

## Belgique

### Des salaires sous surveillance publique au nom de l'Europe ?

*Philippe Pochet \**

**L**a Belgique semble constituer un cas d'école pour analyser l'impact de l'Union monétaire européenne sur la formation des salaires. En effet, la loi sur la compétitivité de 1996 prévoit l'établissement d'une norme d'augmentation impérative liée aux augmentations pondérées des trois principaux partenaires commerciaux (France, Allemagne, Pays-Bas). Par ailleurs, les syndicats belges ont été à l'initiative des rencontres avec leurs homologues allemands et hollandais qui ont conduit à la déclaration de Doorn sur la coordination des négociations salariales entre ces pays (auxquels s'était joint entre-temps le Luxembourg).

Pourtant se centrer sur l'actualité récente pourrait conduire à une interprétation erronée des évolutions en Belgique. Depuis le début des années 80, le gouvernement est intervenu à de multiples reprises dans la formation des salaires (modération salariale, saut d'index, modification de la composition de ce dernier).

La Belgique, petit pays à forte ouverture commerciale, a connu durant les années 80 et 90 une trajectoire différente en termes salariaux et de création d'emplois

de celle empruntée par d'autres pays (Pays-Bas, Autriche, Danemark) auxquels elle est pourtant souvent associée. L'ensemble de ces pays ont dès le début des années 80 lié leur monnaie au mark allemand et conduit des politiques monétaires donnant la priorité à la lutte contre l'inflation. La particularité de la Belgique est la recherche d'un nouvel équilibre durant une vingtaine d'années, à l'issue desquelles le « modèle belge » de concertation sociale se trouve profondément modifié.

Le modèle était caractérisé par le partage des gains de productivité, par une large autonomie des partenaires sociaux en matière salariale et par une influence politique des syndicats au travers des « piliers » principalement chrétiens et socialistes. Mais c'est autour de la notion de compétitivité que la recomposition du compromis belge a été menée depuis le début des années 80 par une mise sous contrôle des salaires et une distanciation à l'intérieur des piliers entre le monde politique et social. Les discussions sur une sortie de la crise par le haut se sont confrontées à la faiblesse du capital national (qui s'est accentuée dans les années 80) et

---

\* Observatoire social européen, Bruxelles, Belgique.

## BELGIQUE

aux restrictions budgétaires qui ont le plus souvent touché en premier lieu les facteurs de la croissance à long terme (éducation, recherche et développement, investissement dans les infrastructures).

Alors que l'indexation automatique des salaires était progressivement abandonnée dans les pays européens, la Belgique est le dernier pays (avec le Luxembourg) à la pratiquer. Dans le cadre de taux de change fixes et a fortiori dans une union monétaire, cette automaticité de l'indexation des salaires nécessite de définir tant une approche préventive vis-à-vis d'une perte de compétitivité que le contrôle strict des marges de manœuvre existantes par une meilleure coordination entre les niveaux de négociation.

Les différences de performances économiques des différentes régions du pays (Bruxelles, Flandre, Wallonie) se sont accentuées menant à des taux de chômage variant du simple au double. Deux autres facteurs ont également leur importance. D'une part, le niveau d'endettement a réduit les marges de manœuvre du gouvernement pour « huiler » la concertation sociale. D'autre part, l'agenda des négociations comprenait simultanément : la réduction du déficit des finances publiques, la modération salariale et la réforme de la sécurité sociale.

Dans la première section, nous présentons les principaux événements depuis la dévaluation (1982) jusqu'au dernier accord interprofessionnel, qualifié par certains de nouveau pacte social. La section suivante propose une explication des difficultés à rééquilibrer le système de négociation collective et particulièrement le système de négociation salariale. Deux facteurs sont mis évidence : les particularités de gains de productivité et l'absence de bases sociales appuyant le compromis

(modération salariale contre création d'emploi) soutenu par le gouvernement, par les employeurs et par une partie des « élites » syndicales.

---

### **De 1982 à aujourd'hui : un long chemin pour aboutir à un nouvel équilibre**

En Belgique comme dans la plupart des pays industrialisés, la crise monétaire et pétrolière de 1972/73 et l'inflation consécutive bouleversent les équilibres internes. Les salaires s'emballent et le dernier accord interprofessionnel de cette période est conclu en 1975-76.

A la suite de l'impact du second choc pétrolier et de la perte de compétitivité de l'économie belge, le gouvernement décide en 1982 de dévaluer (-8,5 %) et adopte différentes mesures d'accompagnement dont un blocage des salaires. Si la dévaluation est maîtrisée en termes d'inflation importée, elle implique une augmentation importante des taux d'intérêt. Vu l'ampleur de la dette publique, cela a pour principale conséquence un effet d'accroissement auto-entretenu de la dette (Cassiers et al., 1994).

Les années 80 se caractérisent par une forte continuité politique (gouvernement social-chrétien-libéral). Durant la première moitié des années 80, le gouvernement adopte des mesures sur différents fronts : réduction du déficit public, modération salariale, mesures de financement mais aussi de restructuration de la sécurité sociale.

Au cours de la deuxième moitié des années 80, la reprise de la croissance entraîne un certain optimisme sur les possibilités de résoudre tant la question du déficit des finances publiques et de l'endettement global que celle de l'emploi. A partir de 1986, les négociations interprofessionnelles recommencent à être ouvertes tous les deux ans.

## DES SALAIRES SOUS SURVEILLANCE PUBLIQUE

Les craintes de nouveaux dérapages salariaux persistent néanmoins. Après la victoire des socialistes (1988), ces derniers acceptent l'adoption d'une loi sur la « sauvegarde de la compétitivité » pour autant qu'elle comprenne plus de critères que le simple coût salarial et en échange de la reprise de l'indexation automatique des salaires (Michel, 1994).

Cette loi énonce cinq critères sur la base desquels une comparaison systématique sera effectuée avec les cinq principaux partenaires économiques (France, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni, Italie) ou les sept (Japon et Etats-Unis). La perte de compétitivité est constatée ex post.

Par ailleurs, l'objectif de cette loi est également de renforcer la crédibilité de la politique monétaire gouvernementale et ainsi, de contribuer à réduire les taux d'intérêt et la charge de la dette (Denayer, 1996).

La reprise des négociations au niveau sectoriel ne peut occulter les deux évolutions de fond des années 80. D'une part, le rôle plus important dévolu au niveau de l'entreprise et d'autre part, une surveillance accrue des résultats globaux (y compris par une intervention autoritaire) au niveau fédéral.

Sur le plan politique, les années 90 sont dominées par une coalition stable associant sociaux-chrétiens et socialistes. Après une nouvelle réforme de l'Etat en 1989, toute l'attention politique est accordée à l'entrée de la Belgique dans la première vague de l'UEM.

De 1989 à 1993 la liberté de négociation salariale s'exerce sous le contrôle de la loi sur la compétitivité. Chaque année, les partenaires sociaux apprécient, sur la base du rapport du Conseil central de l'économie, la perte ou non de compétiti-

tivité de l'économie belge. Les représentants des employeurs et des travailleurs se divisent sur la notion même de compétitivité. Pour les premiers, celle-ci pourrait se limiter aux salaires et l'exercice s'apparente à un appel à la modération salariale. Pour les syndicats et plus particulièrement pour la FGTB, la compétitivité doit être mesurée de manière plus structurelle et faire intervenir d'autres déterminants.

L'année 1993 constitue une année charnière : non seulement le déficit public n'a pas diminué par rapport à la situation de 1987 (- 7 % du PIB) mais pour la première fois, les partenaires sociaux adoptent un avis unanime par lequel ils constatent une perte de compétitivité (selon la définition de la loi de 1989).

L'ensemble des formations politiques s'accorde pour estimer que la Belgique doit faire partie de la première vague de l'Union monétaire. Ce consensus permet au gouvernement de trouver une cohésion interne suffisante d'une part, pour imposer une réduction pro-cyclique du déficit public et d'autre part, pour réorganiser plus en profondeur le système de formation salariale.

L'ampleur du défi conduit à essayer de renouveler le pacte social fondateur de 1944 mais les esprits ne sont pas mûrs pour une telle avancée. Dès lors, le gouvernement adoptera seul un « plan global » (pour une description des mesures et une chronique des événements Arcq, 1994, Dufour, 1996).

Le rapport du Conseil central de l'économie de 1994 indique à nouveau une perte de compétitivité de l'économie belge de 6 %. Ces chiffres sont contestés par les syndicats. Toutefois, ils renforcent la prise de conscience que d'éventuelles nouvelles pertes de compétitivité ne pourront plus à l'avenir être compensées par une dévalua-

## BELGIQUE

tion. En outre, du fait de l'indexation automatique des salaires et des politiques de restrictions salariales généralisées en Europe, la correction d'un dérapage salarial de cette ampleur devrait s'étaler sur plusieurs années. Ceci contribue à la réflexion sur la nécessité de concevoir une action préventive et non a posteriori comme le prévoit la loi de 1989.

Le dialogue en vue d'un accord interprofessionnel reprend en 1995. Mais, il est rapidement rompu suite aux désaccords concernant les conditions en termes de création d'emploi d'une réduction des charges sociales. L'absence de garantie concernant les créations d'emploi constitue le perpétuel point d'achoppement des discussions.

Dans la foulée de l'échec d'un nouveau pacte social, la loi sur la compétitivité est revue (1996). Elle est principalement centrée sur les coûts salariaux et ne prend plus en compte que les trois principaux partenaires commerciaux (l'Allemagne, la France et les Pays-Bas). Elle adopte une approche préventive.

Ainsi, la loi prévoit que tous les deux ans, les partenaires sociaux doivent négocier, sur la base du rapport technique du Conseil central de l'économie, la marge salariale maximale qui doit comprendre au minimum l'indexation automatique des salaires et les augmentations barémiques (ancienneté, ...). Cette marge est intégrée dans l'accord interprofessionnel (valable 2 ans) qui doit également comprendre des mesures pour l'emploi. A défaut d'accord, le gouvernement décide seul. Sur la base de la marge maximale, les secteurs et les entreprises doivent négocier dans des délais déterminés une convention collective du travail sur l'évolution salariale et sur l'emploi (Lamas, 1997).

Le premier exercice oppose syndicats et patronat sur la norme à choisir. Finalement le gouvernement tranche pour une augmentation de 6,1 %. En déduisant l'inflation et les augmentations barémiques, c'est un peu plus de 1 % sur deux années qui peut faire l'objet de négociations au niveau du secteur et des entreprises. Une partie doit en théorie être dédiée à l'emploi.

En imposant un taux maximum d'augmentation quelles que soient la santé du secteur et ses évolutions en terme de productivité, cette loi impose un carcan normatif extrêmement puissant.

Le second round de négociation salariale pour 1999-2000 fait apparaître diverses évolutions. Tout d'abord le gouvernement prévoit de réduire les charges sociales de 2,5 milliards d'Euro en cinq ans pour les ramener au niveau des trois partenaires commerciaux. Ensuite, la norme salariale pèse de manière différente selon les régions. En Flandre, certaines régions connaissent le quasi plein emploi et certains secteurs connaissent une pénurie de la main d'œuvre qualifiée. Dès lors une partie du patronat flamand est ouverte à des augmentations salariales plus élevées que la norme. En Wallonie, certains estiment qu'une modération salariale plus importante pourrait être utile pour relancer la compétitivité de l'industrie (ou attirer de nouveaux investissements). De plus, l'organisation patronale flamande (VEV) laisse entendre qu'à défaut d'accord fédéral, elle entamera des négociations régionales. Du côté syndical, si on refuse de parler de différences salariales régionales, l'idée de donner à nouveau plus de marge aux secteurs est accueillie positivement. De ces intérêts divergeant sur le fond mais convergeant vers une plus grande souplesse dans l'interprétation de la norme, naît la possibilité d'un compromis.

Ce dernier est comme souvent en Belgique relativement complexe. Il lie la réduction des charges sociales futures au respect de la norme salariale et si ce n'est pas le cas, à la création d'emplois supplémentaires et à l'augmentation des dépenses en matière de formation professionnelle. Il cible également la riposte gouvernementale passant d'une approche de représailles massives en cas de dépassement de la norme salariale et de perte de compétitivité à une riposte graduelle tentant d'identifier les « fauteurs de troubles » (les secteurs ou entreprises ayant dépassé la norme).

Cet « accord interprofessionnel implique donc à la fois une centralisation/coordination des négociations collectives (fixation de la norme salariale, contrôle a posteriori de l'évolution des salaires, de l'emploi et de la formation) et une plus grande liberté de négociation pour les secteurs qui peuvent dépasser la norme salariale sous certaines conditions » (Delcroix et al., 1999). Cela pose d'autant plus le défi aux acteurs syndicaux et patronaux d'assurer une coordination de l'ensemble du processus.

La formation professionnelle fait aussi l'objet (comme les salaires et les charges sociales) d'une comparaison systématique avec les trois principaux partenaires commerciaux.

Cet accord approuvé à de très larges majorités au sein des deux syndicats et du patronat est considéré par beaucoup comme un équivalent belge (c'est-à-dire beaucoup plus technique) de l'accord hollandais de Wassenaar de 1982. Il traite nombre de questions centrales : les augmentations salariales et le coût global du travail via la réduction des charges de sécurité sociale et la réforme du salaire minimum. Soulignons que la problématique

est imperceptiblement passée des augmentations salariales nominales au coût global du travail (comprenant la fiscalité et les contributions à la sécurité sociale).

La plupart des acteurs de la négociation mettent en évidence l'élargissement des matières couvertes (notamment la formation professionnelle) du fait des lignes directrices pour l'emploi de Luxembourg.

Cet accord est à mettre en relation avec la constitution récente d'un gouvernement libéral/socialiste/écologiste. Pour la première fois, les familles de deux piliers traditionnels (chrétien et socialiste) sont en minorité dans les trois régions. En outre, le programme gouvernemental a pour objectif de restaurer l'action de l'Etat et des administrations publiques (professionnalisation et dépolitisation), de préserver la sécurité sociale (et plus largement le modèle belge de concertation) et d'avoir un rôle actif sur la scène internationale et européenne. Il s'agit, si cet atterrissage bigarré réussit, d'un possible tournant tant par rapport aux épisodes précédents de régionalisation du pays que dans le mode de fonctionnement de l'Etat.

---

**De la productivité à la compétitivité,  
vers une internalisation des  
contraintes de l'UEM**

Ayant brossé les éléments principaux de ces deux dernières décennies, il convient d'expliquer pourquoi il a fallu tant de temps pour signer ce qui apparaît comme un nouveau pacte social. Notre hypothèse part du constat que les gains de productivité sont distribués sectoriellement d'une manière fort différente de celle des pays voisins. Ceci a influencé les préférences collectives en terme d'arbitrage entre salaires et emplois. De plus, la structuration des syndicats qui donne plus de pouvoirs aux secteurs traditionnels en déclin et le processus complexe de compétition/colla-

## BELGIQUE

laboration entre les deux principales centrales aident à comprendre ces évolutions. Enfin, la préférence affichée par les deux syndicats pour le maintien d'une indexation automatique des salaires (ce qui est également un moyen de garantir la sécurité sociale et son rôle redistributif) a limité les options possibles.

Une étude récente du Bureau du plan (1998) indique que : « Depuis la première crise pétrolière, la croissance de la valeur ajoutée réelle et de la productivité est substantiellement plus élevée qu'à l'étranger dans les secteurs industriels, et nettement plus faible qu'à l'étranger dans les services marchands. Les coûts du travail ont eu tendance à croître plus rapidement en Belgique qu'ailleurs dans tous les secteurs d'activité. Dans l'industrie, ceci a été surcompensé par des gains de productivité plus élevés qu'à l'étranger, alors que l'inverse est observé dans les secteurs marchands ».

Le tableau ci-dessous synthétise les gains de productivité dans différents secteurs.

Si les gains de productivité pour l'ensemble des secteurs avoisinent 2 %, la différence entre l'industrie et les services, et particulièrement les services marchands,

est énorme. Même si pour la période 1987-94, cette tendance se réduit, il existe toujours un rapport de 1 à 2 entre les gains de productivité de l'industrie en général et ceux des services. Cette différence est encore plus forte si on exclut la construction et qu'on se centre sur le secteur de l'énergie et sur celui des industries manufacturières.

Dans les autres pays européens la différence entre le secteur manufacturier et le secteur des services est de l'ordre de 0,5-1 % alors qu'en Belgique la différence est de plus de 2 %.

Concernant l'emploi, on constate que le schéma de pertes/gains d'emplois est très marqué. Entre 80-87, la destruction d'emplois affecte le secteur industriel (déjà fortement touché dans les années 70) et la plupart des créations d'emplois se réalise dans le secteur des services marchands. Ensuite, la destruction d'emplois industriels ralentit fortement et est compensée par la création d'emplois dans les services marchands. L'Etat et les différents niveaux d'administration réduisent leurs effectifs. Notons que dans l'ensemble, la création d'emplois dans les services a été relativement moins importante que dans les pays voisins.

**Tableau 1. Augmentation des gains de productivité (en %)**

	1970-80	1980-87	1987-94	1970-94
Agriculture	5,2	3,7	4,3	4,5
Industrie	5,2	3,8	3,2	4,2
– énergie	9,0	4,2	7,9	7,2
– ind. Manufacturière	5,6	4,6	3,6	4,7
– construction	2,3	0,6	1,7	1,6
Service	1,0	0,4	1,6	1,0
– services marchands	1,0	0,3	1,3	0,9
– services non marchands	1,4	0,4	1,8	1,2
Ensemble des secteurs	2,8	1,5	2,1	2,2

Source : Bureau fédéral du plan, 1998, p. 108.

Comme l'indiquent deux observateurs attentifs des évolutions sociales E. Michel et L. Denayer : « Face à ces deux composantes de la spécificité belge : une formation des salaires toujours dominée par les gains de productivité dans le secteur industriel, et une croissance de l'emploi faible, les partenaires sociaux et le gouvernement essayent de faire évoluer le compromis social et singulièrement les modes de formation des salaires » (1997 : 67).

Cette tentative de renouvellement du compromis utilise les contraintes de l'UEM comme levier pour forger un consensus. En l'absence de débats internes toujours menacés de dérive linguistique, le prétexte européen et la comparaison avec les pays voisins deviennent un mode de gestion du changement systématiquement utilisé. Ce dernier a bien souvent fait l'objet d'un consensus préalable auprès des principales forces politiques ou sociales du pays mais celles-ci ne parviennent pas (ou n'essayent pas) à le valider de manière interne. Un autre aspect concerne la technicisation des débats autour de rapports divers ou en d'autres termes, l'usage de la pédagogie des chiffres pour forcer un dialogue structuré.

Cette approche par le haut du compromis social se trouve confrontée à des bases sociales à la recherche d'un autre type de compromis.

La base ouvrière est restée accrochée au compromis antérieur lié à la productivité. L'argument invoqué est le peu de probabilité de créer des emplois dans le secteur exportateur, au mieux peut-on penser en limiter la destruction. De plus, les grandes entreprises sont pour l'essentiel étrangères et de grands doutes existent sur leur capacité à s'engager vis-à-vis de la création d'emplois (*cf.* le cas de Renault).

Les bases de cols blancs (employés) ont essayé de reconstruire le compromis social autour de la réduction du temps de travail (majoritairement sans perte de salaire). Pour ce faire, elles n'ont pu disposer de l'appui des représentants ouvriers. En effet, ces derniers connaissent des marges de négociation différentes. Pour les secteurs en croissance forte, il est possible d'obtenir des gains salariaux importants (par exemple, pour la Chimie ou le secteur énergétique). Pour les secteurs en crise (par exemple, pour la construction), des mesures particulières notamment le chômage partiel entraînent déjà un temps de travail réel inférieur au temps conventionnel.

En outre, il n'y a pas non plus de véritable soutien politique pour une réduction collective du temps de travail. En prenant en compte le coût horaire, la loi sur la compétitivité constitue un carcan qui empêche une réduction du temps de travail sans perte de salaire.

Pendant longtemps, l'attitude du gouvernement a également été ambiguë sur le type d'emploi (industriel exportateur ou service marchand ou non marchand) qu'il entendait favoriser.

Du côté patronal, trois fédérations (Fabrimetal qui représente les fabrications métalliques, la Chimie et les banques) dominent le débat. Aucun de ces secteurs ne peut (ni ne veut) s'engager sur une création d'emplois et tous s'opposent pour diverses raisons à une réduction du temps de travail.

D'où la problématique centrale : comment accroître la légitimité de la politique de compétitivité pour la faire apparaître comme un instrument de promotion de l'emploi ? (Michel, 1994 : 77).

Les débats ont été particulièrement importants au sein des syndicats concernant les marges de manœuvre possibles

## BELGIQUE

dans le cadre des contraintes de l'Union monétaire. Les responsables successifs des questions économiques et monétaires au sein des services d'études de la CSC (Michel, 1994 ; Dock 1997) ont publié des textes sur le renouvellement du compromis social-démocrate au sein de l'UEM. Leur analyse s'inspire du modèle de Calmfors et Driffil (1988). La centralisation des négociations collectives et la coordination des différents niveaux sont considérées comme un moyen efficace pour assurer la création d'emploi et comme un instrument de solidarité.

Après l'adoption de la loi sur la compétitivité, les syndicats belges ont pris contact avec les syndicats des pays voisins. Cette démarche a abouti à des rencontres annuelles entre syndicats belges, allemands, hollandais et luxembourgeois (*cf.* Dufour et Hege dans ce numéro). Ce qui est important dans ce processus est que l'échange structuré des résultats des négociations collectives nationales notamment en termes d'augmentations salariales obligent les acteurs nationaux à discuter entre eux préalablement. Ceci renforce la nécessité de lieux d'échange sur les objectifs et résultats en matière de salaires entre des fédérations sectorielles dans les deux organisations syndicales belges qui ne possèdent pas à ce jour d'instances formelles à ce propos. Qui plus est, ces échanges ne sont plus organisés par suite d'une suggestion gouvernementale mais à l'initiative des forces syndicales elles-mêmes.

Si l'Union monétaire a joué un rôle essentiel dans les évolutions syndicales, du côté patronal des hésitations nombreuses ont perduré concernant l'utilité de la négociation interprofessionnelle nationale. Dans une déclaration récente sur la répartition des compétences entre les niveaux fédéral et régional (rappelons que contrai-

rement aux syndicats, il existe une autonomie complète entre ces niveaux) l'ensemble des organisations patronales rejettent toute forme de régionalisation des négociations salariales. Les déclarations du nouveau président de la FEB (issu du secteur de la distribution) vont également dans ce sens. L'attachement à des négociations relativement centralisées provient d'une analyse des acteurs à même d'influencer le coût salarial global. Le gouvernement seul à travers la fiscalité ou avec les partenaires sociaux pour la sécurité sociale sont des acteurs essentiels. En outre, la légitimité et la représentativité des organisations syndicales au niveau de l'entreprise rendent peu attrayante une décentralisation généralisée des négociations salariales (à l'exception de stock-options ou d'autres systèmes de participation assez peu développés à ce jour).

---

### Conclusions (provisoires)

Le nouvel accord interprofessionnel sera l'occasion de tester la réalité de la coordination entre les différents niveaux de la négociation collective (interprofessionnel, sectoriel, entreprise). Mais il faut souligner que cet accord peut également servir de paravent pour accroître les différences salariales régionales comme pour accentuer les inégalités salariales entre personnel qualifié et non qualifié. Le dernier accord tend également à repositionner les acteurs. Les partenaires sociaux tentent de récupérer quelque autonomie (bien que sous surveillance étroite) et le gouvernement utilise quelques marges de manœuvre laissées par une réduction de la dette plus rapide qu'espéré pour favoriser la conclusion d'un accord.

Les grands équilibres issus du Pacte d'après-guerre (autonomie des partenaires sociaux, consultation systématique, quasi

## DES SALAIRES SOUS SURVEILLANCE PUBLIQUE

monopole dans la sécurité sociale) ont été progressivement revus.

Les changements les plus importants ont été apportés au système de négociation collective. D'une autonomie quasi totale des partenaires sociaux et d'augmentations salariales liées à la productivité, on est passé à des négociations contrôlées par le gouvernement et centrées sur la compétitivité. Les augmentations salariales ont été progressivement découplées de la productivité interne pour être comparées avec les augmentations salariales dans les trois pays voisins. Le niveau sectoriel qui traditionnellement jouait un rôle central en matière de salaires et de conditions de travail s'est vu assigner comme tâche la création d'emplois et la formation (Jadot, 1998, Van Gyes et al., 1999). Dans les années 60, le gouvernement était, comme le souligne Reman (1999), le facilitateur des accords qui étaient négociés de manière autonome par les partenaires sociaux. Ce rôle lui permettait de « huiler » la négociation. Dans les années 80 et 90, occupé à la réduction de la dette publique, il s'est érigé comme « encadreur » des négociations, déterminant préalablement les marges souvent étroites de négociation.

Dans le cadre des contraintes de l'UEM, la coordination entre les différents niveaux de négociation est devenue l'une des questions clés. Celle-ci nécessite également une réorganisation interne des relations et des rapports de force entre les différentes composantes de chaque partenaire social.

L'accord interprofessionnel et la nouvelle conjoncture politique semblent ouvrir une nouvelle phase dans le champ des relations professionnelles et plus largement dans l'organisation en piliers de la société belge.

### Sources :

Arcq E. et al., *Pour un nouveau pacte social, emploi, compétitivité, sécurité sociale*, ed. Vie ouvrière, Bruxelles, 1994.

Cassiers I., De Villé P. et Sollar P.M., « Economic Growth in Post-War Belgium », CEPR, *Discussion Paper*, n° 986, London, 1994.

Delcroix J.-P., Lamas R. and Rosvelts S., *Belgium in Fajertag, G., ETUI Collective Bargaining Report*, ETUI, Bruxelles (to be published), 1999.

Denayer L., Brief account of Belgian National Project, in European Commission Negotiated Economic and Social Governance and European Integration, *Proceedings of Cost A7 workshop*, Dublin, 24-25 Mai 1996.

Dock T., *Vers de nouvelles formes de concertation sociale en Belgique comme préparation à l'Union économique et monétaire*, Mimeo, Bruxelles, 1997.

Dufour C., « Du pacte pour l'emploi à un accord national avorté », *Chronique Internationale de l'IRES*, 40, pp. 7-10, 1996.

Dufour C., « Belgique : Accord salarial interprofessionnel », *Chronique Internationale de l'IRES*, 58, pp. 10-16, 1999.

Jadot M., « Introduction au rapport fédéral sur l'emploi », *Ministère de l'emploi et du travail*, Bruxelles, 1998.

Lamas R., « La loi de sauvegarde préventive de la compétitivité : un nouvel encadrement des négociations salariales » *Année sociale de l'ULB*, pp. 87-98, 1997.

Michel E., « La loi sur la compétitivité : évaluation et proposition », *Reflets et perspectives de la vie économique*, XXXIII-5, pp. 395-417, 1994.

Michel E., « Régimes salariaux et monnaie unique », *Bulletin de l'Ires*, 178, 1995.

Michel E. and Denayer L., *Marché du travail et compromis social : tendances longues, rétrospective et prospective*, Congrès des économistes francophones, pp. 35-79, 1997.

Reman P., « La bonne forme de la concertation sociale », *Revue Nouvelle*, Mai-Juin 1999, pp. 67-73, 1999.

Van Gyes G., De Witte H. and van der Hallen P., « Belgian Trade Union in the 1990s : Does Strong Today Mean Strong in the Future », in Hoffman R. and Waddington J., *Trade Unions in Europe : Facing Challenges*, ETUI, Bruxelles, 1999.