

# Belgique

## Vers un nouveau cycle d'accords interprofessionnels ?

Jean FANIEL<sup>1</sup>

---

**A** l'automne 2018 doivent débiter des discussions entre les confédérations patronales et syndicales en vue de négocier un accord interprofessionnel (AIP) pour les années 2019 et 2020, qui couvre l'ensemble des travailleurs salariés du secteur privé. Conformément à la loi, cet accord doit notamment fixer la marge d'évolution des salaires au cours des deux années à venir. S'il aboutit dans les prochains mois, un tel AIP constituera le deuxième d'un nouveau cycle dans la concertation sociale interprofessionnelle d'après-guerre en Belgique initiée dans les années 1960 et plusieurs fois interrompue.

En effet, un AIP a été signé le 2 février 2017 (Conter, Faniel, à paraître) mais, avant cela, patronat et syndicats n'avaient pu s'accorder pour conclure un tel accord depuis celui signé à l'automne 2008, au début de la crise financière et bancaire.

Cependant, comme après chaque période d'interruption de la négociation tripartite, le cadre dans lequel ces accords sont à nouveau négociés s'avère largement renouvelé.

---

### Une tradition d'accords interprofessionnels bipartites

Dans la tradition du « compromis à la belge », le pays présente une forte tradition de relations collectives de travail, reposant sur des interlocuteurs sociaux<sup>2</sup> forts et représentatifs, bien intégrés dans le système socio-politique. La tradition de concertation sociale y a surtout été développée dans l'entre-deux-guerres et elle a été consacrée dans le Projet d'accord de solidarité sociale. Conclu par des représentants syndicaux et patronaux en 1944, dans la clandestinité (sous

---

1. Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP).

2. En Belgique, l'expression « partenaires sociaux » tend à supplanter celle d'« interlocuteurs sociaux », *a fortiori* en néerlandais. L'usage de l'une ou de l'autre n'est toutefois pas neutre puisqu'il peut traduire un degré d'engagement différent dans la recherche systématique du consensus. La première formule est davantage employée par le patronat, les gouvernements et les syndicalistes chrétiens ou libéraux, tandis qu'une partie du monde syndical socialiste reste attachée à la seconde. Toutefois, on peut relever que les deux formules coexistent dans certains accords interprofessionnels, ce qui laisse penser que les acteurs ne surveillent pas en permanence les termes qu'ils emploient. Excepté dans des citations, le CRISP utilise l'expression « interlocuteurs sociaux », estimant qu'elle reflète davantage les rapports entre les représentants patronaux et syndicaux, faits de consensus mais aussi d'opposition voire d'affrontements.

l'occupation allemande), celui-ci jette les bases du système de Sécurité sociale d'après-guerre et des relations collectives de travail, incluant une reconnaissance mutuelle des interlocuteurs sociaux (qui n'était pas acquise avant-guerre) et un engagement sur certains objectifs communs. Différentes déclarations communes sont venues confirmer cette volonté par la suite.

---

**Un premier cycle de négociations  
tourné vers la répartition des richesses**

À partir de 1960 s'installe une tradition d'accords bipartites interprofessionnels tous les deux ans (trois ans au début), couvrant tout le secteur privé. Ces accords de programmation sociale, peu à peu qualifiés d'accords interprofessionnels, viennent coiffer un système assez centralisé, dans lequel ils précèdent des négociations sectorielles, puis d'entreprise. À travers ces accords, les syndicats obtiennent notamment une réduction progressive de la durée hebdomadaire du travail et un allongement de la durée des congés annuels, ainsi que des mesures en faveur des personnes qui bénéficient d'une allocation sociale, tandis que le patronat obtient en retour des mesures visant à améliorer la productivité et à garantir la paix sociale. Ce cycle bisannuel rythme les relations sociales et influence la vie politique tout en étant influencé par celle-ci. La conclusion périodique des négociations interprofessionnelles contribue à légitimer les négociateurs patronaux et, plus encore, syndicaux. Concrètement, les mesures adoptées par les interlocuteurs sociaux sont ensuite traduites en projets de loi

que le gouvernement fait adopter par le Parlement ou en arrêtés qu'il soumet à la signature royale, ou en conventions collectives de travail (CCT) rendues obligatoires par arrêté royal.

Ce premier cycle prend fin en 1977, quand patronat et syndicats ne parviennent pas à conclure un nouvel AIP. Cette situation de blocage durera pendant près de dix ans (avec un accord très limité en 1981). La crise économique, les changements de politique économique et les changements politiques<sup>3</sup> empêchent les syndicats et le patronat de s'accorder au niveau interprofessionnel durant cette deuxième période. Une plus grande décentralisation marque par conséquent la concertation sociale durant cette décennie.

---

**Un nouveau cycle de négociation  
placé sous l'égide de la compétitivité  
et de la maîtrise des salaires**

La conclusion d'AIP reprend en 1986, mais ce nouveau cycle émerge dans un contexte de politique économique différent, et poursuit d'autres objectifs. Tandis que les accords conclus dans les années 1960 et 1970 visaient la répartition des richesses produites dans une optique d'amélioration sociale, la compétitivité des entreprises devient le thème prioritaire de ceux conclus durant cette troisième période.

Ainsi, l'introduction de l'AIP 1975-1976 du 10 février 1975 indique que ces accords ont pour objectifs de « viser à une certaine harmonisation des conditions de travail et donc à la réduction d'écart anormaux » et de « favoriser la répartition des fruits de l'expansion entre les travailleurs actifs à quelque secteur ou région qu'ils appartiennent, ainsi

---

3. Une coalition de droite gouverne de décembre 1981 à décembre 1987 et mène des réformes parfois qualifiées de néolibérales.

qu'entre les travailleurs actifs et les non-actifs, tels que chômeurs, malades, invalides, pensionnés ». En outre, ce texte s'ouvre sur la préoccupation de ses signataires face à l'inflation et à la récession et sur leur détermination « à combattre la détérioration de l'emploi et à atténuer les effets du chômage », qui progresse alors depuis quelques mois.

L'introduction de l'AIP du 7 novembre 1986 portant sur la période 1987-1988 indique quant à elle que les secteurs pourront négocier librement, mais « en tenant compte de la nécessaire compétitivité [et] de leurs caractéristiques et spécificités propres ainsi que de la diversité des entreprises qui les composent ». Ensuite seulement, et alors que le chômage a quintuplé par rapport à 1975, vient la « préoccupation prioritaire » des négociateurs « pour la promotion de l'emploi en général, pour celle des jeunes en particulier ».

Dans une économie ouverte comme celle de la Belgique, la question de la compétitivité constitue une préoccupation importante non seulement pour les gouvernements et pour le patronat, mais aussi pour les syndicats. Après la dévaluation du franc belge opérée au début des années 1980, la devise nationale est liée au Deutsche Mark, puis s'insère dans le système monétaire européen et dans l'Union économique et monétaire. Dès lors, la compétitivité ne peut plus être ajustée par le biais des dévaluations monétaires,

ce qui fait de la maîtrise des salaires un enjeu crucial. Par conséquent, le cadre de la négociation se modifie à partir de 1989, l'évolution des salaires faisant désormais l'objet d'un encadrement légal. À partir de là, la dynamique de négociation connaît différentes phases et s'avère parfois difficile, en particulier pour les syndicats et, partant, pour aboutir à des accords.

Par ailleurs, le système d'indexation automatique des salaires, développé durant l'entre-deux-guerres et suspendu au début des années 1980, est régulièrement critiqué par les organisations patronales, les partis de droite, le Fonds monétaire international, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et la Commission européenne, tandis que les syndicats y marquent un attachement indéfectible <sup>4</sup>.

---

### Un encadrement renforcé de la marge salariale à négocier

De 1986 à 2010, des négociations interprofessionnelles nationales sont menées tous les deux ans, au sein du Conseil national du travail (CNT) ou, plus généralement désormais, au sein du Groupe des dix. Cet organe paritaire informel rassemble cinq représentants patronaux <sup>5</sup> et cinq représentants syndicaux <sup>6</sup> sous la présidence du président de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), soit 11 personnes (Blaise, 2010:53).

---

4. Si ce mécanisme connaît de nombreuses variantes selon les secteurs, il consiste globalement à relever de 2 % les salaires et allocations sociales (retraites, indemnités de chômage, de maladie ou d'invalidité, allocations familiales...) lorsque l'inflation a dépassé 2 %. Au fil du temps, différentes modifications ont été apportées à ce système (choix des produits inclus dans le « panier de la ménagère » pris pour référence et exclusion de certaines denrées sujettes à des variations importantes ou soumises à des accises, ainsi que détermination de la période de référence pour calculer l'évolution des prix), rendant ce dispositif moins efficace pour préserver les revenus des travailleurs.

5. Deux de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), un de l'Union syndicale des classes moyennes de Belgique (UCM, francophone), un de l'Unie van Zelfstandige Ondernemers (Unizo, néerlandophone) et un de l'Agrofront des organisations agricoles.

6. Deux de la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC), deux de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) et un de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB).

Il arrive que ces négociations ne débouchent pas sur un projet d'accord (en 1996, les négociateurs ne parviennent pas à établir un projet d'AIP 1997-1998), ou qu'un tel projet n'obtienne pas l'approbation de l'ensemble des parties prenantes (le projet d'AIP 2005-2006 est rejeté par la Fédération générale du travail de Belgique, la FGTB, en 2005), ce qui n'en fait pas à proprement parler un accord. Dans ces cas, le gouvernement fixe lui-même les mesures qu'il souhaite voir mises en œuvre dans ce qui relève traditionnellement du périmètre de négociation des interlocuteurs sociaux, y compris en déterminant la marge d'évolution des salaires des deux années de validité de l'accord.

Durant cette troisième période, les négociations interprofessionnelles portent sur l'évolution des salaires, mais jamais exclusivement. De nombreuses autres thématiques figurent généralement au menu des négociations : congés annuels, réduction de la durée du travail (collective ou individuelle), efforts des entreprises en faveur de la création d'emplois ou de la formation des travailleurs, développement des régimes de préretraite et aménagement des fins de carrière, relèvement des montants d'allocations sociales (de chômage, par exemple), allongement des durées de préavis ou représentation syndicale dans les PME, pour les demandes syndicales ; réduction des cotisations patronales de Sécurité sociale, diminution de la fiscalité sur le travail pour améliorer le salaire net sans augmenter le

salaire brut, accroissement de la flexibilité, développement des heures supplémentaires, allongement de la durée du travail, restrictions des régimes de préretraite, réduction des dépenses de Sécurité sociale, simplification administrative et amélioration de la sécurité juridique pour les entreprises, pour les demandes patronales. Les mesures adoptées s'appliquent généralement à l'ensemble des travailleurs du secteur privé. De plus, les négociateurs incluent bien souvent des mesures qui concernent les populations aux marges du salariat (chômeurs, handicapés et autres allocataires sociaux).

Durant cette période, l'encadrement légal de la négociation salariale connaît une étape importante. Le gouvernement fait adopter une loi-cadre : la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Celle-ci prévoit que, tous les deux ans, le Conseil central de l'économie (CCE) détermine la marge salariale disponible compte tenu de l'évolution prévisible des salaires chez les trois principaux partenaires commerciaux de la Belgique (Allemagne, France et Pays-Bas). Sur cette base, les interlocuteurs sociaux négocient la marge salariale. Faute d'accord, le gouvernement est compétent pour fixer la norme salariale, hors indexation et hausses barémiques. Durant les années qui suivent, la norme salariale fixée par chaque AIP inclut l'indexation prévue des salaires et les hausses barémiques <sup>7</sup>. Contrairement au prescrit légal, les interlocuteurs sociaux s'accordent

---

7. En règle générale, les salaires sont fixés en fonction de barèmes qui peuvent faire l'objet de négociations entre interlocuteurs sociaux au niveau d'un secteur (en commission paritaire) ou d'une entreprise. Selon ses qualifications et la fonction qu'il occupe, un travailleur reçoit un salaire correspondant en principe au barème d'application pour sa situation (une négociation individuelle restant souvent possible lors de l'embauche). Les grilles barémiques prévoient une hausse du salaire liée à l'ancienneté, sous la forme d'augmentations annuelles (annales), biennales (biennales) voire trisannuelles (triennales), ce que l'on nomme les hausses barémiques. Ces derniers mois, plusieurs voix se sont fait entendre dans les rangs patronaux pour réclamer la fin de la liaison des barèmes à l'ancienneté et pour individualiser davantage la rémunération en la liant plutôt qu'avantage à la productivité individuelle du travailleur (en arguant notamment

pour donner à cette norme un caractère indicatif, permettant aux secteurs ou entreprises qui le peuvent d'accorder des hausses salariales plus importantes. Cependant, les négociations en vue d'un nouvel AIP sont parfois amenées à tenir compte d'une évolution des salaires belges plus importante que celle des trois pays de référence au cours des deux années écoulées et à tenter de compenser ce qui sera progressivement qualifié, d'abord par le patronat puis de manière plus générale, de « handicap » ou de « dérapage salarial ».

Bon an, mal an, cette pratique se maintient jusqu'en 2007. Différents dossiers sont également inclus dans les AIP, relatifs notamment au développement des heures supplémentaires (dans le but d'accroître la flexibilité pour les entreprises), à la formation (thème cher aux syndicats) ou, après une importante réforme décidée par le gouvernement, aux fins de carrière (les mécanismes de préretraite faisant l'objet de restrictions croissantes). Peu à peu, le gouvernement intervient de plus en plus dans la négociation. « De notaire des accords entre partenaires sociaux, l'État devient toujours plus acteur engagé et initiateur d'une politique plutôt favorable au monde de l'entreprise et à l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre » (Moulaert, 2006:67-68). L'exécutif agit aussi en tant que facilitateur en prévoyant des réductions d'impôt ou de cotisations sociales pour favoriser la

conclusion d'un accord par la réduction du « coût du travail ».

L'accord conclu fin 2008 pour les deux années suivantes marque un tournant. Négocié au moment du déclenchement de la crise financière et bancaire, il révèle les nombreuses divergences qui opposent alors patronat et syndicats, en particulier en matière d'évolution des salaires (de leur indexation automatique notamment) et, plus largement, de compétitivité des entreprises. L'intervention financière du gouvernement est conséquente (2 milliards d'euros, contre 700 à 800 millions d'euros lors des AIP précédents) ; pour la première fois, la norme négociée d'évolution des salaires est exprimée en salaire net (et non plus en pourcentage du salaire brut) <sup>8</sup> afin d'en limiter l'impact pour les entreprises et, surtout, devient impérative : selon les secteurs et les entreprises, les travailleurs pourront obtenir jusqu'à 125 euros de plus en 2009 et 250 euros en 2010, mais pas plus <sup>9</sup>.

---

### Le grippage de la négociation tripartite après 2008

Les trois négociations interprofessionnelles suivantes se déroulent dans un contexte difficile. La crise des dettes privées se mue en crise des dettes publiques, les institutions et États européens mènent des politiques d'austérité

---

du fait que les hausses barémiques récompensent moins les travailleurs – plus jeunes – qui seraient les plus productifs et freinent l'embauche de travailleurs plus âgés, dont le taux d'emploi est souvent jugé faible en Belgique). Jusqu'ici, les syndicats se sont montrés farouchement opposés à l'idée de toucher à l'évolution des salaires en fonction de l'ancienneté, cela ouvrant à leurs yeux la porte à une individualisation forte des salaires et à l'arbitraire de l'employeur.

8. En Belgique, le salaire brut inclut les cotisations de sécurité sociale et l'impôt sur les personnes physiques dus par le salarié. Cependant, les deux étant prélevés à la source par l'employeur et transmis respectivement à l'Office national de sécurité sociale et au Fisc, le salarié reçoit un salaire net d'impôt et de cotisations sociales. Sa fiche de paie mentionne néanmoins le total et la ventilation de son salaire brut.

9. Certains modes de rémunération échappent toutefois à la norme salariale, autorisant ainsi une individualisation chère au patronat : les participations bénéficiaires, les paiements en actions ou parts de l'entreprise, les retraites complémentaires (pensions de groupe, ou deuxième pilier de pension), les plans bonus collectifs...

et de modération salariale et les visions patronales et syndicales sur la politique à mener pour relancer l'économie divergent fortement (*grosso modo*, les uns préconisent une politique de relance par l'offre, les autres veulent un soutien à la demande).

Le contexte politique affecte également les relations entre les interlocuteurs sociaux. La longue crise politique qui touche la Belgique en 2010-2011 empêche le gouvernement démissionnaire d'intervenir financièrement pour faciliter un accord entre patronat et syndicats. Le projet d'accord conclu en janvier 2011 maintient l'indexation automatique des salaires et les hausses barémiques mais n'autorise pas de hausse salariale supplémentaire en 2011 et limite celle-ci à 0,3 % en 2012. Du côté syndical, la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) et la FGTB refusent d'approuver ce texte, que le gouvernement mettra globalement à exécution lui-même, imposant cette progression comme norme salariale impérative.

À l'automne 2012, allant un pas plus loin, le gouvernement suivant (alliant socialistes, libéraux et centristes) demande explicitement aux interlocuteurs sociaux de ne pas négocier de hausse salariale supérieure à l'indexation automatique et aux hausses barémiques. Les syndicats refusent de négocier un AIP dans ces conditions, la modération salariale reste de mise (Capron *et al.*, 2013).

En octobre 2014 se met en place une coalition de droite inédite : elle inclut les nationalistes flamands, n'est pas majoritaire parmi les membres francophones

du Parlement fédéral mais est essentiellement soutenue par des partis flamands, et les syndicats y ont peu de relais. Rapidement, ceux-ci organisent une mobilisation de grande ampleur pour dénoncer les mesures du gouvernement qu'ils jugent démesurément généreuses pour les entreprises, celles qu'ils considèrent négatives pour les travailleurs et les allocataires sociaux (dont un saut d'index<sup>10</sup>) et, partant, pour la reprise économique, ainsi que les atteintes portées selon eux à la concertation sociale. En vain. Parallèlement, les négociations interprofessionnelles se poursuivent et, en janvier 2015, le patronat et deux des trois syndicats concluent un accord qui a toutes les allures d'un AIP. La hausse salariale prévue (pour 2016 uniquement) est de 0,8 % en plus des hausses barémiques. La FGTB refuse d'y souscrire, estimant que cet accord se réduit à une atténuation du manque à gagner causé par la non-augmentation des salaires (bruts) et allocations sociales de 2 % que représente le saut d'index (Conter *et al.*, 2015).

Parmi les mesures adoptées par le gouvernement (en place jusqu'au scrutin de mai 2019), et qui provoquent la colère syndicale, figurent une réforme du droit du travail (dite loi Peeters) qui, à l'instar des lois El Khomri ou Macron en France, introduit davantage de flexibilité et favorise une décentralisation des relations collectives de travail, ainsi que l'imposition d'un service minimum en cas de grève dans les bastions syndicaux que sont les chemins de fer et les prisons (Brabant, 2018 ; Gracos, 2017).

10. On parle de saut d'index dans le cas où le gouvernement décide que, lorsque l'indice des prix à la consommation basé sur le « panier de la ménagère » aura atteint 2 % de hausse, le mécanisme prévoyant d'augmenter également les salaires et allocations sociales de 2 % sera suspendu, et ce jusqu'à ce que survienne une nouvelle hausse équivalente de l'indice des prix. Un saut d'index entraîne donc un écart de 2 % entre le salaire réel d'un travailleur et l'indice des prix.

**Un cadre de négociation renouvelé  
à partir de 2017,  
à l'avantage du patronat**

En 2017, le gouvernement procède également à une modification de la loi de 1996 fixant le cadre de la négociation salariale bisannuelle. C'est, avant même l'accomplissement de cette révision, sous ce nouveau régime que les interlocuteurs sociaux concluent l'AIP du 2 février 2017, le premier approuvé par toutes les parties depuis 2008.

Désormais, et afin de résorber le « handicap salarial » belge calculé par rapport aux trois pays de référence, le Conseil central de l'économie (CCE) établit non seulement la hausse des salaires prévisible dans ces pays, mais en outre, il déduit une marge de sécurité d'au moins 0,5 % afin de neutraliser les erreurs de prévision (indexation des salaires belges et évolutions salariales dans les pays de référence), ce qui réduit d'autant la norme salariale à négocier. Sont également introduits des mécanismes correctifs pour rectifier un éventuel accroissement de l'écart salarial, tandis que d'autres mécanismes doivent permettre de poursuivre la résorption du handicap salarial datant d'avant 1996 *via* une croissance des salaires inférieure en Belgique à celle des pays de référence. Des sanctions financières sont prévues pour les employeurs qui concluent des CCT dépassant la norme salariale déterminée au niveau interprofessionnel, de manière à garantir son caractère impératif. Enfin, tout ou partie de certaines réductions de cotisations patronales de Sécurité sociale ne sont pas prises en compte dans

la comparaison des salaires belges avec ceux des trois pays de référence.

Bien qu'ils estiment que ce nouveau cadre légal bride fortement la liberté de négocier les salaires et avantage nettement le patronat, les syndicats, confrontés à la détermination du gouvernement malgré leurs mobilisations successives, négocient un AIP qui prévoit, outre l'indexation des salaires et les hausses barémiques, un maximum de 1,1 % de hausse salariale sur les années 2017 et 2018 (déduction faite de la marge de sécurité). L'accord inclut également le report à 2019 du relèvement de l'âge d'accès aux systèmes de préretraite décidé par le gouvernement, ce qui constitue une victoire – certes provisoire – des syndicats.

Cet accord est accepté assez aisément par les organisations patronales et syndicales. Après trois échecs successifs, il restaure la légitimité de la concertation sociale interprofessionnelle et de ses acteurs. Il atténue quelque peu la modération salariale en vigueur depuis plusieurs années tout en poursuivant la résorption du « handicap salarial » : celui accumulé depuis 1996 est résorbé, et l'administrateur délégué de la FEB considère que cet AIP permettra une réduction de celui existant en 1996 (le « handicap salarial historique ») « de 10 à 9 % » – les syndicats estimant pour leur part qu'il n'y a déjà plus de handicap salarial si l'on tient compte des réductions de cotisations sociales et autres aides aux entreprises <sup>11</sup>.

Paradoxalement, c'est donc, comme en 1986, sous un gouvernement de droite favorisant les positions et revendications patronales que la concertation sociale interprofessionnelle renoue avec des

11. Le « handicap salarial historique » est l'écart qui existait, en 1996 (année d'adoption de la loi de 1996 et point de départ du calcul), entre les salaires belges et la moyenne, inférieure à ceux-ci, des salaires allemands, français et néerlandais. Le « handicap salarial » est l'écart qui s'est creusé puis résorbé par la suite, en considérant l'écart en 1996 comme base 100 du calcul.

accords, et non sous un gouvernement veillant à adopter une position équilibrée envers les interlocuteurs sociaux. Après avoir lutté sans grand succès contre les mesures du gouvernement<sup>12</sup>, les syndicats se résolvent à négocier dans la perspective nouvelle et le cadre réformé : la compétitivité plutôt que la répartition des fruits de la croissance en 1986, la résorption du handicap salarial « historique » en 2017.

---

### **Vers un nouvel accord 2019-2020 ?**

À l'automne 2018, les interlocuteurs sociaux doivent négocier un nouvel AIP, sur la base des calculs que le CCE aura réalisés et en tenant compte du cadre légal en vigueur depuis 2017 – y compris la marge de sécurité de 0,5 %. S'ils y parviennent, on pourra considérer que l'AIP de 2017 a marqué le début d'un nouveau cycle de la concertation sociale interprofessionnelle, dans un rapport de force renouvelé entre patronat et syndicats, avec un objectif et dans un cadre légal différents de ceux qui caractérisaient la période 1986-2008.

Certains éléments laissent penser que ces négociations ont de bonnes chances d'aboutir. Après un début de législature agité, l'année 2017 a connu une conflictualité sociale nettement moindre que les précédentes, en tout cas dans le secteur privé, et la seule grande manifestation organisée au niveau interprofessionnel concernait la réforme des retraites en cours (Conter, Faniel à paraître). Le gouvernement étant en place jusqu'au

scrutin de mai 2019, les syndicats n'attendent plus guère de changement de cap de sa part. La seule voie pour permettre une certaine hausse salariale paraît par conséquent être la conclusion d'un AIP dans le cadre légal révisé. Enfin, au début de l'été, les interlocuteurs sociaux se sont accordés pour répondre à la demande du gouvernement par des propositions visant à lutter contre les pénuries de main-d'œuvre identifiées par l'exécutif comme un problème majeur de l'économie belge à l'heure actuelle.

Mais conclure un tel AIP ne va pas pour autant de soi. Le patronat estime que le handicap salarial historique restant à combler est d'environ 16 voire 17 %, alors pourtant que ce dernier ne s'est pas creusé depuis l'an dernier et que l'AIP de 2017 devait le ramener de 10 à 9 % ; la querelle sur les chiffres devrait donc reprendre. Par ailleurs, il est peu probable que les syndicats puissent obtenir, comme en 2017, un nouveau report du relèvement de l'âge d'accès aux dispositifs de préretraite. Par conséquent, aboutir à un accord sera plus difficile qu'en 2017. Enfin, dans le cadre de négociations budgétaires, le gouvernement a adopté à la fin du mois de juillet une série de mesures relatives au marché de l'emploi (regroupées sous le nom de « *jobs deal* »). Parmi celles-ci figure le renforcement de la dégressivité des allocations de chômage qui a immédiatement suscité la colère des trois syndicats, ceux-ci estimant la mesure injuste et inefficace pour lutter contre le manque d'emploi<sup>13</sup>. En outre, les syndicats estiment que le

---

12. Durant cette décennie, et malgré des choix tactiques parfois différents, les syndicats mènent généralement leurs actions en front commun, tandis que la FGTB s'est longtemps opposée seule aux mesures adoptées par le gouvernement mis en place en 1981.

13. Le gouvernement estime que 140 000 emplois ne trouvent pas preneur. Les syndicats contestent ce chiffre : ils attribuent l'essentiel de ces pénuries aux mauvaises conditions de travail et de rémunération et aux exigences démesurées des employeurs proposant ces emplois, et soulignent que l'on dénombre encore 336 000 chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi.



gouvernement n'a retenu aucune des recommandations que les interlocuteurs sociaux lui ont adressées pour lutter contre les pénuries d'emploi, signe selon eux que celui-ci persiste à ne pas tenir compte de la concertation sociale, même quand il dit vouloir s'appuyer dessus. En conséquence, le secrétaire général de la FGTB a annoncé son intention de mobiliser ses affiliés en vue de mener des actions à la rentrée et de « pourrir la campagne électorale <sup>14</sup> » des membres du gouvernement – des élections locales se tenant le 14 octobre. Traditionnellement, le patronat refuse de négocier un AIP dans un contexte de mobilisation sociale.

### Conclusion

Après deux périodes voyant la conclusion assez régulière d'AIP et deux périodes d'interruption de cette pratique, la signature d'un tel accord au début de 2017 laisse entrevoir le possible démarrage d'un nouveau cycle de la concertation sociale interprofessionnelle dans le secteur privé. Si un nouvel accord est conclu pour les années 2019-2020, malgré un contexte possiblement agité, ce sera de toute façon dans une perspective revue, avec désormais comme priorité affichée la résorption du « handicap salarial historique », tout en permettant aux syndicats de desserrer un peu l'étouffement de la modération salariale, qui serait vraisemblablement plus forte encore faute d'accord.

Paradoxalement, ce possible retour des AIP, et donc d'une apparente négociation centralisée, masque sans doute un renforcement de la décentralisation des relations collectives de travail en Belgique. La norme salariale est en effet

un maximum, imposé de manière centralisée, et les centrales professionnelles des syndicats doivent ensuite parvenir à concrétiser cette hausse salariale lors des négociations sectorielles et d'entreprise ; des différences apparaissent dès lors entre travailleurs selon les secteurs et les entreprises. De plus, certaines formules atypiques de rémunération permettent de dépasser cette norme, mais seuls les travailleurs des secteurs forts syndicalement peuvent prétendre à des formules de ce type. Le passage d'une norme salariale indicative à une norme impérative en 2008, et la pérennisation de cette évolution lors de la révision de la loi en 2017, a non seulement pour effet de restreindre la marge à négocier par les syndicats au niveau central, mais aussi d'inciter ceux qui le peuvent à jouer cavalier seul aux autres niveaux de négociation. Sauf à obtenir une réelle modification du rapport de force, c'est dans ce cadre que les syndicats belges semblent actuellement condamnés à négocier.

### Sources :

Blaise P. (2010), « Le cadre institutionnel de la concertation sociale », in Arcq E., Capron M., Léonard E., Reman P. (dir.), *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, CRISP, p. 43-74.

Brabant B. (2018), « Hauts et bas de la concertation sociale », *Politique, revue belge d'analyse et de débat*, n° 104, juin p. 29-36.

Capron M., Conter B., Faniel J. (2013), « Belgique : la concertation sociale interprofessionnelle grippée », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 141, juillet, p. 3-11, <https://goo.gl/pHVGMz>.

Conter B., Demertzis V., Faniel J. (2015), « Belgique : le projet gouvernemental contesté, par la mobilisation et la négociation », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 149, mars, p. 27-35, <https://goo.gl/nWE8zh>.

14. *La Libre Belgique*, 25 juillet 2018.

## **BELGIQUE**

Conter B., Faniel J. (à paraître), « La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2017 », in Gracos I., « Grèves et conflictualité sociale en 2017 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*.

Gracos I. (2017), « Grèves et conflictualité sociale en 2016 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2341-2342, <https://doi.org/10.3917/cris.2341.0005>.

Moulaert T. (2006), « Le Pacte de solidarité entre les générations », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1906-1907, <https://doi.org/10.3917/cris.1906.0005>.