



dossier

# Pour un dialogue social fort

*Le grand compromis fondateur entre le capital et le travail assurant la société s'est réduit à un petit compromis dirigé contre elle. Les solutions des patrons sont devenues les problèmes des syndicats, et inversement. Depuis le début des années quatre-vingt, le gouvernement a pris toutes les décisions importantes. Les partenaires sociaux ne sont pas encore parvenus à trouver un nouvel équilibre entre « l'économiquement indispensable et le socialement souhaitable ». Demain que restera-t-il de la solidarité et de la concertation? De quel pouvoir disposeront encore les pouvoirs publics et les partenaires sociaux? Pour préparer l'avenir, il faut élargir la concertation à des domaines tels que l'innovation, la politique industrielle et la fiscalité sans laisser le champ libre aux pouvoirs publics.*

## Josly Piette

Josly Piette a été secrétaire général de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) jusqu'en 2005.

En tant que secrétaire général sortant de la Confédération des syndicats chrétiens, j'affirme qu'il faut donner la priorité, la primauté à la concertation sociale, qui doit intervenir en dernière instance.

Le modèle social belge, la fameuse concertation à la belge garde sa légitimité, mais son sens et ses motivations profondes s'amenuisent avec le temps. Les accords interprofessionnels, tels qu'ils existent en Belgique, sont de belles réussites consensuelles. Chez nos voisins, qui sont aussi nos partenaires commerciaux — l'Allemagne, la France, la Grande-Bretagne et encore moins les États-Unis —, il n'est

pas question de concertation ni globale ni intersectorielle. Quant aux déclarations que signent parfois nos voisins néerlandais, elles restent des textes vagues et indicatifs pour les conventions collectives de travail.

Il n'y a qu'en Belgique que l'on fixe des normes et des lignes directrices pour les salaires, que l'on négocie des avantages concrets pour les travailleurs (que ce soit en euros et/ou en pour-cent). Ces vingt dernières années, les travailleurs qui bénéficient d'abord des effets de ces accords sont essentiellement des travailleurs qui ne parviennent pas à obtenir grand-chose





par eux-mêmes : ceux qui touchent de bas salaires, les chômeurs, les travailleurs des PME.

Il faut cependant bien avouer qu'au fil du temps les accords interprofessionnels sont devenus de bien petits accords. La raison en est que la concertation sociale n'est plus animée par la même volonté de réaliser des projets constructifs. La rupture remonte peut-être à 1975. Avant cela, depuis 1945, employeurs et travailleurs partageaient la même vision : il s'agissait de travailler dur, de doper la productivité. Les « fruits » de la production étaient ensuite répartis dans l'entreprise (c'est-à-dire entre les bénéficiaires et les salaires).

Mais, les fruits de cette production, étaient aussi partagés en dehors de l'entreprise, au profit de la société. C'est ainsi qu'on a créé la sécurité sociale, les équipements collectifs, l'enseignement, bref que s'est construit l'État providence. Pour avoir leur part du gâteau, les syndicats ont dû mener de véritables conquêtes dans les années cinquante, en recourant à des actions, petites et grandes (notamment pour obtenir la semaine des cinq jours).

À partir des années soixante, la répartition des fruits de la croissance a été peu à peu canalisée, notamment par la conclusion d'un premier accord interprofessionnel de programmation en mai 1960. De 1945 à 1975, le compromis capital-travail s'étendait de l'entreprise à toute la société.

## **D'UN COMPROMIS AMBITIEUX À UN COMPROMIS ÉTRIFIÉ**

Vers 1975, après la première crise pétrolière, le lien avec la vie économique s'est profondément modifié. Le patronat a changé d'attitude, les entreprises estimant désormais devoir lutter contre le monde extérieur : contre la concurrence interne et étrangère, contre les syndicats, contre l'État... À l'extérieur, les fédérations professionnelles patronales se sont attachées à trois nouvelles revendications : limiter le coût salarial, rémunérer davantage le capital, réaliser des coupes claires dans la sécurité sociale. À l'intérieur, elles se sont mises à cultiver la « culture d'entreprise » : l'entreprise et ses « collaborateurs » devaient s'unir pour défendre la finalité de l'entreprise et faire front face à l'agressivité du monde extérieur.

Dès lors, le grand compromis capital-travail couvrant la société s'est réduit au petit compromis capital-travail dirigé contre la société. Le modèle belge mis en place après la guerre n'a pas encore trouvé de nouvel équilibre, de nouveau compromis. Les opinions divergent sur la politique à mener : grosso modo, l'emploi est opposé à la compétitivité. Les employeurs ont continué à battre le tambour de la compétitivité et des coûts salariaux, tandis que les syndicats ont de plus en plus ressenti les conséquences du chômage élevé. De plus en plus, la sécurité sociale est devenue une charge pour les patrons et un impératif pour les syndicats.

L'inégalité et l'insécurité, loin de constituer encore des déficiences de l'économie, sont désormais des vertus du marché.





## ÉPINEUX MÉNAGE À TROIS

Les solutions des patrons sont devenues les problèmes des syndicats, et inversement. Une différence d'opinion ne rend pas nécessairement tout compromis impossible. Toutefois, les opinions diffèrent aussi sur l'approche. Qui doit agir? Les partenaires sociaux entre eux ou le gouvernement? Conséquence: depuis le début des années quatre-vingt, le gouvernement a systématiquement pris la sécurité sociale en main, a régulé et orienté les salaires pendant la moitié des vingt-cinq dernières années et a pris toutes les décisions socioéconomiques importantes. Parmi celles-ci, on peut citer notamment une dévaluation au début de l'année 1982; un plan global à la fin de 1993; les pouvoirs spéciaux en 1996 pour s'attaquer aux finances publiques et aux coûts salariaux dans la perspective de Maastricht et de l'Union monétaire européenne; et, cette année, un pacte sur la durée et la fin de la carrière.

Encore un peu et le gouvernement s'appropriait aussi le règlement des conflits collectifs. Et si nous ne faisons pas diligence, il décidera demain des statuts des ouvriers et des employés. Cela m'amène à une première conclusion: les partenaires sociaux ne sont pas encore parvenus à renouer avec leur ancien consensus sur « l'économiquement indispensable et le socialement souhaitable ». L'approche paritaire du passé s'est transformée en une épineuse relation à trois, trois partenaires qui, tour à tour, s'étreignent et se malmènent, se trompent et se réconcilient. Nous voyons les partenaires sociaux tantôt se chercher les uns les autres, tantôt se faire

consoler par le gouvernement, parfois ensemble, parfois séparément.

On peut donc dire que la concertation belge n'a pas seulement changé de partenaires. Elle a aussi changé de nature et d'approche. On négocie à deux, mais on discute à trois. Trois, c'est un pour, un contre et un arbitre. À deux, on doit s'engager; à trois, on laisse la responsabilité au troisième. À deux, on est partenaires; à trois, il y en a deux qui forment un lobby.

J'ai commencé par dire que le dialogue social belge a perdu son consensus de fond, mais pas ses habitudes de rechercher des consensus de fait. Peut-être dois-je corriger cette affirmation initiale en disant plutôt que le ménage social belge a perdu un peu de ses élans de jeunesse, a même changé de composition, mais qu'il vit toujours sous le même toit. Malgré cela, il y a des lieux où le dialogue interprofessionnel n'est pas du tout hors jeu.

On pourrait même affirmer que la loi-cadre de 1996 sur la compétitivité et l'emploi lui a attribué un nouveau rôle. La loi définit clairement ce rôle: fixation de la norme salariale, maintien de l'indexation, orientations des politiques de l'emploi.

Le travail du Conseil central de l'économie, dont la rigueur et le sérieux n'ont jamais été pris en défaut, ainsi que son équipe dirigeante ont toujours permis et favorisé un dialogue constructif et positif. La loi dit aussi que les partenaires sociaux sont censés jouer ce rôle et que s'ils ne le font pas, le gouvernement, par





la médiation d'abord et la décision ensuite reprendra la main. À ceci, il faut ajouter que la concertation belge n'est pas seulement une concertation interprofessionnelle. Elle était et est aussi une concertation dans les secteurs, dans les commissions paritaires.

Et faut-il rappeler que les secteurs et les commissions paritaires sont jusqu'ici la colonne vertébrale de notre système de concertation, la base du triangle interprofessionnel-sectoriel-entreprise. Ces dernières années, nous avons entendu nombre de plaidoyers dire que la négociation interprofessionnelle était dépassée et qu'elle devrait donc se faire à d'autres niveaux, c'est-à-dire à la décentralisation, à la régionalisation ou encore à l'individualisation. Or, que peut-on constater? Que le point central est encore et toujours le niveau professionnel et interprofessionnel. Qu'un décret sur des conventions collectives de travail flamandes est au frigo et que le travail n'est encore « libéré » ni du droit de travail ni des conventions collectives, comme en rêvent certains patrons et partis libéraux.

### **PRÉPARER L'AVENIR**

Cette situation va-t-elle se maintenir? Si ça dépend de la CSC: oui! Le fait est que, tout comme la politique a évolué vers un modèle de « multigouvernance », la concertation sociale évolue de plus en plus vers un modèle de « multiconcertation » impliquant une concertation à plusieurs niveaux et une interaction permanente entre ces niveaux. La dernière convention collective de travail du Conseil national du travail par exemple, qui porte sur le

télétravail, transpose un accord-cadre conclu au niveau européen. Un constat semblable se fait dans les secteurs et dans les entreprises multinationales.

Le développement de ce modèle de concertation me semble en tout cas constituer une évolution et un défi importants. Ce qui se passe en Europe et dans le monde conditionne de plus en plus le contenu et les possibilités de notre concertation.

Il faut préparer l'avenir, ce qui ne veut pas dire que nous devons accepter sans réagir les réformes décrétées inévitables ou indispensables par des instances internationales, par des économistes ou des bureaux de consultants. À ce jour, ni les experts, ni les hommes politiques, ni les employeurs ne sont parvenus à offrir une perspective crédible aux travailleurs en Europe, et en particulier aux travailleurs de l'industrie. C'est là que se situe le nœud du problème pour le monde politique, un problème épineux et non résolu jusqu'ici: des réformes passent pour indispensables afin d'assurer l'avenir de l'État-providence, mais à quoi ressemblera la société de demain? Que restera-t-il de la solidarité et de la concertation? De quel pouvoir disposeront encore les pouvoirs publics et les partenaires sociaux? Toutes les belles histoires qui nous sont racontées ne seraient-elles qu'une manière détournée et compliquée de nous dire que la situation n'ira qu'en se détériorant?





## ÉCONOMIQUEMENT INDISPENSABLE, SOCIALEMENT SOUHAITABLE

L'Europe doit résolument prendre le chemin de la connaissance et de l'innovation. Les nouvelles technologies sont un moyen d'assurer la hausse de la productivité, la pérennité de la croissance et l'augmentation de l'emploi sans inflation significative. Des adaptations seront nécessaires à différents niveaux : le marché de l'emploi, le droit du travail et la sécurité sociale. Ce sont là des maux à court terme dont nous récolterons les fruits à long terme. Mais les maux ne peuvent pas tous reposer sur les épaules des travailleurs auxquels on demande toujours plus de sacrifices. Les messages de la Banque centrale européenne, de la Commission européenne et des ministres des Finances de l'Union européenne ne sont pas corrects lorsqu'ils ne demandent qu'à temporiser les salaires, flexibiliser le travail, « activer » les chômeurs notamment.

Préparer l'avenir veut dire avoir le courage intellectuel et politique de rechercher d'autres équilibres à plus long terme entre les objectifs économiques et sociaux. Les syndicats ne sont pas les seuls concernés. Les employeurs et les pouvoirs publics sont également visés. Les employeurs doivent consentir les efforts nécessaires pour se préparer à cet avenir en investissant davantage dans l'innovation et dans la formation permanente. Les pouvoirs publics doivent préserver le financement de la sécurité sociale, surtout en élargissant sa base, en prévoyant un financement alternatif et en menant une politique de l'emploi énergique. Préparer l'avenir, cela veut donc dire

élargir la concertation. La CSC a toujours essayé d'enrichir la concertation sur les salaires, le temps de travail ou la durée de la carrière en y liant d'autres thèmes qualitatifs, tels que la qualité du travail et de la vie, essentielle pour permettre aux familles de trouver et de garder leur place sur le marché du travail et aux plus âgés de continuer à travailler; les investissements en potentiel humain pour soutenir notre niveau salarial et notre productivité; les facteurs structurels de notre compétitivité. J'irai encore un pas plus loin pour dire que notre concertation sociale doit devenir une concertation pleinement sociale et économique, dans le sens où elle doit s'occuper également de questions économiques telles que l'innovation, la politique industrielle et la fiscalité. Reste la question : faut-il le faire à deux ou à trois ?

Cette question, nous nous la sommes posée une nouvelle fois après les dernières négociations interprofessionnelles. Ce que je crois, c'est qu'il faut vraiment éviter que le gouvernement soit tout de suite et tout le temps présent à la table des négociations. Une telle situation à trois présenterait au moins deux inconvénients. Premièrement, nous ne serions pas dix (en fait onze) autour de la table, mais au moins vingt, parce que les pouvoirs publics en Belgique, ce sont de nombreux partis et encore plus de gouvernements. Deuxièmement, nous, partenaires sociaux, nous nous contenterions probablement d'énumérer ce que les pouvoirs publics doivent faire et financer. Dès lors, je dis oui à la concertation avec les employeurs, autant que possible; oui au dia-



logue avec les pouvoirs publics, autant que nécessaire. Ce dont je reste le plus convaincu, c'est qu'un dialogue interprofessionnel fort est extrêmement important. Non seulement parce que ce sont les pays où un tel dialogue existe qui font la différence, la Suède, la Finlande ou l'Irlande pour ne citer qu'eux. Je le dis aussi parce que nos défis sont transversaux. Parce que nos réponses devront être pour une grande partie interprofessionnelles. Parce que c'est au niveau interprofessionnel que peuvent au mieux s'opérer les dosages entre revenus, emplois et sécurité sociale. Parce que c'est là que l'on peut assurer l'avenir de biens précieux pour la société, comme la formation permanente, l'accueil des enfants, que l'on peut prendre des mesures en faveur des travailleurs plus faibles. En d'autres mots, parce que c'est là que l'on peut éviter une société à plusieurs vitesses. Pour répondre de manière originale, pertinente et concertée aux défis économiques et sociaux, on n'a encore rien inventé de mieux que le dialogue social. ■