

Belgique

La concertation sociale interprofessionnelle grippée

*Michel CAPRON, Bernard CONTER et Jean FANIEL **

*En hommage à Michel Capron,
décédé le 25 mai 2013*

Traditionnellement depuis 1960, syndicats et patronat belges négocient tous les deux ans un accord interprofessionnel (AIP) portant notamment sur la hausse des salaires pour l'ensemble du secteur privé (Arcq *et al.*, 2010). Depuis 1986, la négociation des salaires en Belgique est de plus en plus contrainte. À plusieurs reprises déjà, les interlocuteurs sociaux n'ont pu parvenir à la conclusion d'un AIP.

Depuis le déclenchement de la crise économique et financière en 2008, la concertation sociale nationale interprofessionnelle apparaît de plus en plus grippée : l'AIP 2009-2010, d'une portée limitée, a été rendu possible seulement par une intervention financière importante du gouvernement ; le projet d'AIP 2011-2012 a été rejeté par la base de deux des trois confédérations syndicales ; enfin, aucun AIP 2013-2014 n'a pu voir le jour, les syndicats refusant de

négocier dans le cadre salarial proposé par le gouvernement.

L'évolution de la concertation sociale nationale interprofessionnelle observée en Belgique au cours des cinq dernières années amène à s'interroger : cette logique de négociation des salaires sous contrainte continuera-t-elle de hoqueter, ou une nouvelle période, marquée soit par l'incapacité des interlocuteurs sociaux à conclure un AIP, soit par une limitation de la concertation sociale au strict agenda gouvernemental, a-t-elle débuté ?

Dans un premier temps, nous présenterons les différentes phases que la concertation sociale interprofessionnelle a connues en Belgique depuis cinq décennies. Nous soulignerons ainsi que le bipartisme traditionnellement de mise s'est peu à peu mué en un tripartisme de plus en plus marqué, le gouvernement intervenant davantage dans la concertation à partir de la fin des années 1970,

* Respectivement économiste, chercheur retraité de la Faculté ouverte de politique économique et sociale (FOPES – Université catholique de Louvain) ; politologue, attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) ; politologue, directeur général adjoint du Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP).

de sa propre initiative ou à la demande des interlocuteurs sociaux. Nous pointerons ensuite les principales dimensions de la crise qui touche actuellement la Belgique, tant sur le plan socio-économique que politique. Enfin, nous examinerons l'évolution récente de la concertation interprofessionnelle dans ce contexte de crises multiples.

Une concertation sociale de plus en plus tripartite

Les interlocuteurs sociaux ont pris l'habitude, à partir de 1960, de négocier périodiquement et en toute autonomie un accord de programmation sociale (appelé plus tard interprofessionnel – AIP) prévoyant des progrès en matière de salaire, de durée du travail, de nombre de jours de congé, etc. Il s'agit, dans la philosophie des accords de l'après-guerre, de partager les fruits de la croissance. En échange, les syndicats s'engagent à garantir la paix sociale pour la durée de l'accord. Concrètement, ces accords sont négociés tous les deux ans par un ensemble de représentants des organisations patronales et syndicales (connu sous le nom de Groupe des dix) avant d'être formellement approuvés (ou rejetés) par les instances de chaque organisation signataire ¹.

L'AIP constitue un socle s'appliquant à toutes les entreprises et à tous les travailleurs du secteur privé. Ensuite, les secteurs puis les entreprises entament des négociations lors desquelles syndicats et patronat affinent leurs revendications, par exemple en matière de salaire ou de flexi-

bilité. L'AIP permet ainsi d'améliorer les conditions des salariés de secteurs plus faibles grâce aux capacités de mobilisation dans les secteurs forts. Ce système permet aussi aux entreprises de négocier à différents niveaux une organisation du travail adaptée à leurs besoins spécifiques tout en limitant la concurrence sociale entre elles. À ces trois niveaux (interprofessionnel, sectoriel et d'entreprise), la concertation est donc conçue comme bipartite, le gouvernement intervenant uniquement pour rendre obligatoires les conventions collectives de travail négociées entre patronat et syndicats.

Le ralentissement de la croissance économique, les faibles gains de productivité, les importantes restructurations et l'envolée du chômage empêchent toutefois les interlocuteurs sociaux de conclure des AIP à partir de 1977 et ce, pour une période quasiment ininterrompue de dix ans. Le gouvernement intervient alors dans la concertation sociale en fixant le cadre des négociations sectorielles et d'entreprise ou en forçant la conclusion en 1981 d'un accord interprofessionnel relativement limité. À partir de décembre 1981, un gouvernement, qualifié parfois de néolibéral, mène une politique d'austérité marquée notamment par un blocage des salaires décidé en faisant usage de pouvoirs dits spéciaux, hors du cadre parlementaire ; l'évolution de la répartition des richesses s'inverse, au détriment des travailleurs. De bipartite et impulsée au niveau interprofessionnel, la concertation sociale devient donc tripartite, décentralisée au niveau des secteurs

1. Chacune des centrales professionnelles et/ou des sections régionales interprofessionnelles qui composent chacune des trois confédérations syndicales nationales interprofessionnelles belges est ainsi amenée à se positionner sur le projet d'accord, après quoi une instance nationale interprofessionnelle statue sur la base des votes émis dans les différentes entités, permettant à chacune des trois confédérations d'adopter une position claire. Les organisations patronales suivent également des procédures internes qui leur sont propres pour permettre aux représentants des entreprises affiliées de ratifier le préaccord conclu par les dirigeants.

et soumise à la politique économique du gouvernement.

Le rythme classique de conclusion d'AIP bisannuels reprend en 1986, mais sur une base sensiblement différente de la période 1960-1975. L'accord intervenu en 1986 et les suivants sont conclus dans une logique de soutien à la compétitivité des entreprises, très différente de celle de progrès social qui sous-tendait les négociations de la période initiale. Le patronat se montre plus revendicatif en arrivant à la table des négociations, tandis que les capacités de revendication des syndicats ont souffert des effets de la crise. Dans les AIP, l'emploi est désormais conçu en tant que facteur de croissance : l'accent est mis sur la formation, sur le coût du travail, sur la flexibilité et sur l'accompagnement des chômeurs, plutôt que sur le partage du travail et sur la réduction de sa durée.

Sur le plan salarial, des contraintes croissantes affectent la négociation. La loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité limite la croissance des salaires au niveau de celle prévue dans les trois pays voisins. La marge salariale, calculée par le Conseil central de l'économie (paritaire) se base sur cette évolution et celle de l'inflation attendue. La négociation de la « norme salariale », ainsi que sa nature – indicative ou impérative – constituent le cœur de la négociation, l'indexation automatique des salaires et les hausses annuelles conventionnelles étant garanties par la loi.

La dimension tripartite de la concertation sociale se confirme donc en même temps qu'elle se transforme. Le gouvernement balise et oriente la négociation, il met des moyens budgétaires à disposition afin de favoriser un accord (réductions de cotisations de sécurité sociale, modification de la fiscalité sur le travail...), intègre

le résultat des négociations dans sa politique de l'emploi et fait appliquer l'accord ou, à défaut (comme en 1996 et en 2005), se substitue aux interlocuteurs sociaux, notamment pour fixer l'évolution des salaires. Par ailleurs, l'implication grandissante de l'Union européenne dans la politique économique et de l'emploi (Conter, 2012) pèse sans cesse davantage sur la concertation sociale belge.

Depuis 2007, un contexte de crises multiples

Les négociations des derniers AIP sont rendues plus complexes en raison de contraintes économiques, politiques et juridiques.

La crise déclenchée en 2008 exacerbe les tensions entre les interlocuteurs sociaux et complique la conclusion d'un accord. Dans un premier temps, la hausse du chômage s'avère limitée, grâce notamment aux mécanismes de chômage temporaire pour raisons économiques. Le taux de chômage (BIT) passe néanmoins de 7 % en 2008 à 8,3 % en 2010, avant de diminuer. Plusieurs annonces de fermetures (Arcelor-Mittal, Ford...) viennent aussi renforcer les craintes pour l'emploi.

Les pouvoirs publics doivent recapitaliser les principales institutions bancaires du pays (à concurrence de 6 % du PIB). La dette publique belge, dont le poids avait été fortement réduit depuis les années 1990 (de 138 % du PIB en 1993 à 84 % en 2007), franchit le seuil des 100 % du PIB en 2010. Après un surplus en 2006, le déficit de la Belgique passe à 5,5 % du PIB en 2009. Depuis lors, les gouvernements successifs se fixent pour objectif de revenir sous les 3 % en 2012 et à l'équilibre en 2015, afin de se conformer aux exigences européennes (Conter, Vander Stricht, 2011).

Après avoir débloqué en 2009-2010 d'importants moyens budgétaires dans le cadre des plans de relance de l'économie et de l'emploi, les pouvoirs publics mènent une politique d'austérité d'une ampleur jamais atteinte, affectant les retraites (différentes mesures prises pour relever l'âge de départ effectif), le chômage (limitations des conditions d'entrée, dégressivité accrue et limitation dans le temps de certaines allocations) ou les soins de santé (limitation de la hausse prévue du budget). La mise à contribution des revenus du capital s'avère en revanche nettement plus limitée.

Cette situation socio-économique difficile a pour toile de fond une crise politique importante, larvée ou ouverte selon les moments (Conter, Faniel, 2010). Après les élections de 2007 puis celles de 2010, la formation du gouvernement fédéral s'enlise comme jamais auparavant. Les partis flamands, demandeurs d'importants transferts de compétences de l'Autorité fédérale vers les entités fédérées, se heurtent aux réticences des partis francophones, craignant un recul de la solidarité entre une Flandre prospère et des régions bruxelloise et wallonne connaissant une situation socio-économique nettement plus problématique. Ce sont donc des gouvernements préoccupés par les tensions communautaires qui accompagnent les négociations sociales depuis 2008, le gouvernement en place à l'hiver 2010-2011 étant même démissionnaire. Ces gouvernements sont également caractérisés par une composition hétérogène, associant partis libéraux, chrétiens-démocrates et socialistes, francophones et flamands (exception faite des socialistes flamands avant décembre 2011).

Néanmoins, tous ces partis partagent la volonté de ramener les finances publiques à l'équilibre, sans pour autant privilégier exactement les mêmes solutions pour y parvenir. Notons que les tensions communautaires affectent également les syndicats qui, bien que demeurant des organisations nationales, comprennent en leur sein des ailes régionales.

Enfin, les relations entre les interlocuteurs sociaux sont compliquées par la nécessité, établie par la Cour constitutionnelle, d'harmoniser le statut des ouvriers et des employés. Ce dossier a des implications multiples, touchant notamment à la durée du préavis et, par conséquent, à la protection des travailleurs contre le licenciement. Tandis que le patronat plaide pour un alignement à la baisse des statuts afin d'accroître la flexibilité du travail et d'en réduire le coût, les syndicats veulent éviter le nivellement par le bas. Mais ceux-ci sont divisés en interne, leur structuration reposant partiellement sur ce distinguo dans le cas des deux principales organisations (la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique, CSC, et la Fédération générale du travail de Belgique, FGTB, de sensibilité socialiste¹) : les centrales d'employés refusent la dégradation des contrats de travail et craignent d'être absorbées par les centrales ouvrières.

2008-2013 :

de la difficulté à l'absence d'accord

Le déclenchement de la crise financière et bancaire intervient peu avant les négociations interprofessionnelles pour les années 2009-2010. Les préoccupations

1. Le nombre d'employés dépasse celui des ouvriers depuis 2003. À la CSC et à la FGTB, c'est désormais une centrale d'employés qui arrive en tête du nombre d'affiliés, même si les ouvriers demeurent plus nombreux, en raison d'un taux de syndicalisation plus élevé (Faniel, Vandaele, 2012).

des interlocuteurs sociaux, déjà difficiles à concilier, s'en trouvent modifiées et les tensions amplifiées. Le gouvernement met à la disposition de ceux-ci des moyens financiers importants pour favoriser un accord, tout en avançant ses objectifs politiques dans l'agenda des négociateurs (Capron, 2009).

Accord exceptionnel 2009-2010

Le recours à un médiateur désigné par le gouvernement est nécessaire pour permettre la conclusion d'un accord, qualifié d'exceptionnel en raison de son contexte et de son contenu (voir *infra*) et ratifié sans enthousiasme du côté syndical. Son coût est élevé pour les finances publiques : quelque 2 milliards d'euros sur les deux années, à charge de la Sécurité sociale et du budget fédéral.

L'intervention du gouvernement permet un relèvement des revenus de remplacement ainsi que d'importantes réductions de « charges sociales » en faveur des entreprises. Pour les salariés actifs, c'est une hausse du salaire net, et non du salaire brut comme dans les AIP précédents, qui est négociée. Le surcroît de salaire ainsi accordé échappe donc aux cotisations de sécurité sociale et n'alimente pas les caisses de celle-ci. De plus, la norme salariale est fixée de manière impérative, et non plus indicative comme par le passé, et les modalités de sa mise en œuvre sont à déterminer lors des négociations sectorielles et d'entreprises, ce qui signifie que la hausse n'est pas complètement acquise. Aucune avancée ne peut être obtenue sur le salaire minimum et l'harmonisation des statuts. Cependant, le chômage temporaire est étendu aux employés par le gouvernement, à

titre provisoire, ce qui constitue un premier pas vers l'harmonisation de leur statut vers celui, moins protecteur, des ouvriers.

Rejet de l'AIP 2011-2012

À l'automne 2010, les négociations s'avèrent plus ardues encore. Le gouvernement est démissionnaire depuis plusieurs mois et les négociations devant aboutir à une nouvelle réforme institutionnelle et à la mise sur pied d'un nouvel exécutif semblent dans l'impasse. Les interlocuteurs sociaux se sont de ce fait mis sous forte pression afin de prouver que le « compromis à la Belge » n'a pas tout à fait disparu. Leurs points de vue demeurent cependant très éloignés. Chargé d'expédier les affaires courantes, le gouvernement est incapable – politiquement et budgétairement – de mettre d'importants moyens sur la table.

Après des blocages et l'intervention à nouveau d'un médiateur, un préaccord est conclu en janvier 2011 au sein du Groupe des dix¹ (Capron, 2011). Outre l'application des augmentations annuelles conventionnelles, le texte paraphé par les négociateurs patronaux et syndicaux prévoit de maintenir l'indexation automatique des salaires, tout en annonçant l'examen d'une réforme de cette règle d'indexation. Au-delà, aucune augmentation salariale n'est autorisée pour 2011 et la progression est limitée à 0,3 % en 2012, soit bien moins que durant les exercices précédents (entre 1,2 et 3,5 % sur deux ans, voir Conter, Vander Stricht, 2011). Le caractère impératif de la norme salariale s'en trouve ainsi confirmé. Le salaire minimum est légèrement relevé grâce à une augmentation nette de rémunération

1. Cet organe réunit un ou deux dirigeants de chacune des trois confédérations syndicales nationales interprofessionnelles, et autant de la Fédération des entreprises de Belgique, des deux organisations représentatives des classes moyennes et des organisations agricoles.

(et non en salaire brut). Seuls 60 % des montants prévus pour relever les allocations sociales et diminuer les cotisations sont répartis. Le préaccord ne précise rien en matière de formation ni en R&D, ce qui signifie que la priorité des syndicats, l'emploi, est uniquement envisagée sous l'angle des revendications patronales de modération salariale. Par ailleurs, le préaccord règle certains aspects de l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, réduisant par exemple les durées de préavis des employés, parfois sensiblement, sans allonger significativement celles des ouvriers, et en mettant à charge de la Sécurité sociale le coût de ce rapprochement ; le chômage temporaire pour les employés est entériné.

Tant à la FGTB qu'à la CSC, les centrales représentant les employés refusent de ratifier ce préaccord, estimant inacceptables les concessions faites par les dirigeants confédéraux lors de la négociation. Dans chacune des deux confédérations, ces centrales sont rejointes par d'autres sections, professionnelles ou interprofessionnelles. Mais au final, une majorité se dégage au sein de la CSC pour approuver le préaccord, tandis que les instances de la FGTB, ainsi que le comité national de la CGSLB (le syndicat libéral), rejettent le texte et mènent une journée de mobilisation (Gracos, 2012). Dans une tentative de conciliation, le gouvernement (toujours démissionnaire) propose d'utiliser la totalité de l'enveloppe destinée à la hausse des allocations sociales et d'augmenter le salaire minimum net par une réduction d'impôt. Malgré le blocage persistant, il applique au printemps 2011 ces mesures ainsi que celles prévues par le préaccord, y compris les dispositions impératives sur les salaires.

Outre qu'il montre la difficulté des interlocuteurs sociaux à s'accorder, cet épisode met en évidence des stratégies

divergentes des acteurs. D'une part la CSC, dont la direction a défendu le préaccord en insistant sur sa nécessité, malgré ses faiblesses reconnues, et d'autre part les deux autres syndicats (FGTB et CGSLB), qui l'ont au contraire rejeté. On peut cependant relever que la FGTB n'a pas quitté la table durant les négociations pour mobiliser ses affiliés et recréer un rapport de forces, comme elle a pu le faire par le passé. La mobilisation s'est opérée en bout de course, après rejet du préaccord, et le syndicat de sensibilité socialiste s'est surtout focalisé sur le Parti socialiste (PS) pour qu'il modifie, finalement à la marge, la décision du gouvernement (Capron, 2011). De la sorte, la stratégie même des négociateurs syndicaux s'est avérée problématique pour une mobilisation ultérieure. En choisissant de rester à la table des négociations malgré les difficultés et en apposant leur paraphe au bas du préaccord, ils ont accepté qu'un texte existe, texte que le gouvernement a pu ensuite faire sien, malgré le refus de la base de la FGTB et de la CGSLB de le ratifier. Enfin, il faut noter que le gouvernement a décidé d'appliquer un texte approuvé par le banc patronal mais refusé par une part importante du monde syndical. Il n'a pas choisi de laisser la liberté de négocier aux secteurs, ce qui aurait laissé davantage de marge aux représentants des travailleurs, mais aurait été nettement plus critiqué par les fédérations d'entreprises.

Finalement mis en place en décembre 2011, le nouveau gouvernement, dirigé par le socialiste Elio Di Rupo et réunissant socialistes, libéraux et chrétiens-démocrates flamands et francophones, met d'emblée en œuvre une politique caractérisée par l'austérité budgétaire et par une série de réformes sociales en matière de (pré)retraite ou de chômage. Il se heurte rapidement à des mobilisations, organisées par un front

commun syndical ressoudé, mais ne parvenant guère à modifier le cours de la politique gouvernementale (Capron *et al.*, 2012 ; Gracos, 2013). Ce faisant, les syndicats belges ont montré que, malgré un taux de syndicalisation élevé et toujours croissant¹ (Faniel, Vandaele, 2012) et des capacités non négligeables de mobilisation de leurs affiliés, ils peinent à peser de manière déterminante sur les décisions politiques (Faniel, 2012).

Absence d'AIP 2013-2014

La dégradation continue de la situation économique (augmentation de la dette suite à la nouvelle recapitalisation de Dexia, fermeture d'entreprises importantes et hausse des suppressions d'emplois...) ne favorise pas non plus les syndicats. Le calendrier de la concertation sociale s'annonce pourtant chargé. Les interlocuteurs sociaux sont censés s'accorder en septembre 2012 sur la répartition de l'enveloppe budgétaire, ramenée à 60 % par le gouvernement, permettant de relever les allocations sociales. Ils doivent ensuite négocier un AIP à l'automne. Enfin, ils doivent rechercher un accord sur l'harmonisation des statuts, sous peine de voir le gouvernement trancher lui-même ce dossier complexe (techniquement, mais aussi politiquement, pour un gouvernement de coalition). Le patronat préfère lier la première négociation à la négociation interprofessionnelle, espérant ainsi obtenir des syndicats un engagement sur la modération salariale. En novembre, arguant de la nécessité de rétablir la compétitivité des entreprises belges, le gouvernement « invite » les interlocuteurs sociaux à établir la norme

salariale à 0 %, hors indexation et hausses annuelles conventionnelles, et à la rendre impérative. Il les charge en outre de revoir le mécanisme d'indexation afin de limiter ses effets sur les salaires. Il appelle également patrons et syndicats à négocier la « modernisation du droit du travail », à s'accorder sur l'harmonisation des statuts en mars 2013 au plus tard, et à renégocier la loi de 1996, laissant entendre que le blocage des salaires pourrait s'étendre non plus sur deux années mais bien sur six ans, de manière à rétablir la compétitivité des salaires belges par rapport à ceux des pays voisins et en particulier de l'Allemagne.

Ce faisant, le gouvernement témoigne d'un interventionnisme accru dans le domaine de compétence des interlocuteurs sociaux et place le patronat dans une position confortable. En outre, ses décisions pèsent lourdement sur le déroulement de la concertation sociale au niveau sectoriel et dans les entreprises, la marge de négociation salariale étant inexistante, sauf lorsqu'il s'agit de négocier des formes flexibles de rémunération (individualisation des salaires, intéressement aux bénéfices...), ce que les syndicats sont traditionnellement réticents à défendre.

Fin 2012, les syndicats dénoncent la volonté gouvernementale, sans toutefois organiser de mobilisation. En janvier 2013, CSC et FGTB annoncent que la conclusion d'un AIP ne sera pas possible, faute de pouvoir négocier sur les salaires, considérés comme le cœur de la concertation sociale. Dans le même temps, patronat et syndicats s'accordent au Conseil national du travail sur un relèvement, néanmoins limité, du salaire

1. Selon que l'on inclut ou non les retraités, les étudiants et les sans-emploi affiliés dans les statistiques d'affiliation, on peut évaluer le taux de syndicalisation en Belgique à 74 % ou 52 % en 2010 (contre 71 % ou 49 % en 2000). Avec la Norvège, la Belgique est le seul pays occidental dont on peut affirmer que le taux de syndicalisation est élevé (au-delà de 50 %) et stable au cours de la décennie écoulée.

minimum (en particulier pour les jeunes), sur la répartition des sommes destinées à augmenter les allocations sociales et sur l'affectation des réductions de cotisations de sécurité sociale.

Devant l'inflexibilité du gouvernement et du patronat en matière salariale, et après quelques hésitations, la FGTB quitte la table des négociations. Ce syndicat est traversé par de fortes tensions entre ailes wallonne et flamande (la première étant traditionnellement plus revendicative et combative que la seconde), entre centrales d'employés et d'ouvriers (à propos de l'harmonisation des statuts en particulier) et entre dirigeants soucieux de ne pas mettre en danger les partis socialistes et responsables syndicaux plus critiques à l'égard de ces partis. De mars à juin, plusieurs manifestations sont organisées, tantôt par la seule FGTB, tantôt en front commun. Outre la libre négociation des salaires, l'enjeu de ces mobilisations est l'harmonisation des statuts de travail.

Faute d'accord entre les interlocuteurs sociaux dont les positions demeurent très éloignées, ce dossier revient au gouvernement, tenu par un arrêt de la Cour constitutionnelle de résoudre pour le 8 juillet 2013 les discriminations subies par les ouvriers. Après avoir désigné un médiateur, le gouvernement (à travers la ministre de l'Emploi et le cabinet du Premier ministre) s'est impliqué directement dans la négociation, discutant de façon bilatérale avec les interlocuteurs sociaux pour parvenir à imposer *in extremis* un texte de consensus supprimant les principales distinctions entre les statuts d'ouvrier et d'employé.

Conclusion

Depuis plus de trois décennies, le cours pris par la concertation sociale en

Belgique témoigne de plusieurs évolutions, que la crise financière et bancaire a accentuées. Les pressions sur les salariés ont été renforcées, directement à travers la modération salariale ou indirectement par le biais des réformes de la protection sociale. Jusqu'à présent néanmoins, les salariés belges n'ont pas connu les reculs vécus dans les pays du Sud de l'Europe et, malgré des assauts répétés, l'indexation automatique des salaires, bien que contestée, a été préservée.

En trois exercices, la concertation sociale a connu une évolution très nette : un accord « exceptionnel » a été conclu en 2008, le préaccord de 2011 a été rejeté par deux des trois syndicats et il n'y aura pas d'AIP pour 2013-2014. En outre, patrons et syndicats n'ont pu s'accorder dans l'épineux dossier de l'harmonisation des statuts, forçant le gouvernement à envisager lui-même une réforme réduisant sensiblement la protection des employés. La conclusion d'un accord entre interlocuteurs sociaux est donc à chaque reprise rendue plus difficile, sans pour autant que la concertation sociale soit rompue, ni au niveau national interprofessionnel ni aux autres niveaux (sectoriel ou d'entreprise).

Les marges budgétaires se sont considérablement réduites, empêchant le gouvernement de continuer à mettre de l'huile dans les rouages de la concertation sociale comme il avait pu le faire par le passé et jusqu'en 2008. Son intervention croissante pour entériner (en 2011) puis recommander (en 2012) la modération salariale a contribué à remodeler les contours de la concertation interprofessionnelle.

Malgré les divergences existant en son sein entre secteurs, le patronat s'est montré plus offensif, se sentant soutenu par les exigences européennes et par les décisions ou intentions gouvernementales en matière de réduction des déficits, de réforme de la protection sociale

et de modération salariale. Il ne s'est pas pour autant privé de réclamer davantage en la matière, plaidant la suppression de l'indexation automatique des salaires et exigeant plus de flexibilité du travail.

Dans ces conditions, et malgré leur force par comparaison avec la plupart de leurs équivalents en Europe, les syndicats belges apparaissent en difficulté. Ils cherchent en priorité à préserver la concertation sociale. Ils conservent une certaine capacité de mobiliser leurs affiliés, mais peinent à rétablir un rapport de forces permettant de bloquer les offensives évoquées plus haut. Les divisions entre syndicats, entre centrales ouvrières et d'employés, ou entre francophones et flamands les démobilisent, voire les paralysent. Enfin, leur relation à l'égard des partis politiques s'apparente parfois à une dépendance qui bride leur capacité d'action.

On peut donc s'interroger sur l'avenir de la concertation interprofessionnelle en Belgique. La négociation sous contrainte continuera-t-elle à hoqueter ou est-on entré dans une phase, semblable à la période 1977-1985, où les interlocuteurs sociaux sont hors-jeu et où le gouvernement prend la main ? À moins que cette nouvelle phase soit celle d'une concertation sous tutelle et pilotée par le gouvernement. On pourrait ainsi assister, à l'avenir, à une pérennisation de la situation observée depuis quelques mois : le gouvernement fixe le cadre de négociation, en particulier sur le plan salarial, et charge les interlocuteurs sociaux de s'entendre sur certaines modalités de la mise en œuvre des politiques décidées par lui, l'exécutif étant susceptible de reprendre la main si les négociations entre patronat et syndicats n'aboutissent pas, ou pas comme il le souhaiterait. Le retour de la concertation sociale au bipartisme d'origine semble actuellement fort

improbable. La configuration future de la concertation en Belgique risque d'osciller entre subordination des interlocuteurs sociaux au gouvernement et substitution de celui-ci à ceux-là.

Sources :

Arcq É., Capron M., Léonard É., Reman P. (dir.) (2010), *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, CRISP.

Capron M. (2009), « L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2019.

Capron M. (2011), « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2101-2102.

Capron M., Faniel J., Gobin C., Vandewatynne J. (2012), « Belgique: Mobilisations sociales sur fond de crises multiples », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 137, juillet, p. 28-36.

Conter B. (2012), *La stratégie européenne pour l'emploi : de l'enthousiasme à l'effacement*, Bruxelles, CRISP.

Conter B., Faniel J. (2010), « Belgique: La fin des compromis ? », *Savoir/Agir*, n° 11, p. 129-136.

Conter B., Vander Stricht V. (2011), *Changements des représentations et innovations dans le domaine des politiques de l'emploi : l'influence du contexte de crise en Wallonie*, communication présentée au congrès de l'Association française de sociologie, RT 6, Grenoble, 8 juillet.

Faniel J. (2012), « Crisis behind the Figures? Belgian Trade Unions between Strength, Paralysis and Revitalisation », *Management Review. The International Revue of Management Studies*, vol. 23, n° 1, p. 14-31.

Faniel J., Vandaele K. (2012), « Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000-2010) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2146-2147.

Gracos I. (2012), « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2135-2136.

Gracos I. (2013), « Grèves et conflictualité sociale en 2012 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2172-2173 et 2174-2175.