

## *Concertation sociale, des marges de plus en plus ténues*

Christophe Lo Giudice

**A**près trois périodes sans accord interprofessionnel (AIP), la conclusion d'un tel accord début 2017 laissait entrevoir une redynamisation de la concertation sociale. L'optimisme est déjà retombé : claquements de portes lors des négociations, grève nationale, rejet par la base de la FGTB qui, finalement, accepte une partie de l'accord et annonce... une journée d'actions. Et la FEB de pointer que tous les éléments du projet d'accord seront exécutés. Directeur général du CRISP, Jean Faniel remet en perspective les derniers événements et éclaire l'état de santé de notre concertation sociale.

Il n'est pas inutile de le rappeler : l'accord interprofessionnel (AIP) est un accord-cadre conclu tous les deux ans par les représentants des interlocuteurs sociaux du secteur privé. Cet accord est élaboré au sein du « Groupe des 10 ». Des AIP sont conclus depuis les années 1960, mais, entre 1977 et 1986, aucun accord n'est intervenu en raison de la crise économique. À certaines occasions ponctuelles – comme en 1996 et en 2005 –, le fossé séparant les deux camps a été si profond qu'un accord n'a pas non plus pu être conclu.

Plus récemment, dans le contexte de la crise financière et bancaire et de ses suites, patronat et syndicats n'ont pas réussi à s'entendre durant trois cycles de négociations interprofessionnelles. Entre l'accord signé à l'automne 2008 et celui signé le 2 février 2017, il n'y a donc plus eu d'AIP : en 2011, la CGSLB et la FGTB ont refusé le projet d'accord ; pour le cycle suivant, les négociations n'ont pas même débuté suite à la demande du gouvernement de ne pas négocier d'augmentation salariale supérieure à l'indexation automatique et aux hausses barémiques et, en 2015, c'est à nouveau la FGTB qui a décidé de refuser le projet d'accord négocié.

« Il y a quatre ans, on pouvait lire partout que la concertation sociale était grippée au niveau interprofessionnel », relève Jean Faniel, directeur général du Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP). « Les relations collectives de travail étaient fort dégradées et la conflictualité sociale assez importante. La tension est ensuite quelque peu retombée et la conclusion d'un AIP en 2017, notamment au vu de la rapidité avec laquelle s'est déroulée la négociation, a donné l'impression qu'une nouvelle dynamique de concertation était scellée. Les récents événements montrent que le renouveau de la concertation interprofessionnelle est nettement moins évident qu'escompté ».

## Vaches maigres

Si on peut difficilement parler de renaissance, il n'en reste pas moins que la négociation s'inscrit dans un cadre largement renouvelé, tant d'un point de vue formel que pour ce qui relève de ses à-côtés, observe Jean Faniel. « Formel, car le gouvernement a procédé à la modification de la loi de 1996, avec l'introduction d'une marge de sécurité, d'une part, et des mécanismes correctifs, d'autre part, le tout réduisant très sensiblement la capacité de négocier la norme salariale. Paradoxalement, les organisations syndicales, tout en considérant que ce nouveau cadre légal bride fortement leur liberté de négocier les salaires et avantage le patronat, ont pourtant accepté d'anticiper sa mise en œuvre dès la négociation de l'accord 2017, alors qu'il n'était pas encore entré en vigueur ».

C'est précisément ce nouveau mode de calcul qui a abouti à une proposition de marge maximale disponible pour la période 2019-2020 de 0,8 % hors index et hausses barémiques. Les organisations syndicales ont immédiatement réagi en la qualifiant d'insuffisante, tablant plutôt sur une marge d'1,4 % à 1,6 %. « On le voit : la négociation se retrouve engoncée dans un cadre très restrictif. Après le départ des syndicats de la table des négociations, une grève nationale et un nouveau tour de négociation pour aboutir à un projet d'accord soumis aux instances des trois organisations syndicales – projet refusé par la FGTB –, c'est finalement une marge d'1,1 % qui sera fixée par arrêté royal. Autrement dit : les salaires du secteur privé ne pourront pas augmenter davantage que cette proportion ces deux prochaines années (hors indexation et augmentations liées à l'ancienneté). Or, ce qui paraissait acceptable en 2017 – à savoir la même marge d'1,1 % –, après une longue période de vaches maigres, devient beaucoup plus difficile à digérer dans une conjoncture économique meilleure... là où les pourcentages connus par le passé pouvaient tourner autour de 4 à 5 %, voire davantage les meilleures années ».

Outre le cadre formel qui a changé, Jean Faniel pointe aussi la réduction du champ de ce qui est discutable lors des négociations interprofessionnelles. « Avec la politique qui a été menée par le gouvernement Michel, des champs traditionnels de la négociation de l'AIP deviennent quasiment inaccessibles. Le saut d'index de 2015 a entamé la base sur laquelle les interlocuteurs sociaux négocient. Les systèmes barémiques à l'ancienneté sont remis en question, au profit de critères de compétences et de performances. Les mesures relatives aux fins de carrière sont de plus en plus contraignantes, alors que ce début d'année est à nouveau caractérisé par une litanie d'annonces de restructurations ou de fermetures d'entreprises. Beaucoup d'éléments perçus comme étant des filets de sécurité tendent à se déliter ».

## Curieux projet

Lorsque le gouvernement Michel est tombé en fin d'année dernière et qu'il a été chargé des affaires courantes, on a pu penser que la situation rouvrirait une certaine marge de manœuvre aux interlocuteurs sociaux pour négocier un AIP. En fait, il n'en a rien été, commente Jean Faniel. « Le retour à la table des négociations après la grève nationale a abouti à un projet d'accord qu'on peut qualifier de curieux à plusieurs égards. Tout d'abord, le relèvement de la marge salariale à 1,1 % découle de "nouveaux calculs" effectués sur la base de chiffres actualisés de l'inflation, mais on reste totalement dans le cadre de la loi de 2017, pourtant contesté par les syndicats. Et, néanmoins, les trois organisations ont toutes accepté de conclure le pré-accord ».

Ce même pré-accord prévoyait un adoucissement de certaines mesures décidées l'été dernier en matière de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ex-prépension). « Mais ce qui pouvait apparaître comme une "victoire" était, dès le lendemain, battu en brèche tant par l'OpenVLD que par le ministre MR des pensions : on a ainsi entendu que l'assouplissement envisagé n'allait concerner que quelque 200 personnes tout au plus, qu'on n'allait pas l'accepter, etc. Ce qui vient confirmer aux interlocuteurs sociaux que le périmètre de la négociation s'est réduit pour eux. Enfin, le pré-accord comportait l'engagement de relever le salaire minimum d'1,1 %, ce qui ferait passer celui-ci de 9,65 à 9,75 euros de l'heure, soit une amélioration très limitée et, surtout, très éloignée de la revendication syndicale d'un salaire minimum à 14 euros de l'heure ».

Résultat : « En signant ce pré-accord, les organisations syndicales ont fait un cadeau au gouvernement, alors même que ses composantes sont en campagne électorale, analyse Jean Faniel. En effet, si les instances d'un des syndicats le refusaient – ce qui a *in fine* été partiellement le cas avec la FGTB –, le gouvernement pouvait se saisir du projet et le reprendre à son compte avec l'argument qu'il y avait eu consensus au niveau des négociateurs. Il faut reconnaître que la stratégie à l'œuvre du côté syndical n'apparaît pas très lisible. Au final, on en ressort avec le sentiment que c'est le calcul du Conseil central de l'Économie qui s'impose comme la nouvelle norme. Les balises sont dès lors extrêmement et très fermement fixées, à moins d'estimer qu'une forme de négociation intervient dans le cadre même du Conseil central de l'Économie ».

## Et les « défis sociétaux » ?

Conséquence ? « La question des rémunérations devient ainsi de moins en moins un sujet de concertation entre interlocuteurs sociaux, alors même qu'il est souvent le plus facile à négocier », explique Jean Faniel. « Les revendications quantitatives sont en effet bien plus concrètes, mesurables, faciles à traduire dans la communication, et ne viennent pas remettre en question l'autorité du chef d'entreprise. Basculer vers des revendications plus qualitatives, c'est investir un champ moins facile à objectiver, sur des thèmes plus difficiles à faire porter par un collectif de travail car ils sont davantage immatériels, et avec des résultats plus compliqués à articuler dans une communication. Autrement dit : "vendre" une hausse de salaire de x %, c'est plus simple que de parler de thématiques liées à la qualité de vie au travail qui, en outre, peuvent remettre en cause des aspects que le chef d'entreprise estime de son ressort et mettre le DRH en difficulté ».

Pire : ce basculement peut aboutir à une concertation sociale soit davantage marquée par la conflictualité, soit abordant des sujets de mécontentements larvés – par exemple la gestion de l'absentéisme, la productivité, etc. Jean Faniel met ainsi en exergue un certain nombre de sujets prenant de l'importance dans la concertation sociale : l'organisation des déplacements domicile-travail – qui figure dans le projet d'AIP tel qu'il sera exécuté –, la lutte contre les assuétudes, la prévention et le bien-être au travail, etc. « Il n'est toutefois guère évident de confirmer que la concertation sociale au niveau interprofessionnel délivre énormément de résultats dans ces matières. Il n'est pas innocent que ce soient des sujets qui reviennent AIP après AIP. Ainsi, l'AIP 2017 avait mis en avant une série de "défis sociétaux" à traiter – comme le *burn-out*, les impacts de la digitalisation et de l'économie collaborative, l'emploi des jeunes, la réforme des statuts employé/ouvrier, etc. – avec un calendrier à l'appui. Force est de constater que les discussions sont demeurées extrêmement discrètes et réservées aux cénacles du Conseil national du Travail (CNT),

voire restées lettre morte. En tout cas, dans le nouveau projet d'accord, elles ne se retrouvaient plus de cette manière ».

## Mobilisations réussies

Comment expliquer ce qui peut apparaître comme un « revirement » des organisations syndicales quand elles mènent une grève nationale, puis qu'elles acceptent un projet d'accord manifestement inacceptable au regard des balises qu'elles ont elles-mêmes fixées ? « Les organisations syndicales sont historiquement et viscéralement attachées à la négociation. C'est ce qui justifie leur rôle », note Jean Faniel. « Il faut que les résultats soient particulièrement infructueux pour claquer la porte, et encore ! Les mouvements de grève sont menés non pas dans une logique de rupture, mais pour revenir à la table en ayant mis la pression et dans le but d'obtenir un accord. Si pas à n'importe quel prix, néanmoins souvent très loin de ce que les responsables syndicaux veulent obtenir ».

Est-ce la manifestation d'un affaiblissement des syndicats, tel qu'on peut le constater dans la plupart des autres pays européens ? « Le taux de syndicalisation demeure élevé en Belgique, même s'il commence à s'effriter quelque peu. Pour autant, les syndicats restent plutôt soutenus par la population. C'est très perceptible les jours de grève ou de manifestation, même si les médias parlent des embarras que cela suscite et qu'il y a des gens qui râlent. Les mobilisations sont généralement assez réussies. Mais cette légère baisse des affiliations, le court-circuitage que constitue le mouvement des Gilets jaunes ou encore la difficulté de représenter des formes d'emploi flexibles ou plus atypiques doivent certainement être perçus comme des signaux d'alerte pour les syndicats ».

Au point de voir du changement lors des prochaines élections sociales de 2020 ? Jean Faniel se montre réservé en la matière : « Les évolutions réelles sont souvent limitées et très lentes, mis à part des retournements fortement tributaires de contingences locales propres à un contexte d'entreprise. Lors du dernier scrutin en 2016, le syndicat libéral a poursuivi sa progression et a été la seule des trois organisations syndicales à améliorer son résultat antérieur pour atteindre un score jamais connu auparavant. Mais il reste le petit Poucet comparé à une FGTB en recul, et même à son minimum historique, et à la CSC, également en léger recul mais qui conserve une avance considérable sur ses deux concurrents. Si les résultats des élections sociales sont rarement spectaculaires, il sera néanmoins intéressant de voir si on enregistre une baisse de la participation active dans un contexte de baisse des affiliations ou si la problématique de la sous-représentation des femmes va être prise à bras-le-corps ». À noter que si l'épineux dossier de l'harmonisation des statuts employé/ouvrier n'a pas avancé et que, dès lors, il n'y aura pas de fusion des collèges électoraux, une évolution est toutefois d'ores et déjà à relever : la Chambre s'est récemment prononcée pour permettre aux travailleurs intérimaires de prendre part aux élections sociales de 2020 dans l'entreprise qui les occupe dès lors qu'ils y ont trois mois d'ancienneté...

Cet article a été publié dans : *HR.square*, n° 28, mai-juin 2019, pages 42-44.

Pour citer cet article dans son édition électronique : Christophe LO GIUDICE, « Concertation sociale, des marges de plus en plus ténues », *Les @analyses du CRISP en ligne*, 1<sup>er</sup> mai 2019, [www.crisp.be](http://www.crisp.be).