulièrement les N.T.I. (Nouvelles Technologies de l'Information) sont des axes préférentiels d'innovation technologique. C'est dans ce domaine que l'on trouve le plus de nouveaux produits de consommation (calculatrices, jeux vidéo et à créer : videotex, ...) et surtout de nouvelles façons de produire (machines à écrire à mémoire digitale ...); elles permettent ~~de~~ de supprimer des travaux insolubles et répétitifs.
  - Quant aux innovations sociales, elles porteront elles aussi sur une meilleure adéquation de la politique sociale de l'entreprise avec "la réalité sociale" actuelle que sont non seulement les problèmes d'emploi mais aussi l'adaptation aux changements et spécialement aux changements induits par l'introduction des N.T. en entreprise.
- Un plan d'action précis est <sup>aussi</sup> aussi proposé. Nous l'envisageons ci-après (point 1.2.3. : les stratégies et moyens d'action proposées par les organisations).

---

(1) L'innovation étant définie comme "la conséquence d'une intervention réfléchie du chef d'entreprise qui, par le biais d'un nouveau produit ou d'une nouvelle méthode de fabrication, répond à un besoin de marché, utilise à cet effet les connaissances techniques et scientifiques existantes et de plus, fournit les efforts nécessaires pour développer, fabriquer et vendre ces produits". Bull. FEB, n° 11, juin 1983.

3) Enfin, les prises de position formulées par ces deux commissions (1) se rejoignent en mettant l'accent sur un troisième enjeu fondamental des nouvelles technologies : l'amélioration du climat social par l'informatique et le dialogue.

LA RECHERCHE D'UN MEILLEUR CLIMAT SOCIAL peut s'exercer à deux niveaux : au niveau informel d'interrelations entre les membres de l'entreprise, au niveau formel dans les organes de concertation entre les représentants patronaux et syndicaux. L'enjeu à ce dernier niveau devient un des enjeux majeurs de la négociation formelle de l'introduction des N.T. dans l'entreprise. Nous l'envisagerons donc de ce point de vue et nous nous attacherons ici à l'amélioration des relations entre les membres de l'entreprise.

La politique sociale suggérée par la FEB est axée sur cette recherche de compréhension réciproque par une meilleure information des travailleurs, par une plus grande participation et par le dialogue. L'introduction des nouvelles technologies dans l'entreprise vont par ailleurs créer des changements organisationnels et structurels importants. Le succès de ces modifications dépendra essentiellement de la maîtrise du facteur humain et de l'inévitable "résistance au changement". Information, formation et participation de tous sont donc les outils privilégiés ; ils permettront de faire comprendre "les raisons de ce qu'on leur fait faire, les dangers du statu quo, en matière d'emploi par exemple, les opportunités des innovations" (2). Enfin, une attention particulière est portée sur l'intégration des femmes dans le processus d'introduction (3).

- 
- (1) Par exemple, la prise de position 6 : "les chefs d'entreprise doivent accorder plus d'attention à l'information des travailleurs et à l'opinion publique sur les problèmes économiques, sociaux, éthiques, liés à l'introduction et à la diffusion d'innovations technologiques. Ainsi, ces innovations seront mieux acceptées et atteindront plus rapidement leur plein développement et leur diffusion totale. En effet, il est toujours plus difficile d'insuffler une nouvelle vie à des innovations qui ont été freinées pour des raisons sociales ou éthiques lorsque faute d'information, des oppositions préconçues se sont répandues".
- (2) - Voir "L'innovation technologique, un must", *Bulletin FEB*, n° 22, décembre 83, p. 1862.  
 - Voir aussi les dossiers spécifiques de la revue *Fabrimétal* sur la télématique, la bureautique, l'informatique didactique, etc ... qui tentent de répondre aux tentations de résistance au changement (*Revue Fabrimétal* début 83), l'information aux travailleurs se centrant surtout sur les réalisations (voir J. de STAERCKE, *Revue Fabrimétal*, juin 83, p. 13).  
 - JANSSEN D., La communication directe dans l'entreprise, allocution à la journée d'étude de l'Institut de l'Entreprise, *Bulletin FEB*, n° 20, nov. 83, pp. 1660-1661.
- (3) Cf. ci-après la concertation entre le Conseil National des femmes et les organisations patronales, *Bull. FEB*, déc. 83, n° 23, pp. 2016-2017.

Une réelle ouverture à l'information et la participation des travailleurs existe. Elle est cependant limitée par une condition substantielle : *la non entrave du processus décisionnel* au sein de l'entreprise, le patronat se réservant le droit de gérer cette participation et ses limites. Ce risque est cependant ressenti comme objectif syndical et est donc surtout un enjeu de la négociation (donc du niveau formel).

#### *B. LES ENJEUX DE LA NEGOCIATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES.*

La recherche d'un meilleur climat social dans la négociation ne peut se réaliser que moyennant le respect de deux conditions : ce sont d'une part le fait que les accords éventuels n'entravent pas la rentabilité de l'entreprise ni sa compétitivité, d'autre part que ces mêmes accords respectent le droit de décision du chef d'entreprise sur la gestion et les investissements.

Ainsi, les employeurs portant seuls la responsabilité de la gestion, les organisations syndicales n'ont pas à les contraindre par une convention à affecter des bénéfices issus d'une amélioration de la productivité à un domaine (création d'emplois par exemple) plutôt qu'à un autre (tel de nouveaux investissements). Ainsi aussi le patronat marque-t-il son accord et encourage la formation mais refuse la RDT avec d'office embauche compensatoire.

Par ailleurs, l'obligation d'informer en détail sur toute la gestion et de donner aux organisations syndicales la possibilité de mettre leur veto ne peut non plus être admis par les employeurs : d'une part en fonction du principe de la libre entreprise, d'autre part en fonction du risque accru dans ce cas d'espionnage industriel qui aurait une retombée directe sur la compétitivité de l'entreprise.

Ces enjeux expliquent en fait les positions prises par les organisations patronales que nous précisons ci-après.

### 2.1.2. Les positions patronales dans la négociation

#### 1. Vis-à-vis des revendications syndicales

La position patronale se centre surtout sur le refus du caractère obligatoire de normes, que ce soit dans le domaine de l'information, de la participation ou de l'affectation de la valeur ajoutée.

a) *L'information à fournir aux travailleurs et la consultation.*

Plusieurs projets allaient dans ce sens ces derniers mois : en l'occurrence la proposition de directive sur l'information et la consultation des travailleurs d'entreprises à structure complexe ou proposition Vredeling, la proposition de la loi C. de Clercq visant à associer les conseils d'entreprises à l'application d'instruments internationaux relatifs notamment à l'information des travailleurs dans les entreprises multinationales et enfin les discussions autour de la convention. Outre les critiques spécifiques, nous pouvons relever les points de vue suivants :

- l'information "de base" fournie aux C.E. s'est améliorée (53 % des entreprises l'ont fournies en 82 au lieu de 47 % précédemment) (1) ;
- cette information est largement suffisante ; et dans le cadre des informations et consultations prévues par la convention collective du travail n° 9 du 9 mai 72 rendue obligatoire par A.R. (voir les détails ci-après dans l'analyse des revendications syndicales) (2) s'intègre normalement un commentaire particulier consacré aux investissements comportant l'introduction des N.T. ayant un impact important sur le volume de l'emploi, les méthodes et l'organisation du travail ;
- allonger indéfiniment les procédures crée une déperdition d'efficacité économique et menace la capacité compétitive des entreprises belges (ou pour la directive Vredeling celle des multinationales avec maison mère dans la CEE) ;
- enfin, la rigidité des procédures d'information et de consultation rend le processus décisionnel peu flexible, est source d'efforts coûteux et contraignants et risque d'augmenter les causes de conflits entre travailleurs et employeurs plutôt que de les réduire.

b) *Sur le droit de suspension des travailleurs sur les investissements et contrôle syndical sur la valeur ajoutée (ou plus-value) provenant des N.T.*

Au cours des négociations nationales, autour de la convention, la FEB a marqué en mai 83 sa nette opposition à la note du Ministre Maystadt du 28 mars 1983, d'une part parce que, d'après la FEB (mais démenti par le Ministre) ces propositions créaient un "droit de veto" du conseil d'entreprise

(1) Source : rapport annuel du Ministère des Affaires Economiques.

(2) Nous avons préféré inscrire là cette information pour que le rapprochement avec les revendications syndicales soit plus faible.

sur des investissements et d'autre part parce qu'"il n'y a pas moyen d'isoler la valeur ajoutée résultant de l'introduction des N.T. de la valeur ajoutée totale".

## 2. vis-à-vis des pouvoirs publics

En ce qui concerne spécifiquement l'introduction des N.T. :

1. Les pouvoirs publics doivent aider à la préparation psychologique et technique de la main-d'oeuvre aux changements technologiques par la mise sur pied de programmes d'éducation et de formation adéquate et répondant aux nouveaux besoins en matière de qualifications.
2. L'intervention publique en général doit davantage remplir un rôle d'<sup>arbitre</sup>~~ambition~~ et de "décideurs" ultime" au niveau de la politique générale au lieu d'intervenir dans toutes les questions économiques et sociales (1) ; sa politique industrielle doit être axée sur la diminution des coûts, une valorisation et des aides aux innovations et enfin, une formation adéquate (2).

### 1.2.3. Les stratégies globales et moyens d'action proposés par les organisations patronales

Face à la déstabilisation que crée l'introduction des nouvelles technologies, le patronat doit lutter contre une forte résistance au changement. Cette résistance naît des travailleurs dans leur milieu de travail mais aussi de l'ensemble de la société. Les moyens, devenus habituels, de lutte contre la résistance à tout changement sont donc valorisés. Ils sont aussi actualisés. Ce sont, au sein de l'entreprise, la participation et la formation ; ce sont aussi des propositions précises pour répondre aux défis que lance la société toute entière. Les stratégies et moyens d'action ne se centrent donc pas spécifiquement sur le problème ou l'introduction des N.T. en entreprise, des solutions sont recherchées "tous azimuts".

Un plan d'action est ainsi proposé aux entreprises. Il veut répondre à trois défis majeurs.

(1) La concertation industrielle en 1982 : où en est-on ?, *Bulletin FEB*, mai 83, n° 9, pp. 767 à 770.

(2) Pour plus de détails, voir "Quelle politique industrielle ? Qui doit la mettre en oeuvre ?", *Bulletin FEB*, nov. 83, n° 21, pp. 1777 à 1780.

- *Défi A. La demande de création d'emplois formulée par la société.*
  - . Orientation 1 : élaboration de programmes de formation pour les jeunes.  
Applications : en formation scolaire (stages, ...), en formation post-scolaires (contrats de premiers contacts, ...).
  - . Orientation 2 : une réorganisation du temps de travail.  
Applications : le temps partiel, la prolongation du temps de production par l'extension du travail en équipes.
  - . Orientation 3 : un appui aux vocations d'entrepreneurs.
  
- *Défi B. Le besoin croissant de main-d'oeuvre motivée, qualifiée, novatrice.*
  - . Orientation 4 : des investissements dans la formation permanente des travailleurs (formation technique, formation au comportement).
  - . Orientation 5 : recherche de nouvelles formes de rémunération.  
Applications : par exemple, primes individuelles ou collectives.
  - . Orientation 6 : politique active pour la qualité du travail et la responsabilité.  
Applications : cercles de qualité, "noyaux novateurs", ...
  
- *Défi C. Les problèmes de communication entre les divers groupes d'intérêt.*
  - . Orientation 7 : communication directe entre le chef d'entreprise et ses collaborateurs.  
Application : attention particulière au relais que constitue le cadre.
  - . Orientation 8 : valorisation du dialogue entre les organes de concertation, basée sur deux constats : rôle accru du C.E., importance croissante des négociations en entreprise.
  - . Orientation 9 : dialogue spécifique avec le personnel de cadre.

La formation technique aux N.T. est ainsi valorisée. Signalons ainsi que la FEB nationale est aussi partie prenante dans des commissions nationales et internationales sur ce thème : nous citerons son appui par l'intermédiaire du C.E.S. au projet de résolution de la Commission européenne pour 83-87 en matière de N.T.I. et formation professionnelle (1), à la directive de l'ONEM relative à la coordination et l'optimalisation de la formation des adultes (2),

(1) Voir Bulletin FEB, n° 4, février 83, p. 307.

(2) Voir Bulletin FEB, n° 6, mars 83, p. 437.

au document de la commission néerlandophone du Conseil National des Femmes pour les N.T. et leurs répercussions sur l'emploi des femmes (1).

## 2.2. Le point de vue syndical

### 2.2.1. Les enjeux de la négociation

Le rejet des technologies est considéré actuellement comme suicidaire, certains discours partant de la constatation de leur introduction effective dans l'entreprise, d'autres les présentant comme solution possible à la crise.

Mais au cours de ces dernières années, de nombreuses études ont montré l'impact des technologies nouvelles et particulièrement de l'informatique sur l'emploi et la vie au travail (2). L'enjeu social est donc d'empêcher ou du moins de minimiser ces conséquences tant quantitatives (perte globale d'emploi avec pour enjeu sous-jacent le partage du travail) que qualitatives (déqualification, problèmes ergonomiques qui veulent dire aussi lutte pour la maîtrise de l'outil, santé et dignité des travailleurs, droit au travail, maîtrise du temps de travail).

L'outil d'action jugé le plus adéquat est la négociation. Mais négocier suppose une connaissance précise de l'objet de la négociation et un rapport de forces suffisant, de prime abord défavorable aux travailleurs et à leurs représentants en temps de crise. Cela implique : "une prise de conscience des changements en cours, la capacité de comprendre les évolutions techniques et le projet social qui les accompagne, ainsi que la disponibilité de moyens pour réagir ... Une réaction collective suppose aussi un consensus sur la manière de réagir" (3). Ainsi, préalablement à la négociation, une attention particulière est portée sur des aspects tels que :

- ne pas se laisser piéger par le discours techniciste et moderniste.

La Science n'est pas neutre. En période de croissance, le progrès technique

(1) Voir Bulletin FEB, n° 23, décembre 83, pp. 2016-2017.

(2) Voir les études de l'Institut Syndical Européen :  
ISE, *L'impact de la microélectronique sur l'emploi en Europe Occidentale dans les années 1980*, Bruxelles, octobre 1979.  
ISE, *Négocier l'introduction des nouvelles technologies*, Bruxelles, août 1982.

(3) Introduction au Congrès CSC, *Syndicalistes CSC*, n° 191, p. 5, options de base de la FGTB et Congrès des 19 et 21/11/1981.

sert le progrès social. En période de crise, le progrès technique n'a plus ce rôle. La technologie est donc l'enjeu d'un rapport de force (1) qui justifie que tout changement doit être accepté et contrôlé ;

- lutte contre tout ce qui divise les travailleurs (2) en les conscientisant tous au danger d'une société duale (induite par la technique) et en regroupant ouvriers, employés, cadres ; secteurs à rentabilité variable, chômeurs, sous-statuts, femmes, ... dans une stratégie commune. La consultation des utilisateurs ou des utilisateurs potentiels ne suffit donc pas ;
- enfin, maîtriser veut dire obtenir l'information nécessaire. Les choix technologiques remettent en cause toute la politique économique et sociale de l'entreprise. L'information nécessaire est beaucoup plus vaste que celle requise dans le passé. Les syndicats veulent non seulement contrôler l'évolution de ces changements dans l'entreprise, mais surtout avoir un droit de regard sur les investissements, donc sur toute la gestion de l'entreprise.

De plus, la rapidité de l'évolution technologique implique pour le syndicat une nécessité urgente de réagir et donc de trouver des outils adéquats permettant de comprendre l'impact du changement, d'en évaluer les conséquences, de négocier, enfin d'élaborer et de proposer des alternatives (les alternatives étant plus des amendements que des contre-projets informatiques).

Par ailleurs, un enjeu beaucoup plus large reste présent : une négociation nationale sur les modalités de l'introduction des nouvelles technologies en entreprise ne maîtrise pas un problème macrosocial à dominante économique : la régulation du marché mondial de ces technologies tant dans le domaine du software que du hardware, domaine qui, à ce jour et vu les moyens à mettre en oeuvre, est absent du terrain de la négociation. Certaines propositions de la FGTB peuvent cependant influencer cette négociation macro-sociale : ainsi, la FGTB veut "favoriser la réalisation d'un instrument minimum européen (une directive ?) pour le contrôle de la technologie, en vue de neutraliser les répercussions en matière de concurrence et de faire face au caractère multinational des N.T."

Sans être vraiment de la "négociation", il y a en Belgique une forte demande

---

(1) Source : VALENDUC G., Plan de formation proposé aux D.S. de la CSC.

(2) La difficulté réside aussi dans le fait que les avis des travailleurs qui utilisent l'ordinateur sont variables et même souvent opposés. Cf. à ce propos une "enquête sur la perception de l'informatique par les travailleurs" réalisée en 81-82 par la Commission informatique de la Fédér. des Synd. Chrét. du Brabant Wallon, 53 p.

des syndicats belges pour une action effective des pouvoirs publics, notamment en proposant des orientations dans le domaine de la politique sociale et économique et la politique de recherche. Aussi, la FGTB plaide-t-elle pour "une approche globale de cette politique avec une sélectivité importante (garanties contractuelles en matière d'emploi) et un contrôle poussé, notamment des entreprises multinationales, mais aussi des entreprises belges, P.M.E. incluses dont le nombre augmente sensiblement suite à l'introduction des N.T., CSC et FGTB s'entendent pour considérer comme essentielle et objectif prioritaire la redistribution du travail".

### 2.2.2. Les revendications

Les revendications syndicales portent à la fois sur les modalités d'introduction des nouvelles techniques en entreprise et sur le contenu des négociations.

#### 1. LES MODALITES D'INTRODUCTION : DES OUTILS EXISTENT MAIS SONT INSUFFISANTS (1)

##### - DES OUTILS EXISTENT

Ces outils concernent en priorité l'information à transmettre au Conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, ainsi que des avis sur l'aspect ergonomique du matériel introduit. Trois organes sont compétents : le C.E., le C.S.H.S., la D.S.

En bref :

- 1) *Au niveau du Conseil d'entreprise (C.E.)* : compétence d'avis en différents domaines :
  - sur base de l'A.R. du 27/11/73 : informations économiques et financières : art. 11 et 12 : compétence d'avis avant la décision sur base des informations sur les perspectives qui concernent tous les aspects de l'entreprise (recherche y compris) ;
  - sur base de la CCT n° 9 (politique de l'emploi et du personnel)
    - art. 3 et 4 : information et consultation préalables aux décisions, perspectives générales, conséquences sur l'emploi, état du marché, rationalisation, structure de l'emploi, évolution et prévisions,

---

(1) Cf. le rapport de synthèse du groupe de travail "Nouvelles technologies" de la CNE du 3 juin 82 publié dans Etude et Documentation, 1983.

- . art. 8 : avis sur mesures relatives à la formation et à la réadaptation professionnelles,
  - . art. 10 : informations sur les modifications qui concernent l'organisation du travail et qui ont un impact collectif (modification de l'environnement matériel et humain, répartition du travail, ...)
  - . art. 11 : information sur les perspectives d'emploi, organisation du travail, politique de l'emploi en cas de fusion, concentration, reprise, fermeture.
- Sur base de la loi du 20/9/48 sur l'organisation de l'économie : art. 15 : avis sur des mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail et le rendement de l'entreprise.
  - Accord quant aux demandes d'aide du fonds d'humanisation des conditions de travail.

2) *Au niveau du Comité de Sécurité et d'Hygiène et d'embellissement des lieux de travail* : compétence d'avis.

- . A.R. du 10/3/71, art. 1B,
- . A.R. du 20/6/75 (politique de prévention) : art. 54, quater 3.1.
  - respect de la réglementation
  - éviter des circonstances de travail dangereuses
- . participation à l'établissement de la commande.
- . Fonds d'humanisation du travail : même compétence que C.E.
- . Sur base du R.G.T.P. (art. 104, § 2), sur le rôle du service médical, le C.S.H.C. participe à la gestion de ce service.

3) *Au niveau de la Délégation syndicale (D.S.)* :

- . A défaut, compétence du C.S.H.E.
- . Fonds d'humanisation du travail : même compétence que le C.E. et le C.S.H.E., de plus compétence générale, doit toujours être consulté.

- MAIS SONT INSUFFISANTS

Ces divers organes, à compétence d'avis, sont à sauvegarder (il faut éviter que le C.E. soit contourné par le système de participation instauré par l'employeur diront certains); cependant ils ne fonctionnent pas correctement (1).

Ainsi, un premier type de revendications concernent la modification au fonctionnement de ces instances (2) : la précision et le caractère impératif des infor-

(1) Ainsi, seulement 3 % des entreprises respectent la procédure d'informations à fournir au P.E. (cf. le rapport du Ministre des affaires économiques, op.cit.).

(2) Nous nous basons ici à la fois sur le Congrès CSC (avec en référence indirecte le projet de conv. technol. établi par la LBC pour la Commission Nationale des Nouvelles Technologies de la CSC en déc. 81 et sur les Options de Base de la FGTB nationale du 4 mars 83 (note aux membres du bureau).

mations à fournir et, par là, la nécessité d'une convention ou d'une loi qui précise et surtout sanctionne en cas de non respect, la modification du type de compétence (un droit de contrôle et non seulement un droit d'avis (CSC), une compétence de négociation de la délégation syndicale (FGTB)).

Des suggestions précises sont formulées ça et là qui concernent les modalités d'introduction des nouvelles technologies en entreprise.

Ce volet a fait l'objet de concertations au sein du mouvement syndical et de propositions formulées d'une part, pour la CSC dans les recommandations établies lors de son congrès de mars 83, d'autre part, pour la FGTB, dans le projet d'accord remis au CNT en avril 83, ces documents faisant partie de l'histoire des négociations de la convention étudiée. Des "suggestions" précises ont été formulées :

L'employeur devrait informer "avant la remise du cahier de charges à tout fournisseur" (1) (pour la FGTB "longtemps avant la décision en matière d'investissement", au moins 3 mois). L'information devrait porter sur la décision précise du matériel et du logiciel, les raisons de ce projet, le coût annuel et les informations économiques sur l'entreprise, les prévisions des conséquences et mesures prévues par la direction, l'évolution du volume de l'emploi depuis un an, les alternatives possibles, les aides publiques possibles. Ces informations seraient fournies aux délégués 15 jours avant la réunion du C.E. et du C.S.H.E., les travailleurs ayant un délai de réponse de 3 mois à dater du jour de la réunion. Pendant ce délai, l'employeur aura l'obligation de fournir tous les renseignements demandés, avec comme sanction un droit de suspension des travailleurs ; les délégués des travailleurs pourront faire des enquêtes dans l'entreprise, des assemblées, recourir à des permanents et des experts. En cours d'introduction, l'information sera actualisée trimestriellement et par après annuellement avec au bout d'un an une rétrospective des conséquences des décisions d'investissement technologique prises dans les 5 années écoulées. En cas de non respect des procédures, les uns prônent le recours à un inspecteur régional d'un comité de concertation technologique ... à créer, d'autres proposent une sanction juridique, d'autres enfin, une sanction financière par le biais de l'Etat (par exemple, suppression des subsides dus à l'entreprise). Par ailleurs, il est aussi rappelé que des instruments et services existent qui devraient être utilisés de manière plus adéquate : ce sont les services de médecine du travail, de sécurité, l'I.A.C.T...., etc...

En bref, information précise préalable à l'introduction et sanction en cas de non respect des procédures sont les deux revendications essentielles sur les modalités d'introduction. On perçoit très bien un profond malaise cherchant à adapter par une stratégie ... "la plus offensive possible" les procédures et organes existants à une négociation d'un type bien particulier,

(1) Voir FGTB, op.cit., p. 6.  
CSC, op.cit., pp. 63 à 67.

l'information nécessaire étant beaucoup plus vaste et le désir de contrôler les choix technologiques beaucoup plus grand que dans le passé. Par ailleurs, à travers les problèmes créés par la négociation des nouvelles technologies, on perçoit clairement les difficultés liées aux aspects de plus en plus techniques des négociations qui posent aux syndicats non seulement des problèmes de formation, mais aussi de démocratie (la base "n'y comprend rien", le danger des fichiers, le rôle des experts) et des limites de l'implication dans la gestion de l'entreprise. Les nouvelles technologies sont donc à nouveau un révélateur qui met en lumière une série de problèmes sous-jacents dans d'autres négociations, désirant à plus long terme instaurer des procédures nouvelles de négociations, mais se sentant limité par la difficulté de négocier en période de basse conjoncture et cherchant à aménager "au mieux" les procédures existantes.

## 2. LE CONTENU DES CONVENTIONS A SIGNER

Un nombre impressionnant de listes de revendications, ainsi que quelques grilles ont été imaginées dans les pays voisins et spécialement chez ceux qui bénéficient déjà d'un accord technologique national. Ainsi, la T.U.C. (GB) a élaboré une "checklist" à l'usage des négociations sur les N.T., la C.F.D.T. propose à ses délégués des grilles d'analyse et d'action (1). Des services d'études internationaux ont repris ces éléments en les comparant (2). Les

### (1) Par exemple :

- Grille d'analyse de l'UCC-CFDT sur les conséquences du système d'organisation mis en place à l'occasion d'un changement technologique dans une entreprise, *CFDT, Aujourd'hui*, n° 53, pp. 26-27 (dont "question sur le rôle des cadres").
- Bilan financier d'un système informatique pour l'entreprise, *Cadres CFDT*, n° 290, 1979, pp. 48-49.
- Interventions possibles des travailleurs dans la mise en place d'un système informatique, *Cadres CFDT*, n° 290, 1979, p. 56.
- L'intervention syndicale sur les nouvelles technologies, modalités et lieux d'interventions dans le cas de l'informatique, *Cadres CFDT*, n° 297, pp. 64-65.
- Neuf propositions des cadres CFDT pour permettre le contrôle des investissements informatiques par les travailleurs, *Cadres CFDT*, n° 290, 1979, pp. 10-11.
- 20 points à négocier pour une autre organisation du travail, *Cadres CFDT*, n° 302, 1982, pp. 26-27.

- (2) Voir les différents numéros de la revue "Changement social et technologie en Europe, *Bulletin d'information*, European Pool of Studies (EPOS) de novembre 81 à maintenant.  
Différents rapports de l'Institut Syndical Européen et spécialement I.S.E., *Négocier l'introduction des nouvelles technologies*, 1982, 140 pages.

syndicats s'en sont très certainement inspirés (1).

En Belgique, les revendications des syndicats importants, CSC et FGTB, sont nombreuses, précises et très semblables. Nous n'en dégagerons ici que les thèmes soulevés (2). Au risque de bouleverser la structure des revendications émises, nous avons préféré présenter chacune de celles-ci suivant que les problèmes et les types d'intervention se situent en aval (les impacts de l'introduction) et en amont (les choix). Nous envisagerons ensuite les revendications syndicales vis-à-vis des pouvoirs publics.

#### a) EN AVAL : LES IMPACTS

##### IMPACTS SUR L'EMPLOI :

##### 1. Volume de l'emploi

- maintien de la masse salariale indexée, répartition du travail, départs naturels remplacés ;
- priorité à la mobilité interne ;
- création d'emploi par les investissements d'innovation et d'expansion.

##### 2. Sécurité et niveau d'emploi

- la répartition du travail doit se faire plus par la réduction de la durée individuelle du travail et la suppression des heures supplémentaires que par la création de sous-statuts, de travail à temps partiel ou à domicile ou le recours à la sous-traitance → création d'une section du C.E. élargie aux représentants des travailleurs aux CSH ou à la D.S. sur l'introduction et l'utilisation des N.T. Ces sections seront ouvertes aux représentants des travailleurs de firmes intérimaires et sous-traitantes ;
- mesures de protection spécifiquement pour les femmes et les travailleurs âgés (FGTB) ;

- (1) Ainsi furent invités comme conférenciers à la Semaine Sociale Wallonne de 1982 consacrée aux N.T. : M. Hutsebaut (I.S.E.) et B. Luneau (CFDT). Le thème des N.T. a ainsi visiblement rapproché les syndicats européens.
- (2) Le lecteur intéressé se référera surtout aux documents cités plus haut, soit le congrès de la CSC en mars 83 et les options de base de la FGTB en avril 83. Par ailleurs, comme nous l'avons signalé dans l'étude des acteurs institutionnels (deuxième partie, point 1), des fédérations internes à chaque syndicat (ex. : les cadres, les employés, les métallurgistes) ont elles aussi fait part de leurs revendications spécifiques et influencent par là non seulement les revendications sectorielles et en entreprise, mais aussi les revendications nationales. On n'y détecte pas de différences importantes, les nuances portent sur des problèmes spécifiques tel le statut du cadre.

- recyclage pendant les heures de travail et aux frais des employeurs (CSC) ; l'ensemble de la formation à charge de l'employeur au niveau sectoriel et de l'entreprise (FGTB).

#### IMPACTS SUR LA QUALITE DU TRAVAIL :

##### 1. Organisation du travail et conditions de travail

- rotation, élargissement, enrichissement des tâches (CSC) ;
- limitation du temps de travail effectué à certains postes, pauses ;
- attention particulière au travail de nuit et aux horaires décalés ;
- suppression du contrôle du travailleur par la machine ou, s'il existe, non diffusion.

##### 2. Santé et Sécurité

- modification du statut du chef de sécurité : autonome mais dépendant hiérarchiquement d'une inspection, droit de veto ;
- modification des compétences et possibilités de l'inspection du travail et de la répression des infractions ;
- formation des délégués, informaticiens et cadres à l'ergonomie et participation active à l'aménagement des postes de travail ;
- la médecine du travail devra établir les critères d'aménagement des postes de travail ainsi que les exigences auxquelles doit répondre le matériel ; elle effectuera régulièrement des tests d'aptitude à travailler aux différents postes.

#### IMPACTS SUR LA DEMOCRATIE :

- qu'une décentralisation de gestion ne masque pas une centralisation des décisions et un isolement du travailleur ("accès interdits", éclatement en unités séparées, sous-traitance) qui l'empêche de communiquer avec les autres ;
- que la technologie elle-même puisse être modifiée si elle joue ce rôle d'isolement ;
- que les données individuelles sur les travailleurs, stockées sur ordinateur, soient étroitement spécifiées et vérifiables par le travailleur et le délégué ;
- enfin, que les informaticiens puissent exercer un mandat syndical.

#### b) EN AMONT : LES CHOIX

- Pour permettre le contrôle des investissements informatiques : le comité d'entreprise et les travailleurs seront consultés dès la conception de manière à pouvoir modifier le projet (soit la conception du logiciel et la sélection du matériel). Ils pourront, à travers le dossier d'analyse fonction-

nelle (soit le cahier des charges) et le dossier d'analyse ergonomique, évaluer la répartition des informations et du pouvoir, les nouveaux postes de travail, le degré d'autonomie dans le service concerné, les changements induits. Enfin, lors de procédures d'établissement, fournir l'occasion de faire des contre-propositions concernant les fichiers (soit la souplesse de la mise en oeuvre) (1).

- Par ailleurs, la décision d'investir se fera sur base des informations économiques et financières transmises au C.E. (voir ci-avant, modalités d'introduction), ainsi que d'un bilan financier d'un système informatique.
- A la demande des représentants syndicaux et avant toute généralisation, seront mises en place des expériences pilotes d'expérimentation à petite échelle.
- Les représentants pourront d'office se faire assister par des experts avec libre accès aux installations et à l'information. Les employeurs devront mettre à disposition 10 % de leurs efforts de recherche technologique pour permettre aux organisations des travailleurs d'assurer au niveau interprofessionnel, sectoriel et d'entreprise, l'assistance d'experts ainsi que des études (FGTB).
- Enfin, le C.E. aidé par la D.S. et le C.S.H. aura la possibilité de surveiller l'évolution technologique et d'y faire apporter les modifications nécessaires.

Nous avons privilégié ici les revendications syndicales précises ("exigences pour l'immédiat", dira la CSC), d'autres revendications portent sur le moyen terme (dans les 10 ans) qui, pour la CSC, se centrent sur 2 axes : d'une part "les nouvelles technologies ne peuvent être introduites que de manière négociée", d'autre part "le travail doit être réparti parallèlement aux augmentations de productivité (2); la FGTB ajoutant surtout la nécessité d'un mécanisme d'information et de régulation entre les différents niveaux (entreprise, secteur, région, interprofessionnel, national).

### c) LE ROLE DE L'ETAT

A l'occasion de son congrès, la CSC a largement explicité son point de vue à ce sujet. Nous ne ferons ici qu'énumérer les grandes idées d'une vision à moyen terme (3). Ce sont :

1. faire respecter les accords et la réglementation ;
2. organiser la répartition du travail ;
3. évaluer les changements économiques et sociaux liés aux nouvelles technologies ;

- 
- (1) Ces précisions sont rarement aussi détaillées. C'est pourtant ce qu'implique une consultation "dès la conception". Nous la reprenons du schéma directeur des formations CSC à leurs délégués.
  - (2) Comme nous l'avons signalé dans l'étude des positions patronales, les syndicats et particulièrement la FGTB voulaient introduire cette revendication au début de la négociation nationale sur l'accord cadre en demandant un contrôle syndical sur la valeur ajoutée due à l'introduction des N.T. Le refus catégorique de la FEB de négocier dans ces conditions fit mettre cette revendication "au frigo".
  - (3) Pour plus de détails, voir "*Syndicalistes CSC*", n° 191, op.cit., pp. 51 à 61 : "Nos exigences pour les 10 ans à venir vis-à-vis des pouvoirs publics".

4. protéger les libertés et la vie privée des citoyens ;
5. utiliser les nouvelles technologies pour améliorer les services publics ;
6. favoriser la création d'emplois dans l'industrie et les services ;
7. participer au développement des transmissions de données et de communications ;
8. assurer l'enseignement et la qualification des travailleurs.

La FGTB épingle surtout la nécessité de créer des emplois ; cette création dépendra essentiellement de l'évolution du budget public et du pouvoir d'achat. "La FGTB plaide pour une approche globale de la politique de recherche industrielle et sociale" avec une sélectivité importante (garanties contractuelles en matière d'emploi) et un contrôle poussé (notamment vis-à-vis des multinationales, cf. ci-avant). La nécessité de mettre en oeuvre, de manière accélérée la redistribution du travail est aussi mise en valeur. Les pouvoirs publics ont par ailleurs un rôle de sanctions dans le non respect des accords et doivent aussi faire bénéficier les organisations syndicales de moyens de recherche et d'expertise structurels et financiers.

### 3. REFLEXIONS

Cet aperçu permet des constats et met en évidence plusieurs facettes importantes de la négociation :

Les positions FGTB et CSC ne se différencient pas essentiellement sur le contenu, elles se complètent éventuellement ou donnent priorité à un aspect plutôt qu'à un autre. Les divergences se situent surtout au niveau des *lieux* d'action et de négociation : l'entreprise pour la CSC, l'ensemble des niveaux à revaloriser pour la FGTB. Ces divergences peuvent s'expliquer par le poids effectif plus grand des centrales professionnelles au sein de la FGTB par rapport à celles de la CSC, même si, statutairement, les différences sont peu significatives. Ainsi, la FGTB a fait plus appel à ses centrales lors de la préparation de la négociation nationale que ne la fait la CSC. L'objectif essentiel est le droit à une information précise dans des domaines variés en aval, mais aussi en amont, ainsi que les moyens pour maîtriser cette information : droit et modalités de formation des délégués et des travailleurs et surtout possibilité de recourir à des experts choisis par eux ... Enfin, moins prioritaire mais plus nouvelle est la revendication qui privilégie en soi et non par des compensations financières et avec droit de suspension la qualité du travail.

Par ailleurs, comme nous venons de le dire, *les revendications posent en tant que telles le problème qualitatif du travail* ; elles sont aussi particulièrement précises sur la *mesure du volume de l'emploi* (ex. : on tient compte des pertes d'emploi antérieures à la décision) sur la *modification des*

statuts (évolution vers des sous-statuts), sur l'information économique et financière de l'entreprise. Les relations industrielles à leur état actuel pèse cependant toujours sur ces négociations spécifiques et font rendre des avis divergents à la CSC et à la FGTB sur les lieux à privilégier.

### 2.2.3. Les stratégies et moyens d'action proposés par les organisations syndicales

La recherche d'une analyse précise des enjeux syndicaux (2.2.1.) nous a déjà introduit à cette problématique. Ainsi avons-nous déjà cité les stratégies visant à neutraliser le discours techniciste et moderniste, à regrouper les travailleurs sur d'autres bases que la participation proposée par un certain nombre d'employeurs, etc... En fait, ces stratégies font partie d'une autre plus globale dont les trois axes principaux sont : un objectif d'adaptation à court terme, de changement à long terme, dans le respect de la ligne de conduite générale du syndicat, dépendant d'une variété d'intérêts et de rapports de forces et qui nécessite un outil spécifique : la formation.

#### 1. OBJECTIF D'ADAPTATION A COURT TERME, DE CHANGEMENT A LONG TERME

Comparant les stratégies syndicales françaises, le rapport EPOS (1) nous propose une grille intéressante. Adaptant cette grille au cas belge, nous pouvons épingler ainsi les points essentiels d'accords et de divergences entre CSC et FGTB.

#### 1. De commun accord : CSC et FGTB

Droit à :

- l'information :

- . avant la remise du cahier des charges ou lors de l'évaluation annuelle avec évaluation patronale des conséquences ; délai de réponse de 3 mois ;

---

(1) EPOS, Changement social et technologie en Europe, Bull. n° 1, voir aussi PASTRE, op.cit., pp. 86-87. Voir aussi étude comparative de l'ISE ; op.cit. spécialement p. 53 et suivantes : Les différentes approches en matière d'organisation concertée du changement : les façons d'organiser le changement, méthodes utilisées dans la pratique en vue d'instituer une concertation.

- . droit à des informations complémentaires si nécessaire.
- La participation : X.
- La négociation :
  - . présentation obligatoire d'amendements (et non simple consultation), droit à une phase expérimentale ou à un étalement ;
  - . convention collective nationale.
- Le blocage : droit de recours suspensif.
- L'assistance : droit de recours aux permanents syndicaux et à des experts de leur choix, tenus au secret professionnel.

*Garanties en matière de :*

- conditions de travail : amélioration des conditions de travail : amendements sur l'équipement, sa localisation, politique de prévention, ...  
droit d'enquête des délégués (1 h par travailleur pendant les heures de travail).
- Emploi :
  - . défense du volume de l'emploi ;
  - . défense de l'emploi des femmes (FGTB).
- Rémunération : masse salariale indexée maintenue, partage du travail sans perte de salaires.

*Formation :*

Recyclages pendant les heures de travail, aux frais de l'entreprise.

2. Divergences

Pour la FGTB : accent mis sur la négociation à tous les niveaux : l'entreprise, le secteur, le national, l'europpéen avec coordination des organes de concertation. La spécificité de la Belgique se marque en effet dans le choix différent des lieux de négociation entre les syndicats, le réseau des relations industrielles étant beaucoup mieux structuré qu'en France, mais remis en cause. Ainsi, les syndicats se sont-ils mis d'accord ces derniers mois sur une convention de principe laissant aux entreprises le soin d'établir les mesures spécifiques d'exécution.

Ce qui frappe à la lecture, c'est la précision de l'objectif syndical. Contrairement au patronat, cet objectif est spécifiquement centré sur les nouvelles technologies et spécialement sur la procédure d'introduction.

Les choix stratégiques essentiels ont ainsi privilégié :

- d'une part, l'adaptation plutôt que le blocage, dans la mesure où cette adaptation est négociée avant toute introduction et qu'une information précise est transmise aux représentants des travailleurs ;
- d'autre part, la défense du volume de l'emploi, la répartition du travail, la création de nouveaux emplois par une politique industrielle et une politique de recherche adéquate ;
- enfin, la modification d'éventuelles conditions de travail plutôt que des compensations financières.

L'outil essentiel d'adaptation est la formation ; par ailleurs, les premiers outils qui permettraient une modification des structures dans le sens d'une plus grande maîtrise ou du moins d'un contrôle des processus de décision sont l'obligation pour l'employeur de transmettre une information financière, économique et sociale précise aux représentants des travailleurs ainsi qu'un droit d'amendement et de veto au projet informatique et au matériel (premiers pas vers une modification de l'organisation du travail). Mais encore faut-il mettre ces orientations en oeuvre quand l'occasion se présente ...

Les stratégies syndicales sont donc globalement défensives et concrétisées dans l'objectif d'adaptation à court terme. Et c'est là que <sup>de mes mauvaises</sup> des facteurs environnementaux <sup>changeants</sup> par la crise et ~~la non maîtrise~~, le fait de devoir représenter des intérêts très divergents, jouent leur rôle essentiel. Mais, par ailleurs, ces stratégies cherchent à ouvrir des brèches qui, par des revendications précises, s'orientent vers un objectif de contrôle.

## 2. DANS LE RESPECT DE LA LIGNE GENERALE DU SYNDICAT.

On remarque effectivement qu'à travers le discours syndical sur les nouvelles technologies, chaque syndicat veut être fidèle à sa ligne directrice : avec une stratégie plus offensive et plus globale de la FGTB pour un contrôle ouvrier ("contrôle des choix technologiques à tous les niveaux") et plus "participative" de la CSC (plus axée sur la négociation de l'impact, entreprise par entreprise). Ces différences sont cependant moins évidentes

dans le domaine des N.T. En effet, face aux enjeux du progrès technique, il n'y a pas d'opposition entre ces deux optiques. Le refus d'une participation à une gestion capitaliste ne doit pas cantonner l'action des militants "d'un contrôle ouvrier" dans un simple contrôle organisationnel. Les nouvelles technologies impliquent en plus le contrôle sur les décisions, sur le choix des investissements. Une certaine forme de participation (non impliquante) à la gestion est donc bien nécessaire. Par ailleurs, la participation proposée par l'entreprise aux utilisateurs potentiels des N.T. oblige le syndicat à donner un rôle spécifique aux organes de concertation avec d'autres compétences que les "cercles d'utilisateurs". Ils doivent intervenir plus tôt dans le processus d'introduction et de manière plus globale en analysant les conséquences sur l'ensemble de l'entreprise et au moins à moyen terme et peser sur les décisions avec un droit de recours suspensif. Cette participation devient donc aussi contrôle et ne veut en aucun cas être une forme de cogestion (qui implique coresponsabilité) ni centrer la négociation dans le domaine purement économique.

Enfin, FGTB et CSC ont un discours commun sur le progrès technique, le rôle de la science dans la société et plus spécialement le rôle de l'expert disant que la technique n'est pas neutre. Elle est un véritable rapport social qui inscrit dans la conception même des machines la subordination des travailleurs (1). Ainsi, sans s'illusionner sur les possibilités d'action, les syndicats veulent montrer qu'il y a des choix, que leur rôle est d'influer sur ces choix, notamment en imposant une conception technique qui n'isole pas le travailleur.

### 3. *DEPENDANT D'UNE VARIETE D'INTERETS ET DE RAPPORTS DE FORCE.*

La lecture de documents syndicaux sur les N.T. venant de catégories professionnelles différentes (cadres, employés, ouvriers) de régions, de secteurs, d'entreprises différentes, fait découvrir la variété des positions, des stratégies et des moyens d'action privilégiés. Cela explique d'ailleurs que les revendications soient à la fois précises et nuancées et que la négociation nationale ait abouti à une convention ne fixant que les règles générales.

---

(1) Ce qui est différent de : "Science et techniques sont porteuses de progrès économique et social ; la technique est neutre, c'est son usage qui ne l'est pas".

#### 4. AVEC UN OUTIL STRATEGIQUE IMPORTANT : LA FORMATION.

En plus d'un contact quotidien avec les travailleurs, en plus de la formation économique générale nécessaire lors de toute négociation, la négociation des nouvelles technologies implique de la part du délégué, mais aussi des travailleurs, une formation de base.

Cette formation est revendiquée comme supportée entièrement par l'entreprise. Elle existe effectivement dans bon nombre d'entreprises, mais vient presque toujours postérieurement à la décision d'investir et très souvent après le choix du matériel. Ainsi, suite à une forte demande des délégués, les syndicats ont créé eux-mêmes des sessions de formation. Leur but est non seulement un apprentissage technique, mais aussi et surtout une conscientisation des choix techniques possibles, de ce qu'ils impliquent et une démystification des discours des vendeurs. Ainsi, par exemple, des sessions de formation de la CSC mettent en évidence le danger des attitudes de peur, de fatalisme (positif ou négatif), de fascination (idem), de culpabilisation ainsi que celui des "voies sans issues" qui sont : "le piège du pour ou contre, du futurisme béat, du ... chauvinisme râleur ("en Belgique, on est en retard sur tout") et du jeu des experts" (1). Parallèlement, après une étude de marché de la formation, des stratégies des employeurs et concepteurs et de l'absence des pouvoirs publics, le CESEP (Centre Socialiste d'Education Permanente) du Brabant Wallon (2) a organisé de son côté deux types de formation. Le premier type s'adresse aux délégués en entreprise. Cette formation se scinde en quatre temps : le premier qui permet aux responsables d'identifier les signes d'une arrivée possible de l'ordinateur, le second sensibilise à l'ordinateur (démystification), le troisième est axé sur les études de cas d'entreprises informatisées ou en voie de l'être, enfin le quatrième temps a comme but d'élaborer des alternatives et de les traduire en termes de revendications. L'autre type de formation est plus axé sur l'aspect technique (il permet ainsi de s'adresser tant aux chômeurs qu'aux utilisateurs) ; il introduit à l'informatique, au langage Basic, ainsi qu'aux techniques et méthodes d'analyse, il veut permettre enfin une utilisation et un contrôle de l'ordinateur. Par ailleurs, nous avons déjà parlé de grilles d'analyse accessibles aux délégués et travailleurs par l'intermédiaire

---

(1) Repris de G. VALENDUC, conférence aux journées informatiques de Namur, le 23 mai 1982.

(2) NOEL Serge et PETERS Georges, Rapport du CESEP, 16 pages.

des publications étrangères (1).

Mais comme le signale une étude d'EPOS sur l'impact des nouvelles technologies sur l'organisation syndicale (2), un des thèmes principaux ressortant des études individuelles était la nécessité d'une éducation et de recherches syndicales. Il dit entre autres que parce qu'il n'est pas possible d'isoler la nouvelle technologie des autres sujets de négociation et des faiblesses de l'organisation syndicale, ces cours de formation devraient permettre aux délégués d'évaluer les changements présents et futurs (... et de leur faire) "réexaminer les stratégies utilisées ainsi que leur coopération avec d'autres délégués dans leur syndicat et dans d'autres".

### 2.3. Jeu du contenu de la négociation sur l'influence réciproque entre le système des relations industrielles à l'état actuel et la négociation des N.T.

Cette influence s'est exprimée dans les différents aspects envisagés.

Les enjeux patronaux de la négociation ne sont pas très différents des enjeux de n'importe quelle négociation. C'est donc surtout l'ensemble des relations industrielles et leur évolution qui joue sur la négociation des N.T. En fait, l'intérêt premier de l'étude des enjeux de l'introduction et de la négociation de cette introduction se situe dans l'insistance patronale à mettre en avant des options aussi fondamentales que la rentabilité, la place de l'innovation et l'information des travailleurs dans le respect de la libre décision du chef d'entreprise.

Les enjeux syndicaux subissent la même influence ; le principe reste "tout changement doit être accepté et contrôlé". La négociation des N.T. est donc un révélateur des problèmes essentiels qui se posent aux interlocuteurs sociaux.

- 
- (1) Voir *Cadres CFDT, Une fausse révolution, La Bureautique* 1982, n° 302, p. 24 : tableau reflétant deux types de formation à la bureautique suivant le public et ses attentes.  
Voir aussi : le dossier Changements technologiques de la revue *Education Permanente*, Paris, n° 67, 1963.
- (2) EPOS, *The impact of new technology on trade union organization*, n° 8, 1982, 103 p.

Cependant, la négociation des N.T., par son objet même, accentue l'importance de ces enjeux, les élargit et risque de faire accélérer l'évolution des stratégies syndicales. Ainsi, l'objectif "contrôle" est précisé : contrôle par des informations économiques suffisantes et contrôle sur les investissements ; la nécessité de négocier au niveau international des régulations économiques exprimées ; enfin, l'évolution technologique rapide fait prendre conscience de l'urgence qu'il y a de trouver des outils adéquats de réaction et de les mettre en place.

Les positions respectives ~~et leurs stratégies~~ des partenaires sociaux *et leur* confirment les enjeux et les concrétisent. Par ailleurs, il y a de part et d'autre un appel aux pouvoirs publics. Les positions patronales sont loin de nous surprendre. Elles reprennent des points de vue déjà énoncés à l'occasion d'autres négociations. Les moyens d'action suggérés aux employeurs également. Du côté syndical, il y a certainement aussi une influence des relations industrielles antérieures dans la formulation de revendications telles de nouveaux outils juridiques parce que les outils existants sont insuffisants, dans le fait qu'on négocie d'abord le volume de l'emploi, dans les divergences d'avis entre CSC et FGTB sur les lieux de négociation à privilégier et, enfin, dans une attitude globale défensive qui cherche à attaquer sur des points précis. Cependant, la négociation des N.T. influence aussi l'ensemble des relations industrielles par son apport spécifique quant aux revendications syndicales : ainsi, la formulation de revendications précises, l'attention aux aspects qualitatifs du travail ainsi que pour l'aspect qualitatif, le risque d'évolution vers des sous-statuts. Cette négociation a enfin rapproché les deux grands syndicats, les divergences ne portant pas sur le contenu global de la négociation. Cela a permis des convergences dans les stratégies à adopter et des moyens d'action à privilégier (point 1 et 4) tout en gardant chacun leur spécificité (point 2).

La négociation des N.T. met donc en jeu des aspects fondamentaux des relations industrielles. Elle est un révélateur des enjeux, positions et stratégies essentielles dans les relations industrielles actuelles puisqu'elle met l'accent sur des points clés souvent sous-jacents aux autres négociations et qu'elle met en évidence l'inadaptation du système actuel. Les partenaires sociaux en ont-ils été assez conscients, l'ont-ils concrétisé dans des attitudes dures et flexibles, offensives ou défensives ? C'est ce que nous analyserons en s'attachant à l'étude de la convention.

### 3. LE RESULTAT : LA CONVENTION COLLECTIVE N° 39 DU C.N.T.

#### 3.1. Petite historique de la négociation

Le 28 mars 1983, le Ministre Maystadt présente aux partenaires sociaux un projet d'accord-cadre portant sur l'introduction des N.T. en entreprise et les invite à négocier. Ce projet imposait à l'entreprise de soumettre annuellement son plan technologique au C.E. Ce plan comportait trois volets : le premier portait sur la description des investissements envisagés, le second sur les répercussions sur l'emploi aux niveaux quantitatif et qualitatif, le troisième sur l'analyse financière des investissements.

De son côté, le gouvernement engagerait des actions dans le domaine de l'enseignement de la médecine du travail et associerait les partenaires sociaux à la procédure d'évolution d'un programme national de recherche sur ce thème préparé par les services de programmation de la politique scientifique.

La FEB marque d'emblée son opposition ; la FGTB veut amender ce projet d'un droit de veto accordé au conseil d'entreprise. Il n'y a donc pas d'accord tripartite possible.

Le 28 mai, le gouvernement signe un amendement à la loi sur les pouvoirs spéciaux prévoyant qu'à défaut d'accords interprofessionnels conclus avant le 1.10.1983, il pourra d'autorité légiférer en la matière. Les partenaires (du bureau et non en commission spécialisée comme on pouvait s'y attendre) acceptent alors de négocier au CNT et d'utiliser le texte du Ministre comme base de discussion. Rien n'est par ailleurs fixé quant à la forme de cet accord : la FEB propose une déclaration commune et reste hostile à l'idée d'une concentration au sein du C.E. sur l'utilisation de la plus-value rapportée par les N.T. ; les syndicats s'orientent vers une "convention-cadre". De fin mai à octobre, les discussions se poursuivent mais n'aboutissent pas. Le gouvernement fixe alors la date ultime au 1er décembre 1983 et les négociations se poursuivent par voie de "consensus minimums". Un premier consensus porte sur la forme : ni une convention cadre qui a un caractère obligatoire pour les secteurs et les entreprises, ni d'une convention supplétive (qui oblige les secteurs et entreprises à signer une convention sans dispositions précises obligatoires) mais d'une convention "autonome" posant les grands principes généraux à fixer de manière minimale. Un autre point de consensus portera sur la définition des nouvelles technologies vu non pas sous l'angle technique mais plutôt pragmatique : celui des conséquences de l'introduction des N.T. Enfin, un troisième consensus portera sur l'acceptation d'une

procédure en deux phases : celle de l'information d'abord (sur l'intention d'informatiser), celle de la mise en oeuvre avec délai pour négocier ; étant entendu que la décision finale appartiendrait en dernier ressort aux seuls dirigeants de l'entreprise. Ainsi, à la mi-novembre, des désaccords subsistent quant à l'étendue d'une telle convention (là où il y a un conseil d'entreprise c'est-à-dire 100 travailleurs ou là où il existe une délégation syndicale c'est-à-dire 20 travailleurs) quant aux sanctions en cas de non respect (gel de tout licenciement, mutation ou changement des conditions de travail, recours à l'arbitrage de la commission paritaire du secteur ? et enfin, quant à la possibilité pour chacune des parties de se faire assister d'experts étrangers à l'entreprise.

Mais comme le disait M. Vdd (1) : "L'échec - temporaire ? - des discussions relève aussi d'une question stratégique et psychologique. Dans la mesure où, presque par tradition, le patronat refuse de céder aux organisations syndicales un nouveau terrain de revendications et de contrôle dans l'entreprise ; alors qu'il se trouve précisément conforté depuis deux ans dans cette position par la politique gouvernementale (pouvoirs spéciaux, suppression des conventions collectives, modération salariale) ; alors qu'au plan interne, la F.E.B. se trouve "gênée" par la position de son aile flamande, (le V.E.V.), elle-même poussée dans le dos par l'ambition de M. Geens et de Flander's Technology de conclure une même convention, mais sur un plan strictement flamand. A l'inverse, radicalisées par le gel depuis deux ans, de toutes les relations collectives "normales", les organisations syndicales s'accrochent-elles à cette chance de pouvoir arracher un nouveau champ de négociation".

Ainsi, jouant l'arbitre, M.P. Maystadt soumet aux partenaires le texte d'un projet d'accords qu'ils devront soit négocier, soit, faute de consensus, accepter par arrêté de pouvoirs spéciaux.

En bref, ce projet s'adresse aux entreprises qui ont un conseil d'entreprise ; un délai de trente jours suivant le contrat d'acquisition est fixé pour concerter ; une information écrite dans les 15 jours porte sur les facteurs économiques, financiers ou techniques ; la concertation portera sur l'emploi au point de vue quantitatif et qualitatif et se poursuivra dans un délai de 1 à 3 mois. En cas de non respect, l'employeur ne pourra procéder à aucun licenciement sauf faute grave ni procéder à des mutations dans les six mois qui suivent la mise en oeuvre des N.T. Des indemnités forfaitaires sont prévues dans ce cas. Enfin, les différends seront arbitrés par la commission paritaire du secteur, à moins que l'une des parties dénoncent la convention moyennant un préavis de 6 mois.

Ce texte ne satisfaisait aucun des partenaires sociaux.

Un consensus a pu finalement être réalisé début décembre entre les interlocuteurs sociaux : c'est la convention collective du CNT n° 39.

(1) Vdd, Nouvelles technologies : le gouvernement tranchera, *Le Soir*, 18.11.83.

### 3.2. La convention n° 39 signée au CNT le 13/12/83

Le texte détaillé se trouve en annexe.

Il est plus précis que le projet de P. Maystadt et valorise à la fois des positions patronales et syndicales.

- la philosophie répond aux préoccupations de la FEB (1) :
  - . respect de la responsabilité de gestion du chef d'entreprise (l'installation ne peut être ni retardée, ni refusée) ;
  - . la concertation ne porte que sur les conséquences sociales et ne porte pas préjudice aux dispositions antérieures (convention collective n° 9, accords de programmation sociale : aucun partage des gains de productivité n'est prévu).
- du côté syndical :
  - . l'information est étendue à toute entreprise d'au moins 50 travailleurs ;
  - . dès la décision, l'employeur doit informer les travailleurs trois mois au moins avant la mise en oeuvre, fournir une information écrite et organiser une concertation sur les conséquences sociales quand 50 % ou 10 travailleurs au moins sont concernés ;
  - . en cas de non respect, une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de rémunération brute sera due en plus des indemnités dues en cas de rupture de contrat.

Cette convention est rendue obligatoire par arrêté royal (cf. annexe) et entre en vigueur le 1er février 1984.

Cependant, des points d'interrogation subsistent :

- qu'entend-on par "Nouvelles Technologies". Le passage de la micro-informatique à la mini est-elle une modification ou une évolution technologique (art. 2) ?
- quel type d'informations doit être fourni par l'employeur (manque de précisions) (art. 2, § 1) ?
- qui va définir le risque de préjudice et sa gravité (art. 3) ?
- que veut dire "la concertation de bonne foi entre les parties doit être

---

(1) Voir "Les conséquences sociales des N.T., La philosophie de la convention conclue avec les Syndicats répond aux préoccupations.

limitée dans le temps, de façon à ne pas entraver la mise en oeuvre de la N.T." (commentaire de l'art. 5) ?

- de même que dans l'article 6, comment définir que les motifs de licenciement sont étrangers à l'introduction des nouvelles technologies :

. si c'est pour raison économique : la courbe des licenciements des années précédentes ? Mais le projet d'introduire une nouvelle technologie ne naît pas trois mois avant son introduction !

. d'autres raisons peuvent être invoquées, apparemment indépendantes mais difficiles à évaluer, ainsi le manque d'intégration dans l'entreprise ; des "attitudes négatives au travail", ou un déséquilibre nerveux, affectif, ... : les N.T. sont-elles une cause, une occasion à l'éclatement d'un tel phénomène, ou n'ont-elles rien à voir ?

Enfin, notre constatation essentielle est que ce texte ne reflète en rien l'importance des enjeux définis en long et en large ci-avant. Il s'agit essentiellement de la confirmation, au niveau de l'introduction des nouvelles technologies en entreprise, des lois préexistantes qui sont d'ailleurs rappelées dans cette convention et un entérinement d'une situation antérieure (laissons-lui cependant le mérite de le rappeler !) Elle n'a en rien résolu les problèmes internes à chaque groupe représenté (1) et ne fait que les reporter puisqu'en effet, la convention est conclue pour une durée indéterminée mais "elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois" (art. 7).

---

(1) Voir aussi "La convention sur les nouvelles technologies", ce que la CNE aurait voulu", revue *Le Droit de l'Employé*, janvier 1984. Voir aussi dans l'encart présentant la convention : "Pour la FGTB, l'accord ne représente en tout cas pas une phase finale ... Les travailleurs doivent aussi exiger leur part de l'accroissement de la productivité et l'introduction des N.T. doit contribuer à une politique industrielle renouvelée qui soit axée sur l'emploi", *Syndicats*, 24.12.83, n° 52-53. Par ailleurs, les délégués syndicaux en entreprise espéraient beaucoup que cette convention faciliterait les possibilités de négociation en entreprise et fasse évoluer favorablement le rapport de forces, ce que la convention signée n'améliore pas.

## C O N C L U S I O N S

Lorsque l'on compare l'importance des enjeux de cette négociation pour les partenaires sociaux, les stratégies suggérées pour répondre à ces enjeux et la préparation minutieuse auquel elle a donné lieu du côté syndical, on ne peut que s'étonner du faible résultat que matérialise la convention n° 39 qui porte sur l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction de Nouvelles Technologies. En fait, l'analyse des facteurs environnementaux, l'historique de la négociation et l'étude spécifique de la relation entre le système des relations industrielles et des nouvelles technologies peuvent nous aider à comprendre ce phénomène. Notre réflexion porte sur deux axes. Le premier concerne la négociation étudiée en tant que révélateur des aspects fondamentaux qui régissent les négociations belges. Le second axe met en évidence le problème essentiel selon lequel la maîtrise échappe aux acteurs institutionnels.

### 1. La négociation de l'introduction des N.T. est un révélateur des aspects fondamentaux de la négociation nationale

Cette négociation a en effet donné un éclairage précis des *priorités* essentielles des partenaires sociaux et, par là, des *divergences* entre eux. Les enjeux et positions explicitent ces priorités et mettent en évidence les aspects fondamentaux de la politique sociale du patronat et des syndicats en Belgique, les choix stratégiques restent fonction de leurs options idéologiques. Elle a par ailleurs valorisé certaines facettes, telles l'information économique et financière à fournir au C.E. en tension avec la libre décision du chef d'entreprise, telle l'évolution des revendications dans un axe "qualitatif". Par ailleurs, entre la CSC et la FGTB, des divergences subsistent qui portent essentiellement sur une question stratégique : les lieux de négociation à privilégier (soit l'entreprise pour la CSC, l'ensemble des niveaux pour la FGTB). Le domaine envisagé fut cependant un terrain de rapprochement des deux grands syndicats par la confrontation aux mêmes difficultés (difficulté technique, mais aussi désarroi par rapport à la rapidité d'introduction), par des études similaires de la problématique et des enjeux de la négociation.

La négociation des N.T. est aussi un révélateur de *l'état du rapport de forces* : si la négociation fut longue et difficile, parce que les syndicats voyaient dans celle-ci l'occasion de rompre avec un blocage et un gel des

négociations depuis deux ans, le résultat de la convention reflète aussi cet état des choses et explique que les partenaires syndicaux avaient plus un objectif d'adaptation qu'un objectif de changement, la crise se trouvant en toile de fond.

La négociation est par ailleurs un révélateur de l'*évolution du système des relations industrielles*.

Ce système implique en soi une négociation à différents niveaux, le niveau national couronnant le tout. Vu l'étendue de son application, une négociation nationale des N.T. était donc essentielle. L'historique de cette négociation reflète cependant un malaise évident. Le gouvernement a d'abord fait pression auprès des interlocuteurs sociaux par le biais d'une menace d'interventionnisme vis-à-vis des partenaires dans leurs compétences strictes. Il a ensuite joué l'arbitre et le conciliateur en recherchant des points d'accords à l'état minimal. Nous sommes persuadés que sans ces démarches, le système des relations industrielles n'aurait pas fonctionné.

La négociation est enfin le révélateur de nombreux *problèmes internes* mis particulièrement à nu à cette occasion.

Chaque partenaire social vit actuellement de lourds problèmes internes. Ce sont les divergences et tensions entre les catégories que les organisations sont censées représenter. Ces tensions sont liées d'une part aux intérêts différents et aux multiples façons d'envisager des solutions à la crise, elles sont liées d'autre part au rapport de forces interne plus tendu en période de crise et qui se modifie avec l'évolution sectorielle et l'évolution de la main-d'oeuvre.

Le besoin de créer de nouvelles "formules" de concertation adaptées à la crise fait que, à côté du système des relations collectives au sein de l'entreprise, le patronat invente de nouveaux lieux informels qui impliquent une participation directe du travailleur ; le syndicat se cherche, hésitant entre une stratégie axée vers la concertation sociale ("l'arrière-garde") et une stratégie axée vers le contrôle économique ("l'avant-axe").

## 2. La maîtrise de la négociation et de son contenu échappe aux acteurs institutionnels.

Comme nous l'avons vu dans la définition des acteurs institutionnels, ceux-ci ne maîtrisent pas toutes les données. Il y a d'abord toute une série d'*autres acteurs* qu'ils sont censés représenter dans une mesure plus ou moins grande, mais qui ont leurs intérêts propres et surtout leurs propres moyens d'action. Pensons ainsi au rôle joué au sein de l'entreprise par les cadres qui ne se sentent à l'aise ni dans la structure patronale, ni dans la structure syndicale par les utilisateurs dont les intérêts spécifiques ne correspondent pas directement aux enjeux syndicaux. Il y a aussi l'influence qu'a le discours des constructeurs sur les personnes concernées par l'informatique (quelle soit chef d'entreprise ou utilisateur potentiel) etc...

Par ailleurs, la complexité technique et surtout le manque de connaissance dans le domaine, empêchent les acteurs institutionnels de faire une évaluation correcte du marché, des informations entendues çà et là et des avis des experts (informaticiens, constructeurs). Leur manque de formation les empêche en outre d'élaborer des alternatives.

Enfin, les structures des organisations sont telles que le représentant ne connaît pas nécessairement le domaine qu'il doit négocier et peut avoir des difficultés à défendre le projet qu'il présente, même si celui-ci a une valeur technique certaine.

### LA NEGOCIATION SE JOUE MAINTENANT AU NIVEAU DES ENTREPRISES.

La convention nationale renvoie les partenaires sociaux au niveau de chaque entreprise en leur donnant un cadre de référence. A quel changement peut-on s'attendre à ce niveau ?

Cette négociation dépendra d'une série de facteurs. Le poids des facteurs environnementaux jouera un rôle spécifique dans chaque entreprise et ce, en fonction de la taille de celle-ci, de son secteur, de sa région, ... L'état des relations collectives et la stratégie des acteurs sera déterminante. Par ailleurs, la politique organisationnelle impliquera le choix d'un mode d'introduction spécifique.



## B I B L I O G R A P H I E

### POUR EN SAVOIR PLUS ...

#### 1. PERIODIQUES

B.I.S., Bulletin du Bureau International du Travail, Genève, surtout le 2/83.

BULLETIN DE LA F.A.R., Liège

- n° 133 :  
Rapport du colloque sur les Nouvelles Technologies,  
CAIRE G., Institutions. Contre-pouvoirs. Evolution des structures politiques et relations industrielles, pp. 57-64.
- n° 136 :  
DEBUNNE G., Situation de l'évolution technique dans le cadre social, pp. 17-23.

BULLETIN DE LA F.E.B., Bruxelles

- Juin 82 n° 16, pp. 2218-2235.
- Juillet 82 n° 18, pp. 2377-2391.
- Février 83 n° 4, p. 307.
- Mars 83 n° 6, p. 437.
- Avril 83 n° 7, pp. 567-569.
- Avril 83 n° 8, pp. 706-708.
- Mai 83 n° 9, pp. 767-770.
- Mai 83 n° 10, p. 824.
- Juin 83 n° 11, pp. 917-962 et 1007.
- Juillet 83 n° 13, pp. 1141-1143, 1173.
- Août 83 n° 15, pp. 1282-1289.
- Novembre 83 n° 20, p. 1660.
- Décembre 83 n° 22, pp. 1862-1940 à 1943.
- Janvier 84 n° 2, pp. 87-92.

BULLETIN D'INFORMATION D'EPOS (European Pool of Studies, C.E.E.).

Changement social et technologie en Europe.

- Novembre 81 n° 1
- Décembre 81 n° 2
- Mai 82 n° 5
- Juillet-août 82 n° 8.

CADRES C.F.D.T., Paris

- Sept. Oct. 79 n° 290, L'informatique.
- Fév. avril 81 n° 297, Action syndicale et technologie
- Janv. mars 82 n° 302, Une fausse révolution : la bureautique

LE DROIT DE L'EMPLOYE (CNE - CSC)

- Janvier 84 n° 1, pp. 13-14.

## ETUDES ET DOCUMENTATION (Services d'étude de la CNE)

- Février 81 n° 56.
- Octobre 83 n° 65.

## FABRIMETAL Sur l'évolution technologique et l'évolution des négociations :

- Janvier 82 pp. 8-8 et 17-19.
- Octobre 82 pp. 56-61.
- Mars 83 pp. 1-2-9-10.
- Mai 83 pp. 29-31.
- Juin 83 pp. 12-13.
- Octobre 83 pp. 10-11.

## INFORMATIQUE ET GESTION

- Novembre 79 n° 110, pp. 53-59.
- Décembre 79 n° 111, pp. 25-29.

LASFARGUE Y., Comment les travailleurs peuvent-ils contrôler les investissements informatiques ?

C.I.G.R.E.F., Les besoins et attentes des utilisateurs dans le domaine de la bureautique.

BAQUIAST J.P. et EMPEREUR J.C., Les utilisateurs dans le développement informatique.

A.D.I.A.F., Informatique et administrateur. Des utilisateurs en quête de pouvoir.

## SYNDICALISTE CSC

- De 1982 à 1984 : n° 292, n° 196, n° 199, n° 210.

## SYNDICALISTE LIBERAL (CGSLB)

- Juin 83.

## SYNDICAT

- du 9 avril 83 sur les élections sociales,
- du 14 mai 83, du 3 décembre 83, du 14 janvier 84.

## TERMINAL 19/84, Paris.

- Mai 81 n° 5, Les syndicats et l'informatique, pp. 1-27.

2. LIVRES - ARTICLES

- ABEL R.L., Règlement formel et informel des conflits : analyse d'une alternative, *Sociologie du Travail*, 1/1981, pp. 32-44.
- ARCQ P., Les relations collectives du travail en Belgique, *C.R.I.S.P.*, C.H. CRISP n° 17, 24 pages.
- BAGLIO A., *Influence sur l'introduction des nouvelles technologies sur les relations industrielles*, 1983, 36 pages, en cours de publication.
- B.I.S., *Impact des nouvelles technologies sur l'emploi et le niveau de travail*, B.I.T., Genève, 1982.
- BLAMPAIN J., LOBET-MARIS C., WARNOTTE G., Le travail en question : les exigences de la crise, *Dossier orange I.S.T.*, Louvain-la-Neuve, juin 1983, 13 p.
- BODSON P., La concertation sociale est-elle encore possible aujourd'hui en Belgique, *L'Entreprise et l'Homme*, 1983, n° 2, pp. 101-106.
- CARTON A., Restructurations du capital et redistribution du travail, *Contradictions*, 1983, n° 35, pp. 65-112.
- C.C.E., *La société européenne face aux nouvelles technologies de l'information, une réponse communautaire*, 1979, 44 p.
- C.C.E., *L'emploi face à la nouvelle technologie de la micro-électronique*, 1980, 14 p.
- C.C.E., *Changement technologique et mutations sociales*, janvier 1984, 17 p.
- C.E.S., Confédération Européenne des Syndicats, *Rapport du colloque sur les nouvelles technologies, les rationalisations et les négociations collectives*, Oslo, décembre 1979, 63 p.
- C.E.S., *European Conference of New Technologies and working conditions*, Paris, mai 1983. 9 p.
- C.E.S.E.P., (Centre Socialiste d'Education Permanente, Brabant Wallon), *Fantômes Informatiques*, Rapport de J. NOEL et G. PETERS, 16 p.
- CORDOVA F., La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise, *Revue Internationale du Travail*, vol. 121, n° 2, mars-avril 1982, pp. 139-156.
- CROUCH C., La politique dans les relations industrielles : gouvernements et revendications syndicales dans les années 1970, *Sociologie du Travail*, 4/79, pp. 397-417.
- FRANCIS A. et WILLMANN P., Microprocessors : impact and response, *Personnel Review*, vol. 9, n° 2, 1980.
- FREYSSINET M., *La division capitaliste du travail*, 1977, Paris, Savelli, 226 p.
- GERADIN P., Pouvoirs et contre-pouvoirs dans l'entreprise, *Revue Nouvelle*, n° 10, octobre 1980, pp. 333-347.

- HOFFSMEYER C., L'informatique dans l'organisation : changement ou stabilité ?, *Sociologie du Travail*, 1/1981, pp. 280-309.
- I.S.E. (Institut Syndical Européen), *L'impact de la microélectronique sur l'emploi en Europe Occidentale dans les années 80*, Bruxelles, 1979, 122 p.
- I.S.E., *Négocier l'introduction des Nouvelles Technologies*, Bruxelles, 1982, 139 p.
- JENKINS, *Trade Unions and Technology : the role of technology agreements*, European Trade Unions Institut, 1982, pp. 199-204.
- LASFARGUE Y., Changements technologiques, emploi et fonctions des cadres, *CFDT aujourd'hui*, n° 53, pp. 18-27.
- MOK A., *Technological innovation and industrial relations in the 1980*. Working Paper, University of Boston Management Centre, 11 p.
- NEUVILLE J., *L'évolution des relations industrielles en Belgique*, EVO, t. 1, 1976.
- NEUVILLE J., *La condition ouvrière au XIXème siècle*, EVO, t. 1 et 2, 1976-1977.
- PASTRE, D. *L'informatisation et l'emploi*, Paris, 1983, Maspero, 127 p.
- ROLLOY G., Maîtriser les enjeux humains et sociaux d'un projet informatique et bureautique : apports et limites des méthodes actuelles, *Connexions*, n° 35, 1981.
- ROISIN J., Réflexions à propos des relations et des négociations collectives, *Annales de Sciences Economiques Appliquées*, vol. 38, n° 2, 1982.
- ROUQUEROL M., *Ordinateur et décentralisation des décisions*, Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1968, pp. 120-123.
- SOBEMAP, *Les utilisateurs jugent l'informatique*, Enquête, Bruxelles, 1980, pp. 1-44.
- SLOOVER J., Participation des travailleurs et réforme de l'entreprise en Belgique, *C.H. du C.R.I.S.P.*, n° 310-311, 1978, 54 p.
- VANDENDRIESSCHE L., Historique de la concentration sociale, *Orientation* 11, novembre 1983, pp. 210-214.
- VALENDUC G., *Agir : contrôler les nouvelles technologies*, F.T.U., (cadre d'une formation), 5 p.
- WESTHOEK K., La télématique : enjeux et acteurs, *Projet*, n° 153, 1981, pp. 287-294.

### 3. DOCUMENTS

#### 1) ACCORDS SECTORIELS ET ENTREPRISE :

- Secteur des Arts Graphiques, Grands Magasins ;
- SGB, ACEC, FN., Belga.

#### 2) AUTRES :

. Surtout :

- Document de travail préparatoire au Congrès du 12 mars 1983, voir Syndicaliste CSC, n° 191.
- Options de base de la FGTB pour le contrôle sur l'introduction des nouvelles technologies, 4 mars 1983.
- Projet de convention du Ministre Maystadt, le 24 novembre 1983.
- Convention collective n° 39 concernant l'information et la concentration sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, Séance du CNT du 13 décembre 1983 et rendue obligatoire par A.R. (Moniteur du 8/2/1984, pp. 1784-1787).

. Aussi :

- Rapport de la 63ème Semaine Sociale Wallonne de 1982 sur "Le changement ouvrier face aux changements technologiques", 207 p.
- Résolutions de la LBC (Congrès des 15-16-17 mai 1981) "Technologie : chance ou menace ?" et projet de convention (décembre 1981).
- Congrès 81 de la C.C.M.B. sur "Briser la crise". Extraits concernant les N.T.
- Actes des journées d'étude de la Commission du Travail des femmes, octobre 1981. Voir Cahier de cette commission, n° 5, décembre 1981.
- Positions syndicales européennes sur les N.T., décembre 1981.
- Ministère du budget et de la politique scientifique, Programme d'actions dans les technologies basées sur la micro-électronique, 30 octobre 1982.
- C.N.P.S., Politique de recherche en micro-électronique et ses conséquences sociales, 1983.
- Accords sur les N.T. en Grande-Bretagne. Checklist établie par le Trade-Union Congress (T.U.C.).

### 4. PRESSE

- Le Monde, Dossier sur L'informatique aujourd'hui, septembre 1982
- Le Soir : 30/3/83, 13/4/83, 7-8/5/83, 30/5/83, 18/11/83.
- La Cité : 29/3/83, du 3 au 8/5/83 (rubrique opinion), 10/5/83.
- La Nouvelle Gazette : 10/5/83.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 39 DU 13 DECEMBRE 1983  
 CONCERNANT L'INFORMATION ET LA CONCERTATION SUR LES  
 CONSEQUENCES SOCIALES DE L'INTRODUCTION DES  
 NOUVELLES TECHNOLOGIES

---

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Considérant qu'il convient d'organiser, sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles existantes, une procédure d'information et de concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies au sein des entreprises comptant au moins 50 travailleurs ;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique,
- les organisations nationales de Classes moyennes, agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des Classes moyennes,
- "De Belgische Boerenbond",
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles,
- l'Alliance agricole belge,
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique,
- la Fédération générale du Travail de Belgique,
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu le 13 décembre 1983 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante :

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1er.

- § 1. La présente convention s'applique aux entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs pendant l'année calendrier qui précède la période où l'information prévue par l'article 2 doit être donnée.
- § 2. Est considérée comme travailleur la personne occupée en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage.
- § 3. Pour calculer la moyenne du nombre de travailleurs occupés pendant une année calendrier dans une entreprise, le nombre total des travailleurs déclarés, à la fin de chaque trimestre de l'année considérée pour cette entreprise à l'Office national de sécurité sociale ou au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs et en ce qui concerne les personnes occupées en vertu d'un contrat d'apprentissage à l'Office national des vacances annuelles, est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite auprès des organismes précités.

Lorsqu'au jour auquel se fait ce calcul, une ou plusieurs déclarations trimestrielles relatives à cette année calendrier manquent à l'Office national de sécurité sociale, au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs ou à l'Office national des vacances annuelles, il y a lieu de prendre en considération pour la période manquante, la moyenne arithmétique du nombre de travailleurs mentionnés sur les déclarations trimestrielles introduites.

- § 4. La présente convention ne porte pas préjudice aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles qui régissent le fonctionnement et la compétence des conseils d'entreprise, des comités de sécurité et d'hygiène et des délégations syndicales, ainsi qu'à celles concernant la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail.

### Commentaire

1. Conformément à l'article 7 de la loi du 5 décembre 1968 sur les commissions paritaires et les conventions collectives de travail, le champ d'application de la présente convention s'étend à toutes les entreprises du secteur privé du pays occupant au moins en moyenne 50 travailleurs.
2. D'autre part, la présente convention ne porte pas préjudice aux dispositions contenues dans la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, dans l'arrêté royal du 27 novembre 1973, portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise, dans les conventions collectives de travail n° 5 et 9 et dans le règlement général pour la protection du travail.

Ceci implique notamment que la présente convention ne porte pas préjudice à la convention collective n° 5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, qui prévoit en son article 14 qu'"en vue de prévenir les litiges ou différends, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles du travail ou de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel", même si en vertu d'une convention sectorielle ou d'entreprise, il existe une délégation syndicale dans une entreprise occupant moins de 50 travailleurs. Cela vaut également pour les articles 19 et 21 de l'arrêté royal du 6 novembre 1969 déterminant les modalités générales de fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires, lesquels permettent la création au sein de celles-ci d'un bureau de conciliation "pour prévenir tout litige entre employeurs et travailleurs".

## CHAPITRE II - PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONCERTATION SUR LES CONSEQUENCES SOCIALES DE L'INTRODUCTION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

### Article 2.

- § 1. Lorsque l'employeur a décidé d'un investissement dans une nouvelle technologie et lorsque celui-ci a des conséquences collectives importantes en

ce qui concerne l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, il est tenu, au plus tard trois mois avant le début de l'implantation de la nouvelle technologie, d'une part de fournir une information écrite sur la nature de la nouvelle technologie, sur les facteurs qui justifient son introduction ainsi que sur la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne et d'autre part, de procéder à une concertation avec les représentants des travailleurs sur les conséquences sociales de l'introduction de la nouvelle technologie.

- § 2. Il y a conséquences collectives importantes au sens du § 1. lorsque 50 % et 10 travailleurs au moins d'une catégorie professionnelle déterminée, sont concernés par l'introduction de la nouvelle technologie au sein de l'entreprise et ce, jusqu'à l'expiration du délai indiqué par l'employeur dans le cadre de son obligation d'information visée à l'article 3 ou à défaut, jusqu'à la mise en oeuvre effective de la nouvelle technologie.

Les 50 % et les 10 travailleurs ne sont pas calculés sur la base de chaque catégorie professionnelle envisagée isolément mais sur l'ensemble des catégories professionnelles dans lesquelles intervient une modification de l'emploi, de l'organisation du travail ou des conditions de travail résultant de l'introduction de la nouvelle technologie, lorsque l'ensemble de ces catégories professionnelles comprend moins de 100 travailleurs.

#### Commentaire

1. Au sens du § 1. du présent article, l'information doit être donnée trois mois avant le début de l'implantation de la nouvelle technologie. Cette implantation implique, soit la manifestation d'un critère visuel, soit l'indication d'une modification des conditions de travail ou de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Le mot "nouvelle" doit s'entendre par rapport à ce qui se faisait antérieurement dans l'entreprise.

2. Dans le § 2 du présent article, par travailleurs concernés, on entend ceux qui appartenant à une catégorie professionnelle déterminée dans une entreprise sont appelés soit à utiliser la nouvelle technologie, les conditions et/ou l'organisation du travail étant modifiées, soit à en subir les conséquences au niveau de l'emploi, par licenciement ou mutation.

La modification des conditions de travail et/ou de l'organisation du travail dans le chef des utilisateurs de la nouvelle technologie, ainsi que les mutations peuvent impliquer, pour les travailleurs concernés, des conséquences tant positives que négatives.

Pour la notion "catégorie professionnelle", il faut se référer à la pratique des commissions paritaires ou des entreprises.

Par mise en oeuvre effective de la nouvelle technologie, on entend le moment où la nouvelle technologie est réellement opérationnelle.

### Article 3

- § 1. L'information écrite visée à l'article 2, § 1. porte sur la nature de la nouvelle technologie, sur les facteurs économiques, financiers ou techniques qui justifient son introduction, sur la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne ainsi que sur les délais de mise en oeuvre de la nouvelle technologie.
- § 2. Lorsque la divulgation d'une information relative aux facteurs économiques, financiers ou techniques visés au § 1. est susceptible de causer un préjudice grave à l'entreprise, l'employeur est dispensé de la fournir par écrit.

### Commentaire

Les conséquences sociales visées dans cet article sont celles qui affectent de façon prévisible et globale l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail ; elles n'impliquent donc pas d'appréciation individuelle.

La dérogation à la procédure écrite visée au § 2 ne constitue pas une dispense quant à l'obligation de fournir l'information, ni de fournir cette information par écrit sur la nature des conséquences sociales entraînées par la nouvelle technologie.

### Article 4

La concertation visée à l'article 2, § 1 porte sur :

- les perspectives de l'emploi du personnel, la structure de l'emploi et les mesures d'ordre social projetées en matière d'emploi ;
- l'organisation du travail et les conditions du travail ;
- la santé et la sécurité des travailleurs ;
- la qualification et les mesures éventuelles en matière de formation et de recyclage des travailleurs.

### Article 5

- § 1. L'information visée à l'article 3 est donnée au conseil d'entreprise ou à défaut à celui-ci à la délégation syndicale.
- § 2. La concertation visée à l'article 4 est réalisée, selon le cas, au sein du conseil d'entreprise, du comité de sécurité et d'hygiène et avec la délégation syndicale conformément aux missions dévolues à chacun de ces organes par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

## Commentaire

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles et plus particulièrement la loi sur l'organisation de l'économie du 20 septembre 1948 et l'arrêté royal du 27 novembre 1973, les membres des organes mentionnés dans cette disposition sont tenus, de façon générale, à une obligation de discrétion au sujet des informations reçues dans l'exercice de leur mission sans que cela entrave cependant la procédure d'information et de concertation prévue au présent chapitre.

L'expression "selon le cas" utilisée dans le présent article implique que les trois organes ne sont pas nécessairement tous concernés ; lorsqu'il s'agit par exemple de questions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs, le comité de sécurité et d'hygiène est compétent.

La concertation de bonne foi entre les parties doit être limitée dans le temps de façon à ne pas entraver la mise en oeuvre de la nouvelle technologie.

## CHAPITRE III - REGLES APPLICABLES EN CAS DE NON RESPECT DE LA PROCEDURE

### Article 6

§ 1. L'employeur qui ne respecte pas la procédure d'information ou la procédure de concertation prévue au chapitre II de la présente convention ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf pour des motifs étrangers à l'introduction de la nouvelle technologie concernée.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur, pendant la période débutant au jour où l'information visée à l'article 2, § 1 aurait dû être donnée et se terminant trois mois après la mise en oeuvre effective de la nouvelle technologie.

En dehors de cette période, il appartient au travailleur de prouver que son licenciement résulte de l'introduction de la nouvelle technologie.

§ 2. Dans les cas visés au § 1, lorsque l'employeur accomplit un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, il paiera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités prévues par les articles 39, § 1, 40, § 1, 65, 81, 86, 101 et 103 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que par les articles 35, 37 et 38 de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés.

## Commentaire

L'absence d'information ou de concertation résultera notamment des procès-verbaux des réunions des organes visés à l'article 5 de la présente convention.

L'employeur qui ne respecte pas la procédure d'information ou la procédure de concertation prévue au chapitre II de la présente convention ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf pour des motifs étrangers à l'introduction de la nouvelle technologie. Toutefois, la charge de la preuve de ces motifs varie selon la période pendant laquelle cet acte est accompli.

Elle incombe à l'employeur pendant la période qui débute au jour où l'information aurait dû être donnée conformément à l'article 2, § 1, c'est-à-dire au plus tard trois mois avant le début de l'implantation de la nouvelle technologie et qui se termine trois mois après la mise en oeuvre effective de la nouvelle technologie.

En dehors de cette période, la charge de la preuve des motifs inhérents à l'introduction de la nouvelle technologie incombe au travailleur.

L'indemnité égale à la rémunération brute de trois mois est une indemnité forfaitaire, qui doit être considérée comme étant de même nature que celle pour licenciement abusif prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Ceci a notamment pour conséquence qu'elle n'est pas considérée comme rémunération pour l'admission au bénéfice des allocations de chômage au sens de l'article 126 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage.

D'autre part, l'indemnité forfaitaire prévue par le présent article ne peut être cumulée avec les indemnités prévues par la loi du 3 juillet 1978 non visées par le dispositif du présent article ainsi que par les autres législations qui prévoient des indemnités spéciales de protection contre le licenciement.

## CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

### Article 7

La présente convention entre en vigueur le 1er février 1984. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Toutefois, lorsque l'implantation de la nouvelle technologie s'effectue entre le 1er février et le 30 avril 1984, les dispositions de la présente convention sont applicables à l'exception de celle qui concerne le délai prévu à l'article 2, § 1 en matière de procédure d'information et de concertation.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

CHAPITRE V - DISPOSITION OBLIGATOIREArticle 8.

Les parties signataires s'engagent à examiner les résultats de l'application de la présente convention 24 mois après sa date d'entrée en vigueur.

Fait à Bruxelles, le treize décembre mil neuf cent quatre-vingt trois.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

P. ARETS.

Pour les organisations des Classes moyennes

M. MORESCO.

Pour "De Belgische Boerenbond", la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles et de l'Alliance agricole belge

A. LUYTEN.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

R. VAN DEPOELE.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

G. GOGNE.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

A. COLLE.

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que les articles 1 à 7 de la présente convention soient rendus obligatoires par le Roi.