



Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2017 – 2, janvier 2017
www.ftu.be/ep

UN PROJET D'ACCORD INTERPROFESSIONNEL POUR 2017 – 2018

Evaluation d'impact pour les ASBL

Un accord interprofessionnel (AIP) est un accord-cadre conclu tous les deux ans par les représentants des partenaires sociaux du secteur privé. Un tel accord est conclu au sein du « groupe des 10 », composé paritairement de 5 représentants des organisations syndicales (2 FGTB, 2 CSC, 1 CGSLB) et 5 représentants des organisations patronales (2 FEB, 1 Unizo – classes moyennes flamandes, 1 UCM, 1 Boerenbond). La présidence est assurée par le/la président/e de la FEB, ce qui fait que le groupe des 10 est en réalité composé de 11 personnes (on est en Belgique !).

Des AIP sont conclus depuis les années 1960. La philosophie de base est celle de l'échange et l'équilibre entre, d'une part des améliorations pour les travailleurs, d'autre part des améliorations de la productivité et la paix sociale.

Les accords comportent toujours une programmation pour les deux années à venir, mais ils ne suffisent pas à eux seuls : ils doivent toujours être transposés en conventions collectives du Conseil National du Travail et commissions paritaires ainsi qu'en lois et arrêtés-royaux.

L'histoire des AIP n'est pas un long fleuve tranquille ! Il arrive que les parties ne parviennent tout simplement pas à se mettre d'accord : il n'y a alors même pas de projet déposé. A d'autres périodes, le projet n'est pas accepté par toutes les parties, les instances de l'une d'entre elles rejetant le texte déposé (cela a parfois été le cas à la FGTB) : dans ce cas, il n'est pas interdit de quand même finaliser certaines choses, mais il est clair que la situation donne une plus grande marge finale au gouvernement puisqu'il se trouve face à un collectif divisé.

Au moment où les présentes lignes sont écrites (18 janvier 2017), le « groupe des 10 » a finalisé un projet d'AIP dans la nuit du 11 au 12 janvier 2017, pour la période 2017 – 2018. La séquence est celle de la consultation des instances de

toutes les parties prenantes. On est face à des organisations complexes : les avis peuvent y être partagés, et les débats difficiles, si pas houleux. Ce n'est que si celles-ci acceptent les contenus que l'on aura un accord proprement dit, qui sera coulé en différentes CCT. Par ailleurs, en certains points le projet nécessite l'intervention du gouvernement fédéral : l'accord ne sera intégralement appliqué que si le gouvernement reprend effectivement à son compte les points en question. Bref, il faut lire ce qui suit avec les précautions d'usage.

Le projet se présente en quatre volets.

VOLET 1 : UNE MARGE SALARIALE

Classiquement, le Conseil central de l'Economie (CCE) est chargé d'une mission préalable : fixer la marge maximale pour la concertation, en tenant compte d'un cadre légal, celui de la norme salariale (la « loi de 1996 »), dont l'objet est de faire en sorte que les salaires appliqués en Belgique ne fassent pas perdre en compétitivité par rapport à ceux appliqués chez nos trois grands voisins, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. On notera que de telles restrictions n'existent pas en d'autres domaines, par exemple la distribution de dividendes.

Cette législation est précisément en cours de révision ! Le vote est attendu tout prochainement. On sait que la loi sera rétroactive au 1^{er} janvier 2017. Le CCE a produit son exercice en prenant en compte la loi révisée, bien qu'elle ne soit pas encore votée. Ceci pour dire qu'il ne devrait pas y avoir de confusion quant à la norme exacte à appliquer.

La conclusion définitive du CCE : marge de 1,1% en plus de l'indexation qui pourrait atteindre 3,2% (attention : ces chiffres visent bien « en bloc » les 2 années 2017 et 2018).

Le groupe des 10 a fixé la norme salariale à hauteur de la marge déterminée par le CCE. Il faut comprendre : une marge de négociations existe dans les secteurs pour améliorer les conditions de rémunération jusqu'à un maximum de 1,1% au bout des deux années ; il n'y a pas d'automaticité.

Si le projet est accepté, les ASBL doivent dès lors s'attendre à ce que les prochaines CCT sectorielles revalorisent les salaires de leurs travailleurs. Nul doute que, dans les secteurs dépendants de subvention(s) publique(s), cela complexifie les choses, car il faudra que les pouvoirs publics, généralement communautaires et/ou régionaux, acceptent de financer ladite revalorisation. Cela donne une clé d'interprétation de certaines des manifestations syndicales en faveur de nouveaux « accords du non-marchand » : il s'agit de « se placer » pour faire le rapport de force aussi avec les gouvernements concernés, dont il ne fait guère de doute qu'ils vont arguer de leur impécuniosité tandis que le banc d'en face leur expliquera les bénéfices financiers qu'ils ont cependant pu tirer du *tax shift* dès lors que celui-ci s'applique aussi aux emplois subsidiés.

VOLET 2 : LA LIAISON AU BIEN-ÊTRE

On est sur un champ qui, habituellement, est traité dans un cadre distinct de l'AIP, mais cette fois-ci y a été rapatrié. En l'occurrence, il s'agit de l'affectation des budgets dégagés par le gouvernement fédéral en vue de faire évoluer les revenus de remplacement : c'est leur « liaison au bien-être » - le principe de base étant *a minima* de faire évoluer les revenus de remplacement au même rythme que les revenus salariaux, et si possible de faire mieux en améliorant la situation des allocations les plus basses (la norme européenne de pauvreté est actuellement de 1.083 €/mois en Belgique pour un isolé : force est de constater que les aides et allocations sont en général inférieures à ce montant !).

Le gouvernement a amputé d'un quart le budget dédié à cet effet, ce qui n'est pas extraordinairement sympathique pour les plus fragiles de nos concitoyens ! Toujours est-il qu'il reste

- ❖ 389,9 millions pour les allocations sociales des travailleurs ;
- ❖ 56,1 millions pour l'assistance sociale¹.

Ce volet du projet d'accord n'impactera pas les ASBL. Nous n'entrons dès lors pas dans les détails. Disons simplement que les domaines visés par les améliorations sont les allocations ONEm, les allocations de maladie et d'invalidité, d'accidents de travail et de maladies professionnelles, les pensions, l'assistance sociale proprement dite. La logique adoptée est d'approcher du taux européens de pauvreté les allocations qui en sont les plus éloignées.

VOLET 3 : LA PROLONGATION ET L'ADAPTATION DES ACCORDS TEMPORAIRES ANTÉRIEURS

Dans le passé, la prolongation des accords temporaires était automatique dès l'accord sur les autres thèmes. Pour une bonne partie d'entre eux, une série de décisions gouvernementales la rendent cette fois impossible, prévoyant des trajectoires d'une part pour le relèvement des limites d'âge et des conditions de carrière pour le RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise, anciennement « prépension »), d'autre part pour les emplois de fin de carrière (la notion vise le moment à partir duquel le travailleur âgé peut demander des aménagements spécifiques de son temps de travail : c'est la seule voie qui existe pour un âgé qui veut « lever le pied »).

Les trajectoires fixées par le gouvernement ne peuvent être affaiblies que par le biais de CCT-cadres temporaires au CNT. Le projet d'AIP en prévoit une série, dont peu concerneront les ASBL : les principaux cœurs de cible sont la construction et les métiers pénibles, qui pourraient temporairement arrêter le travail (ou bénéficier du RCC) un peu plus tôt que ce que prévoient les trajectoires gouvernementales. Néanmoins, les ASBL pourraient se retrouver concernées par certains volets relatifs aux entreprises en difficulté (ED) ou en restructuration (ER), selon le résumé du tableau suivant :

	2016	2017		2018	
		Gouv.	G10	Gouv.	G10
Age :					
Nouveau RCC ED/ER	55	57	56	58	56
Procédure en cours RCC ED/ER	55	57	55	58	55
Emplois de fin de carrière ED/ER	55	57	55	58	55

Quelques autres accords temporaires sont prolongés :

- ❖ La cotisation de 0,10% pour les efforts en faveur des personnes appartenant à des groupes à risque.
- ❖ La prime unique d'innovation (possibilité d'accorder une prime aux travailleurs qui apportent une solution innovante à l'entreprise).
- ❖ La sanction de 1.800 € pour les employeurs qui n'offrent pas d'outplacement (compétence régionale).

¹ 60,9 millions sont par ailleurs disponibles pour les indépendants, mais ils ne font pas l'objet des négociations AIP.

VOLET 4 : UN AGENDA ET UN ORDRE DU JOUR

Le G10 a également fixé le calendrier de ses prochaines concertations, en faisant droit aussi à des revendications qualitatives :

- ❖ D'ici au 31 mars 2017 : concertations sur la mobilité, l'emploi des jeunes (demande du Ministre de l'Emploi sur les salaires minimums réduits pour les jeunes), les délais de préavis et l'impact de la suppression de la période d'essai (demande du Ministre de l'emploi dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvriers et employés).
- ❖ D'ici au 30 juin 2017 : concertations sur les restructurations (demande du Ministre de l'Emploi à évaluer la « loi Renault »), l'organisation souple du travail et l'équilibre vie professionnelle - vie privée, y compris les nouvelles formes d'organisation du travail.
- ❖ A plus long terme : problématique du burn-out ; simplification de la réglementation et des formalités administratives ; digitalisation et économie collaborative ; harmonisation ouvriers-employés ; réforme du paysage paritaire.

Pierre GEORIS

Analyse produite pour le réseau des associations membres de Syneco, agence-conseil.
Éditée également dans le magazine « ASBL Actualités », édité par Syneco, en date de janvier 2017.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à gvalenduc@ftu-namur.org.

**FTU – Association pour une
Fondation Travail-Université**

Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles
+32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be/ep
Site recherche : www.ftu-namur.org

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles