

Accord interprofessionnel : Non, non, non

en bref

Pour la première fois, le projet d'accord interprofessionnel a été rejeté par l'une des parties. On crie à la fin du modèle belge de concertation sociale. Pourtant, ce n'est pas par irresponsabilité que certains disent trois fois non !

Luca Ciccia ;
<luca.ciccia@
acv-csc.be>.

Tous les deux ans, c'est le même show médiatique autour des négociations interprofessionnelles¹. Celles-ci donnent le signal de départ aux négociations sectorielles qui concernent les travailleurs du secteur privé pour les deux ans à venir. Elles portent essentiellement sur le pouvoir d'achat.

(1) Une note d'explication de cet AIP est disponible sur simple demande au service d'étude de la CNE.

(2) Un employé commence avec un salaire bas et avec l'ancienneté monte de barème. Les augmentations barémiques ne sont donc pas une réelle augmentation mais un étalement de la rémunération sur une carrière.

Ces accords interprofessionnels sont essentiels car ils sont le lieu où l'on négocie le socle de base pour tous. C'est grâce à eux que certaines PME ne sont pas encore un « no social's land ». Les négociations collectives fonctionnent à la manière des poupées russes. Au niveau interprofessionnel, on négocie un socle commun minimum pour tous, y compris pour ceux qui dépendent des allocations sociales (pensions ou chômage). Ensuite commencent des négociations sectorielles qui concerneront uniquement les travailleurs d'un secteur. Puis c'est le tour des délégations syndicales qui, au sein de leur entreprise, peuvent encore négocier de nouvelles améliorations. Penchons-nous sur ce qui restera un projet d'accord et voyons ce que peuvent en penser les chômeurs, les « risés », les précaires, les « exclus ».

Voyons d'abord le contenu et la portée de cet accord. On a entendu parler de flexibilité, de norme salariale, d'index, de prépensions, de primes à l'innovation, de mesures en faveur des bas salaires, de formation, etc. Mais que recouvrent toutes ces mesures, en quoi consistent-elles ?

1. Norme salariale

Depuis la loi de 1996 sur la compétitivité, les négociations interprofessionnelles et ensuite sectorielles se font dans le carcan libéral de la compétitivité. Les augmentations de salaires ne peuvent dépasser la moyenne de l'augmentation des salaires des pays voisins.

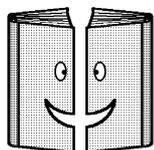
Leur moyenne devient notre plafond ! Même si notre croissance est plus forte que celle de nos voisins – ce fut le cas – et que les bénéfices des entreprises s'accumulent, les salariés devraient se contenter de ce plafond. Pire encore, dans le calcul de la norme, le législateur a intégré l'index qui n'est pas une augmentation mais bien un mécanisme d'adaptation des salaires à l'évolution de certains coûts de la vie. Et pour les employés, la pilule est encore plus dure à avaler car les « barémiques² » sont, elles aussi, intégrées dans les négociations sectorielles de la norme. Ainsi, cet accord ne laisse aux employés qu'une marge théorique de négociation de 0,2 %. Ça ou rien...

2. Prime à l'innovation

Dans le même temps, l'accord prévoit - pour l'instant pour une période expérimentale d'un an - une prime à l'innovation. Elle permettrait à une entreprise d'octroyer une prime à un de ses employés pour le récompenser de ses efforts en matière de recherche et d'innovation. Deux gros problèmes : la nature de l'innovation pourrait être destructrice d'emplois; cette prime peut aller jusqu'à 1% de la masse salariale totale et ce sans paiement d'impôts ni de sécurité sociale ! En gros, une entreprise de 100 personnes peut, sous forme de prime, gratifier son cadre de 1% de la masse salariale de son entreprise parce qu'il a innové. Il n'a pas inventé un vaccin, il a juste innové dans le processus de production... Et comme si le problème de l'inégalité salariale ne suffisait pas, cette prime « évidemment » exemptée d'impôts et de cotisations sociales va sans doute contribuer au déficit de la Sécu.

3. Heures supplémentaires

Mais cet accord entend aussi créer les conditions qui favorisent l'emploi. Pour ce faire, il préconise la possibilité de faire 130 heures supplémentaires, au lieu des 65 actuelles. Evidemment, le cadre réglementaire reste le même. Pour qu'il y ait heures supplémentaires, il faut accord du secteur, de la délégation syndicale ou du travailleur et elles ne peuvent exister que dans les cadres prévus par la loi : inventaire,



surcroît extraordinaire de travail, travaux imprévus,... Mais bon, qui croira qu'en faisant travailler les salariés quelques heures en plus on créera de l'emploi ? Une simple règle de trois me fait penser que le résultat sera exactement inverse ! Le gouvernement prévoit une enveloppe de 80 millions d'euros mais des estimations évoquent déjà une multiplication exponentielle de ces dépenses...200, 300, 400 millions, nul ne peut encore le dire.

peuvent intervenir (ce n'est pas le cas pour le revenu d'intégration sociale). Rappelons aussi que le revenu minimum mensuel moyen garanti n'est à nouveau pas augmenté (pas depuis le milieu des années 1990, or il n'est pas lié au bien-être, donc sa valeur réelle ne fait que baisser). On peut même dire qu'en jouant ainsi sur la fiscalité, et dans le cadre idéologique de lutte contre les « pièges à l'emploi », on ferme la porte à toute discussion sur une revalorisation des minima sociaux.

(3) La large majorité s'explique par un système de vote qui amplifie de fait tout résultat malgré le refus des employés.

4. Bas salaires

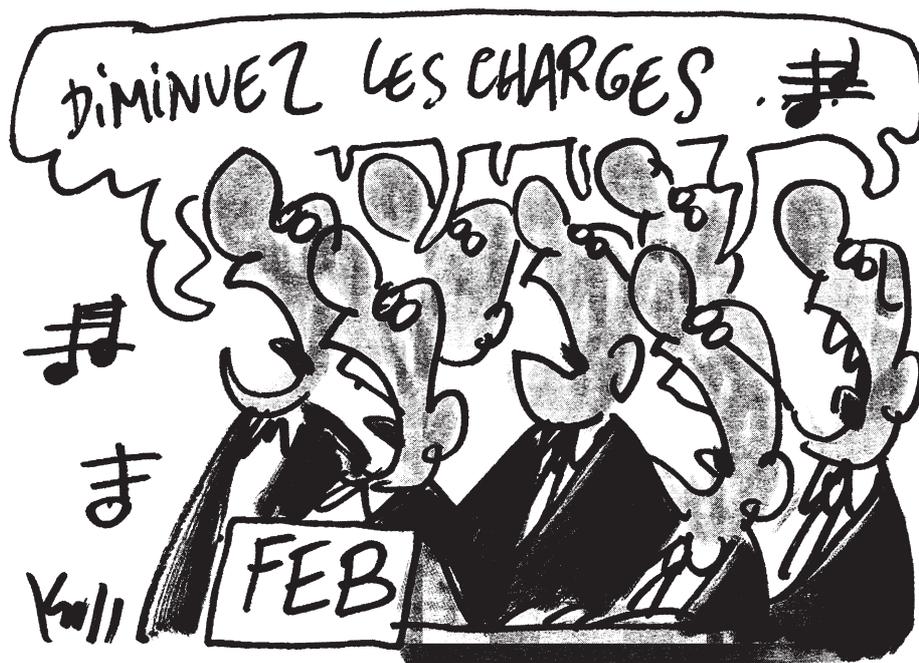
Autre mesure « pour l'emploi » : l'accord prévoit 40 millions d'euros de réductions de cotisations pour les bas salaires. Problème : on joue sur les cotisations pour que le salaire poche augmente mais que le brut n'augmente pas. Cette aide ne sera donc pas prise en compte dans le calcul de la pension, du chômage, de l'invalidité. La collectivité va donc payer ce que le patronat se refuse à faire. Et par-dessus le marché, on oublie encore une fois de parler de la revalorisation des minima sociaux. On peut penser aux allocations de chômage, très rapidement ridiculement basses, pour lesquelles les partenaires sociaux

5. Remis à plus tard

Un autre point concerne les prépensions et est, pour l'essentiel, remis aux discussions sur les fins de carrière qui vont prochainement commencer avec le gouvernement. Autre grande discussion conflictuelle remise à plus tard, celle qui porte sur le rapprochement des statuts ouvrier et employé.

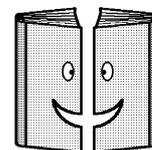
6. Quid des consultations ?

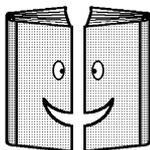
Plus encore que lors des négociations d'accords interprofessionnels passés, les discussions et consultations furent nombreuses et entraînent notamment une



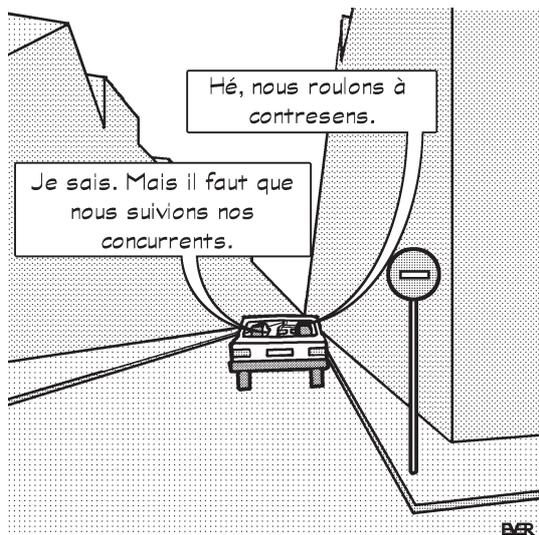
Kroll. Extrait de « On a eu de la chance avec le temps », page 60. Publié avec l'aimable autorisation de l'auteur.

A lire, à débattre...





manifestation de plus de 50.000 personnes qui – fait exceptionnel – se déroulait en pleine négociation. Ce sont ces mêmes processus de consultation permanente qui permirent aux centrales professionnelles CSC et FGTB, aux interrégionales de la FGTB ainsi qu'aux fédérations de la CSC de consulter leurs bases. La FGTB s'est prononcée contre à une faible majorité, et la CSC pour à une large majorité, malgré le vote négatif des employés francophones – CNE – et néerlandophones – LBC – mais aussi de la centrale des transports (Transcom)³. S'il y eut désaccord,



ce fut par la faute du patronat qui porta des revendications farfelues de retour aux 40 heures, de fin des prépensions, de fin des crédit-temps, de prestation de 180 heures supplémentaires sans contrôle syndical, ... Malgré cet échec regrettable de la concertation, le gouvernement va donc appliquer l'accord tel quel.

7. Qu'en penser ?

Pour ceux qui se préoccupent des précaires et exclus de toutes sortes, l'avis ne peut être que négatif et ce pour trois raisons :

1. Nous refusons le carcan libéral de la compétitivité qui consiste à faire porter le risque propre à toute activité économique sur

le seul salarié alors que l'investisseur reste assuré d'un bénéfice garanti totalement disproportionné. Nous refusons que la moyenne des pays voisins soit pour nous un plafond. Il faut cesser ce cycle sans fin et soutenir la demande intérieure en augmentant les salaires.

2. Nous refusons une vision du monde du travail qui envoie sur la touche chômeurs et « risés » (ex-minimexés) alors que dans le même temps les salariés se voient presque obligés de travailler plus pour gagner un peu plus correctement leur vie. Il faut réduire le temps de travail.

3. Nous refusons une société à deux vitesses où, mesure après mesure, on crée un monstre : une société dotée d'une tension salariale et d'inégalités inacceptables. Il faut réintégrer toutes les formes de rémunérations dans le circuit de la sécurité sociale, il faut augmenter les minima sociaux et lier le revenu minimum moyen mensuel garanti et les allocations sociales au bien-être.

On ne peut approuver un accord pour soutenir un modèle de concertation qui ne repose plus sur les bases du pacte social et d'accord de partage des fruits de la productivité. Nous voulons un partage « équitable » des richesses communes entre salariés, sans-emploi et patrons. Ni plus, ni moins. Parce que nous ne sommes plus dans ce cadre-là, il nous faut dire NON, NON, NON !