

QU'EST CE QUE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL ?

Belot Jean-Luc

Le 4 février 2011 le comité fédéral de la FGTB a rejeté le projet d'accord interprofessionnel 2011-2012. Nous allons tenter de comprendre ce qu'est un accord interprofessionnel, comment notre modèle de concertation sociale a été conçu et comment il a évolué au fil du temps.

- **1945-1975 – le partage des gains de la croissance**

Pendant la guerre 1940-1945, dans la clandestinité, des représentants des syndicats (FGTB et CSC), du patronat, des hauts fonctionnaires et des hommes politiques se rencontrent pour envisager les principes de gestion de l'économie et de la sécurité sociale qu'il conviendra de mettre en œuvre à la libération. Leurs échanges déboucheront en août 1944 sur un projet d'accord de solidarité sociale.

Ce projet d'accord est conclu dans un contexte très particulier. Fin de guerre, la main d'œuvre est décimée, il est indispensable de relancer l'industrie. Une majorité de pays d'Europe sont communistes ou proches d'adhérer au communisme. Pour conforter l'adhésion aux lois du marché, le patronat accepte de partager les gains de productivité. Pour limiter les distorsions de concurrence entre les secteurs industriels et à l'intérieur de chaque secteur, la négociation salariale est réservée aux secteurs.

L'État est absent de cette négociation mais il en est le garant, le notaire des accords passé en toute autonomie.

Fin des années '50, les secteurs industriels traditionnels, charbonnage, sidérurgie, métallurgie, verrerie ne sont pas modernisés. Les fermetures et les pertes d'emploi menacent surtout la Wallonie.

La FGTB exige une conférence économique et sociale et organise 24 heures de grève générale le 29 janvier 1960. Mais l'esprit de concertation prévaudra. Le premier accord de programmation sociale (l'ancêtre des accords interprofessionnels) est signé le 11 mai 1960.

Cet accord prévoit une amélioration du double pécule de vacances et des allocations familiales, la tenue d'une négociation paritaire tous les deux ans en vue de fixer les salaires, les conditions de travail et divers avantages sociaux.

Sept accords seront conclus entre 1960 et 1975. Ces accords s'articulent autour de deux axes : d'une part l'octroi de nouveaux avantages aux travailleurs et l'extension des acquis aux secteurs faibles, d'autre part la paix sociale : les syndicats s'engagent à ne pas revendiquer davantage et le patronat s'engage à exécuter les décisions prises.

Chaque accord précise un ensemble de recommandations aux secteurs qui en arrêtent les modalités. Les principaux thèmes abordés concernent la durée hebdomadaire du travail, les délais de préavis, les congés annuels et le pécule de vacances, le salaire minimum garanti...

▪ **1975 à 2011 – le déni de la solidarité concertée**

Au début des années '70, les mouvements de capitaux sont libéralisés, la hausse brutale des prix de l'énergie et la crise économique qu'elle déclenche imposent que de nouvelles pistes soient explorées. Il n'y a plus de croissance, plus de gains de productivité, ce qui ne laisse guère d'espace pour la négociation. Les interlocuteurs sociaux doivent inventer de nouvelles modalités de concertation, sans toujours y parvenir.

Les interlocuteurs s'opposent. La principale revendication des travailleurs sera une réduction généralisée du temps de travail avec embauche compensatoire pour répondre à la montée du chômage. Le patronat refuse et la concertation sociale sera suspendue de 1976 à 1986.

Fin 1981, la mise sur pied du gouvernement Martens-Gol doté de pouvoirs spéciaux orchestre un tournant radical de la politique économique et sociale afin d'opérer un redressement macroéconomique. La concertation sociale est muselée, les acquis sont remis en cause (indexation des salaires, allocations de chômage, prépension...). Très clairement, le gouvernement se place aux côtés du patronat, impose la modération salariale comme outil de politique économique en faveur de la compétitivité.

En 1986, les interlocuteurs sociaux peuvent de nouveau conclure des accords interprofessionnels mais le gouvernement se réserve la fixation de la norme salariale et le droit de décider en cas de désaccord persistant.

D'une concertation équitable qui existait durant les années '60, on passe à un rapport de force particulièrement favorable au patronat.

En 1989, la loi de sauvegarde de la compétitivité confirme l'intervention des politiques dans la formation des salaires. D'une négociation bipartite (syndicats et patronat), on passe au tripartisme.

En 1994, une nouvelle étape est franchie avec le plan global du gouvernement Dehaene. Il conforte la modération salariale, une plus grande flexibilité, l'indice-santé et généralise les réductions de cotisations patronales à la sécurité sociale.

Le plan pluriannuel pour l'emploi de 1995 amplifie les réductions des cotisations patronales, les incitants en faveur du travail à temps partiel et renforce les exclusions en cas de chômage anormalement long.

En 1996, la FGTB rejette à l'unanimité le contrat d'avenir pour l'emploi que le gouvernement demande aux interlocuteurs sociaux de conclure. Le gouvernement promulgue la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Les dispositions en faveur de l'emploi sont particulièrement floues, peu opérationnelles. Chaque année, le 30 septembre, le Conseil central de l'économie publie un rapport technique relatif à la marge salariale. Cette marge salariale, indexation comprise, s'applique à tous les niveaux de concertation et ne peut dépasser l'évolution des coûts salariaux dans les trois pays voisins.

Trois accords interprofessionnels sont conclus (1999-2000, 2001-2002 et 2003-2004) sous ce régime. Fin décembre 2005 le gouvernement « innove » en imposant le pacte de solidarité entre les générations. La norme salariale n'est plus impérative mais indicative, les réductions de charge sociales patronales sans conditions de créations d'emploi sont encore renforcées, des politiques toujours plus agressives sont développées à l'encontre des travailleurs âgés, chômeurs et prépensionnés qui sont obligés de rester disponibles sur le marché de l'emploi. A défaut d'accord sur la marge salariale, le gouvernement s'autorise à fixer unilatéralement la norme.

Les accords interprofessionnels 2007-2008 et 2009-2010 ont été avalisés dans ce contexte. Le patronat a exigé du gouvernement des compensations fiscales et sociales pour préserver voire conforter les profits des entreprises. Par ce mécanisme, le patronat et les politiques complices renvoient à la collectivité la prise en charge des avantages octroyés. En d'autres termes, les travailleurs paient d'une main ce qu'ils reçoivent de l'autre.

Le projet d'accord interprofessionnel 2011-2012 a été refusé par la FGTB. Les principales objections syndicales sont que la marge salariale de 0,3% constitue de fait un blocage des salaires alors que les profits ne cessent de croître ; aucune amélioration n'est prévue pour le salaire minimum au mépris de toute solidarité ; dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés, les ouvriers progressent peu alors que les employés voient leurs « avantages » s'évaporer.

Les employeurs refusent de renégocier et demandent au gouvernement d'appliquer l'accord tel quel. Le gouvernement s'empressera de répondre favorablement à cette requête.

Des trois organisations syndicales associées aux négociations, une seule a ratifié sans enthousiasme l'accord (la CSC avec 68% de votes favorables). Que deviendra notre modèle de concertation sociale dans les prochaines années ?

▪ **Conclusions et pistes de réflexion**

Depuis début des années '70, la libéralisation des échanges commerciaux et financiers a très largement contribué à dématérialiser les centres de décision économiques. Dans un premier temps, le gouvernement a tout fait pour instrumentaliser la concertation sociale au service de ses choix de politique économique, il s'est mis au service du patronat qui exigeait la préservation de la compétitivité.

Les exonérations de cotisations sociales accordées massivement aux employeurs confortent ces choix en affaiblissant les mécanismes de financement de la sécurité sociale. Renforcer le patronat au détriment de la solidarité interpersonnelle. Quelle victoire pour le libéralisme.

Les normes édictées par l'Union européenne, les diktats de la Commission vont toutes dans le sens d'une austérité plus stricte. Depuis les années '90, l'Europe impose des choix particulièrement néfastes pour les travailleurs.

La crise des sub-primes, le déficit croissant des finances publiques, l'accélération des besoins de financement de l'état, les pressions des marchés sur l'euro... Aucun indicateur ne laisse entrevoir une solution favorable pour le monde du travail.

Demain, quel sera l'espace préservé pour la paix sociale et l'amélioration des droits des travailleurs ?

