



par Jean Faniel, CRISP

## Accord interprofessionnel : la fin d'un modèle ? Encore faut-il savoir lequel...

Comme tous les deux ans, représentants patronaux et syndicaux ont mené des négociations pour aboutir à un accord interprofessionnel (AIP) couvrant l'ensemble des salariés du secteur privé. Le texte adopté en janvier a été rejeté début février par une large frange du monde syndical. Manque de responsabilité des travailleurs ? Huile jetée sur le feu communautaire ? Que traduisent vraiment ce rejet et les mobilisations qui s'ensuivent ?

**L**a conclusion d'un préaccord a été saluée par une bonne partie de la presse comme le signe d'une certaine « responsabilité » de la part des « partenaires sociaux ». Alors que les négociations politiques pour adopter une réforme institutionnelle et former un nouveau gouvernement fédéral sont dans l'impasse, patrons et syndicats auraient, eux, su faire preuve de sagesse pour préserver le « modèle » belge.

Les commentaires ont été d'autant plus acerbes quand la CGSLB, la FGTB et une partie significative de la CSC ont rejeté le préaccord. Leur décision serait un signe supplémentaire de la fin de la capacité à nouer des compromis dans ce pays, éventuellement de la fin du modèle de concertation à la belge, voire de la fin de la Belgique elle-même.

### La fin de la Belgique ?

Ce n'est pas la première fois qu'il est impossible de conclure ou de ratifier un AIP. Entre 1977 et 1985, il n'y eut même pas de préaccord, sauf sous la pression du gouvernement en 1981. Le pays y a survécu. Et le rejet du projet d'AIP 2005-2006 par la FGTB a moins mis en péril la stabilité de la Belgique que l'échec des négociations sur BHV quelques mois plus tard.

Par ailleurs, les tensions autour du contenu du projet d'AIP conclu cette année ne sont pas d'ordre communautaire ou régional. Les enjeux de la négociation interprofessionnelle ont été l'augmentation du salaire minimum (le projet ne prévoyait rien en la matière), l'augmentation des salaires en 2011 et 2012 (nulle en 2011 au-delà de l'index, et limitée à 0,3 % en plus de celui-ci en 2012), la norme salariale dictant leur évolution (norme rendue cette fois impérative, et non plus indicative), la préservation de l'indexation des salaires (le projet prévoyait que le mécanisme serait étudié en vue d'une modification) et le rapprochement du statut d'ouvrier et de celui d'employé, avec toutes les questions relatives à la protection et à la rémunération des uns et des autres (le projet prévoyait pour les employés la réduction du délai de préavis, dont la durée est un des éléments influençant la protection contre le licenciement) (1). Autant de sujets qui concernent l'ensemble des entreprises et des travailleurs, quelle que soit leur région.

Le rejet a même contraint le gouvernement fédéral en affaires courantes à se ressouder par-delà le clivage linguistique pour prendre position sur le dossier (2). Ce type d'occasion est devenu plutôt rare...

Il est vrai que les réactions syndicales face au projet d'AIP ont été partiellement différentes au Nord et au Sud du pays. Globalement, les représentants des ouvriers flamands ont conduit la CSC

à approuver le projet, contre l'avis des représentants des ouvriers wallons et de l'ensemble des employés du syndicat chrétien. Mais les mobilisations (grèves et manifestations) n'ont pas été plus fortes en Wallonie qu'en Flandre, à la différence de ce qui a été observé lors de la grève de 1960-61, dont on vient de commémorer le cinquantenaire.

### La fin du modèle social belge ?

Depuis 1960, les négociations interprofessionnelles rythment le cours de la concertation sociale belge. Leur dynamique a cependant fortement évolué. Destinées à répartir les fruits de la croissance liés aux gains de productivité jusqu'en 1975, ces négociations se sont davantage focalisées sur la préservation de la compétitivité des entreprises depuis 1989 (3). Absent des négociations durant la première période, le gouvernement est devenu un acteur essentiel dès les années 1980, utilisant la négociation interprofessionnelle pour servir ses objectifs de politique économique, ou intervenant pour faciliter l'aboutissement des discussions en mettant des moyens financiers sur la table des négociateurs. Le « modèle social belge » a donc connu des évolutions et des adaptations, et l'absence d'accord pendant près d'une décennie n'a pas empêché la reprise ultérieure, sous d'autres formes, des négociations interprofessionnelles.

Celles-ci ne sont en outre qu'une des pièces du puzzle. L'AIP est censé fixer un cadre commun à tout le secteur privé. Ensuite, des négociations sectorielles débutent, menées par les représentants des fédérations patronales sectorielles et des centrales professionnelles des syndicats. Ceux-ci déterminent ensemble l'évolution sociale et pécuniaire des travailleurs de la branche. Au niveau des entreprises enfin, représentants du personnel et direction peuvent négocier des conventions collectives de travail (CCT) s'inscrivant dans le cadre préalablement déterminé par l'AIP et par les CCT sectorielles. La décentralisation des négociations dessert les travailleurs des secteurs ou des entreprises dits faibles, que la solidarité d'un AIP permet de tirer vers le haut. Mais l'absence d'AIP n'implique donc pas automatiquement pour les travailleurs l'absence de toute amélioration négociée.

A la différence des accords précédents, le projet d'AIP 2011-2012, de même que sa version revue par le gouvernement fédéral, donne cependant un caractère impératif à la norme salariale. En ne permettant pas aux salaires d'évoluer au-delà de l'indexation majorée de 0,3 %, le texte place les négociations sectorielles et d'entreprise dans un carcan. Ce faisant, il prive les permanents syndicaux des centrales professionnelles d'une part importante de leur rôle, voire de leur légitimité, puisqu'ils ne pourront en principe pas négocier d'augmentations salariales dans les secteurs dont ils sont respon-

# AIP: LE POINT DE VUE DES SYNDICATS



sables. Or les centrales professionnelles, à la CSC et plus encore à la FGTB, sont au centre de la vie syndicale. Le rejet du projet d'AIP doit également s'analyser à cette aune.

## La fin de l'accompagnement des reculs ?

D'autres aspects du projet d'AIP ont été vigoureusement critiqués dans le monde syndical, traduisant un profond sentiment d'injustice. Le carcan salarial est jugé indécent par comparaison avec le retour, après la crise de 2008, à des bénéfices élevés pour certaines entreprises et à des bonus ou des dividendes jugés plantureux. Les concessions faites par les employeurs sont également dénoncées comme étant mises à charge de la sécurité sociale, donc de la collectivité. Enfin, certains syndicalistes ont jugé sournois deux points du préaccord : la proportion de salariés travaillant sous statut d'employé augmentant, l'affaiblissement de ce statut hypothèque selon eux l'avenir d'une très large proportion de salariés ; en souhaitant modifier le processus d'indexation des salaires, les employeurs contournent le tabou syndical tout en cherchant à parvenir au même résultat, l'abolition du caractère automatique de cette indexation.

Dès lors, davantage que la fin de la Belgique ou de son système de concertation sociale, le rejet du projet d'AIP par une large partie du monde syndical ne traduit-il pas plutôt le refus d'avaliser ce qui est perçu comme un recul social ? Autrement dit, il est permis de penser que les opposants au projet ont préféré ne pas avoir d'accord du tout plutôt que d'endosser la responsabilité d'un mauvais accord. Ce faisant, ils ont indiqué qu'ils sont des *interlocuteurs* sociaux et non des *partenaires* sociaux. Entre interlocuteurs, on négocie à partir de points de vue différents ; entre partenaires, on danse sur la même musique.

Pareil refus est souvent présenté comme une attitude manquant de courage et peu constructive. Les mobilisations qui ont suivi le rejet du projet d'AIP indiquent pourtant qu'il en coûte davantage, en temps, en énergie, en argent et en critiques reçues, que lorsqu'on

approuve le résultat d'une négociation. Dire oui n'est pas toujours simple mais dire non est parfois plus compliqué encore. C'est donc probablement parce qu'une part non négligeable des salariés et de leurs représentants estime que l'injustice devient insupportable qu'une partie du monde syndical a fait ce choix difficile.

Depuis 30 ans exactement, la part des revenus du travail dans le produit intérieur brut décline (4). Le refus syndical du projet d'AIP traduit notamment le souhait de certains responsables syndicaux d'enrayer cette tendance. Par conséquent, et bien que la norme salariale cadennasse les discussions à venir, les négociations sectorielles et d'entreprises risquent de s'avérer très tendues.

Cette situation pourrait conduire les syndicats à avancer au niveau sectoriel des revendications qui ne sont plus ou ne sont encore guère portées par eux. Le président du Mouvement ouvrier chrétien (MOC), Thierry Jacques, a ainsi appelé à remettre au centre du débat la réduction collective du temps de travail (5). Au Parlement fédéral, Ecolo et Groen ! ont souligné la nécessité d'améliorer la compétitivité des entreprises en améliorant l'efficacité énergétique plutôt qu'en se focalisant sur la modération salariale (6).

Les négociations qui seront menées durant les prochains mois seront donc importantes pour voir quelle voie pourront emprunter les syndicats désireux de renverser la logique de recul dans laquelle ils s'estiment enfermés depuis plusieurs décennies. ■

(1) Voir « Un accord interprofessionnel sauvé du naufrage ? », M. Capron, *La Revue nouvelle*, mars 2011.

(2) Le gouvernement fédéral a modifié le projet d'AIP sur quelques points, en particulier en relevant le salaire minimum et en abandonnant l'étude prévue sur la révision de l'indexation des salaires ; le caractère impératif de la norme salariale a par contre été maintenu. Ces modifications n'ont pas suffi à désamorcer l'opposition syndicale. Néanmoins, le gouvernement et le parlement fédéral ont adopté au début avril les mesures contenues dans le projet d'AIP telles que revues par le gouvernement.

(3) Voir « L'évolution de la concertation sociale interprofessionnelle », M. Capron, in *Dynamiques de la concertation sociale*, E. Arcq et al. (dir.), Bruxelles, CRISP, p. 225-255, et « Accord interprofessionnel : la concertation sociale au tournant » et « Dérapage salarial », M. Alaluf, *Politique*, mars-avril 2011.

(4) « La structure des salaires en Belgique », R. Plasman et al., *Working paper DULBEA*, 08-01.RR, 2008. [dev.ulb.ac.be/dulbea/documents/1235.pdf](http://dev.ulb.ac.be/dulbea/documents/1235.pdf)

(5) *La Libre Belgique*, 26-02-2011.

(6) *L'Avenir*, 03-03-2011 et *De Standaard* 11-03-2011.