

QUE FAIRE DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL (AIP) ?

La « concertation sociale » n'est plus ce qu'elle était. Telle est la leçon d'un projet d'accord interprofessionnel 2011 totalement abusif. Quoiqu'ils ne semblent pas avoir nui aux entreprises cotées au BEL 20, l'absence de gouvernement, l'écornage annoncé de l'image du pays et la pression des marchés financiers sur la dette publique ont servi de prétextes pour appeler les travailleurs à rester sages. Le président de la CSC lui-même a écrit à ses cadres pour leur dire que dans un pays confronté à de telles difficultés institutionnelles, politiques et économiques, si les syndicats rejetaient l'AIP, on pouvait s'attendre à un drame. Il fallait aussi, dit-on, sauver l'index. Mais cela suffit-il à motiver une telle déconfiture ? Avec les 4,7 % de gains de productivité du travail prévus par le Conseil Central de l'Economie, il paraissait pourtant y avoir de la marge pour les deux années à venir. Comment expliquer alors que l'AIP, cette institution de la « concertation sociale à la belge », ait pu ainsi produire des résultats totalement opposés à ceux auxquels il était destiné à ses origines ?

Le « modèle belge »

On peut bien invoquer la « crise ». Ce qu'on appelle « crise » ici, c'est en vérité l'abandon par les pouvoirs économiques des institutions de concertation sociale telles qu'elles furent établies au sortir de la guerre. En 1944, un « projet d'accord de solidarité sociale » établissait les principes d'un nouveau consensus :

- La répartition des fruits de la croissance dans un cadre institutionnel adapté, notamment pour la formation des salaires.
- Une concertation sociale entre les interlocuteurs sociaux.
- La reconnaissance du fait syndical par l'employeur et de l'autorité de l'employeur par le travailleur.
- La considération du niveau sectoriel comme le plus approprié à la concertation sur la répartition des gains de productivité.
- L'autonomie des interlocuteurs privés et le rôle limité de l'autorité publique dans la concertation.

D'une manière générale, il s'agissait de redistribuer de façon équitable les gains de productivité. Réactualisée par la « Déclaration commune sur la compétitivité » de 1954, ce modèle est concrétisé par le premier accord interprofessionnel du mois de mai 1960, soit juste avant la « grève du siècle » de l'hiver de cette même année. Entre 1960 et 1975, les interlocuteurs concluent sept accords. La fonction de l'AIP consiste alors clairement à étendre les avantages acquis par les salariés des secteurs forts vers les secteurs plus faibles. Très nettement, l'AIP consacre l'échange d'une solidarité envers les travailleurs faibles contre la promesse de la paix sociale. Ce fonctionnement est pourtant mis en cause dès le milieu des années septante. En réponse à la croissance du chômage, les syndicats revendiquent une diminution du temps de travail avec embauche compensatoire. Le patronat refuse. Dorénavant, le gouvernement va intervenir dans la concertation sociale en faveur des employeurs et au nom de la « compétitivité ».

En 1981, c'est le gouvernement qui impose la modération salariale à l'AIP et détermine son contenu. En 1984, usant des « pouvoirs spéciaux », il impose ses normes aux négociations intersectorielles, décale l'index de quatre mois et opère une double ponction de 2% sur

celui-ci. A partir de 1986, le gouvernement fédéral détermine lui-même le cadre des négociations en fixant une « norme salariale » définie au sein de ce qui était alors la Communauté Economique Européenne. 1989 enfin est l'année d'une loi sur la compétitivité qui consacre l'intervention du monde politique dans la formation des salaires. Depuis 1975, aidé par l'intervention toujours accrue du gouvernement, le patronat n'a de cesse de démanteler le modèle de concertation sociale esquissé en 1944.

Une nouvelle étape est franchie avec le « plan global » en 1994. Celui-ci entame une longue série de réductions de cotisation patronale à la sécurité sociale. Il institue également le fameux indice-santé, promeut la flexibilité du travail et impose la modération salariale. Il est bientôt complété par un « plan pluriannuel pour l'emploi », suivi en 1996 d'un projet de « contrat d'avenir » que le gouvernement propose aux interlocuteurs sociaux. Ce projet prévoit l'élaboration d'une « norme salariale » qui limite les hausses à la moyenne de celles des trois pays voisins, notamment plombée par l'Allemagne. Le plan prévoit également l'établissement d'un « Conseil supérieur de l'emploi » ainsi que l'octroi de nouvelles réductions de cotisation patronale pour les entreprises qui embauchent, mais sans critère d'évaluation déterminé. Malgré l'opposition syndicale, le gouvernement passe en force en juillet 1996 avec la « loi-cadre relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ». On conclut encore deux AIP avant que le « pacte des générations » de 2006 ne confirme les mêmes tendances de la politique économique suivie par le gouvernement.

Qualifié un peu rapidement d'« exceptionnel », le dernier accord en date fut conclu dans le contexte de la crise financière de 2008. Il permet deux augmentations salariales modestes, mais en euros – ce qui avantage les petits revenus – ainsi qu'une « liaison des allocations sociales au bien-être » qui inclut leur revalorisation, mais aussi leur dégressivité plus rapide. Cet AIP persiste également dans la réduction des cotisations patronales et du précompte professionnel, si bien que les mesures sociales « anticrise » se retrouvent totalement à charge de l'Etat tandis que les entreprises ne sont pas tenues de créer le moindre emploi.

L'AIP de 2011

L'AIP de 2008 pouvait encore faire illusion. Mais celui de 2011 ? Non seulement le mécanisme de solidarité s'enraie, mais l'AIP se révèle être à présent le fer de lance de la politique patronale. Le mécanisme de solidarité est bloqué puisqu'il n'y aura pas de relèvement du salaire minimum. Et les quelques 500 millions destinés à la « liaison des allocations sociales au bien-être » permettent tout au plus d'espérer une augmentation allant de 0,7 à 2 %. Pire encore : d'indicative, la norme salariale (+ 0,3 % seulement en 2012 !) devient impérative. Quant à l'« harmonisation des statuts des ouvriers et des employés », elle a été conçue comme un nivellement par le bas tandis que l'AIP ouvre les vannes au chômage économique pour les employés aux frais du contribuable. Enfin, malgré le chantage, l'index n'est pas même sauvé puisque « les partenaires sollicitent le Conseil central de l'économie pour réaliser une étude sur le système d'indexation ».

Depuis l'intervention du gouvernement en faveur des entreprises et le changement de rapport de forces qui l'accompagne, les AIP ont perdu leur destination de redistribution des gains de productivité pour devenir l'instrument du démantèlement de la sécurité sociale et

de l'index. Dans le même temps, l'instauration d'une « norme salariale » a accru la subordination des négociations sectorielles et par entreprise, qui jouent traditionnellement un rôle de « locomotive » sur les salaires. A cette tendance lourde s'ajoute, à la faveur de la « crise », une série de dispositifs destinés à en faire peser la charge sur le public. L'AIP n'offre plus rien qui puisse s'échanger contre de la « paix sociale ». On ne peut plus même la qualifier d'organe de concertation. Pourtant, on ne peut pas non plus la jeter. Tant que la sécurité sociale demeure une matière fédérale, il faudra bien des négociations fédérales pour redistribuer les gains de productivité aux travailleurs les plus faibles... même si c'est là ce que précisément l'AIP ne fait plus, ou si peu.

Les organisations syndicales se trouvent alors prises dans une triple tenaille. L'évolution du modèle de concertation sociale en Belgique a produit un lien indéfectible entre le gouvernement fédéral, les négociations interprofessionnelles et la sécurité sociale. En conséquence, s'opposer à un de ces trois éléments, c'est mettre en péril tous les autres. Mais voilà : l'AIP est également devenu l'instrument du démantèlement de la sécurité sociale. Certes, et contrairement à la CSC (sauf la CNE), la FGTB s'opposera à cet AIP. Mais précisément : elle s'opposera d'abord à cet AIP ci et ensuite seulement à l'évolution des AIP et à leur usage « en général » comme le redoute le président de la CSC, dans la mesure où une opposition aux AIP « en général » marquerait la fin du modèle belge de concertation sociale « en général », tel qu'il a été quand-même conquis par le mouvement ouvrier. Tel est le piège qui pourrait expliquer la mollesse des instances syndicales lors de la réunion des « partenaires sociaux ».

Les réactions syndicales

C'est donc la base syndicale qui a dû réagir. Et elle l'a fait par la voix des centrales les plus combatives (Setca et métallos de la FGTB, CNE de la CSC) ainsi qu'au moyen de manifestations locales, notamment dans le Hainaut. Consultés par leurs instances, les travailleurs répondirent une première fois « non » : à 75 % pour la FGTB et à 55 % pour la CGSLB, la CNE demeurant minoritaire au sein de la CSC. Le texte passa alors d'office entre les mains du gouvernement pour qu'il en présente une nouvelle mouture réaménagée. Fort peu réaménagée pourtant... Quant à l'harmonisation des statuts ouvriers et employés, le préavis des ouvriers augmentera plus rapidement, mais cela ce fera au détriment de près des 2/3 des employés. Une augmentation du salaire minimum est bien prévue de 120 euros par an (10 euros par mois). Mais, selon le Premier ministre lui-même, elle sera financée par la collectivité sous la forme de déductions fiscales en faveur des entreprises pour lesquelles « il ne pourra y avoir de charges supplémentaires ». L'enveloppe « alignement au bien être » sera bien dépensée à 100 %, au lieu de 60 % selon le premier texte. On ne parle plus d'un groupe d'étude sur l'index, quitte à défier les foudres de Merkel et Sarkozy. Mais l'essentiel est perdu : ces 0,3 % de marge salariale demeurent inacceptables lorsqu'on connaît la bonne santé de nombreux secteurs.

Or, aujourd'hui – évolution intéressante -, c'est précisément sur ces questions de principe que se focalise le refus syndical. La FGTB toute entière et la CNE liégeoise l'ont bien compris : ce qui est en jeu, c'est la « liberté de négociation » syndicale étouffée par la norme salariale depuis le Contrat d'avenir de 1996. C'est la main mise du gouvernement sur la concertation sociale fédérale et sa transformation en une arme patronale au nom de la sacro-sainte

« compétitivité ». Aussi bien, la présidente de la FGTB revient-elle, elle aussi, sur un point de principe : l'augmentation du salaire minimum, rappelle-t-elle, doit se faire en brut, sous peine d'affaiblir encore la sécurité sociale. Les aménagements chiffrés de l'AIP par le gouvernement n'y suffisent pas. Ce que conteste le mouvement ouvrier, aujourd'hui, c'est la corruption de structures qu'il a acquises tout au long de sa propre histoire.

Face à l'importance du mouvement de protestation qui se prépare, le gouvernement va-t-il passer en force, comme semble le suggérer le passé ? Requalifié « en affaires courantes élargies » par un coup de baguette magique, le gouvernement Leterme vient curieusement de recouvrer tous ses pouvoirs. Et même : il prend un aspect fort peu démocratique puisque, toujours déjà démissionnaire, aucun parlement ne pourrait plus le démissionner. Parions que le mouvement de protestation de la base syndicale saura faire payer cher l'humiliation du présent AIP. Cette opposition sera d'autant plus fondamentale qu'elle vise le nœud où les problèmes non seulement économiques et sociaux, mais aussi institutionnels, s'intriquent les uns avec les autres. Aussi, plus que jamais, cette protestation syndicale appellera-t-elle une alternative politique...