



Flexibilité : vers un modèle belge ?

La Belgique possède un solide modèle de concertation sociale et de sécurité sociale, négocié au lendemain de la guerre, mais qui s'est trouvé transformé à la suite de la baisse des gains de productivité. Il a de plus en plus pris la forme d'une tripartite, la concertation sans cesse encadrée par le gouvernement. La flexibilité, évaluée à partir de l'analyse des plans nationaux et du dernier accord interprofessionnel, exige un double équilibre : flexibilité versus sécurité et productivité versus qualité. Mais cet équilibre est fragile : l'objectif du plan d'action national de 2004 est d'aligner la Belgique sur la moyenne européenne où la protection du travail est inférieure...

Michel Capron et Pierre Reman

Pour répondre à cette question, il convient de montrer, d'une part, comment la revendication patronale de flexibilité du travail, et notamment du temps de travail, s'est inscrite progressivement, à partir des années quatre-vingt, au sein de notre système de concertation sociale qui a connu lui-même plusieurs évolutions au cours des quarante dernières années; d'autre part, il faut évaluer les tendances actuelles de la concertation relative à la flexibilité, notamment au travers de l'analyse des plans nationaux et du dernier accord interprofessionnel.

LES PREMIÈRES ÉTAPES VERS UNE FLEXIBILITÉ CONCERTÉE

L'élaboration du « modèle belge »

Ce « modèle » est typique du rapport salarial fordiste qui consiste en la mise au point de structures de coopération bilatérales entre interlocuteurs sociaux (représentants patronaux et syndicaux) pour organiser, de façon autonome, au niveau national (fédéral) les relations industrielles et un partage équitable des gains de productivité et des fruits de la croissance dans un contexte de plein-emploi et de paix sociale.





Niveaux	Domaine social (salaires, conditions de travail)	Domaine économique (santé de l'entreprise, perspectives d'emploi)
Entreprise	Délégation syndicale CPPT (comité pour la prévention et la protection au travail)	Conseil d'entreprise
Secteur professionnel	Commission paritaire (loi de décembre 1968)	Commissions spécialisées
Interprofessionnel	Conseil national du travail (CNT, 1952)	Conseil central de l'économie (CCE, 1948)

À l'origine, il y a eu le Projet d'accord de solidarité sociale (1944) suivi, dans les années cinquante et soixante, de l'élaboration de structures de concertation et de négociation à trois niveaux, dans les sphères sociale et économique.

L'esprit de la concertation sociale est exprimé dans la Déclaration commune sur la productivité (1954): partage équitable des gains de productivité entre entreprises, travailleurs et consommateurs, collaboration des représentants des travailleurs aux efforts de hausse de productivité, plus grande centralisation de la fixation des salaires et respect de la paix sociale.

Cet esprit se concrétise dans la conclusion, en mai 1960, du premier accord de programmation sociale (accord interprofessionnel – AIP) qui concerne les travailleurs du secteur privé. Ce type d'accord, conclu en toute autonomie entre les interlocuteurs sociaux, même s'il est dénué de valeur légale, engage moralement ses signataires (pour trois, puis deux ans). Il fixe notamment des conditions salariales minimales au niveau interprofessionnel fédéral et formule des recommandations aux commissions paritaires (CP) secto-

rielles qui vont déterminer les hausses salariales en concluant des conventions collectives de travail (CCT) qui auront force légale pour les secteurs concernés; en 1968, le CNT sera lui aussi habilité à conclure en son sein des CCT interprofessionnelles rendues obligatoires par arrêté royal pour tous les secteurs.

Les accords de programmation sociale permettent au patronat de lier cout salarial et amélioration de la productivité sur fond de paix sociale; les syndicats y voient la possibilité d'étendre les avantages obtenus par les secteurs forts aux secteurs faibles, dans une logique de solidarité sociale. Dans ce contexte, l'accent est mis, pour l'essentiel, sur les négociations sectorielles et moins sur les négociations en entreprise. Le contenu des accords reflète le rapport de forces entre interlocuteurs sociaux: les syndicats sont à l'offensive sur les revendications de salaires et de conditions de travail que le patronat peut concéder tant que l'on est en période de croissance économique et que la paix sociale lui est garantie.

Ce « modèle belge » a ainsi fonctionné, sans heurts majeurs, de 1960 à 1975, malgré de forts mouvements de contestation du principe de la concertation sociale (les « grèves sauvages ») dans les années 1968-1970. Toutefois, dès 1975, les effets conjugués des crises pétrolières, de la récession économique, de l'inflation et de la forte montée du chômage ont mis à mal ce fonctionnement bien huilé: il n'y a plus de croissance et peu ou pas de gains de productivité, donc peu ou pas d'espace pour la négociation salariale. Les tensions





croissent entre les interlocuteurs : les syndicats insistent sur une réduction linéaire et généralisée du temps de travail avec embauche compensatoire ; le patronat émet une fin de non-recevoir, la compétitivité des entreprises étant menacée vu le cout salarial jugé excessif et l'exacerbation de la concurrence, d'où des vagues de restructurations, voire de fermetures dans les industries. C'est le blocage et dès ce moment, le gouvernement fédéral va intervenir en faisant main basse sur la concertation sociale entre 1976 et 1986.

1976-1986 : Le gouvernement aux commandes de la concertation

Dès 1976, le gouvernement se profile comme un acteur clé de la concertation en y entrant de plain-pied et en renvoyant les négociations au niveau des secteurs et des entreprises à qui il fixe un cadre précis : outre la limitation de l'indexation des salaires, les conventions collectives prévoyant des hausses salariales sont soumises à des conditions visant à modérer celles-ci. Si l'on excepte l'accord interprofessionnel conclu en 1981 à l'initiative du gouvernement qui en détermine le contenu (c'est-à-dire la manière d'organiser la modération salariale), les mesures ultérieures prises par le gouvernement vont contribuer à inverser les rapports de force entre patronat et syndicats, dans la mesure où elles visent prioritairement, dans une optique néolibérale, le rétablissement de la compétitivité des entreprises. Comme la négociation sociale se déroule de plus en plus au niveau de l'entreprise, les syndicats sont contraints d'adopter une position défensive : la ré-

duction du temps de travail est ramenée à la redistribution du travail disponible et, pour le patronat, la négociation salariale se fera sous la contrainte de la santé économique des entreprises.

Après la dévaluation de 1982, le gouvernement va légiférer (loi d'avril 1983) pour rendre obligatoire une « norme de compétitivité » (de « sauvegarde »), impliquant l'ajustement sur l'évolution des salaires dans les pays qui sont nos principaux partenaires commerciaux, pour limiter les hausses salariales chez nous. En 1984, usant de pouvoirs spéciaux, le gouvernement fixe des normes aux négociations de secteur et d'entreprise (une hausse salariale de 1,5 % par an pouvant servir soit à une hausse de salaire, soit à réduire le temps de travail ou à créer des emplois). Pendant ces dix années, le gouvernement a déplacé le centre de gravité de la négociation sociale vers les entreprises, pour en faire un outil de sa politique économique de retour à la compétitivité moyennant la modération salariale.

Les premiers jalons vers la flexibilité

Dès le début des années quatre-vingt — face à la revendication syndicale de réduction du temps de travail — le patronat met en avant sa revendication de flexibilité du temps de travail pour pouvoir accroître le temps d'utilisation des équipements et, surtout, adapter le temps de travail aux variations du volume d'activités de l'entreprise dont il s'agit d'accroître la productivité. C'est dans ce contexte que le gouvernement va procéder aux premières ouvertures en matière de flexibilité, en dépassant le modèle belge de concertation,



d'abord *par le bas* en instaurant en 1982 les expériences Hansenne permettant à des entreprises introduisant de nouvelles technologies de déroger à la législation et au règlement de travail pour combiner 5 % de réduction du temps de travail, 3 % d'embauche et 3 % de modération salariale. Ces expériences requièrent la conclusion d'une convention d'entreprise d'aménagement du temps de travail par les délégations syndicales, l'employeur et le ministère de l'Emploi et du Travail : la négociation s'effectue donc en entreprise dans un cadre tripartite. Dépassement *par le haut* ensuite : le gouvernement procède soit par pouvoirs spéciaux (AR 225 du 7 mars 1983 sur les heures supplémentaires), soit par voie législative (la loi du 22 janvier 1985 instaurant un régime d'horaires flexibles) et ce, sans l'aval de l'ensemble des interlocuteurs sociaux au sein du CNT. Dans ces deux cas, on introduit sans négociation des modifications à la loi du travail de 1971.

La loi de janvier 1985 détermine les limites dans lesquelles la flexibilité du temps de travail pourra jouer (11 heures par jour et 50 heures par semaine). Au-delà de ces limites est fixé un maximum de 65 heures supplémentaires par an impliquant un repos compensatoire immédiat et la suppression du sursalaire (ce paiement sera rétabli par la suite au détriment du repos compensatoire). Toutefois, l'introduction de ce régime est subordonnée à une négociation entre interlocuteurs sociaux devant déboucher sur une convention collective en commission paritaire ou sur un accord d'entreprise (où l'accord d'un seul syndicat suffit). Cet accord

ne pourra cependant être mis en œuvre qu'après modification du règlement de travail intégrant les nouveaux horaires, ce qui est de la compétence du Conseil d'entreprise. Il s'ensuit que les organisations syndicales qui, dans la négociation classique, revendiquaient une réduction du temps de travail, ne disposent plus, dans ces cas-ci, que de la possibilité de *s'opposer* aux accords de flexibilité réclamés par les employeurs : c'est ce qu'on a appelé le « verrou collectif ».

Après 1986
un « modèle belge » modifié

Il y a eu, depuis 1986, retour à la conclusion d'accords interprofessionnels, mais le contexte socioéconomique a évolué sous la pression de la mondialisation, d'une conjoncture économique variable, des politiques publiques d'austérité, du chômage élevé et de la concurrence accrue sur les marchés. Par ailleurs, l'autonomie retrouvée des interlocuteurs sociaux est restreinte par les recommandations du gouvernement fédéral, notamment via la norme de sauvegarde de la compétitivité (1989) ou norme salariale (1996), d'abord obligatoire puis indicative, qui limite les possibilités de négocier des hausses salariales. En outre, les interlocuteurs ont une obligation de résultat, sinon c'est le gouvernement qui décide. Enfin, le système a connu des tentatives, depuis 1997, de régionaliser la conclusion de conventions sectorielles en Flandre¹.

Dès lors, ce n'est plus une logique interprofessionnelle qui domine (extension des avantages des secteurs forts vers les secteurs faibles), mais plutôt la prise en

¹ Voir à ce sujet R. Deschamps, « Faut-il régionaliser la négociation salariale ? », dans *Reflets et perspectives de la vie économique*, tome XLII, n° 4, 2003, p. 71 – 80.

compte des spécificités sectorielles (compétitivité), voire d'entreprises (les PME), où le patronat — à l'offensive — souhaiterait, en matière de flexibilité, plus de souplesse pour conclure des conventions d'entreprise, voire des accords individualisés. Il reste que le rôle du CNT demeure important du fait des conventions qu'il peut conclure en son sein au niveau des relations sociales.

L'ORGANISATION DE LA FLEXIBILITÉ LE DISPOSITIF DE 1987

La loi du 13 mars 1987 détermine les dérogations à la réglementation traditionnelle du travail que l'on pourrait introduire dans le cadre de la flexibilité et insère, pour les régimes de flexibilité, des dérogations à des législations relevant du droit social classique.

La convention collective n° 42 (AR du 18 juillet 1987), conclue au sein du CNT, fixe le cadre, la procédure et les modalités de la négociation collective destinée à la mise en œuvre des nouveaux régimes de travail. La Fédération des entreprises de Belgique (FEB) se réjouit de cette convention collective, car elle ouvre un large éventail de possibilités d'organisation du travail et instaure à cet effet une procédure décentralisée. Les organisations syndicales précisent que cet accord n'est pas un accord général sur la flexibilité, mais ne concerne que certains problèmes liés à l'organisation du temps de travail. Elles soulignent en outre l'obligation de négocier ce type de flexibilité dans l'optique d'une promotion de l'emploi et de possibilités de contrôle syndical.

L'AR de juillet 1987 traite de deux types de questions. D'une part, *l'introduction des nouveaux régimes de travail*. Celle-ci requiert une information préalable écrite des travailleurs en conseil d'entreprise (sinon en délégation syndicale, sinon individuellement) et une négociation collective au niveau du *secteur*, en commission (ou sous-commission) paritaire; sans accord dans les six mois, on descend au niveau de *l'entreprise*. Si la négociation d'entreprise *se substitue* à la commission paritaire défaillante, elle doit porter sur un certain nombre d'éléments (le régime d'organisation du temps de travail, les conditions de travail, les effets sur l'emploi, les modalités d'évaluation et de contrôle). S'il existe une délégation syndicale, la convention collective doit être conclue avec toutes les organisations composant la délégation. En l'absence de délégation syndicale, l'employeur communique son projet au président de la commission paritaire qui en contrôle la légalité; au bout de ce processus, le dirigeant de PME peut, en fait, organiser ces nouvelles formes de travail hors de tout contrôle syndical. Si la négociation d'entreprise se limite à préciser ou compléter la convention sectorielle, l'employeur peut appliquer le régime prévu par cette convention sectorielle. Par rapport au règlement de travail, si la flexibilité résulte d'un accord sectoriel, la commission paritaire peut déterminer s'il y a lieu ou non de déroger à la procédure normale de modification du règlement de travail; si elle résulte d'un accord d'entreprise, le règlement de travail intègre les nouveaux horaires.

D'autre part, des *dérogations au régime traditionnel du temps de travail*. Celles-ci ne sont pas admises par rapport aux conventions collectives issues du CNT, mais le sont par rapport aux conventions de secteur ou d'entreprise. Ces dérogations concernent le temps de travail par jour, par semaine, par année et le travail de nuit. La durée journalière ne peut dépasser 12 heures, la durée hebdomadaire peut être évaluée sur un an (ou un trimestre), mais doit faire l'objet d'une convention collective sectorielle sur une base moyenne de 50 heures par semaine, avec un maximum de 65 heures supplémentaires par an.

On constate, dans le cadre de la négociation collective relative à la flexibilité du temps de travail, la prééminence de la concertation sectorielle, les accords d'entreprise ne pouvant intervenir qu'en cas de carence de la commission paritaire, sans oublier la compétence du CNT à conclure des conventions collectives fédérales s'imposant à tous les secteurs. La commission paritaire sectorielle détermine le contenu des accords d'entreprise et peut interdire la conclusion d'accords d'entreprise portant sur la flexibilité. Cette prééminence implique un « verrou collectif » syndical, en principe efficace. La question se pose quant au contrôle des effets sur l'emploi : hausse du nombre de travailleurs occupés, réduction du chômage partiel ou du nombre de licenciements envisagés. Ce n'est pas le cas en l'absence de convention sectorielle et de délégation syndicale. C'est le cas des PME qui explique sans doute en partie le refus patronal d'une présence syndicale dans les PME. Cela étant, la tendance est, côté patronal,

à la conclusion d'accords d'entreprise dans la perspective d'une extension de la flexibilité et/ou de la modération salariale contre des engagements au maintien, voire à la création d'emplois.

On peut donc estimer que, pour la période de la fin des années quatre-vingt au début des années nonante, le système de concertation interprofessionnel continue à être opérationnel. Toutefois, si ses structures sont formellement maintenues, son fonctionnement et le rôle de ses différents acteurs ont évolué. En effet, la concertation est désormais encadrée par les pouvoirs publics fédéraux et le patronat adopte une position offensive, notamment via ses premières revendications en matière de flexibilité du temps de travail. Par contre, les organisations syndicales se trouvent sur la défensive en mettant essentiellement l'accent sur le maintien des acquis et sur leur pouvoir de dire « non ».

LES ÉVOLUTIONS RÉCENTES (2003 – 2005)

Pour évaluer de quelle manière se présente dans l'actualité sociale récente la négociation relative à la flexibilité, il nous a paru intéressant de prendre comme appuis les deux derniers plans nationaux pour l'emploi (2003-2004)² ainsi que la négociation du projet d'accord interprofessionnel du 18 février 2005. Ces deux processus de négociation nous amènent à formuler plusieurs réflexions.

Discours idéologique et positionnement politique des acteurs

Il existe un décalage important entre le discours idéologique des acteurs et leur

² En vertu du traité d'Amsterdam (1997), chaque État membre doit élaborer, en tenant compte des lignes directrices du Conseil européen, des plans d'action nationaux de promotion de l'emploi.



positionnement politique. Sur le plan idéologique, les avis sont tranchés. En effet, les employeurs tiennent un discours enthousiaste sur la flexibilité économique. Ils utilisent ce concept pour légitimer leur programme. Ainsi, le plan stratégique de la FEB contient plusieurs points significatifs à cet égard. D'une part, l'organisation patronale considère qu'en matière de salaires, l'indexation automatique constitue une entrave importante à la résorption du handicap concurrentiel de l'économie. D'autre part, en matière de droit du travail et de licenciements, la FEB estime qu'en raison de la rigidité des règles relatives aux couts et procédures de licenciement, il est devenu difficile et coûteux de réduire les effectifs lorsque cela s'avère nécessaire. Enfin, en matière de réglementation, des règles trop restrictives empêchent le développement en Belgique des régimes de travail atypiques au niveau de ce qui se pratique ailleurs dans l'Union européenne. À l'inverse, dans le chef des organisations syndicales, flexibilité rime avec dérégulation, insécurité et détérioration de la qualité du travail. Il n'y a donc pas de flexibilité existentielle, celle-ci étant en effet peu présente dans les discours des centrales professionnelles.

Le positionnement politique est beaucoup moins tranché. En effet, pour leur part, les syndicats comprennent qu'il est vain de se cantonner dans une vision protestataire: la flexibilité ne doit pas être rejetée en soi dans un contexte de concurrence et de délocalisation. La flexibilité peut en effet laisser subsister une marge de manœuvre. Les employeurs se rendent aussi compte que certaines

formes de flexibilité peuvent leur poser problème. Ils sont dès lors demandeurs de plus de régulation dans certains domaines, par exemple le crédit temps ou le contrôle de la disponibilité des chômeurs. Ils prônent une pratique axée sur la responsabilité sociale.

Bref, on peut dire que les acteurs tiennent un discours idéologique fort lorsqu'il s'agit de regrouper les forces en interne et un discours plus pragmatique lorsqu'ils négocient, sachant que pour faire aboutir leur programme, il faut parfois faire aboutir une partie du programme de leur interlocuteur. On se trouve sur un terrain « miné » entre flexibilité existentielle et flexibilité économique.

Le rapport entre flexibilité et concertation

La flexibilité peut être un discours sur la concertation ou un discours dans la concertation. La flexibilité comme discours sur la concertation se fait discours normatif qui porte sur la nécessité d'opérer une décentralisation des relations collectives au niveau le plus bas, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise ou même des individus sans médiation syndicale. La flexibilité comme discours dans la concertation est conçue comme un thème de la concertation sociale. Si c'est le cas, deux conditions de légitimité doivent être remplies. D'une part, elle est légitime si elle fait l'objet d'un compromis. D'autre part, la flexibilité est légitime s'il y a un équilibre entre les solutions proposées par les employeurs et les solutions proposées par les travailleurs.





Officiellement, quand on lit le Plan d'action national (PAN) de 2003 et 2004, on se trouve dans la seconde situation: « Le marché du travail se caractérise chaque fois davantage par une demande de flexibilité accrue tant de la part des entreprises que des travailleurs. En y associant les partenaires sociaux, les autorités publiques belges se sont engagées dans une politique visant à développer à la fois la flexibilité et la sécurité dans une perspective d'accroissement de la productivité du travail et d'amélioration constante de la qualité » (PAN 2004). En d'autres termes, le modèle belge affirme que les demandes sont convergentes, que la solution passe par la négociation et que les conditions de réussite passent par un double équilibre: entre flexibilité et sécurité et entre productivité et qualité.

Un équilibre fragile

Cet équilibre est néanmoins fragile. En effet, depuis quelques années, ce sont les employeurs qui déposent les cahiers de revendication et ce sont les syndicats qui se trouvent dans une situation de résistance. C'est une situation inédite: on n'est plus dans une logique de protection du travail. Par ailleurs, le cahier de revendications des employeurs se durcit dans le contexte de la globalisation. Avec l'adhésion de nouveaux membres à l'Union, membres qui ne partagent pas notre modèle social, il s'agit de savoir combien de temps nous pourrions encore garder le nôtre. La question n'est plus la pertinence du modèle, mais la limite de son existence.

On observe que les tensions au sein du banc patronal et syndical sont éviden-

tes. Ainsi, au niveau patronal, le Voka, de même qu'Agoria, prend des positions dures. Au point que la FEB s'est sentie obligée de délivrer un communiqué de presse affirmant qu'elle-même et les secteurs étaient sur la même longueur d'onde (« Concertation interprofessionnelle: la FEB et les secteurs sur la même longueur d'onde »).

Ajoutons enfin que le contexte institutionnel belge et son évolution manifestent des signes de fragilité (d'insécurité). En témoignent les déclarations du SP.A (et puis du CD&V) concernant la régionalisation des politiques du marché du travail.

Le contenu d'une négociation encadrée

On assiste à un encadrement de plus en plus net de la négociation interprofessionnelle de la part du gouvernement, qui considère les accords comme une partie intégrante de la politique qu'il mène. C'est le cas en matière de salaires et de revenus. Par exemple, la réforme fiscale a été considérée par le gouvernement comme une façon d'agir sur la programmation sociale des revenus.

Quant au contenu de la négociation, si l'on prend en considération les PAN de 2003 et 2004 et le projet d'accord interprofessionnel à appliquer par le gouvernement, comment peut-on définir les contours de la question?

Dans le PAN, la flexibilité fait partie intégrante de la ligne directrice n° 3 « Faire face aux changements et promouvoir la capacité d'adaptation et la mobilité ». Cette ligne directrice comprend quatre





chapitres: équilibre entre vie professionnelle et vie privée et organisation novatrice du travail; sécurité et santé; changement économique et restructurations; mobilité. Nous nous limiterons au premier chapitre.

Un premier constat est un constat de difficulté. Il n'est en effet pas simple d'assurer un équilibre entre vie de travail et vie de famille. Il est difficile d'atteindre un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs. Un second constat est qu'il y a déjà un équilibre. D'une part, sous l'angle des durées de travail atypiques, le marché du travail belge n'est ni plus ni moins flexible qu'ailleurs. Ainsi, le travail à temps partiel intervient pour 19,1 % en Belgique contre 17,1 % dans l'Union européenne; en outre, 20 % des travailleurs travaillent « malgré eux » à temps partiel. D'autre part, on fait légèrement plus d'heures supplémentaires en Belgique. Troisièmement, par contre, la Belgique ne compte que 8,4 % de contrats à durée déterminée contre 12,8 % dans l'Union européenne. Quatrièmement, le travail posté concerne 7,6 % des travailleurs en Belgique contre 15,1 % dans l'Union européenne; le travail du dimanche concerne 9,4 % des travailleurs en Belgique contre 5,8 % dans l'Union; le travail de nuit concerne, de part et d'autre, 4,6 % des travailleurs. Ajoutons à cela que le chômage temporaire est très flexible (et concerne, chez nous, 148 000 personnes), tandis que la protection contre le licenciement, très flexible pour les ouvriers (il ne faut pas d'autorisation préalable et les délais sont réduits), l'est moins pour les employés.

Globalement, en Belgique, selon l'OCDE, la protection du travail est légèrement supérieure à la moyenne européenne. Conclusion du PAN: il convient d'examiner quelles sont les règles qui offrent une protection exagérée et contreproductive et quelles règles demeurent les plus importantes pour garantir la sécurité des travailleurs... Cela a fait l'objet d'une négociation interprofessionnelle balisée par la Déclaration de politique générale d'octobre 2004 de G. Verhofstadt³. Reprenons-en les principaux thèmes:

1. Réduire le cout des heures supplémentaires pour lutter contre le travail en noir.
2. Réexaminer le régime de l'intérim considéré comme porte d'accès à l'emploi (2,33 % des travailleurs sont concernés en Belgique).
3. Veiller à ce que l'usage du crédit temps soit approprié par rapport à la conciliation vie de travail – vie de famille. Pas de préretraite déguisée et, pour les aînés, introduire un compte épargne-temps.
4. Stimuler le travail en équipes.
5. Réduire le fossé séparant les statuts ouvrier et employé.

Outre la norme salariale, il y a eu négociation et projet d'accord, signé mais non avalisé. En effet, les partenaires sociaux recommandent aux secteurs de mettre la question des heures supplémentaires à l'ordre du jour. Il est proposé de revoir la loi de 1971 sur le travail en vue de faire passer le nombre d'heures supplémentaires autorisées de 65 à 130 heures. Il est demandé au gouvernement de réduire

³ Voir Et. Arcq, « Le projet d'accord interprofessionnel du 18 janvier 2005 », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, n° 1876-1877, 2005.





la fiscalité sur ces heures supplémentaires, tandis que le contrôle syndical est maintenu. Pour le travail en équipes, il est convenu de réduire la fiscalité sur les salaires (1 % de la masse salariale). Pour le crédit temps, la discussion est renvoyée au débat futur sur la politique de fin de carrière. Quant au rapprochement des statuts ouvrier-employé, la discussion est renvoyée au CNT.

À cet égard, la FEB a marqué son accord sur la réduction du handicap salarial et sur la flexibilité menant à l'accroissement du temps de travail. Néanmoins, elle a dû acter le refus d'Agoria et de Febeltex. La CSC a marqué son accord, mais les centrales d'employés ont voté contre. La CSC estime que l'on a évité la suppression de l'index, le blocage des salaires, la discussion sur les fins de carrière. Elle veut maintenir la concertation, mais des problèmes subsistent: le rapprochement des statuts ouvrier et employé, la fin de carrière, la flexibilité et la rémunération. La FGTB a rejeté le projet d'accord à 52 %: les interrégionales wallonne et bruxelloise, le Setca, les centrales des métallurgistes et de l'alimentation, ainsi que d'importantes sections de la centrale générale ont voté contre. Les principaux griefs concernent la flexibilité accrue sous la forme de l'accroissement des heures supplémentaires aux dépens de l'emploi et le blocage de la hausse du pouvoir d'achat des employés.

Le modèle belge change

Nous disposons d'un modèle fort de concertation sociale et de sécurité sociale, négocié à la sortie de la guerre et développé par la suite. Ce modèle a résisté aux années quatre-vingt, où il a été mis en question par un courant néolibéral fort. Cependant, depuis quinze à vingt ans, on se retrouve dans un modèle qui n'est plus totalement celui des origines, ni sur le fond, car il n'y a plus de partage des gains de productivité, ni sur la forme, puisque la concertation est devenue tripartite.

La flexibilité n'est plus un thème sur la concertation, mais un thème dans la concertation, ce qui exige un double équilibre: flexibilité *versus* sécurité et productivité *versus* qualité. En outre, le dernier accord interprofessionnel indique l'existence de difficultés entre les interlocuteurs et au sein de chaque groupe représenté. Il constitue en fait un premier volet avant d'aborder les discussions sur les fins de carrière, la compétitivité et la modération salariale, les statuts ouvrier-employé et le dossier institutionnel. À propos des fins de carrière, on a pu observer fin 2005 que, même si le gouvernement fédéral a réussi à l'imposer, le Pacte de solidarité entre générations a donné lieu à une forte opposition syndicale, tout en recueillant l'accord des fédérations patronales. ■

