

La négociation interprofessionnelle...

Herbert Maus – Juriste (FAR)

Patrons et syndicats viennent d'entamer la négociation d'un accord interprofessionnel pour les deux années à venir (2009-2010). Les chances d'aboutir semblent minces. En période de ralentissement économique, voire de récession, les positions patronales (diminution des coûts salariaux et revendications portant à la réduction des préavis des employés) et syndicales (amélioration du pouvoir d'achat) se traduisent rarement par des compromis significatifs. Les « bons accords » se concluent très souvent en périodes de croissance, comme l'histoire nous l'enseigne.



Les négociations interprofessionnelles viennent de débiter. Un accord pour les deux années à venir s'annonce difficile.

Trente ans de concertation sociale¹

Conclu entre représentants patronaux et syndicaux avant la fin de l'occupation, le « projet d'accord de solidarité sociale » d'août 1944 sera prolongé après la libération par la reconnaissance du fait syndical dans les entreprises (délégation syndicale, comité de sécurité et d'hygiène, conseil d'entreprise) et au niveau sectoriel (commissions paritaires), voire interprofessionnel (douze conférences nationales du travail

de 1944 à 1955, création du Conseil Central de l'Economie et du Conseil National du Travail). De 1960 à 1975, sept accords interprofessionnels ont été conclus. A l'époque, la croissance économique est d'au moins 3% par an. Tandis que la durée du travail est progressivement réduite à 40 heures par semaine.

Par ailleurs, des hausses salariales significatives, l'instauration d'un salaire minimum inter-professionnel (tous secteurs confondus) et des droits sociaux nouveaux sont arrachés par un monde du travail qui connaît alors une situation de quasi plein emploi.

Vingt ans d'austérité

Durant les dix années suivantes, la concertation sociale est plus que grippée. Avec la crise économique, le dialogue social est bloqué. La revendication syndicale portant sur la réduction du temps de travail avec embauches compensatoires est contrée par la stratégie patronale, basée sur la flexibilité et la diminution du coût salarial. La modération salariale est imposée par le gouvernement Martens-Gol (index forfaitaire, sauts d'index, atteintes à la sécurité sociale,...) à partir de 1982. Celui-ci opère par le biais de pouvoirs spéciaux, farouchement combattus par la FGTB, mais passivement tolérés par la CSC.

En 1986, après dix ans de rupture, le dialogue social reprend, mais sous « tutelle gouvernementale ». Sans accord entre patrons et syndicats, le gouvernement tranchera, inspiré par la sauvegarde de la compétitivité (confirmée par la loi de 1989) et l'imposition d'un « plan

global » (indice-santé, baisses de cotisations « patronales », interdiction de toute hausse salariale en 1995-1996,...).

En période de ralentissement économique, les positions patronales et syndicales se traduisent rarement par des compromis significatifs.

Douze ans de norme salariale

La loi du 26 juillet 1996 relative « à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité » encadre, voire impose une norme salariale.

Aussi, devant l'impossibilité de conclure un accord interprofessionnel pour les années 1997-1998 (la FGTB refuse une marge salariale maximale obligatoire aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et des entreprises), le gouvernement Dehaene II fixe lui-même une norme salariale **impérative** de maximum 6,1% pour ces deux premières années.

Fin 1998, dans un contexte économique plus favorable (croissance de 3% en moyenne annuelle de 1997 à 1999), patrons et syndicats vont se mettre d'accord sur une norme salariale **indicative** de 5,9% et signent un accord interprofessionnel pour les années 1999-2000. Idem pour les années 2001-2002 (6,4%) et 2003-2004 (5,4%).

Durant cette période, Verhofstadt promet 200.000 emplois avant la fin de la législature, on généralise les 38 heures/semaine, et le patronat obtient d'importantes réductions de cotisations sociales.

Par contre, les négociations pour un accord interprofessionnel 2005-2006 échouent. La FGTB et certaines centrales de la CSC (employés) rejettent une norme salariale de seulement 4,5% et le doublement du plafond des heures supplémentaires (130 au lieu de 65).

Le gouvernement Verhofstadt décide néanmoins d'imposer le projet d'accord. De même, il fait passer en force son « Pacte des générations » (qui durcit les conditions d'accès à la prépension) durant l'hiver 2005, malgré la résistance de la seule FGTB (grève du 7 octobre) qu'une partie de la CSC ne rejoint que timidement, partiellement et tardivement (manifestation nationale accompagnée d'une grève de 24 heures le 28 octobre).

Au printemps 2006, le dialogue social reprend. Les interlocuteurs sociaux réunis dans le « Groupe des Dix » signent une déclaration sur la compétitivité (qui recommande aux secteurs de négocier un mécanisme de correction afin d'éviter d'éventuels dérapages salariaux et de ne pas convertir les réductions de cotisations en augmentation salariale), et rendent des avis communs sur les adaptations au bien-être et les réductions de « charges » notamment sur les heures supplémentaires (dès septembre 2006).

En 2005, malgré l'opposition de la FGTB, le gouvernement Verhofstadt fait passer en force son « Pacte des générations ».

Dans le dernier accord interprofessionnel (2007-2008), patrons et syndicats conviennent d'une norme salariale indicative de 5%. Comme les employeurs sont dispensés de verser une partie du précompte professionnel retenu sur les salaires des travailleurs

(0,25 % du salaire brut ou 0,15% du coût salarial total), il s'agit plutôt de 4,75%.

Le salaire minimum interprofessionnel garanti, qui n'avait plus été augmenté hors indexation depuis 1993 (le net a été augmenté quant à lui par le biais du bonus à l'emploi sur les bas salaires) est augmenté de 25 euros au 1^{er} avril 2007 et de 25 euros au 1^{er} octobre 2008. Certains points du « Pacte des générations » sont précisés et clarifiés : crédit-temps,..., périodes assimilées pour la prépension, métiers lourds et outplacement.

Et maintenant ?

Depuis l'automne 2007, le coût de la vie a augmenté de façon importante (plus de 5%). En décembre 2007, juin et octobre 2008, les travailleurs sont descendus dans la rue pour réclamer le maintien absolu de l'indexation automatique des salaires et allocations sociales, des réductions d'impôts pour les bas et les moyens revenus, la baisse de la TVA de 21 à 6% pour le gaz, l'électricité et le mazout de chauffage, un meilleur remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail, etc. Or, les mesures gouvernementales d'octobre 2008 ne répondent que très partiellement aux attentes : chèque-chauffage de 105 euros/an, seulement pour les ménages avec un revenu annuel net imposable de moins de 26.000 euros ; exonération fiscale pour le remboursement par l'employeur des frais de déplacements domicile-lieu de travail qui passe de 170 à 340 euros par an sous condition que l'employeur soit obligé d'intervenir, ce qui n'est pas le cas dans tous les secteurs d'activité.

Le récent rapport du Conseil central de l'Economie ² (où siègent les interlocuteurs sociaux) ne propose pas un mais deux chiffres pour la norme salariale, à savoir 6,4% et 5,1% ! Il s'agit de la marge pour négocier les augmentations de salaire pour les deux années à venir, qui se base sur l'estimation de l'évolution moyenne du coût salarial horaire dans nos trois pays voisins (Allemagne, France, Pays-Bas). Le premier chiffre

est basé sur les prévisions de l'OCDE qui ont été publiées en juin, le second tiendrait compte « des événements et perspectives de croissance économique de ces derniers mois ».

Et à la FEB de se baser sur le second chiffre. Celui-ci est par ailleurs égal à la seule indexation automatique des salaires estimée pour 2009-2010, et ne laisserait aucune marge pour une hausse réelle des salaires, même pas d'augmentation barémique pour certains employés.

Les patrons veulent même revenir sur le dépassement de la norme de 2007-2008 à cause d'une indexation de $\pm 2\%$ plus élevée qu'initialement prévue ($\pm 1,6\%$ en tenant compte de certains mécanismes de solde).

Certaines fédérations parlent d'un « dérapage » de 2,6%, qu'ils voudraient « récupérer » avec la norme pour les deux années à venir. Agoria ³ (fabrications métalliques) ne voit « aucune marge pour de nouvelles hausses des coûts salariaux au-delà de l'index et réclame encore des diminutions de charges ». La Fedis (distribution) suggère quant à elle de limiter l'indexation aux salaires nets (et pas aux salaires bruts) !

Depuis l'automne 2007, le coût de la vie a augmenté de façon importante (+ de 5%).

Côté syndical, l'analyse est totalement différente, « seul le premier chiffre est officiel, l'autre est une estimation » ⁴ dit Anne Demelenne, Secrétaire générale de la FGTB, qui exige des hausses réelles de salaire.

« Les militants restent mobilisés. Ces dernières années, les entreprises ont réalisé des bénéfices importants. Malheureusement, ceux-ci ont été distribués aux actionnaires et pas réinvestis dans l'innovation. On ne peut s'en prendre aux travailleurs alors qu'ils sont victimes de pertes de pouvoir d'achat et d'insécurité sociale ».

...

Pour Claude Rolin, secrétaire général de la CSC, « il n'y aura pas d'accord interprofessionnel s'il n'y a pas d'espace pour la moindre négociation ».

La FGTB-Métal Liège-Luxembourg va plus loin. Elle « refuse toute norme salariale à quelque niveau qu'elle se situe et se prépare d'ores et déjà à des négociations, dures s'il le faut, dans ses secteurs et entreprises, en dehors d'un éventuel accord interprofessionnel ». Elle « rappelle qu'elle a toujours refusé d'entrer dans le mécanisme de la loi sur la compétitivité et exige des hausses salariales significatives au-delà de l'index »⁵.

Aussi, dans pareil contexte (tendu et incertain, économiquement parlant) sera-t-il possible d'arriver à des avancées réelles pour les travailleurs, avant de passer aux négociations sectorielles ? Une norme indicative assez proche du premier chiffre avancé dans le rapport du CCE (6,4%) est-elle acceptable ? Les jours et les semaines à venir le montreront...

¹ Notre histoire sociale en cinq chapitres, l'ECHO des 26 au 30 août 2008.

² Rapport du CCE du 4 novembre 2008 (www.ccecarb.fgov.be).

³ Communiqué de presse d'Agoria du 5 novembre 2009.

⁴ Le Soir et l'Echo du 5 novembre 2009.

⁵ Communiqué de presse de la FGTB-Métal Liège-Luxembourg du 5 novembre 2008.