

**Les Cahiers du GE WIF**

**Groupe d'Études pour la Wallonie intégrée à la France**

**N° 11 – Mars 2012**

**Syndicats, mutuelles et organisations patronales  
en France et en Belgique**

**Équipe rédactionnelle : Guy Bertrand, Willy Burgeon, Jean-Alexis D'Heur, Paul Durieux, Jules Gheude, Marc Hansen, Jean-Sébastien Jamart, Philippe Lausier, Jean-Luc Lefèvre, Jean Lerusse, Michel Pieret**

## Table des matières

Introduction	3
Un peu d'histoire	3
Le taux de syndicalisation en France et en Belgique	5
Le financement des syndicats en France et en Belgique	6
La concertation sociale : un produit belge à exporter !	8
Le rôle des syndicats en matière de chômage	11
Des terrains d'action différents	12
Les mutuelles en France et en Belgique	12
Les organisations patronales en France et en Belgique	14
Conclusion	16

## Introduction

Comme hier la France, la Belgique est aujourd'hui confrontée à la mobilisation syndicale à propos de la réforme des retraites.

Par ailleurs, « Le Soir » du 15 février 2012 révèle que la Mutualité socialiste Solidaris s'est associée avec la première mutuelle de santé française, la Mutuelle générale de l'Education nationale (MGEN). Les partenaires comptent implanter une mutuelle dans un pays d'Europe centrale ou d'Europe du sud. Leurs affiliés bénéficieront de services transfrontaliers.

L'occasion, pour le Gewif, d'analyser les différences/convergences qui caractérisent les organisations syndicalo-mutuellistes des deux pays.

## Un peu d'histoire

Les syndicats, tant français que belges, sont des associations de fait ayant pour but de défendre les droits et les intérêts sociaux, économiques et professionnels de leurs adhérents.

Avant 1887, la Belgique ne connaît quasi aucune législation sur le travail. Dans un contexte de forte expansion industrielle, le sort des ouvriers est extrêmement précaire. L'absence d'instruction obligatoire ne permet pas de remédier à un analphabétisme généralisé. Face à ces difficultés, quelques mouvements de solidarité voient le jour. Mais le syndicalisme est considéré comme antisocial et la grève est sévèrement réprimée.

En 1885, 59 sociétés ouvrières fondent le Parti ouvrier belge (POB), dont la principale revendication est l'obtention du suffrage universel. À la même époque, plusieurs grèves s'organisent dans le pays. Le mouvement prend une tournure violente, en particulier à Roux, où les émeutes finissent dans un bain de sang. De lourdes condamnations sont prononcées à l'encontre des grévistes. À la suite de ces événements, le gouvernement organise un état des lieux de la condition ouvrière. Les conclusions de la commission d'enquête déboucheront sur un certain nombre de réformes : l'abolition du travail pour les enfants de moins de 12 ans et la limitation du travail dans les mines pour les femmes de moins de 21 ans.

En 1898, le Parti ouvrier belge crée la Commission syndicale, qui deviendra, en 1937, la Confédération générale du Travail de Belgique (CGTB). Celle-ci fusionnera, en 1945, avec plusieurs organisations syndicales nées durant l'occupation. Ainsi sera engendrée la Fédération générale du Travail de Belgique (FGTB).

La Confédération des syndicats chrétiens (CSC) est issue, en 1912, de la fusion de deux associations, l'une datant de 1908 pour la partie flamande du pays, l'autre créée en 1909 dans la partie wallonne.

La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) a été fondée en 1930.

La connotation idéologique et philosophique des syndicats belges trouve ici son origine. Les mutuelles présentent également ce clivage, propre à la société belge : mouvance catholique en Flandre, socialo-libérale en Wallonie.

Ces trois syndicats sont les seuls à être reconnu par l'État belge.

À partir de 1978, des structures régionales ont progressivement été mises en place, tant à la FGTB qu'à la CSC. Elles constituent les interlocuteurs des pouvoirs politiques régionaux et communautaires ainsi que des organisations patronales régionales.

La Constitution belge ne fait pas expressément référence aux organisations syndicales, mais son article 27 reconnaît aux Belges « *le droit de s'associer* » et stipule que « *ce droit ne peut être soumis à aucune mesure préventive* ».

L'évolution sociale à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle n'était pas spécifique à la Belgique. Les mêmes idées, les mêmes besoins se retrouvent aussi en France.

En France, la liberté syndicale a été reconnue par la loi dite Waldeck-Rousseau de 1884. Elle rompt avec la loi Le Chapelier qui, pendant la Révolution française (1791), avait interdit tout groupement professionnel. Le droit d'adhérer à un syndicat et de défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale a été ensuite réaffirmé dans le Préambule de la Constitution de 1946. Le droit de grève en France est un droit à valeur constitutionnelle (alinéa 7 du Préambule de la Constitution de la Quatrième République) depuis la décision *Liberté d'association* rendue le 16 juillet 1971 par le Conseil constitutionnel (reconnaissance de la valeur constitutionnelle du Préambule de la Constitution de 1958).

Très fragmenté, le paysage syndical français est le fruit des luttes syndicales du XX<sup>e</sup> siècle. L'État a reconnu comme représentatives cinq confédérations syndicales auxquelles il accorde le droit de négocier et de conclure des accords dans tous les secteurs (arrêté du 31 mars 1966). Il s'agit de la Confédération générale du Travail (CGT), créée en 1895, de la Confédération française des Travailleurs chrétiens (CFTC), créée en 1919, de Force ouvrière (FO), née d'une scission avec la CGT en 1948, de la Confédération française démocratique du Travail (CFDT), créée en 1964, et de la Confédération générale des Cadres (CGC), créée en 1944.

## Le taux de syndicalisation en France et en Belgique

Le taux de syndicalisation en France est l'un des plus bas du monde occidental. Il oscille entre 7 et 8 % de la population active. C'est presque 2 fois moins qu'il y a 25 ans. Bien que les syndicats soient de plus en plus implantés dans les entreprises, les salariés ne sont pas davantage syndiqués, et ce malgré l'opinion souvent positive qu'ils portent sur les organisations syndicales.

En Belgique, le taux de syndicalisation était de 52 % en 2009, selon les statistiques établies par l'OCDE. Ce taux correspond au rapport du nombre de salariés qui sont membres d'un syndicat sur le nombre total de salariés (statistiques de la population active de l'OCDE). Il est calculé en utilisant les données d'enquête où celles-ci sont disponibles, et les données administratives sinon.

Data extracted on 18 Feb 2012 09:05 UTC (GMT) from OECD.Stat

Temps	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Pays												
Australie	24.9	24.5	24.2	22.9	22.7	21.9	21.9	19.8	18.2	18.2	19.0	18.0
Autriche	37.4	36.6	35.7	35.2	34.4	34.1	33.3	31.0	29.9	29.1	28.6	28.1
Belgique	50.9	49.5	49.6	50.9	51.9	53.1	52.9	54.1	52.9	51.9	52.0	..
Canada	28.1	28.3	28.5	28.4	28.6	27.9	27.8	27.6	27.4	27.2	27.3	27.5
Chili	13.4	13.5	13.3	13.6	14.4	14.3	13.2	13.3	13.6	13.6	14.3	..
République tchèque	30.0	27.2	23.6	22.2	22.3	21.0	19.7	18.7	17.9	17.4	17.3	..
Danemark	74.9	74.2	77.9	73.2	72.4	71.7	71.7	69.4	69.1	67.6	68.8	..
Estonie	..	14.9	13.6	12.3	10.6	10.0	9.1	7.9	7.3	7.0	7.7	8.0
Finlande	76.3	75.0	74.5	73.5	72.9	73.3	72.4	71.7	70.3	67.5	69.2	70.0
France	8.1	8.0	8.0	8.1	8.0	7.8	7.7	7.7	7.6	7.6	..	..
Allemagne	25.3	24.6	23.7	23.5	23.0	22.2	21.7	20.7	19.9	19.1	18.8	18.6
Grèce	26.8	26.5	25.8	25.5	25.3	24.5	24.6	24.7	24.5	24.0	..	..
Hongrie	24.5	21.7	20.0	17.4	17.9	16.9	17.5	17.0	16.9	16.8	..	..
Islande	87.4	89.4	88.1	92.5	..	..	..	..	..	79.4	..	..
Irlande	38.7	38.0	37.8	36.1	37.4	35.5	34.0	33.1	32.2	32.2	33.7	..
Italie	35.4	34.8	34.2	33.8	33.7	34.1	33.6	33.2	33.5	33.4	34.7	35.1
Japon	22.2	21.5	20.9	20.3	19.7	19.3	18.8	18.3	18.3	18.2	18.5	18.4
Corée	11.7	11.4	11.5	10.8	10.8	10.3	9.9	10.0	10.6	10.3	10.0	..
Luxembourg	43.3	42.5	41.8	42.1	42.8	42.3	41.4	40.1	38.7	37.3	..	..
Mexique	15.8	15.6	15.9	15.9	16.9	17.5	16.9	16.3	16.8	15.7	15.3	14.4
Pays Bas	24.6	22.9	21.9	21.7	21.2	21.3	21.0	20.4	19.3	18.9	19.4	..
Nouvelle-Zélande	21.7	22.4	22.3	22.2	21.1	20.8	20.9	21.2	21.3	20.6	21.4	20.8
Norvège	54.8	54.4	53.9	54.5	55.1	55.0	54.9	54.9	53.7	53.3	54.4	..
Pologne	26.0	24.2	22.5	24.1	23.7	19.7	19.0	16.8	15.2	15.6	15.1	15.0
Portugal	22.5	21.6	22.4	20.7	21.2	21.4	21.2	20.8	20.8	20.5	20.1	19.3
République slovaque	34.2	32.3	30.5	27.4	26.1	23.6	22.8	20.6	18.8	17.2	..	..
Slovenie	..	..	..	..	37.5	..	..	..	..	28.1	25.6	..
Espagne	16.0	16.7	15.9	16.0	15.8	15.5	15.2	15.0	14.9	15.0	15.9	..
Suède	80.6	79.1	78.0	78.0	78.0	78.1	76.5	75.1	70.8	68.3	68.4	68.4
Suisse	20.9	20.6	20.3	20.3	19.9	19.5	19.3	18.9	18.6	18.2	17.8	..
Turquie	10.6	9.9	10.0	9.5	8.9	8.6	8.2	7.5	6.6	5.8	5.9	..
Royaume-Uni	30.1	30.2	29.6	29.3	29.6	29.4	28.4	28.1	27.9	27.1	27.2	26.5
États-Unis	13.4	12.9	12.9	12.8	12.4	12.0	12.0	11.5	11.6	11.9	11.8	11.4
Pays OCDE	21.0	20.4	20.1	19.8	19.6	19.1	18.8	18.2	18.0	17.9	18.4	18.1

Le grand écart dans le taux de syndicalisation a plusieurs raisons. L'une d'elles est, comme on le rappelle plus loin, le rôle que les syndicats belges jouent dans l'indemnisation du chômage.

### **Le financement des syndicats en France et en Belgique**

À ce jour, les syndicats français ne sont soumis à aucune obligation de publication de comptes.

Malgré l'absence de comptes publiés officiellement, plusieurs enquêtes ou rapports permettent néanmoins d'appréhender le financement actuel des syndicats français.

Les cotisations des adhérents représentent une part très faible du financement des syndicats. Le rapport 2004 de l'Igas (Inspection générale des Affaires sociales) nous livre le tableau suivant, où l'on constate que les organisations françaises perçoivent, du fait de leur faible taux d'adhérents, deux fois moins de cotisations que les centrales syndicales belges.

<b>Taux de syndicalisation et montant des cotisations</b>		
<b>Pays</b>	<b>Taux de syndicalisation</b>	<b>montant des cotisations</b>
<u>Allemagne</u>	29 %	1.300 M€
<u>Belgique</u>	65 %	400 M€
<u>France</u>	8 %	190 M€
<u>Grande-Bretagne</u>	29 %	1.000 M€
<u>Italie</u>	25/50 %	1.100 M€
<u>Suède</u>	83 %	900 M€

Selon le rapport Hadas-Lebel « Pour un dialogue social efficace et légitime. Représentativité et financement des organes professionnels et syndicats », remis au Premier ministre en mai 2006, voici comment se présentent les cotisations perçues par les syndicats en 2003 :

<b>Cotisations reçues en 2003 par syndicat selon le rapport Hadas-Lebel</b>		
<b>Syndicat</b>	<b>Cotisations</b>	<b>Part dans le budget de la confédération</b>
CGT	75 M€	34 %
FO	35 M€	57 %
CFDT	69 M€	50 %
CFTC	12 M€	20 %
CGC	n.d.	40 %

L'enquête « La vérité sur l'argent des syndicats », publiée par le « Nouvel Observateur » le 15 juin 2000, estime à « au moins 600 M de francs » les subventions publiques. Ces subventions passent par la formation syndicale qui, en 2000, représentait 213 millions de francs, soit 32,47 millions d'euros.<sup>1</sup> Une réduction fiscale est par ailleurs accordée aux adhérents des syndicats depuis 1989. Cette réduction a été augmentée de 40 % en 2000. Le financement public peut également passer par les collectivités locales à travers la mise à disposition gracieuse de locaux ou par des subventions directes.

Les entreprises comptent également parmi les premiers pourvoyeurs de ressources des syndicats, officiellement ou sous le manteau. Axa a ainsi instauré en 1990 un « *bon de financement syndical* » que chaque salarié peut donner au syndicat de son choix.<sup>2</sup> Le groupe Casino, La Poste ou France Télécom distribuent également des subventions directes.

À ces montants s'ajoutent les sommes versées au titre de la gestion des organismes paritaires (Sécurité sociale, Unédic) ainsi qu'une part prise sur les fonds récoltés pour la formation professionnelle (40 millions d'euros par an, répartis également entre patronat et syndicats).<sup>3</sup>

Il est aussi question de financements occultes.

Le rapport d'une commission d'enquête parlementaire sur le financement des organisations patronales et syndicales en France a été rejeté le 30 novembre 2011 par les députés, ce qui rendait sa publication illégale. Son rapporteur, le député Nicolas Perruchot, a alors déclaré qu'il était impossible, en France, de parler du travail des syndicats.

Trois syndicats, le patronat, le Parti socialiste et l'UMP se sont cependant montrés favorables à la publication de ce rapport, qui a déjà fait couler beaucoup d'encre et qui soulignerait notamment que seulement 3 à 4 % du financement des syndicats proviendraient des cotisations d'adhérents. L'essentiel des moyens viendrait des heures de délégation, notamment dans la fonction publique, qui s'élèveraient à trois milliards d'euros.

Des allégations auxquelles les syndicats ne peuvent officiellement pas répondre, mais qui créent une suspicion, dénoncée par la CGT, la CFDT et la CGC. C'est pourquoi ces syndicats demandent la publication du rapport. La CGT et la CFDT affirment d'ailleurs que 70 % de leurs ressources proviennent de fonds propres, majoritairement des cotisations des adhérents.

---

<sup>1</sup> « Le Monde », 20 novembre 2001.

<sup>2</sup> « Le Monde », 26 septembre 2000.

<sup>3</sup> « Le financement des syndicats en question », dans « La Croix » du 8 octobre 2007.

En Belgique, les syndicats sont des organisations de fait sans statut juridique. Ils sont financés par les cotisations de leurs membres. Ces cotisations sont souvent fixées au niveau sectoriel et représentent, en moyenne, 1 % du salaire minimum.

Comme en France, les délégués des syndicats disposent d'heures de délégation et de représentation payées par l'employeur.

Cette disponibilité relève soit d'accords sectoriels souvent consacrés par l'usage, soit du rapport de forces entre l'employeur et le syndicat de l'entreprise.

En Belgique, les syndicats perçoivent aussi une rémunération très importante pour le paiement des allocations de chômage à leurs affiliés, alors que, depuis l'ère électronique, les frais inhérents à ce paiement sont quasi inexistantes.

Les chiffres ci-dessous sont repris d'un tableau de la monographie n° 1 d'Itinera Institute (Marc De Vos, professeur à la VUB et à l'Université de Gand, et Joep Konings, professeur à la KUL). Ces résultats sont issus du rapport annuel 2006 de l'Onem.

#### Rémunération syndicale pour paiement des allocations de chômage

Syndicats	Montants perçus en 2006 en Mio €	Pourcentage des allocations de chômage payées
CSC	68	2,10 %
FGTB	61	2,01 %
CGSLB	12	2,68 %
Total	168	2,19 % (moyenne)

Sans doute les syndicats profitent-ils aussi du laps de temps qui s'écoule entre le moment où l'État leur verse de quoi payer les allocations de chômage et le moment où ils paient celles-ci.

### **La concertation sociale : un produit belge à exporter !**

Tel est le titre d'un article de Bénédicte Vaes, publié dans le journal « Le Soir » du 9 novembre 1989 et que nous reproduisons ci-après :

*« Le chocolat n'est plus belge, le sucre non plus, mais il reste un produit typiquement de chez nous, parfaitement exportable de surcroît: le modèle belge de concertation sociale. Pour ne citer qu'un exemple, le pourrissement du conflit Peugeot, en France, serait inimaginable chez nous: commission paritaire et conciliateur social s'en seraient saisis promptement, pour négocier une solution équilibrée. Citée en exemple à l'étranger, de la CEE aux pays de l'Est, la concertation «à la belge» a fait ses preuves. Elle fêtait hier de multiples anniversaires: la première convention collective a été conclue il y a 200 ans dans l'industrie textile verviétoise, les premières commissions paritaires (mines, acier, métal) furent créées il y a septante ans, après de violents conflits, enfin le service des relations collectives de travail fête ses vingt printemps. Un triple anniversaire célébré en chœur par patrons et syndicats, ainsi que par les praticiens du droit social.*

*Basée sur les conventions collectives, la concertation sociale belge est une architecture très étudiée, à trois étages: l'entreprise, le secteur, enfin, chapeautant le tout, les accords interprofessionnels permettant que nul ne soit exclu du progrès social. Clé de voûte du système: les cent commissions paritaires du pays – record mondial – réunissant interlocuteurs patronaux et syndicaux de chaque branche d'activité, pour négocier un champ social très étendu : durée du travail, salaires, conditions de travail, emploi, prépension, formation et embauche, etc.*

*Au-delà de sa construction juridique, ce réseau ne tourne aussi rond que grâce à la volonté de négocier des interlocuteurs sociaux, soulignent le ministre Van den Brande et d'éminents magistrats, comme M. Jacques Petit.*

*«Médecins» du monde du travail, les conciliateurs sociaux jouent un rôle spectaculaire dans les grands conflits, dont ils explorent les thérapies. Mais on connaît mal leur rôle quotidien de prévention, lorsqu'ils président les commissions paritaires, guidant la négociation pour que les interlocuteurs sociaux règlent entre eux leurs problèmes à mesure de leur apparition. Après la léthargie des années 75-85, la mise en veilleuse de la négociation sociale due à la crise, entraînant la perte d'influence des syndicats et l'interventionnisme de l'État, le système a retrouvé sa vitalité: le nombre d'accords augmente, leur contenu s'enrichit, s'étendant du quantitatif au qualitatif. Efficace, le système reste loin d'être parfait.*

*Comme le souligne Maurice Defort, il doit affronter de nouveaux défis : le travail atypique et flexible, la protection de l'environnement, la dimension européenne. Directeur général adjoint du BIT, Heribert Maier insiste sur la difficulté, pour les syndicats, de trouver un compromis entre le principe de solidarité, qu'il ne peut évidemment être question d'abandonner, et l'obligation de tenir compte de l'hétérogénéité croissante des intérêts des nouvelles catégories de travailleurs: femmes, jeunes, cadres, travailleurs précaires, techniciens hautement qualifiés. Mais il relève aussi que, malgré leurs difficultés à recruter dans ces nouvelles couches, les syndicats restent les défenseurs des intérêts collectifs des travailleurs: «C'est une fonction indispensable en démocratie, et on ne voit pas qui d'autre pourrait raisonnablement l'assumer. (...)»*

En 2006, Adhémar Saunier, étudiant de l'Institut d'Études Politiques de Toulouse, a consacré son mémoire de recherche à « La Concertation sociale en Belgique ».<sup>4</sup> Il souligne que « la tradition française reste marquée par une prégnance du principe de gouvernement, incarné par de grandes figures historiques, et caractérisé dans le domaine social par un interventionnisme étatique. »

*« Tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, et particulièrement après 1945, l'État s'emploie à encadrer, voire à intervenir dans les négociations entre « partenaires sociaux », au point d'apparaître peut-être trop souvent comme l'acteur central de la régulation*

---

<sup>4</sup> Ce mémoire peut être consulté sur le site [www.sciencepo-toulouse.fr](http://www.sciencepo-toulouse.fr).

*sociale, que les politiques soient de droite ou de gauche (la loi sur la réduction du temps de travail à 35 heures en témoigne).*

*De plus, les critères de représentativité des syndicats, souvent considérés comme obsolètes, perpétuant les cinq syndicats traditionnels (C.G.T, FO, C.F.T.C. C.F.D.T et C.G.E.-C.G.C. plus récemment), conforte l'idée d'un blocage institutionnel de la négociation collective, empêtrant les syndicats reconnus dans un jeu de dépendance à l'égard de l'État et de concurrence féroce entre eux, en raison de leur manque cruel de représentativité (taux de syndicalisation de 9 à 10 % tout au plus, le plus faible d'Europe), tout en entretenant l'illusion de leur puissance par des coups d'éclats sociaux parfois très mobilisateurs, à la faveur d'un contexte favorable. (...)*

*Il en résulte une exception française (celle-ci moins glorieuse) : le droit au travail est en France avantageux, mais minoritairement conventionnel et essentiellement législatif, les syndicats jouant plus un rôle de blocage, alors que le système légal est organisé pour favoriser la concertation. »*

Et Adhémar Saunier de constater :

*« L'étude de la Belgique, proche géographiquement et historiquement, comporte l'intérêt de répondre comme la France aux caractéristiques globales du modèle continental (réglementation sociale forte et syndicalisme diversifié idéologiquement), de disposer d'une architecture institutionnelle et d'une base légale assez similaire (même si la tradition française est plus tripartite et législative que la concertation belge, davantage bipartite et conventionnelle), mais apparemment de mieux réunir que son voisin les conditions de l'efficacité de son système juridique.*

*Le système belge, à la différence de la France, réunit en effet un certain consensus quant à son fonctionnement, ses partenaires, plus puissants et plus représentatifs que dans l'hexagone, partageant une même volonté d'organiser eux-mêmes les relations du travail dans la sphère économique. (...) »*

Adhémar Saunier relève encore que les syndicats belges « ont aussi renforcé leur audience en dépassant le syndicalisme de combat pour un syndicalisme de service très développé et performant ».

*Les « caisses de résistance » (8 à 9 % de la somme des cotisations), gérées au niveau des centrales professionnelles, permettent toujours aux syndicats d'utiliser l'arme suprême, la grève, en rémunérant les jours d'arrêt de travail aux salariés : la C.S.C. et la F.G.T.B disposant chacune de plusieurs centaines de millions d'euros. (...) Ces réserves montrent la « crédibilité » des syndicats lors des négociations, leur puissante marge de manœuvre, et leurs moyens de fidéliser leurs adhérents malgré les conflits.*

*Notons au passage que les syndicats ne cachent pas leurs moyens : la C.S.C. dispose, par exemple, d'un holding financier puissant, qui est (NDLR : ce n'est plus la cas aujourd'hui) le plus gros actionnaire de la banque DEXIA, possède à 100 % une assurance populaire, et finance une grosse partie de la Confédération Mondiale du*

*Travail (C.M.T.) à laquelle elle est affiliée. Pour l'anecdote, nous pouvons noter que le F.G.T.B. avait dans le temps racheté une banque de gestion de fortune (Banque Nagelmackers)... »*

### **Le rôle des syndicats en matière de chômage**

En Belgique, il existe, au sein de chaque syndicat, une caisse de chômage agréée et autorisée à payer les allocations de chômage dont le niveau est fixé par la loi. Ces caisses reçoivent de la part de l'assurance chômage une indemnité par paiement effectué.

L'affiliation à un syndicat est un passage quasi obligé pour être indemnisé des allocations de chômage en facilitant les formalités administratives.

Situation à l'opposé de celle de la France où l'Assurance chômage est gérée par l'Unédic, organisation paritaire des syndicats de salariés et du patronat, sous le contrôle étroit de l'État. Tous les 3 ans, les partenaires se réunissent pour négocier une nouvelle convention dont l'enjeu principal est de fixer le montant des cotisations sociales dévolues à l'Assurance chômage et les conditions d'indemnisation des chômeurs. Il revient ensuite à l'État d'entériner la convention et de lui donner force de loi (ou à l'occasion, comme en 2000, de demander certaines modifications).

Les différences avec le système belge sont sensibles. On retrouve les mêmes différences avec les mutuelles.

En France, chaque syndicat, dans son action propre, n'a strictement aucun pouvoir, même apparent. Aucun lien ne peut être établi entre le bénéfice d'une couverture chômage et la carte syndicale.

En Belgique, l'indemnisation du chômage rend les syndicats plus puissants et en apparence plus représentatifs, jouant un rôle protecteur.

Dans son livre « Le chômage, une fatalité ? Pourquoi et comment l'éradiquer » (L'Harmattan, Paris, 2008), Jules Gazon, professeur d'économie à l'ULg, note, à propos de l'assurance-chômage : « *Paradoxalement, l'assurance-chômage suppose implicitement que le droit au travail n'est pas reconnu ou pour le moins que l'État est incapable d'assurer un travail à tous. Pourtant ce droit au travail a été affirmé en France dès 1848 dans le préambule de la Constitution de la IIe République et repris dans le préambule de la Constitution de 1946 en son article 5 : « Chacun a le droit de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». D'autres pays ont inscrit ce droit au travail dans leur Constitution d'une manière moins affirmative qu'en France, l'idée étant, comme en Belgique, de conférer « le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible ». Suite au débat qu'il y eut en France sur l'interprétation du droit au travail, en 1983, le Conseil constitutionnel français a énoncé et suivi l'idée généralement admise en Europe que le droit au travail faisait seulement peser une obligation de moyens sur le législateur et le gouvernant afin de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre. »*

## Des terrains d'action différents

À l'inverse de la France, la Belgique ne connaît pas la semaine des 35 heures et elle applique l'indexation automatique des salaires ainsi que la non-limitation dans le temps de l'octroi des indemnités de chômage, mais à un niveau d'indemnisation plus faible.

Il faudra également attendre que soit votée en Belgique la réforme des retraites pour voir en quoi elle converge ou non avec celle appliquée en France.

Les différences restent sensibles : 65 ans en Belgique et 45 ans de cotisation contre, respectivement, 62 et 41 ans en France, avec des exceptions notables des deux côtés.

Des questions qui ne manqueront pas de mobiliser syndicats, de part en d'autre, en cas d'intégration de la Wallonie à la France.

## Les mutuelles en France et en Belgique

Le mot « mutuelle » n'a pas la même signification dans les deux pays.

De la même manière que les syndicats indemnisent du chômage, ce sont les mutuelles belges qui indemnisent de l'assurance-maladie, en répartissant entre les ayants droit les remboursements provenant du SPF Santé (INAMI).

En France, ce rôle est joué par la Caisse nationale d'Assurance-maladie (CNAM), qui se ramifie en Agences régionales de Santé (ARS) et, au niveau départemental, en Caisses primaires d'Assurance-maladie (CPAM). La CNAM ne délègue donc pas ses missions à des intermédiaires tiers, comme l'INAMI le fait avec les mutuelles.

Six mutuelles sont reconnues en Belgique et contrôlée par l'Office de contrôle des mutualités. Les alter ego idéologiques des syndicats (Mutualités chrétiennes et Solidaris) couvrent 70 % de la population, deux autres (libre et neutre) approchent les 30 %. Les deux autres sont deux petites mutuelles, dont la libérale.

Organisées en asbl, pratiquement toutes les mutuelles seraient en situation financière difficile.

En France, le terme « mutuelle » s'applique à tout organisme constitué d'une société de membres à but non lucratif organisant une forme de solidarité entre ses membres. Elle est financée par la contribution (sous forme de cotisations) de ses membres.

Plus précisément, l'article 111-1 du code de la mutualité dispose que les mutuelles sont « *des personnes morales de droit privé à but non lucratif. Elles acquièrent la qualité de mutuelle et sont soumises aux dispositions du présent code à dater de leur immatriculation au Registre national des mutuelles. Elles mènent notamment au moyen de cotisations versées par leurs membres, et dans l'intérêt de ces derniers et de leurs ayants droit, une action de prévoyance, de solidarité et d'entraide, dans les conditions prévues par leurs statuts afin de contribuer au développement culturel, moral, intellectuel et physique de leurs membres et à l'amélioration de leurs conditions de vie.* » Il apparaît ainsi que le but d'une mutuelle n'est pas de générer des profits comme une société anonyme par exemple, mais bel et bien d'assurer une solidarité entre ses membres dans l'intérêt de leur développement.

Placée sous le contrôle de l’Autorité de contrôle prudentiel, une mutuelle agit en effet en parallèle et en complément du rôle joué par la Sécurité Sociale. Tandis que cette dernière est obligatoire, la mutuelle est un choix libre offert aux citoyens. De plus, le montant de la cotisation à une mutuelle ne dépend pas des revenus comme pour la Sécurité Sociale mais le plus souvent de l’âge de l’adhérent.

Il convient ici de souligner qu’une mutuelle n’est pas une société d’assurance : son fonctionnement est égalitaire et le but est non lucratif.

En réalité, une mutuelle répond à deux besoins fondamentaux : apporter un complément de sécurité en parallèle au régime obligatoire de Sécurité Sociale et offrir un fonctionnement démocratique et solidaire différent du mode d’assurance privée dit « traditionnel ».

En effet, la Sécurité Sociale, dans un contexte de crise financière et budgétaire, voit son contour redéfini, et ce de manière de plus en plus restrictive. Dans le domaine de la santé, où les mutuelles sont évidemment les plus représentées, cela est le plus visible : déremboursements de médicaments de plus en plus nombreux, dépassements d’honoraires, frais annexes, etc. Il apparaît donc, en 2012, comme crucial d’être couvert et d’avoir une bonne mutuelle pour éviter toute mauvaise surprise. Les assurances, quant à elles, présentent le désavantage fréquent d’un fonctionnement très opaque et d’une distance avec leurs clients. Les mutuelles, en revanche, se doivent, de par leur statut même, d’assurer et de développer une politique de solidarité.

En France, les mutuelles santé, outre qu’elles n’ont pas de liens avec les syndicats, ne jouent qu’un rôle subalterne : on parle de « complémentaires » santé, non obligatoires, qui viennent compléter l’assurance-maladie de droit. Les prises en charge de celles-ci relèvent de Caisses locales semi-publiques, placées sous la direction de caisses nationales étatiques (régime des salariés, des indépendants, régime agricole), à gestion paritaire tout apparente, car l’État décide de tout. Il nomme les directeurs des caisses, fixe les budgets, les cotisations, les prestations, la convention collective des caisses (de santé, de retraite, familiales). Cela concerne 180.000 agents. Il n’y a pas de délégation de la gestion du socle de la couverture maladie aux mutuelles. On se trouve ici dans un monde tout à fait différent du monde mutuelliste belge, lequel gère largement la couverture maladie, en liaison avec les syndicats de même bord, voire avec les partis politiques.

Et l’on trouvera d’autres différences essentielles dans le champ du droit du travail.

C’est bien ces différences fondamentales qui expliquent des taux de syndicalisation aussi éloignés entre la France et la Belgique.

## **À propos de la MGEN**

La MGEN, première mutuelle santé française, protège depuis 1947, les personnels de l’Education nationale, de la Recherche, de la Culture, de la Jeunesse et des Sports et de l’Environnement, et leur famille. Elle possède une grande connaissance de ces secteurs d’activité et propose donc des prestations et services adaptés aux besoins spécifiques de ses adhérents.

Depuis 2008, elle a élargi son champ de recrutement afin de pouvoir répondre statutairement aux évolutions des fonctions publiques (Décentralisations, Transferts, RGPP, ...), tout en affirmant son orientation de mutuelle à vocation professionnelle.

Régie par le principe de la solidarité, la MGEN s'engage à ce que chacun contribue selon ses moyens et reçoive selon ses besoins pour une protection complète, sans option ni discrimination.

Outre la protection santé, les mutualistes MGEN bénéficient d'un volet de prévoyance, de conseils et d'une écoute personnalisée ainsi que d'aides financières particulières en cas de difficultés. Et ceci tout au long de la vie, sans risque de résiliation même si l'état de santé s'aggrave.

Peuvent bénéficier des prestations et services de la MGEN, les personnes qui exercent :

- dans l'Education nationale et/ou les services ministériels qui en dépendent ou en sont issus ;
- dans un établissement public ou privé fonctionnant en majorité avec des fonds publics et ayant une vocation de recherche, pédagogique et/ou culturelle.

MGEN Filia est une complémentaire santé ouverte à tous.

### **Les organisations patronales**

En France, les organisations patronales sont des syndicats d'entrepreneurs qui défendent les intérêts de leurs membres au sein de la société française. Tout comme en Belgique, elles font partie des partenaires sociaux.

Elles interviennent dans les domaines de droit du travail, expriment leur avis sur des choix de société et de politique économique, et participent aux négociations salariales.

Dans une thèse de 2002 intitulée « Patronat et organisations patronales en France depuis 1945 » et rédigée sous la direction de Gilles Richard, professeur à l'Institut d'Etudes Politiques de Rennes, Annelise Béguéc relève qu' « *une tradition de culture du secret règne chez les patrons : ceci explique, dans une certaine mesure, la rareté des enquêtes et travaux universitaires sur le patronat français. (...) Dans l'ensemble, les sociologues font état d'une réelle difficulté à mener une enquête sur la population patronale, celle-ci se montrant assez peu coopérative, par désintérêt réel ou par méfiance.* »

Mme Béguéc tient à souligner que les origines du patronat français reposent sur « *deux traditions antagonistes, desquelles sont issues les clivages actuels au sein du monde patronal.* » La première se caractérise par « *la passion de l'argent et le goût de l'aventure* », alors que la seconde repose sur des « *valeurs de prudence, de pondération et d'économie.* » Et de conclure : « *La présence de ces composantes dans*

*l'imaginaire collectif patronal est à l'origine de l'opposition entre entrepreneurs schumpeteriens (chez qui la première influence domine), et les patrons rentiers (tenants des valeurs bourgeoises). »*

Plusieurs organismes de représentation du patronat existent aujourd'hui. Le plus connu et le plus médiatique est l'ex-Conseil du Patronat Français (CNPFF, créé en 1945), devenu en 1998 Mouvement des Entreprises de France (MEDEF). Mais on ne peut ignorer d'autres mouvements, dont les thèses diffèrent souvent de celles du MEDEF. Ainsi, la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME) veut faire entendre la voix du patronat patrimonial des PME. Et des courants novateurs s'expriment à travers d'autres organisations comme le Centre des Jeunes Dirigeants (CJD). « *Une telle division au sein de la représentation patronale, note Mme Béguec, témoigne de la difficulté à faire cohabiter les deux types de patrons, ou plus exactement deux cultures patronales.* »

En Belgique, la première association patronale se crée en 1895. Elle deviendra en 1913 le « Comité central industriel », qui sera à l'origine des commissions paritaires et de la première Conférence nationale du Travail en 1936. Ce comité passe la main à la FIB après la Seconde Guerre mondiale. Les membres de la FIB sont issus des diverses fédérations sectorielles patronales (constructions métalliques, industries chimiques, sidérurgie, alimentation,...). Jusqu'en 1973, le secteur commercial est indépendant avec l'Association des Entreprises non industrielles de Belgique. C'est alors qu'est créée la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB), commune à toutes les entreprises.

Au plan régional, il convient de mentionner trois organisations interprofessionnelles : le Vlaams Economisch Verbond – VEV (1926), l'Union wallonne des Entreprises – UWE (1968) et l'Union des Entreprises de Bruxelles – UEB (1971). Les petites entreprises commerciales, artisanales et industrielles sont représentées par des associations professionnelles des classes moyennes, comme la Fédération nationale des Unions des Classes moyennes et le National Christelijk Middenstandverbond. Quant aux milieux agricoles, ils ont des contacts avec le FEB, grâce au Boerenbond, l'Alliance agricole, les UPA, ...

En 2004, on assiste en Flandre à la naissance du Voka, lorsque le VEV et les huit chambres de commerce régionales décident de collaborer plus étroitement dans le cadre d'une alliance.

En Wallonie, l'Union wallonne des Entreprises (UWE) regroupe les entreprises situées en Région wallonne. Les organisations professionnelles, au nombre de 35, restent, quant à elles, affiliées à la FEB, organisation toujours belge.

C'est le cas d'Agoria qui défend les intérêts des entreprises de l'industrie technologique. Comme d'autres fédérations, Agoria s'est organisée régionalement depuis 2000 avec trois directions régionales, la Wallonie ne représentant plus que 15 % des membres.

## Conclusion

On ne voit pas comment les responsables syndicaux belges pourraient abandonner la Belgique pour la France si le prix à payer devait être la perte du pouvoir syndical propre au cadre social belge. Les syndicats français, peut-être le patronat, pourraient penser que prendre le meilleur des deux systèmes est réalisable. Restera à se mettre d'accord sur ce qui est le meilleur de chaque régime.

Ce constat vaut également pour les mutuelles. En Belgique, les mutuelles sont très puissantes avec leur connotation nettement politique et idéologique. Elles sont fortement appuyées par leurs partis et syndicats correspondants.

Une assimilation pure et simple de la Wallonie par la France ne manquerait pas de poser problème à ce niveau. Les mutuelles pourraient, en effet, refuser de renoncer à leurs prérogatives. Les partis qui les épaulent rechigneraient également à perdre de telles vitrines électorales.

Voilà pourquoi un régime d'autonomie dans le champ social, qui permettrait de conserver le système belge, serait tout aussi important que dans le champ politico-institutionnel.

Par ailleurs, il convient de rappeler la qualité du modèle de concertation sociale belge, dont la France aurait intérêt à s'inspirer.