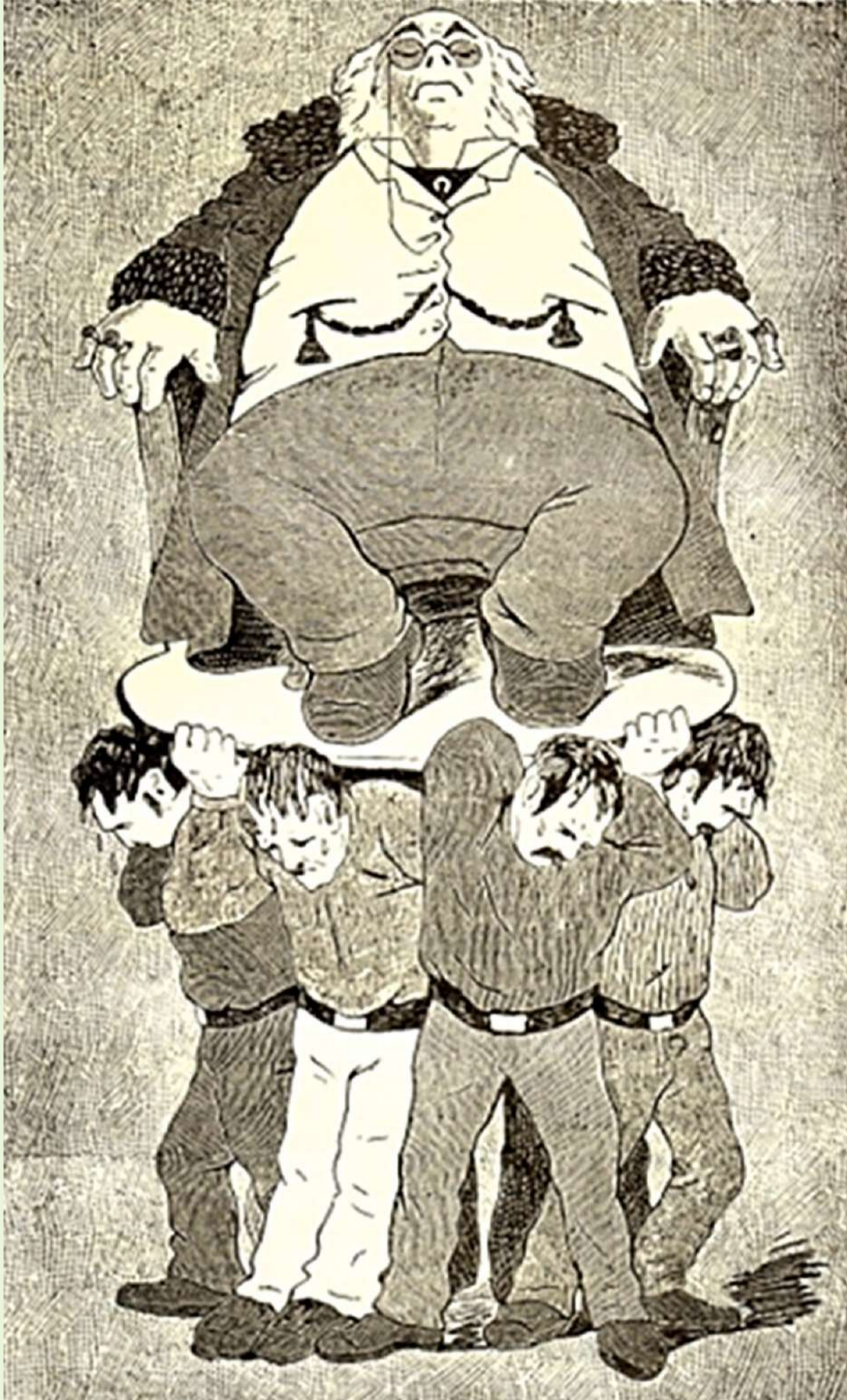




### L'âge d'or des industriels

**L**e milieu du 19<sup>e</sup> siècle est une période où la liberté économique est érigée en principe absolu. L'État belge opte pour une politique non-interventionniste, un laissez-faire économique. Il n'existe aucune réglementation, les enfants travaillent dès 6 ans et les journées durent entre 10 et 14 heures. Les ateliers sont insalubres et les salaires sont bas, parfois payés en nature (truck system).

(Institut Emile Vandervelde)



### Premières formes de résistance ouvrière

**A**u Moyen-âge, il existe des corporations pour empêcher toute forme de concurrence et assurer l'entraide entre les travailleurs. À partir de la fin du 18<sup>e</sup> siècle, des lois interdisent les coalitions

ouvrières et/ou répriment leurs actions (loi le Chapelier, article 415 puis 310 du Code pénal). Cela n'empêche pas les ouvrier.e.s de s'organiser en créant des chevaleries du travail, des syndicats, des sociétés de secours mutuels, etc.

### 19<sup>e</sup> siècle : Révolution industrielle & flexibilité généralisée

**A**u 19<sup>e</sup> siècle, la révolution industrielle bouleverse le rapport au travail. Les industriels possèdent les capitaux et les moyens de production, et les innovations remplacent progressivement les métiers artisanaux et agricoles.

d'ancien.ne.s paysan.ne.s, d'ancien.ne.s ouvrier.e.s agricoles et d'indigent.e.s. Les ouvrier.e.s sont subordonné.e.s à leur patron et en dépendent économiquement. Déraciné.e.s, ils et elles n'ont aucun droit social, culturel, politique ou économique. La division du travail entraîne une déqualification, les enfants représentent une réserve d'exécutants bon marché, les ouvrier.e.s vivent un profond accablement physique, intellectuel et moral.

Pour répondre aux besoins de production, il faut disposer d'une main-d'oeuvre importante. Celle-ci est composée d'ouvriers qualifiés et d'ancien.ne.s artisan.e.s,



Les revendications sur le temps de travail apparaissent au moment où le niveau de salaire monte : 8 heures de travail par jour sans perte de salaire. Dans les années 1880, cette revendication est portée par un mouvement international lors des grèves commémoratives du premier mai.

Drapeau de la section bruxelloise de l'Union nationale des ouvriers et ouvrières travaillant la chaussure de Belgique, fondée en 1885 (Amsab-ISG).

## 1889 : La loi sur le travail des femmes et des enfants

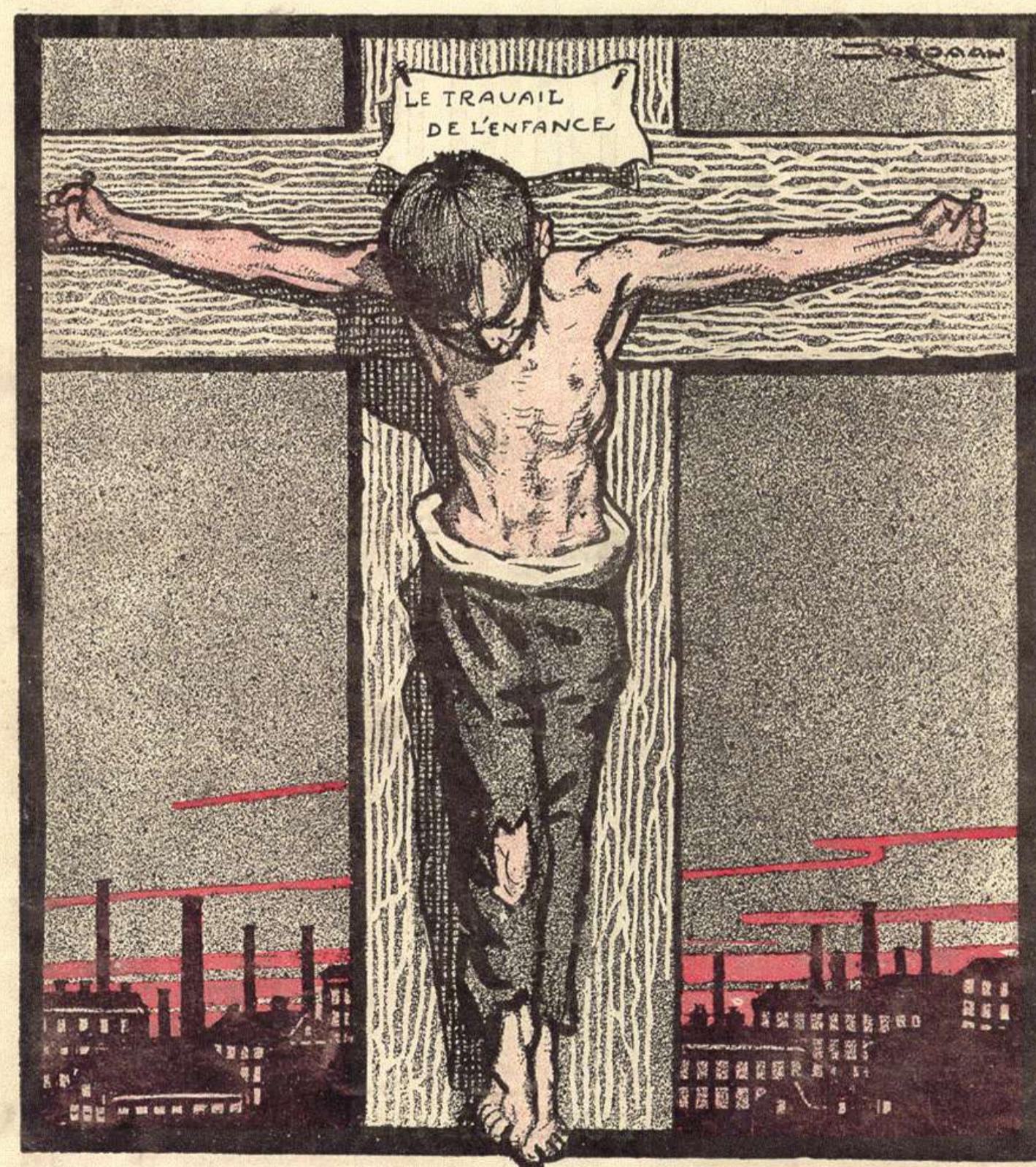
**D**ans les années 1880, la tension sociale monte en Belgique : une profonde crise économique ralentit le volume des exportations et entraîne une diminution des salaires. Le 18 mars 1886, un mouvement de révolte éclate et se propage à l'ensemble des bassins industriels. Désormais, la question sociale devient incontournable.

La Commission parlementaire mène l'enquête dans les milieux ouvriers et de premières lois sociales émergent. En 1887, une première loi protège les salaires du truck system. La loi du 13 décembre 1889 interdit le travail des enfants de moins de 12 ans dans les usines, manufactures et mines. Elle limite le travail des garçons de 12 à 16 ans et des filles de 12 à 21 ans à 12 heures par jour. Enfin, elle interdit le travail de nuit (entre 21 heures et 5 heures) et impose un repos

d'accouchement de 4 semaines. En 1905, le gouvernement catholique promulgue la loi du repos du dimanche, avec énormément de dérogations. En 1909, suite à d'importants conflits sociaux et des avancées significatives sur le terrain, la loi entérine la journée de 9 heures dans les mines.

Couverture de l'album du 1<sup>er</sup> mai 1914.  
Presse socialiste, Bruxelles, 1914.

### LE TRAVAIL DE LA FEMME ET DE L'ENFANT

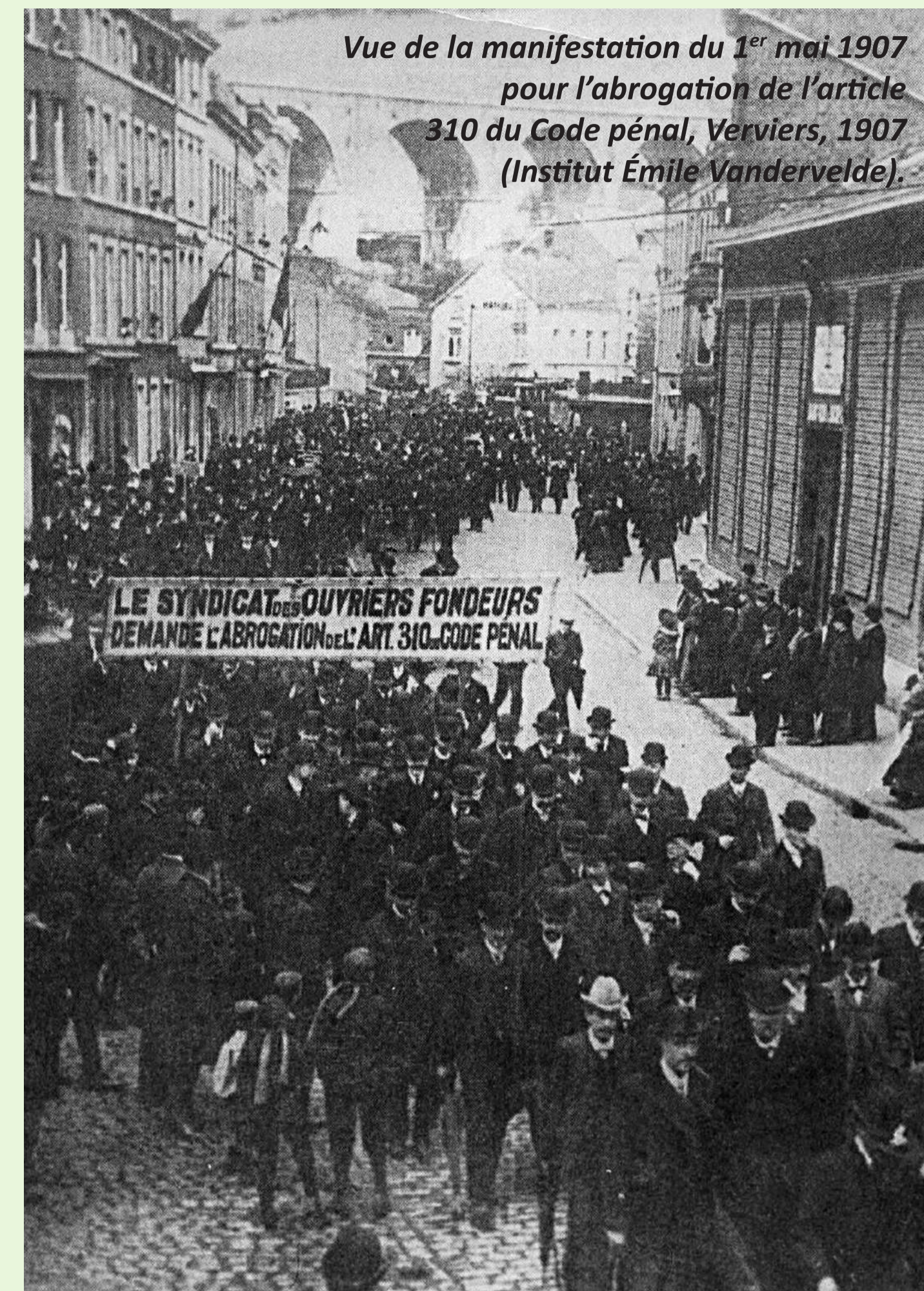


ALBUM DU 1<sup>er</sup> MAI 1914

TEXTE DE : Édouard Anseele, L. et M. Bonneff, Louis Bossart, Lucien Descaves, Aug. Dewinne, Georges Eekhoud, Léon Frapié, Grandjouan, Jacques Gueux, Théo Hanon, Camille Huysmans, Camille Lemonnier, Adelheid Popp, Marius Renard, Émile Royer, Émile Verhaeren, Villain-Hans, Joseph Wauters, Zo-d'Axa. Ornaments typographiques par Marius Renard.  
DESSINS ET REPRODUCTIONS DE : Cécile Douard, Léon Gobert, Théo Hanon, M. Liberman, Constantin Meunier, Pierre Paulus, Rassenfosse, Marius Renard, Steinler, Charles Wattelet.

25 C<sup>s</sup> ÉDITÉ PAR LA PRESSE SOCIALISTE 25 C<sup>s</sup>  
25, RUE DES SABLES, BRUXELLES

## Construction du syndicalisme socialiste et chrétien



Vue de la manifestation du 1<sup>er</sup> mai 1907 pour l'abrogation de l'article 310 du Code pénal, Verviers, 1907 (Institut Émile Vandervelde).

fonde la Commission syndicale (ancêtre de la FGTB) pour coordonner l'action syndicale et pour lutter notamment contre l'article 310.

Côté chrétien, suite à la révolte de 1886, la question sociale s'invite aux Congrès de 1886, 1887 et 1890. Une tendance démocrate-chrétienne émerge, la Ligue démocratique belge. Des syndicats qui défendent autant la religion catholique que les intérêts des ouvrier.e.s apparaissent. Ils rejettent toute attitude révolutionnaire, prônent l'entente des classes et respectent le droit de propriété. Au sein de la Ligue est créé un organe de coordination syndicale : le Secrétariat général des unions professionnelles chrétiennes de Belgique.

En 1912, une nouvelle organisation prend le relais : la Confédération des syndicats chrétiens et libres de Belgique (ancêtre de la CSC).

**L**e mouvement ouvrier se structure progressivement. Côté socialiste, 59 associations participent au Congrès fondateur du Parti ouvrier belge (ancêtre du Parti socialiste) en 1885. Le POB poursuit l'objectif de rallier les associations ouvrières au socialisme et d'en développer de nouvelles. Pour ce faire, il encadre la classe ouvrière sur les plans idéologique et organisationnel, tout en répondant à ses différents besoins. En 1898, le POB

Vue de l'assemblée du Congrès de la CSC, Gand, 12 juillet 1914 (KADOC-KU Leuven).



## Les enjeux de la formation ouvrière : vers l'émancipation

### La loi introduisant l'obligation scolaire jusqu'à 14 ans

**L**a loi du 19 mai 1914 décrétant l'instruction obligatoire jusqu'à 14 ans réduit la durée du temps de carrière. Elle sera appliquée effectivement au lendemain de la Première Guerre mondiale obligeant le législateur à étendre l'interdiction du travail des enfants à 14 ans, ce qui est fait en 1919.

### Centrale d'éducation ouvrière

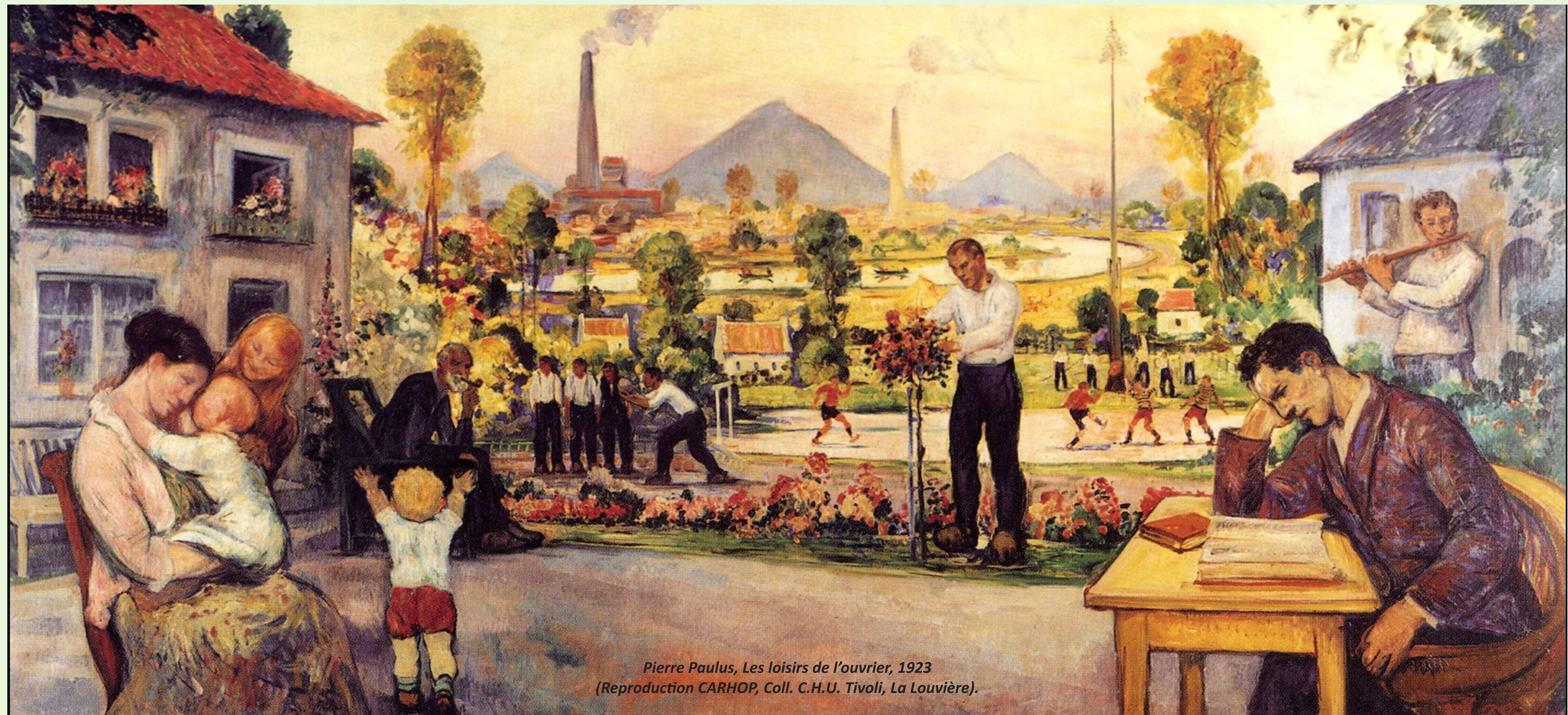
**C**ôté socialiste, la Commission syndicale crée la Centrale d'éducation ouvrière en 1911. Elle ouvre des écoles syndicales régionales pour les militant.e.s. Entre autres choses, elle encourage le développement des bibliothèques, des centres de loisir, des universités populaires, et organise des voyages d'études. En 1920, elle ouvre deux écoles syndicales nationales, à Bruxelles et à Gand, pour les secrétaires permanents.

### Secrétariat général des unions professionnelles chrétiennes

**C**ôté chrétien, le Secrétariat se charge de la formation de ses militants. En 1908, il lance la première semaine sociale flamande et la première semaine syndicale wallonne. Il organise la propagande via les cercles d'étude, la presse et les publications, et forme les propagandistes syndicaux. En 1912, le Secrétariat général des unions professionnelles féminines chrétiennes est créé.

### Les loisirs de l'ouvrier

**L**oisirs n'est pas oisiveté. Le mouvement ouvrier, imprégné des valeurs de son époque et sentant le besoin de formation des ouvrier.e.s, défend un temps libéré du travail qui doit constructif, formateur et émancipateur. Il soutient les écoles du soir et du dimanche. Il s'agit de promouvoir l'émancipation de la classe ouvrière et de la sortir de l'aliénation en s'instruisant, en pratiquant les arts & les lettres et le sport.



Pierre Paulus, Les loisirs de l'ouvrier, 1923  
(Reproduction CARHOP, Coll. C.H.U. Tivoli, La Louvière).

## 1921 : La loi des 8 heures

**A**u terme de la Première Guerre mondiale, le mouvement ouvrier engrange des conquêtes sociales et politiques majeures, avec notamment l'obtention du suffrage universel (un homme = une voix). En Belgique, dans un climat social tendu et revendicatif, le gouvernement d'union nationale accepte une série de revendications pour garantir la paix sociale. Du côté syndical, la classe ouvrière revendique la journée des 8 heures.

Sur le terrain, des grèves soutiennent les positions des organisations ouvrières. Les premières commissions paritaires se mettent en place. À force de mobilisations et de négociations, les syndicats obtiennent une réduction du temps de travail dans nombre d'entreprises.

Le parlement entérine la loi du 14 juin 1921 qui institue la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures, généralisant ainsi à tous les secteurs professionnels ces régimes journalier et hebdomadaire de travail.

Lithographie de Charles Van Roose,  
Commission syndicale de Belgique, s.d.  
(Institut Émile Vandervelde).



LITH. O. DE RYCKER, BRUXELLES-FOREST.

Charles VAN ROOSE

## Les lois de 1921 : victoires pour le mouvement ouvrier

**E**n 1921, l'article 310 du Code pénal est abrogé. D'autres réglementations fondamentales pour le mouvement ouvrier sont adoptées et viennent encadrer le temps

libéré du travail. Il s'agit de la loi sur les bibliothèques publiques et de l'arrêté royal octroyant des subsides aux œuvres complémentaires à l'école.

### La réaction du monde patronal : « une précipitation imprudente »

**L**e monde patronal use de tous les moyens légaux pour suspendre l'application de la loi, reculer la date de la mise en oeuvre des 8 heures et introduire des demandes de dérogations. Le Comité central industriel (ancêtre de la FEB) tente d'influencer les ouvriers.e.s.

Enfin, les industriels récupèrent ce qu'ils ont perdu en temps de travail en augmentant la cadence via l'organisation scientifique du travail (fordisme, taylorisme, etc.).

« Les syndicats vous disent : cramponne-toi à la loi des huit heures (...) Votre conscience, votre femme, vos enfants vous disent, au contraire : les temps sont durs, la vie est chère, gagne d'avantage par des heures supplémentaires bien payées. Pourquoi ne pas écouter la voix de ceux qui veulent votre bien, celui de votre famille et celui de votre pays ? »

Joseph Bondas, L'organisation syndicale des métallurgistes en Belgique, Bruxelles, éd. de la Centrale des métallurgistes de Belgique, 1926, p. 237.

LES PATRONS ET LA LOI DES HUIT HEURES



Sont-ils heureux!  
N'est-elle pas inique cette loi qui empêche ces braves de travailler plus de huit heures, alors que tout le monde serait si content!



Vacances à la côte belge et repos sur la plage, années 1930 (CARHOP).

## Loisirs : vers un droit à la paresse ?

**D**ans les années 1920-1930, le rapport au temps libre évolue. La détente, le soin du corps et de l'esprit, privilège de la haute bourgeoisie, sont adoptés par la classe ouvrière.



Bâtiment des Bains et Thermes (ancêtre de la Cité miroir), Liège, 1942 (site internet de la Cité miroir).



Les amicales sportives ou folkloriques se développent. Le mouvement ouvrier soutient le développement des maisons du peuple ainsi que la construction de centres de détente et de soin. Des villas sont achetées dans les Ardennes, puis à la mer. Des communes à majorité socialistes investissent dans des infrastructures sportives et culturelles. Des colonies de vacances organisent des activités collectives pour les enfants.

## 1936 : La première semaine de congés payés & La semaine de 40 heures

**À** l'aube des années 1930, la lutte pour la réduction du temps de travail reprend. La crise impacte fortement la classe ouvrière et les syndicats se positionnent sur les 36 heures pour partager le travail disponible. En 1936, le Front populaire en France, la reprise économique et le climat politique belge amènent deux revendications : la première semaine de congés payés et la semaine de 40 heures. Les dockers d'Anvers déclenchent, le 2 juin 1936, une grève totale. Une semaine plus tard, elle s'étend à tous les bassins industriels et est générale. Face aux 600 000 grévistes, le Premier ministre Paul Van Zeeland convoque la première Conférence nationale du travail. Des représentants du patronat et des syndicats discutent, sous l'autorité politique et à la même table, de questions intéressant l'ensemble des travailleurs. Le cahier de revendications est commun. Résultat : la loi du 8 juillet 1936 sur les congés payés & la loi-cadre du 9 juillet 1936 instituant la semaine de 40 heures. Cette dernière doit donc encore être négociée dans les commission paritaires.

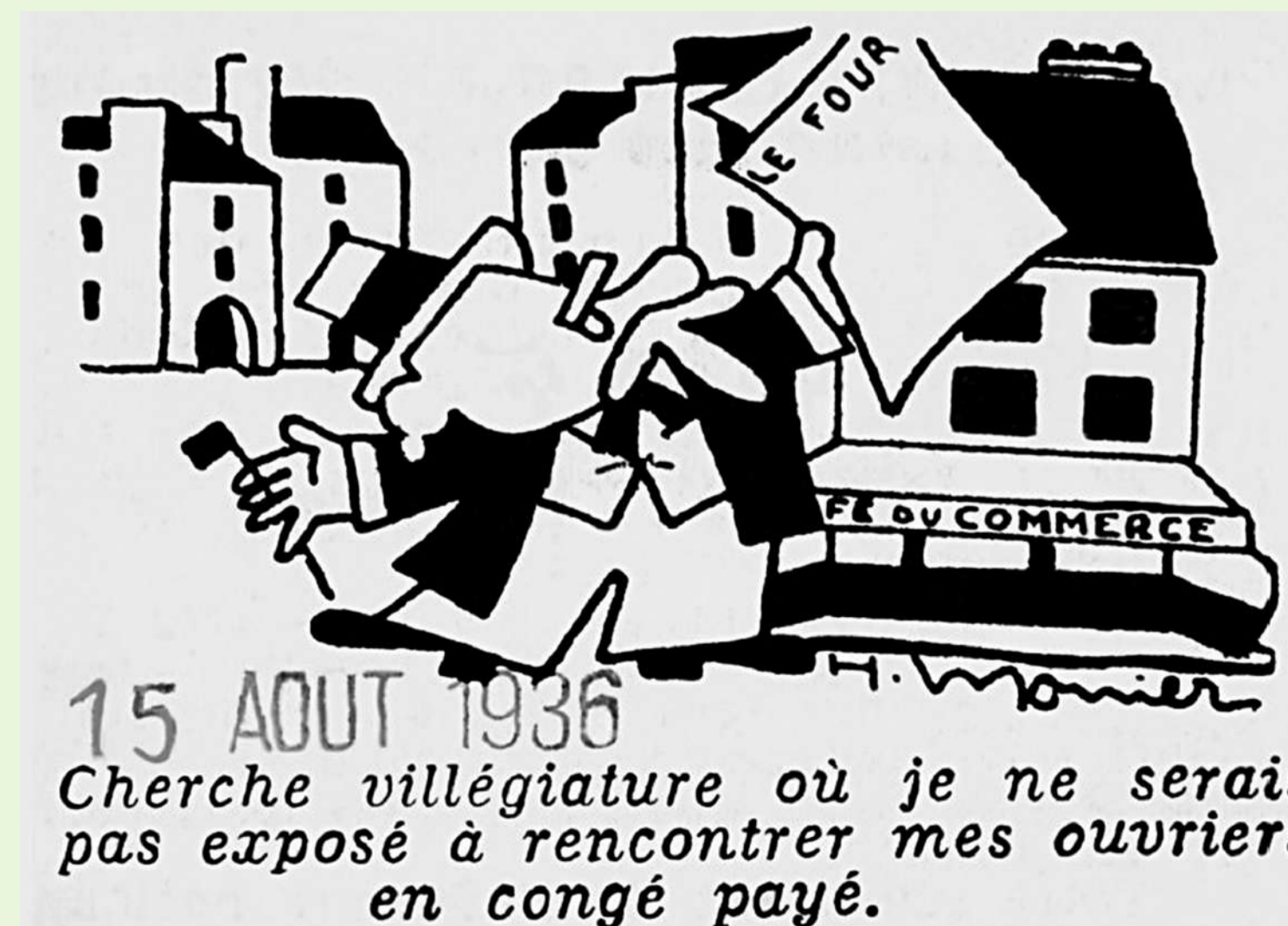


(CARHOP)

« Avec leurs congés payés, ils vont nous foutre le Zoute par terre ! »

**P**our la bourgeoisie belge, les congés payés sont aussi un bouleversement culturel puisque la mer du Nord, station balnéaire fréquentée par les élites urbaines, voit l'arrivée des ouvrier.e.s.

(Mudaneum)





(CARHOP)

## 1955 : La semaine des 5 jours

**L**a relance économique des années 1950 et la montée significative du nombre de ses membres (650 000 en 1955) poussent la CSC à réinvestir les revendications sur la réduction du temps de travail en préconisant l'instauration de la semaine anglaise. Comme les socialistes revendiquent la paternité de la journée des 8 heures, la CSC veut s'attribuer la conquête de la semaine de 5 jours. Fin octobre 1954, le syndicat chrétien lance dans tout le pays une pétition en faveur de la semaine de 5 jours. Elle la porte au niveau international en l'adressant au Bureau international du travail. Le 5 juillet 1955, un congrès restreint de la CSC décide d'organiser, seul, les grèves du samedi : les travailleurs et travailleuses arrêtent le travail le samedi jusqu'à l'obtention de la revendication. Le 29 juillet 1955, un accord est conclu entre le patronat, les syndicats et le gouvernement. La semaine de 5 jours et de 45 heures avec maintien du salaire de 48 heures est progressivement généralisée à tous les secteurs.

## Les loisirs et la société de consommation

**L**es loisirs sont désormais considérés comme un moment à soi et perdent leur dimension collective. On part de plus en plus loin, en famille ou entre ami.e.s. À partir des années 1960, les premiers accords interprofessionnels, négociés entre les représentant.e.s patronaux et syndicaux au niveau national, permettent d'augmenter le nombre de jours de congés payés.



(SNCB-Holding)

## L'augmentation du nombre de jour de congés payés

**L**es organisations syndicales obtiennent l'augmentation du nombre de congés payés. En 1954, douze jours sont octroyés à l'ensemble des travailleurs de plus de 21 ans. En 1966, c'est au tour de la troisième semaine. En 1971, la quatrième semaine de congés payés est obtenue dans l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971. Elle est définitivement consacrée par la loi du 28 mars 1975.

(CARHOP, Fonds La Cité).



## 1973 : Le choc pétrolier et la crise économique

### Stratégie patronale Rationalisation et flexibilisation du travail

**E**n octobre 1973, un premier choc pétrolier déclenche une importante crise économique mondiale. En Belgique, cet événement bouleverse les équilibres des Trente glorieuses (1945-1973). Pour le patronat, il n'est plus question de négocier le partage des fruits de la croissance, ou encore de céder aux revendications dites « abusives » des syndicats. Il faut rationaliser et flexibiliser le travail.

Affiche éditée par les femmes CSC à l'occasion de leur assemblée, Bruxelles, 1<sup>er</sup> juin 1985 (CARHOP).



ASSEMBLEE, le 1<sup>er</sup> juin 1985 de 9 h à 17 h  
Femmes de la C.S.C.  
Rue Pletinckx, 19 – 1000 Bruxelles

Avoir du TRAVAIL, c'est avoir des revenus.  
Avoir du TEMPS, c'est ne pas avoir de revenus.  
Avoir un REVENU, c'est avoir du travail mais pas de temps.  
Les liens entre TRAVAIL, TEMPS, REVENU sont multiples.  
Si nous avions le pouvoir, nous femmes, qu'en fèrions-nous ?

De manière générale, les relations collectives de travail se durcissent. Le patronat dénonce les rigidités syndicales, la gréviculture endémique (sont visés particulièrement les travailleurs et travailleuses wallon.ne.s), les tabous syndicaux comme le maintien de la liaison des salaires à l'index, les rigidités du contrat d'employé, le refus des heures supplémentaires et de la flexibilité, etc. Face aux piquets ou à l'occupation des usines, le patronat recourt au lock-out. Cette procédure est enclenchée aux ACEC, à Cockerill Yards, à Fonior-Decca (label musical), à Boël, etc. Cette offensive patronale se poursuit dans les années 1980 alors que la conflictualité s'affaiblit, anesthésiée sous les coups d'un chômage massif.

### Stratégie syndicale Revendiquer la diminution du temps de travail

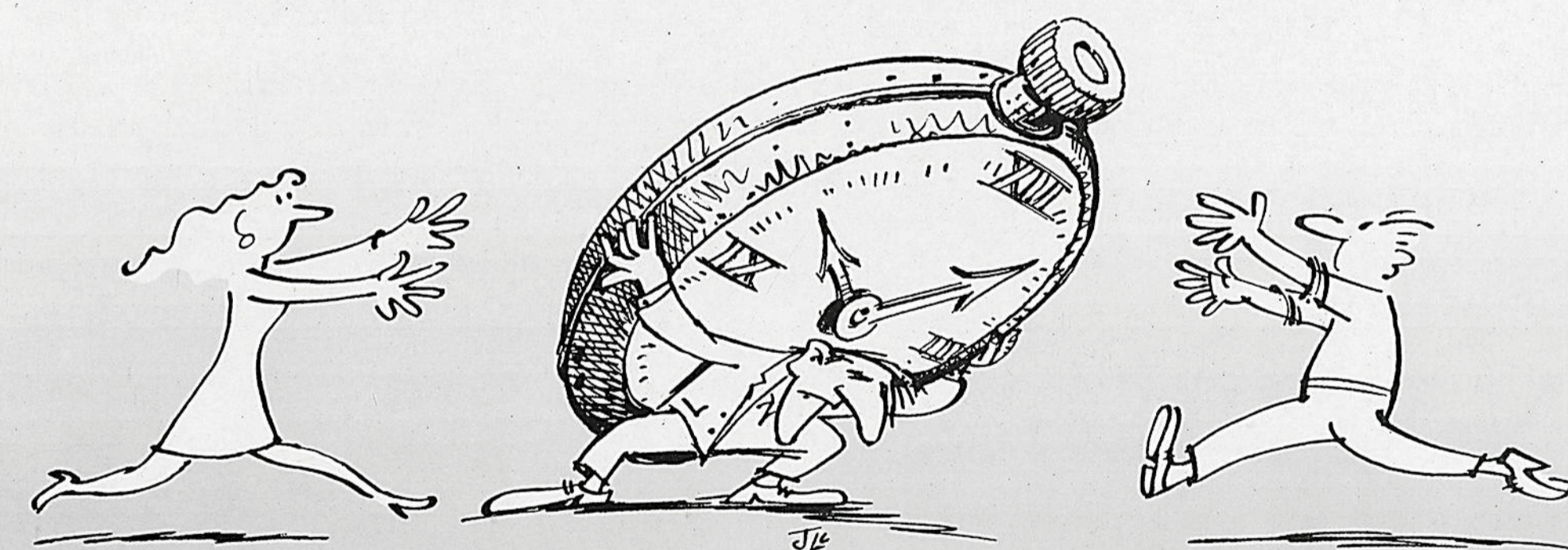
**B**ien que poussés à la défensive, les syndicats s'organisent : l'objectif est de revendiquer la diminution du temps de travail sans perte de salaire et embauche compensatoire pour partager l'emploi. délégation syndicale est forte et la lutte tenace. C'est le cas notamment aux Ateliers de construction électrique de Charleroi, où les syndicats sont à la pointe de cette revendication.

Dès 1976, la FGTB et la CSC revendiquent la semaine des 36 heures comme moyen pour lutter contre la crise.

La partie est difficile car les interlocuteurs sociaux ne parviennent plus à se mettre d'accord sur une série de points minimums, notamment les 36 heures. Le gouvernement intervient et chapeaute désormais la concertation au niveau national. Dès lors, les négociations se déplacent vers les secteurs et les entreprises.

Sur le terrain, des secteurs parviennent à obtenir 38 heures, voire 36 dans certaines entreprises où la

Affiche CSC, élection sociale (CARHOP).



# REPARTIR LE TRAVAIL JUSTEMENT.

JE VOTE N° 1



LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL,  
UNE BATAILLE A GAGNER ENSEMBLE !

## Le temps partiel : une aubaine patronale

### Une flexibilité tout azimut

**E**n 1964, pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre, le patronat propose des contrats mi-temps aux femmes mariées souhaitant revenir sur le marché du travail. Relativement peu répandu en Belgique jusqu'à la fin des années 1970, le travail à temps partiel ne dispose pas d'un cadre juridique clair. Dans les années

1980, le patronat en fait l'une de ses options principales pour, selon ses dires, lutter contre le chômage endémique.

Dans les faits, les travailleurs et travailleuses à temps partiel deviennent des outils d'ajustement au taux d'activité des entreprises. Les effets pervers du temps partiel impactent les couches et

milieux sociaux déjà précarisés et/ou victimes de discriminations. D'abord, ce régime de travail, lorsqu'il se combine avec une organisation du travail flexible, crée souvent des horaires variables et atypiques. Ensuite, le temps partiel est souvent incompatible avec les fonctions de responsabilité et maintient le travailleur et la travailleuse dans des postes subalternes, sans espoir réel de promotion.

À partir de 1982, les travailleurs et travailleuses à temps partiels peuvent recevoir des allocations de chômage pour les jours au cours desquels ils et elles effectuent des prestations de travail de quelques heures.

Toutefois, ils et elles doivent satisfaire à des conditions plus strictes que les travailleurs à temps plein pour obtenir des revenus de remplacement. Aussi, et contrairement aux heures supplémentaires des temps pleins, les heures complémentaires ne donnent pas droit à un sursalaire.

### Une affaire de femmes

**D**ans les années 1980, face au chômage, les gouvernements et les entreprises stimulent le temps partiel des femmes.

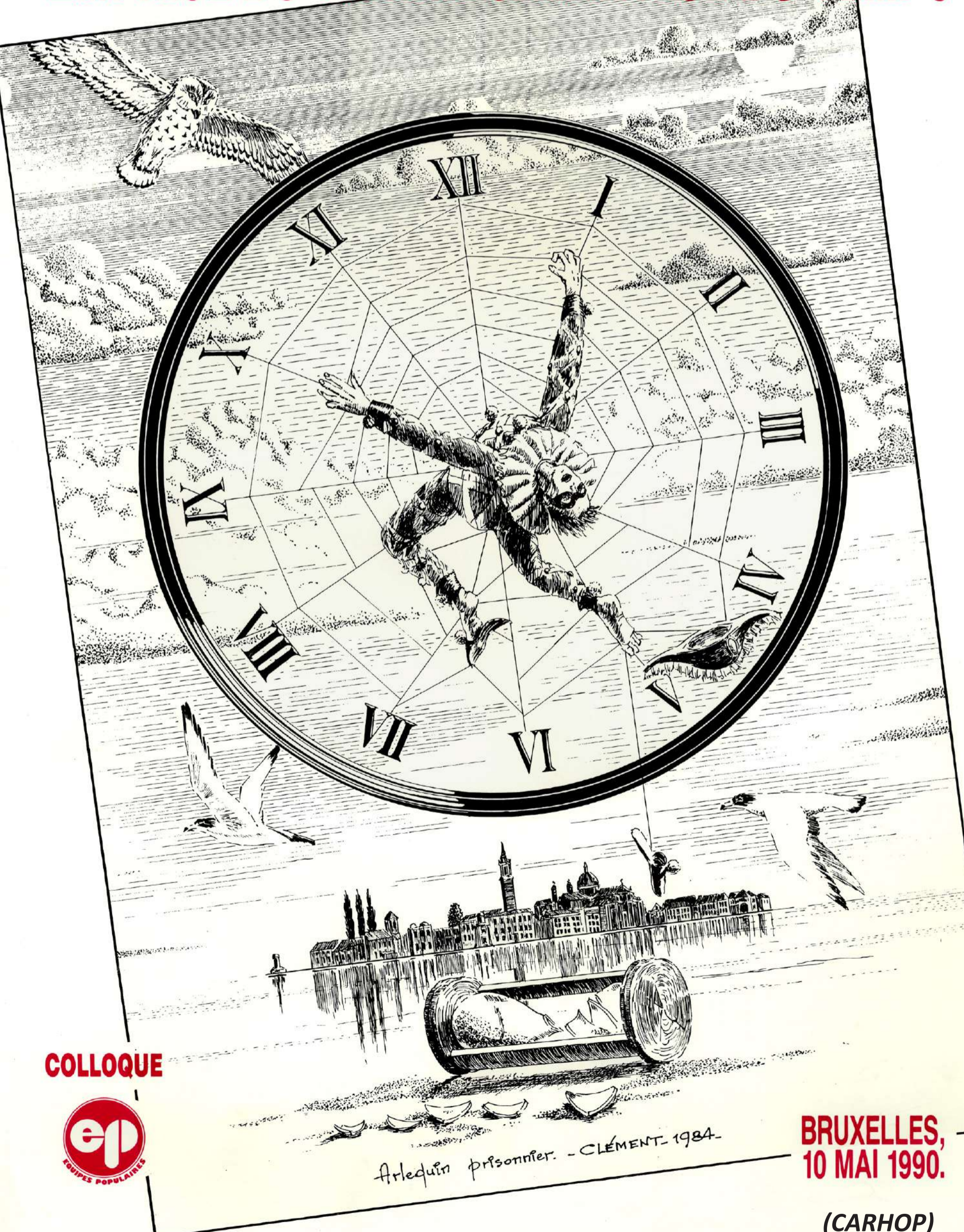
Ils affirment que les femmes sont nombreuses à vouloir travailler à temps partiel en vue de concilier vie familiale et professionnelle, et que le salaire des femmes est un salaire d'appoint. Dans de

nombreux secteurs d'activité très féminisés, le travail à temps partiel devient la norme alors qu'il est aux antipodes des équilibres familiaux et professionnels : forte variation des horaires, prestations tardives, etc.

En 1985, les travailleuses représentent 75 % des emplois à temps partiel. En 2012, elles représentent 81 %. Elles sont une minorité à faire ce choix. Celui-ci s'impose par le marché du travail et les contraintes familiales.

(CARHOP)

## EMPRISE DU TRAVAIL & MAITRISE DU TEMPS



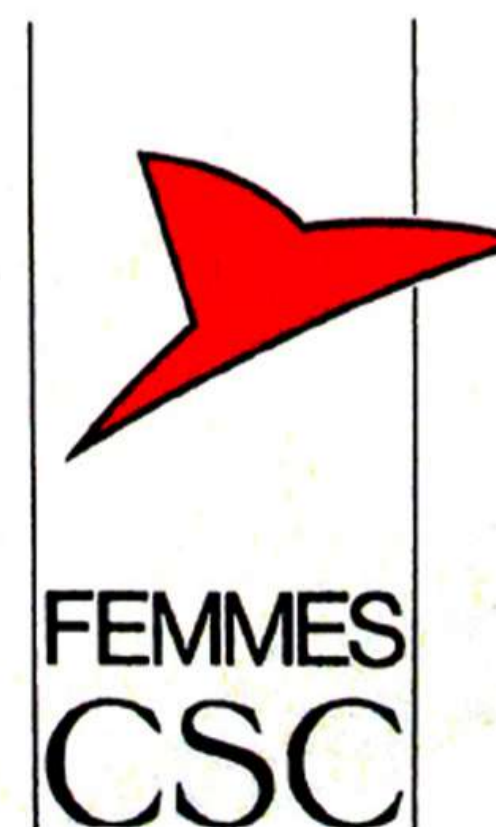
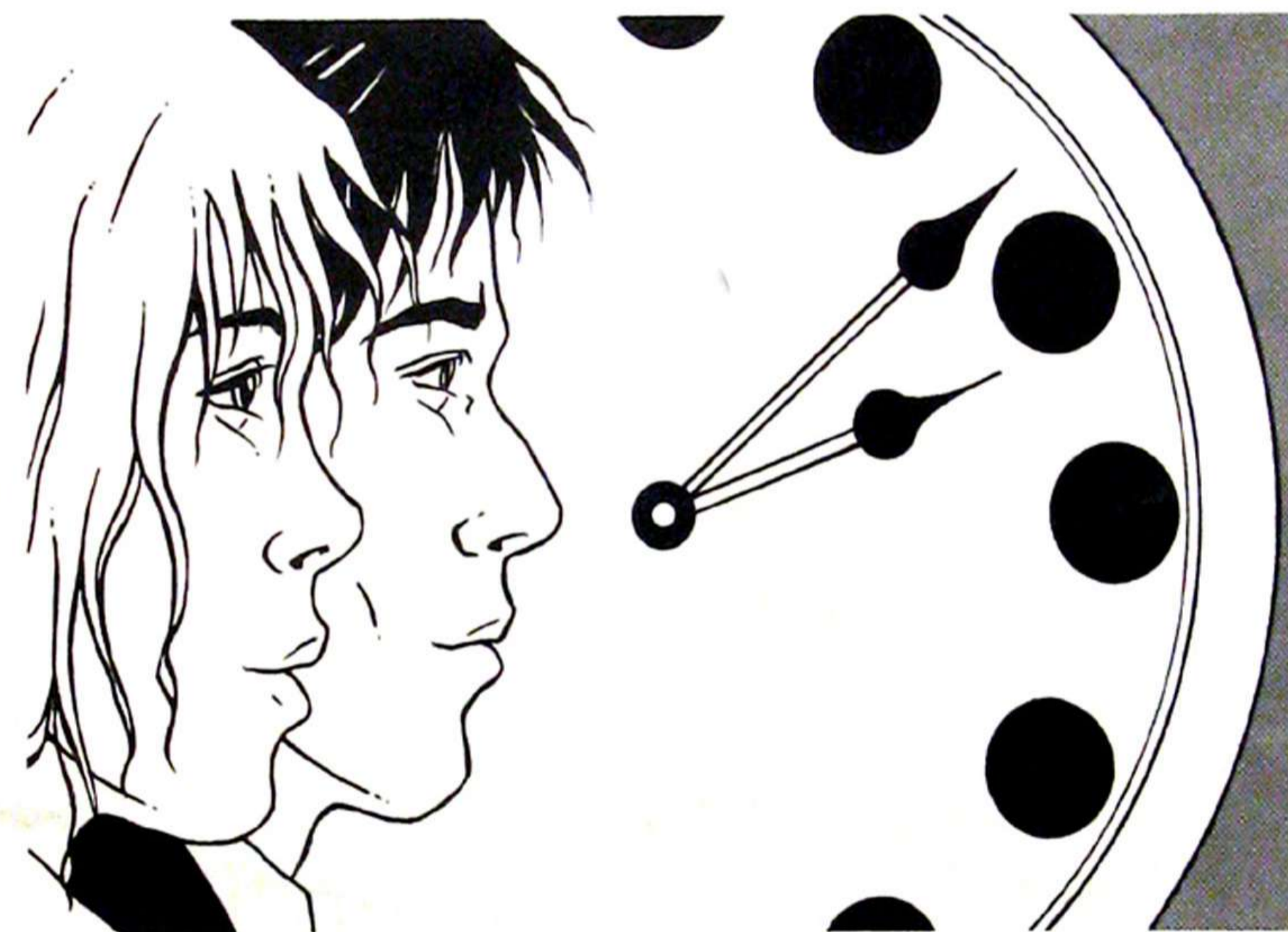
COLLOQUE



BRUXELLES,  
10 MAI 1990.

(CARHOP)

## À TEMPS ÉGAL, VIES ÉGALES.



## La retraite : un acquis social menacé

### Prépension : un moyen pour éviter les licenciements secs

**L**e système des prépensions s'inscrit dans l'arsenal des mesures destinées à enrayer le chômage massif. Elle fait partie intégrante des volets sociaux négociés lors des fermetures d'entreprises, de manière à éviter aux travailleurs et travailleuses âgé.e.s un licenciement sec. La procédure rencontre l'intérêt des entreprises puisqu'elle permet de ne pas avoir à payer les indemnités de sortie. Elle rencontre également l'intérêt des organisations syndicales puisque la procédure le départ anticipé à la retraite est couplée à une obligation d'embauche d'un travailleur ou d'une travailleuse. Toutefois, dans les secteurs et les entreprises en difficulté, la mise en pension sans embauche compensatoire devient la norme pour fermer progressivement les usines ou rationaliser les activités.

La mise en pension sans embauche compensatoire devient la norme pour fermer progressivement les usines ou rationaliser les activités.

Le système des prépensions est un tel succès que, de 1976 à 1982, le nombre total de prépensionné.e.s passe de 8 322 à 60 366 travailleurs et travailleuses. Entre 1983 et 1990, il passe 74 849 à 139 733. Dès 1991, le nombre de prépensionnés diminue, pour ne plus jamais augmenter.

(CARHOP)

### Augmenter l'âge de la pension

**L**es gouvernements pointent la prépension comme l'une des causes des coûts élevés de la sécurité sociale, sans pour autant la mettre en balance avec les allocations chômagees que la collectivité devrait supporter en l'absence d'un tel système. À partir des années 2000, les gouvernements balisent drastiquement les prépensions. La réglementation et les conventions collectives évoluent vers le relèvement progressif du seuil d'accès à la prépension. Côté syndical, ce relèvement est amèrement approuvé. Dans le cadre de la lutte pour la réduction du temps de travail, les prépensions sont un système que les organisations syndicales défendent ardemment face au recul de l'âge de la pension et à l'allongement des carrières.

En 1996, le gouvernement harmonise l'âge de la pension des femmes sur celui des hommes. Il faut alors avoir atteint 65 ans et 45 ans de carrière pour pouvoir partir à la retraite. Puis, le gouvernement Michel décide, au prétexte d'équilibre budgétaire de la sécurité sociale, de reculer l'âge de la retraite à 67 ans. Les organisations syndicales négocient avec les représentant.e.s des employeurs la liste des métiers pénibles la plus large possible et contestent le principe de la pension à point.

En 1996, le gouvernement harmonise l'âge de la pension des femmes sur celui des hommes. Il faut alors avoir atteint 65 ans et 45 ans de carrière pour pouvoir partir à la retraite. Puis, le

Dans l'industrie chimique on produit de + en + avec de moins en moins de personnel !

CHIFFRE D'AFFAIRES

+ 20,5 %

Avec 5.803 travailleurs de moins, le personnel produit 195,1 milliards de plus.

- 5,9 %

EMPLOI

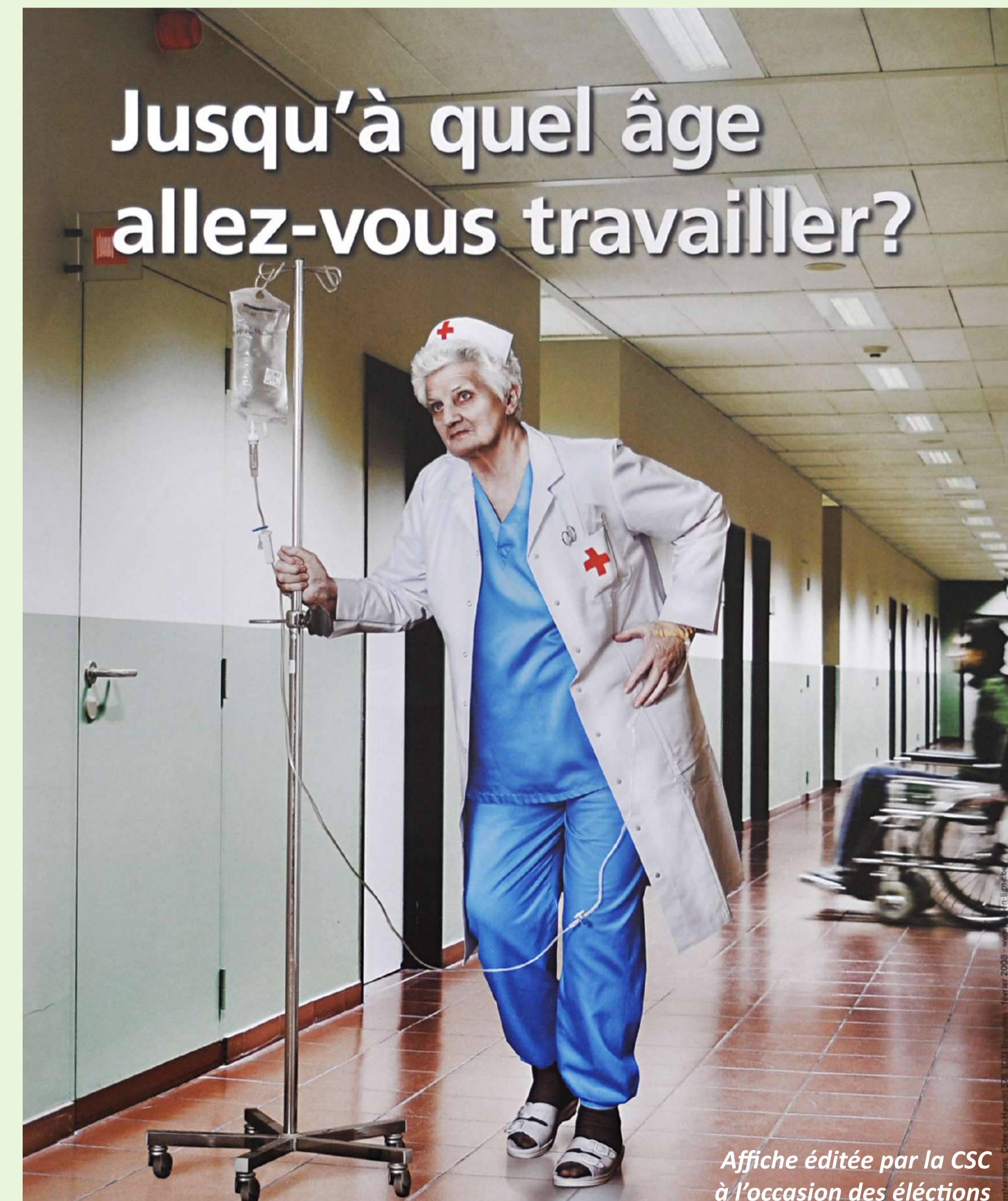
1991

1995

Bonjour le stress !



Jusqu'à quel âge allez-vous travailler?



Affiche éditée par la CSC à l'occasion des élections sociales de 2004 (CARHOP).

## Le congé éducation : un enjeu toujours d'actualité

### Revendication syndicale : la formation générale

**L**es enjeux culturels ne disparaissent pas des revendications des organisations syndicales. Durant les années 1960, dans un contexte de développement des politiques culturelles, le mouvement ouvrier engrange des victoires importantes. par le congé-éducation payé de la loi de redressement de 1985. Désormais, chaque salarié.e à temps plein du secteur privé a le droit de s'absenter de son travail pour suivre une formation, avec ou sans lien avec son métier ou son emploi, sans perte de salaire.

En 1963, la loi de promotion sociale permet aux travailleurs et travailleuses (salarié.e.s, indépendant.e.s et aidant.e.s) de 16 à 25 ans de se former pendant le travail. Ils et elles bénéficient en échange d'une indemnité, payée par l'État. Dans la foulée de ces avancées législatives, le mouvement ouvrier crée des structures de formation telles que l'ISCO, la FOPES, la FTU.

En 1973, la loi « Glinne » sur les crédits d'heures généralise le système aux adultes de moins de 40 ans, qui est ensuite remplacée

### Revendication patronale : la formation professionnelle

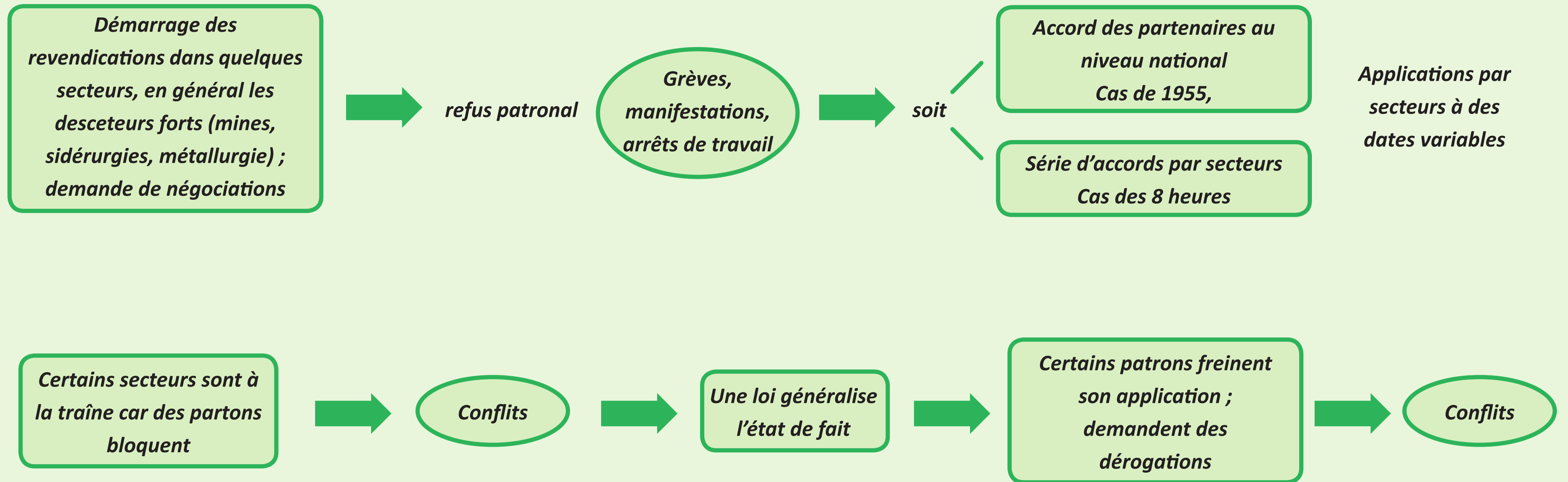
**C**ôté patronal, la pression est forte pour transformer cette victoire syndicale sur la formation en plus value pour les entreprises. Cette position rencontre les faveurs du gouvernement. Dans le courant des années 1990, une série d'arrêtés royaux brident les cours généraux, en excluant certaines formations ou en diminuant le plafond d'heures, au profit de formations sectorielles ou d'adaptation professionnelle de plus courte durée. Le choix de formation est donc moins large

et correspond davantage à la volonté des chefs d'entreprises qu'à celle des travailleurs, des travailleuses et à leurs organisations.

En 2014, la sixième réforme de l'État régionalise ce droit et fait peser la menace d'un dispositif entièrement dédié à la formation professionnelle. Des accords sont toutefois formalisés entre la Wallonie, la Région de Bruxelles-Capitale et la Fédération Wallonie-Bruxelles ; cependant, en Flandre, un congé de formation flamand ne vise que des formations orientées vers le marché de l'emploi.



# Schéma des stratégies qu'on peut tirer de l'histoire de la réduction collective du temps de travail



**NB : Le patronat essaie en général de sectoriser le problème et d'éviter une loi.**



Toute reproduction, intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, faite sans le consentement du CARHOP, est illicite.  
L'éditeur s'est efforcé d'appliquer les prescriptions légales concernant le copyright.  
Quiconque se considère à faire valoir des droits est prié de se faire connaître auprès de l'éditeur CARHOP.

