



## **La concertation sociale en Belgique**

Antoine Gruselin

"© FAR-2006"

# La concertation sociale en Belgique

Les premières lois relatives au travail ont vu le jour en 1887. Jusqu'alors, l'Etat se refusait d'entrer dans les relations entre travailleurs et employeurs, au nom de la liberté. Mais la grave crise que traverse la Belgique et les émeutes qui en découlent, en 1886, lui font changer d'avis. C'est en 1895 qu'est porté sur les fonds baptismaux le premier ministère de l'Emploi et du Travail. Et les syndicats commencent à se développer à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle.

En ce qui concerne la concertation sociale en tant que telle, on peut globalement la classer en trois catégories : les négociations au niveau national et interprofessionnel, au niveau sectoriel et au niveau des entreprises.

## **1. La concertation au niveau national et interprofessionnel**

---

### **Le Conseil central de l'économie**

En 1944, un pacte social est signé entre patronat et syndicats qui se définissent dès lors comme des « partenaires sociaux ». Le Conseil central de l'économie est créé en 1948 dans le but d'institutionnaliser une sorte de « démocratie économique » puisque les partenaires visent avant tout le compromis.

Le CCE organise ainsi diverses rencontres qui peuvent toucher à des enjeux économiques aussi bien au niveau interprofessionnel que sectoriel. Le développement durable a depuis quelques années intégré le « core business » du CCE, tout comme la concurrence et les dossiers européens. Il est à noter le CCE est régulièrement interpellé par le milieu politique sur ces sujets.

Il a enfin un rôle de communication vers l'extérieur puisqu'il fait la promotion du modèle de concertation sociale à l'étranger.

Depuis la loi sur la compétitivité de 1996, le CCE rend chaque année un rapport technique sur la marge salariale. Même si cet avis n'est pas contraignant, syndicats et patronat l'utilisent toujours comme base de discussion lors des accords interprofessionnels.

Tous les partenaires sont représentés au Bureau du CCE ainsi que dans chaque commission et sous-commission :

- FEB (Fédération des employeurs de Belgique) : 9 mandats
- FGTB : 8 mandats
- CSC : 8 mandats
- CGSLB : 1 mandat
- Indépendants : 4 mandats
- Boerenbond (agriculteurs flamands) : 1 mandat
- Fédération wallonne de l'agriculture : 2 mandats
- ...

Le Bureau du CCE est présidé par Robert Tollet qui vient de voir son mandat renouvelé pour six ans.

En savoir + : <http://www.ccecrb.fgov.be>

### **Le Conseil national du travail**

Mis en route dès 1952, le Conseil national du travail a également été créé dans la foulée du pacte social de 1944. Un des objectifs est semblable au CCE : reconnaître officiellement les partenaires sociaux ainsi que leur rôle important.

On lui assigne quatre missions essentielles :

#### *a) La négociation des conventions collectives de travail*

Depuis 1968, il s'agit d'une pratique unique en Europe. Les conventions collectives de travail ont une force juridique presque égale à celles des lois et, à la différence d'un texte législatif qui peut être changé, elles restent stables. Les négociations sont a priori bipartite (patronat et syndicats), mais régulièrement le gouvernement est appelé à la table des négociations, notamment parce qu'il doit financer certaines mesures. C'est encore un peu plus vrai aujourd'hui avec le pacte de solidarité entre générations.

On dénombre 86 CCT actuellement.

#### *b) La publication d'avis*

Le CNT peut parfois rendre des avis, non contraignants, destinés au gouvernement ou au Parlement. Il fait alors office de « Conseil d'Etat ». Le monde politique va rarement à son rencontre.

#### *c) L'Europe*

Le CNT a également pour mission d'assurer la préparation et le suivi de tout ce qui se passe au niveau européen dans le cadre du droit au travail.

#### *d) L'OIT*

Enfin, le CNT est compétent pour la préparation et le suivi des travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT).

En ce qui concerne son organisation, le CNT est composé de 24 membres effectifs et de 24 membres suppléants nommés pour quatre ans. Syndicats et patronat sont équitablement représentés.

En savoir + : <http://www.cnt-nar.be>

### **Les accords interprofessionnels**

Les premiers accords interprofessionnels ont été conclus au début des années '60. Ils trouvent leur origine dans la volonté des syndicats et du patronat de programmer dans le temps l'octroi d'avantages sociaux à l'ensemble des travailleurs du secteur privé. Notons que les commissions paritaires conservent leur liberté de négociations, notamment au niveau des salaires, mais elles doivent tenir compte des décisions reprises dans l'AIP.

Ils sont conclus pour une période de deux ans.

De tels accords reposent sur un compromis entre les deux parties ; or, cela n'a pas toujours été le cas :

- Entre 1960 et 1975 : 7 accords sont signés et concernent notamment le régime de vacances, les allocations sociales, la durée hebdomadaire du travail, ...
- 1975 : l'AIP prévoit pour la première fois la fixation d'un salaire minimum.
- 1977, 1978, 1979 : échec des négociations, le patronat refusant de prendre en compte les revendications syndicales en matière de réduction du temps de travail pour partager le travail disponible.
- 1981 : le gouvernement menaçant d'instaurer une nouvelle modération salariale, les partenaires sociaux signent une « convention collective interprofessionnelle » permettant une réduction de la durée du travail à 38h/sem, ou pour les entreprises appliquant déjà ce régime une hausse salariale limitée à 1% par an pendant deux ans.
- De 1986 à 1995 : AIP conclu tous les deux ans.
- 1996 : échec d'un accord pour les années 1997-1998 ; le gouvernement encadre de plus en plus les négociations qui s'intègrent dans la politique d'emploi mise en route depuis la loi sur la compétitivité (et son « contrat d'avenir pour l'emploi » sur lequel les partenaires n'ont pas pu s'entendre). Pour rappel (voir ci-dessus), c'est à partir de cette année-là que les négociations salariales débutent une fois le rapport du Conseil central de l'économie rendu. La marge salariale décidée par le CCE est – selon la loi – impérative.
- 2002 : l'AIP 2003-2004 donne à la marge salariale du CCE une valeur « indicative » ; c'est encore le cas aujourd'hui.

Les négociations pour l'AIP sont menées, depuis 1996, au sein du « groupe des Dix » ; celui-ci se compose comme suit : 2 représentants de la FGTB, 2 de la CSC, 1 de la CGSLB du côté syndical, et 2 représentants de la FEB, 1 de l'Unizo (classes moyennes flamandes), 1 de l'UCM et 1 du Boerenbond. La présidence est traditionnellement assurée par le président de la FEB ; dans les faits, onze personnes constituent donc le « groupe des Dix ».

### **Les organes de concertation régionaux**

A l'instar des institutions politiques, la concertation sociale s'est aussi régionalisée dans les années '70.

Le Conseil économique régional pour la Wallonie, créé en 1971, a laissé la place dix ans plus tard à l'actuel CESRW (Conseil économique et sociale de la Région wallonne). Composé de 50 membres (syndicats, industrie, grandes entreprises, classes moyennes, ...), il a des contacts réguliers avec le gouvernement wallon. Ce dernier lui a confié la tâche, en 1998, d'établir un vaste rapport sur la situation économique et sociale de la Wallonie.

Le CERSW publie également des « Cahiers » sur des thèmes socio-économiques précis.

En savoir + : [www.cesrw.be](http://www.cesrw.be)

Le Conseil économique et social de la Région bruxelloise (CESRB) est né bien plus tard, en 1995 précisément. Il a deux missions essentielles : l'émission d'avis et de

recommandations auprès du gouvernement bruxellois, et l'organisation de la concertation entre patrons, syndicats et exécutif bruxellois.

## **2. La concertation au niveau des secteurs**

---

### **Les commissions paritaires**

En 1919, de graves crises sociales éclatent dans les secteurs des fabrications métalliques et des mines. Pour résoudre ces conflits, les trois premières commissions paritaires sont instituées dans ces secteurs (sidérurgie, mines et constructions mécaniques).

De 12 commissions paritaires en 1920, on est aujourd'hui passé à 94 commissions et 74 sous-commissions qui couvrent pratiquement tous les secteurs.

La loi du 5 décembre 1968 leur a conféré un statut légal.

Les syndicats réclament de plus en plus une harmonisation et une réorganisation des commissions pour ne pas tomber dans le piège du « corporatisme » (un métier = une commission) qui désolidarise les travailleurs. Certaines centrales (comme les Métallos Wallonie-Bruxelles) réclament également la suppression de la CP100, sorte de fourre-tout qui n'instaure que très peu d'obligations pour les patrons.

En savoir + : <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrkg01.htm>

### **Les conventions collectives de travail**

La conclusion des conventions collectives de travail constitue la principale activité des commissions paritaires. Globalement, une CCT règle pour un secteur déterminé les principaux aspects de la rémunération et de l'organisation du travail.

Elles sont conclues entre un ou des centrales syndicales et un ou des employeurs : elles fixent leurs droits et obligations respectifs.

Elles peuvent être conclues aussi bien au sein d'un organe paritaire (Conseil national du travail, commissions paritaires, ...) ou en dehors (convention d'entreprise).

En outre, une CCT peut être rendue obligatoire par arrêté royal, à la demande de l'organe paritaire ou de l'une de ses parties.

A titre d'exemple, en 2000, plus de 2.600 CCT ont été conclues.

En savoir + : <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrkg01.htm>

## **3. La concertation en entreprise**

---

Il existe principalement trois organes de concertation en entreprise : le conseil d'entreprise (organe d'information), le comité de prévention et de protection au travail (organe de négociation) et la délégation syndicale (idem).

Pour de plus amples informations, on peut se référer aux brochures éditées par le ministère de l'Emploi et du Travail. Elles sont disponibles sur internet.

En savoir + : <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrd00.htm>

# L'accord interprofessionnel 2005-2006

## Introduction

---

Patronat et syndicats ont conclu un projet d'accord interprofessionnel portant sur les années 2005-2006 le 18 janvier 2005.

Le 7 février, la FGTB a rejeté le texte à 52%, à l'inverse de la CSC (75%) et de la CGSLB (67%). Le gouvernement a donc repris la main et fait passer le texte tel quel.

Le gouvernement fut donc une nouvelle fois partie prenante des négociations. Il mit clairement la main au portefeuille pour financer diverses mesures.

On se rappellera également que les attaques patronales avaient été très violentes durant l'été précédant les négociations : gel des salaires, augmentation du temps de travail sans compensation salariale, flexibilité accrue, etc.

Pour une analyse complète de l'accord, on peut se référer au dossier publié par 6com ([http://www.6com.be/4/membres/dossiers\\_template.cfm?artID=32666](http://www.6com.be/4/membres/dossiers_template.cfm?artID=32666)).

## L'accord interprofessionnel 2005-2006

---

Résumons cependant les grands points de l'AIP 2005-2006.

### La norme salariale

Elle est fixée à 4,5% : c'est la plus basse depuis sa création en 1996. Elle est bien indicative et non impérative, une revendication de la FGTB.

### Les bas salaires

Les revenus nets seront relevés grâce à l'intervention du gouvernement qui finance la mesure.

### Les prépensions

Le système qui avait cours jusqu'au 31 décembre 2004 est reconduit pour deux ans. Dans les faits, il tiendra jusqu'à la mi-2006, au moment où le pacte de solidarité entre générations entrera en action.

### Le fonds de fermeture

Il est décidé d'élargir son intervention pour les entreprises employant entre 10 et 20 personnes. Dès 2006, les entreprises employant entre 5 et 10 personnes sont également concernées. Des mesures financées par le gouvernement.

Et là encore, le pacte de solidarité entre générations va apporter certaines modifications. Les patrons sont peu enclins à engager du personnel « prépensionable », la prépension étant alors à leur propre charge. C'est pourquoi, il a été décidé que le fonds de fermeture prendrait en charge le coût de la prépension à partir de l'âge de 60 ans et ce, pour certains travailleurs.

### Les heures supplémentaires

Le patronat espérait pouvoir négocier en direct avec le travailleur en ce qui concerne les heures sup', sans passer par la délégation syndicale. Il ne l'obtiendra pas.

L'AIP prévoit le paiement ou la récupération de 65 heures supplémentaires sur base annuelle. Une limite qui peut être portée à 130 heures moyennant la signature d'une CCT interprofessionnelle. La FGTB y voit un allongement déguisé du temps de travail.

### **Les autres mesures**

- Innovation et de recherche et développement : respect de l'objectif de Lisbonne (3% du PIB d'ici à 2010) ;
- Formation : poursuite ou mise en pratique des accords passés ;
- Mise en place des commissions paritaires 100 et 200 ;
- Travail en équipe : coup de pouce fiscal
- Personnes handicapées : enveloppe gouvernementale pour faciliter leur intégration ;
- ...

### **Bons et mauvais points syndicaux**

---

La FGTB relève quelques bons points, dont notamment :

- Une norme indicative et non impérative ;
- La reconduction des régimes de prépension ;
- Le maintien du contrôle syndical sur la flexibilité.

Par contre, quatre gros points noirs sont à déplorer :

- La présence syndicale dans les PME n'est toujours pas possible ;
- La réduction du temps de travail pour enrayer le chômage est absente ;
- La liaison au bien-être est oubliée (elle sera mise en route en septembre 2006, dans la foulée du pacte – voir par ailleurs) ;
- Les plus démunis (bas salaires, allocataires sociaux, ...) ne sont pas favorisés.

## Ce que prévoit l'accord de septembre 2006

En septembre 2006, les représentants des syndicats et du patronat sont parvenus à un accord sur une adaptation des allocations au bien-être, sur une nouvelle baisse des charges patronales sur le travail d'équipe et de nuit et sur la poursuite du pacte de solidarité entre les générations.

Une étape importante pour les allocations qui sont ainsi relevées : en n'appliquant que l'indexation, elles perdaient en effet chaque année 1% par rapport aux salaires moyens.

Les manifestations antérieures de la FGTB avaient déjà permis de relever certaines allocations (pension minimum en 1998, minima invalides et chômeurs en 2000, ...). Le conseil des ministres d'Ostende (2004) avait prévu une enveloppe de 75 millions d'euros pour adapter les allocations sociales au bien-être. En 2005, le pacte de solidarité a à son tour dégagé 85 millions d'euros. Soit une manne de 160 millions d'euros, auxquels il faut ajouter une enveloppe annuelle de 70 millions d'euros dès 2008 (+0,5% des allocations, +1% des forfaits, +1,25% pour adapter les plafonds salariaux aux nouveaux cas).

### **Pensionnés**

---

- A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2007, +2% après 6 ans
- Adaptation du plafond de calcul au 1<sup>er</sup> juillet 2007
- Accès à la pension minimum pour les temps partiels depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2006 ; Ce droit minimum est relevé de 17%
- Augmentation de 2% des pensions après vingt ans (dès le 1<sup>er</sup> septembre 2007)
- Augmentation de 2% de la pension minimum (dès le 1<sup>er</sup> septembre 2007)
- Augmentation de 2% pour le droit minimum (dès le 1<sup>er</sup> septembre 2007)
- Augmentation de 2% pour les travailleurs pensionnés depuis 15 ans et (dès 2007 ou 2008 selon la durée de pension déjà prestée)

#### *Revendications à long terme de la FGTB :*

- +2% pour ceux qui ont pris leur pension depuis 3 à 14 ans dès 2009
- +1% tous les deux ans pour tous les pensionnés dès 2009

### **Invalides, maladies professionnelles, accidents du travail**

---

- Le minima invalides est à nouveau égal à celui des pensions
- Augmentation de 2% après 6 ans (dès le 1<sup>er</sup> septembre 2007)
- Adaptation du plafond de calcul aux salaires réels (dès le 1<sup>er</sup> septembre 2007)
- Augmentation de 2% après 20 ans (dès le 1<sup>er</sup> septembre 2007)
- Augmentation du minima et des forfaits de 2% (dès le 1<sup>er</sup> septembre 2007)
- Augmentation de 2% pour les 15-20 ans (dès le 1<sup>er</sup> septembre 2008)
- Augmentation (de 50 à 53% du salaire plafonné) pour les invalides isolés (dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008)
- Un minimum de 12 euros par jour pour les tiers aidants (dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007)

### **Chômeurs**

---

Peu de choses a été obtenu pour 2005-2007. Une opération de rattrapage est prévue en 2008 :

Seule une mesure d'Ostende est mise en pratique : l'adaptation du plafond de calcul aux salaires réels dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

- +2% pour les minima et forfaits (dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008)
- Augmentation (de 20 à 53% du salaire plafonné) pour les chômeurs isolés (dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008)
- Augmentation (de 50 à 58% du salaire plafonné) pour les chômeurs cohabitant durant la 1<sup>er</sup> année (dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008)
- Nouvelle définition du chef de ménage : dorénavant, le chômeur dont le partenaire a un petit revenu pourra conserver son statut de chef de ménage ou d'isolé
- En cas de reprise du travail, les allocations familiales majorées sont maintenues durant 24 mois (contre 6 auparavant) et une place devrait être garantie pour les enfants en bas âge des chômeurs qui retrouvent du travail ou veulent suivre une formation

#### *Coûts des mesures*

- 121 millions d'euros en 2007
- 357 millions d'euros en 2008
- 390 millions d'euros en 2009

#### **Diminution des charges patronales sur le travail en équipes et de nuit**

Les partenaires sociaux se sont également entendus sur une proposition de réduction des charges patronales sur le travail en équipes et de nuit (10,7% contre 5,63% actuellement).

#### **Les dossiers non clôturés**

La définition des métiers lourds, les assimilations, le crédit-temps (système à assainir, dossier négocié via l'AIP) et la lutte contre le travail au noir (qui va de pair avec les heures supplémentaires).

+ d'infos : [http://www.fgtb.be/PDF/fr/Syndicat/2006/dw061006/dw\\_synd.htm](http://www.fgtb.be/PDF/fr/Syndicat/2006/dw061006/dw_synd.htm)

## Les cahiers de revendications des partenaires sociaux

*Peu à peu, chaque partenaire social dévoile ses priorités en ce qui concerne les négociations interprofessionnelles 2007-2008. Tour d'horizon.*

### Les négociateurs autour de la table :

---

- FGTB : Anne Demelenne et Rudy De Leeuw
- CSC : Claude Rolin et Luc Cortebeek
- CGSLB : Guy Haaze
- FEB : Rudy Thomaes et Pieter Timmermans
- UCM : Roger Mené
- Unizo : Karel Van Eetvelt
- Boerenbond : Noël Devisch
- Président : Jean-Claude Daoust (FEB)

### La FGTB

---

Le syndicat socialiste a déposé en octobre un cahier de revendications commun avec la CSC. Néanmoins, auparavant, il avait déjà dévoilé des balises pour les négociations futures :

- L'AIP doit concerner tous les travailleurs, solidairement, et particulièrement les plus faibles.
- Les employeurs doivent s'investir davantage et signer des engagements en vue d'une amélioration de la compétitivité et de l'emploi (approche offensive axée sur l'innovation, respect des accords antérieurs en matière de formation, augmentation des investissements dans l'innovation, la recherche et développement, l'utilisation rationnelle de l'énergie, ...).
- Il faut non seulement créer des emplois mais également améliorer la qualité des emplois existants (meilleure protection des travailleurs à contrat précaire, accès amélioré au crédit-temps, encadrement strict de la flexibilité, défense du CDI comme la norme, harmonisation vers le haut des statuts ouvrier/employé, ...).
- Le pouvoir d'achat de tous les travailleurs doit être augmenté.
- Les secteurs doivent pouvoir bénéficier d'une marge de négociation suffisante, avec une norme salariale indicative et non contraignante. La FGTB rappelle également que la loi de 1996 impose le maintien de l'indexation et des augmentations barémiques.
- Le salaire minimum interprofessionnel doit être augmenté.
- L'AIP doit protéger les accords existants (comme la CCT relative à la prépension à 56 ans pour une carrière d'au moins 33 ans pour les ouvriers du bâtiment en incapacité de travail et après 20 ans de travail de nuit).
- Il faut renforcer la démocratie économique et sociale (représentation syndicale dans les PME, par zone industrielle, ...).
- Mise en œuvre des points syndicaux du précédent projet d'AIP (création des CP100 et 200, relèvement des plafonds fixés à l'intervention du fonds de fermeture, prime de fermeture pour les travailleurs de PME à partir de 5 travailleurs, fonds pour les travailleurs handicapés).

## **La CSC**

---

Le syndicat chrétien a donc déposé un cahier de revendications commun avec la FGTB. Il a néanmoins annoncé dans la presse qu'il ne négocierait pas une norme salariale en dessous des 5%.

### **Le cahier de revendications commun FGTB-CSC**

---

Les deux syndicats veulent aboutir à un accord interprofessionnel pour 2007-2008 :

- qui offre aux secteurs un cadre suffisamment large (une norme salariale indicative) pour des négociations collectives libres et responsables sur des réelles augmentations de salaire, le droit à la formation et des emplois plus nombreux et de meilleure qualité ;
- qui dans le même temps comporte des améliorations interprofessionnelles pour tous les travailleurs ;
- qui tranche définitivement au sujet des corrections à apporter au Pacte de solidarité entre les générations : les métiers lourds, les périodes assimilées, le crédit-temps, etc ;
- qui prolonge les anciens dispositifs : 0,10% pour les groupes à risques, systèmes de prépension spécifiques pour la construction et le travail de nuit, prépension à mi-temps , etc.

Au plan interprofessionnel, la FGTB et la CSC retiennent quelques priorités concrètes, en particulier :

1° le relèvement en brut du salaire minimum interprofessionnel, et suppression des réductions pour les travailleurs qui n'ont pas encore atteint l'âge de 21 ans ;

2° le droit, pour chaque travailleur, à un certain nombre d'heures de formation pendant les heures de travail, à charge de l'employeur (des employeurs), avec en outre le rétablissement et le refinancement du système du congé-éducation payé ;

3° un travail plus attractif : limitation des contrats flexibles, améliorations pour les contrats à temps partiel et plus d'emplois de qualité.

Pour ouvrir la voie d'un tel accord, la CSC et la FGTB demandent :

- que les engagements pris entre partenaires sociaux au sujet de la liaison des allocations sociales au bien-être soient pleinement mis en œuvre ;
- que le précédent projet d'accord interprofessionnel soit pleinement mis en œuvre ;
- que les corrections à apporter au Pacte de solidarité entre les générations fassent l'objet d'une concertation constructive au Conseil National du Travail ;
- le renforcement des structures d'accueil pour les enfants (cf. moyens de Raversijde) ;

Les syndicats demandent en outre au Conseil central de l'économie de procéder à une analyse détaillée de l'ensemble des facteurs qualitatifs et de coûts qui déterminent la compétitivité et l'emploi : l'innovation, la formation, la structure de l'économie, l'évaluation des réductions de charges, etc.

## **La CGSLB**

---

Le syndicat libéral ne croit plus en la norme salariale et l'indexation automatique. Il préconise plutôt le relèvement du salaire minimum interprofessionnel.

## **Agoria**

---

Le patronat de l'industrie technologique veut la fin de la norme salariale : *« Cette norme, calculée par le Conseil central de l'économie, surestime toutefois systématiquement l'augmentation des coûts salariaux à l'étranger, ce qui donne un objectif chiffré trop élevé et conduit à des accords salariaux collectifs trop chers. Agoria dénonce en vain depuis quelques années cette situation »* ([www.agoria.be](http://www.agoria.be)).

On sait néanmoins que cette année, Agoria ne devrait pas s'opposer à la norme qu'elle prévoit basse au vu de la situation économique. Elle ouvre également la porte à la hausse des salaires via la participation aux bénéfices et les primes liées aux résultats.

## **La FEB**

---

La Fédération des entreprises de Belgique veut prendre pour base la déclaration de compétitivité signée en mars. Avec deux points forts : le respect intégral de la loi de 1996 sur la compétitivité (salaires belges en fonction des salaires des pays voisins et rattrapage des dérapages passés), et généralisation des mécanismes de correction (on laisse tomber les accords all-in).

En matière de formation, si la FEB est prête à faire des efforts, elle pointe également du doigt la participation des travailleurs, trop faible à ses yeux. Le thème doit être traité dans les secteurs et les entreprises.

Aucune marge salariale n'est donnée. En revanche, la FEB prône l'idée d'une norme « variable » où une partie de celle-ci serait tributaire de la situation de l'entreprise ou du secteur.

Automobile : un accord qui divise

## La flexibilité, boîte de Pandore

*Le 29 mai 2006, un accord sur « l'épargne-temps » était signé dans le secteur de l'automobile entre diverses centrales syndicales et les employeurs. Il prévoit une flexibilité accrue et une comptabilisation du temps de travail sur une carrière. Les Métallos Wallonie-Bruxelles, qui n'ont pas été associés aux discussions, s'y sont opposés. Explications.*

En Belgique, le secteur automobile est très présent, essentiellement en ce qui concerne l'assemblage (Opel à Anvers, Ford à Genk, Volvo à Gand ou encore VW à Forest). Il est de plus en plus fréquent de voir les constructeurs mettre en concurrence leurs différentes usines européennes pour l'attribution de l'assemblage de nouveaux modèles. Dernier exemple en date : la nouvelle Opel Astra. General Motors, maison mère du constructeur, devrait décider de son site d'assemblage début 2007. Cinq usines sont en concurrence, dont Anvers. GM a demandé à chaque site de faire des économies. Condition sine qua non, bien qu'officieuse, pour remporter le marché.

### **Ancrer le secteur en Belgique**

Devant ces « chantages », la Belgique a décidé de chercher des pistes pour rester compétitive. Il est vrai que le secteur reste un gros pourvoyeur d'emplois. Une réflexion a donc été menée au sein du secteur, et deux thèmes ont été instruits : l'épargne-temps et la semaine de travail flexible. Le 13 avril 2006, un projet de protocole d'accord a été élaboré. Il a été signé le 13 mai par Agoria, la CSC Métal et l'ABVV Metaal Flandre.

### **Epargne-temps, mode d'emploi**

*Définition de base.* Chaque travailleur, sur base volontaire, peut épargner du temps, évaluable en argent. Il peut reprendre ce temps ainsi épargné durant sa carrière, à son choix mais après concertation avec l'employeur.

*Cadre législatif.* Un accord sectoriel doit être conclu afin de définir les champs d'application ; chaque entreprise peut y adhérer, moyennant la signature d'une CCT d'entreprise.

*Le temps apporté.* Cela concerne les heures supplémentaires, les congés d'ancienneté, les jours compensatoires de travail de dimanche ou de jour férié, ...

*La « banque-temps ».* Le temps épargné est transformé en « argent » placé sur un « compte individuel », géré par « une banque d'épargne-temps » ; (fonds externe) créée au niveau du secteur et gérée paritairement. Attention : il y a des plafonds annuel et sur la carrière.

*Retrait.* Le temps épargné peut être retiré par le travailleur, après concertation avec l'employeur, de préférence durant la carrière mais toujours en accord avec la CCT d'entreprise. Théoriquement, l'épargne est retirée sous forme de temps. Le retrait en argent doit être exceptionnel (décès, départ du secteur, ...).

*Volontariat individuel.* Le système repose sur le volontariat individuel : le travailleur décide ou non d'apporter ou de reprendre du temps.

*Capitalisation.* Si un travailleur quitte un employeur pour un autre, sa « cagnotte » l'accompagne. Si le nouvel employeur adhère au système, les droits du travail sont intégralement conservés. La capitalisation doit être étayée par une (para)fiscalité favorable, ceci au bénéfice

des deux parties et non au détriment de la sécurité sociale.

### **Semaine de travail flexible**

Pour concrétiser ce système, les signataires de l'accord demandent une extension du modèle du temps annuel existant dans la commission paritaire 111 :

- augmentation du délai d'1 an pour l'étalement du temps de travail à 6 ans maximum.
- augmentation de la limite hebdomadaire avec 8 heures maximum, au lieu de 5, jusqu'à 48 heures maximum au lieu de 45 heures.
- augmentation d'1 heure de la limite journalière jusque 2 heures, pour porter cette limite à 10 heures au lieu de 9 heures.
- possibilité, par le biais d'une convention collective de travail, de réduire le délai de préavis de 7 jours à 3 jours minimum.

### **Les critiques de la MWB**

La centrale des Métallurgistes Wallonie-Bruxelles ne signe par contre pas le texte (tout comme le syndicat libéral CGSLB). Elle n'a en effet pas été associée aux discussions qui se sont focalisées sur le terrain flamand, alors que le protocole d'accord inclut Bruxelles

(et donc Volkswagen – la délégation en place a refusé de signer - et ses sous-traitants), mais également la Wallonie, où les sous-traitants représentent entre 5.000 et 6.000 emplois.

La MWB fait également remarquer que pour mettre en route le nouveau système, il faut donc bien une modification de la législation existante, notamment de la loi de 1971, aboutissant à un tour de flexibilité supplémentaire généralisé à tous les secteurs.

Enfin, le syndicat dénonce les pratiques d'Opel et appelle à une réaction syndicale européenne pour mettre fin aux situations de dumping social élaborés par les multinationales.

Le protocole d'accord est donc doublement dangereux : il est signé en Flandre alors qu'il concerne toutes les régions ; il est signé dans le métal alors que le changement de législation lui confèrera un pouvoir intersectoriel.

Nul doute que la flexibilité reviendra à l'avant plan lors des négociations interprofessionnelles.