

Partenaires sociaux : deux logiques inconciliables

NORME SALARIALE Le risque d'un échec définitif des négociations sur l'AIP est sérieux

► Le clash entre les représentants des employeurs et des travailleurs révèle plus qu'un désaccord.
► Et la confiance n'est guère au rendez-vous.

ANALYSE

La Belgique sera donc à l'arrêt, le 13 février. Une veille de Saint-Valentin qui illustrera à merveille le désamour qui règne entre les partenaires sociaux. Une rupture qui compromet les chances d'une éventuelle approbation sur l'accord interprofessionnel 2019 - 2020 (AIP). Et qui est peut-être bien plus profonde qu'à l'habitude, tant les logiques en présence semblent opposées.

1 Chronique d'un échec. Le clash de ce mardi, quand les syndicats ont choisi de mettre un terme aux négociations, était sans doute écrit dès l'entame des pourparlers. « On avait eu des précontacts en décembre, explique Robert Verteneuil, président de la FGTB. Et cinq réunions étaient prévues entre le 8 et le 23 janvier. »

Lors des deux premières, le 8 et le 14 janvier, les partenaires sociaux ne connaissent pas encore la norme salariale qui doit être officialisée aux alentours du 15 janvier par le Conseil central de l'économie (CCE). « D'habitude, les informations filtrent un peu avant, observe un membre de la CSC. Mais cette année, il y avait une grande discrétion autour de la marge salariale. » Les syndicats, qui avaient revendiqué 1,4 %, voire 1,5 % dans les médias, sont pris de court quand tombe le couperet : 0,8 %. « On a très vite senti qu'au niveau des centrales professionnelles, cela ne passerait pas, poursuit notre interlocuteur. Marie-Hélène Ska et Marc Lecmans (secrétaire générale et président de la CSC, NDLR) avaient mandat pour ne pas descendre en dessous de 1,1 %, qui était l'accord obtenu

lors du dernier AIP. »

Les partenaires sociaux se réunissent à nouveau les 17 et 21 janvier. Dès la fin de semaine passée, le doute s'installe. La réunion de lundi ne fait que l'entériner : les employeurs refusent de déroger à la norme salariale. « Ils proposaient juste des mesures pour mieux exploiter cette marge, en optant pour le passage des chèques-repas de 8 à 9 euros, à condition qu'on demande une exonération fiscale au gouvernement, et en augmentant le plafond de 3.200 euros pour les CCT 90 (prime de participation des salariés aux bénéfices, NDLR) », relate Robert Verteneuil.

« Lundi soir, au terme de la réunion, nous avions le sentiment que ce n'était pas assez », raconte Olivier Valentin, secrétaire national de la CGSLB. Les syndicats décident alors de retourner le mardi devant leurs bureaux respectifs. Le constat est unanime : 0,8 % obtenu en échange de mesures permettant aux employeurs d'accroître la flexibilité (360 heures supplémentaires/an) sans devoir négocier, « c'est cher payé ». En début d'après-midi, le front commun s'accorde et annonce la rupture.

2 Des logiques opposées. La conférence de presse du banc patronal, mardi en fin de journée, le confirme : les approches des deux camps sont aux antipodes l'une de l'autre.

Les patrons sont inquiets : le FMI vient de revoir ses prévisions de croissance à la baisse, tandis que plane dans les esprits le spectre d'une stagnation de longue durée. Et le Brexit n'arrange rien : 28.000 emplois seraient menacés en Flandre, selon une étude récente de la KUL, et un cinquième seulement des 25.000 entreprises concernées seraient préparées à ce choc. S'ajoutent à cela l'impact estimé

de la numérisation de l'économie et les incertitudes liées à la transition énergétique. Et puis, les patrons n'ont guère envie de creuser un nouvel « handicap

salarial » qu'ils estiment avoir résorbé. Bref, pas question de dévier de la marge calculée par le CCE.

Les syndicats, eux, entendent relayer la plainte sociale qui monte de la société civile. D'autant que le message des gilets jaunes, s'il conforte leurs revendications, est aussi un signal : une partie de la population estime pouvoir se passer des syndicats pour se défendre. Une fameuse défiance ! Ces derniers sont également vindicatifs car ils sortent d'une législature où les cadeaux fiscaux aux employeurs ont été nombreux. Sans oublier la réforme de la loi de 1996, qui corsète la marge salariale actuelle. Dans cette optique, la chute du gouvernement et l'ouverture précoce de la campagne leur permet de mettre la pression sur le politique afin d'inverser la tendance. Enfin, ils entendent arracher un assouplissement des régimes de fin de carrière car la numérisation menace les emplois et notamment ceux des travailleurs les plus âgés.

3 Une rupture, et après ? « La balle est dans le camp des employeurs et du gouvernement », estime Robert Verteneuil. Autrement dit, il faudrait que les employeurs acceptent de déroger à la norme de 0,8 % et que le gouvernement (et le Parlement) modifie la loi de 1996. « Le Parlement peut également voter l'enveloppe bien-être et certaines mesures en matière de fin de carrière », glisse-t-on à la CSC.

« Il y aura sans doute une initiative du gouvernement pour essayer de remettre les parties autour de la table, estime Olivier Valentin. Et s'il ne se passe rien, nous ferons une évaluation après la grève du 13 février ». Légalement, le gouvernement peut également fixer lui-même la marge salariale, ouvrant alors les négociations sectorielles. Robert Verteneuil s'interroge : « Veulent-ils la chienlit dans les secteurs ? » ■

PASCAL LORENT