

Les Analyses du Centre Jean Gol



**Projet d'accord des partenaires sociaux : une bouffée
d'oxygène pour l'économie et l'emploi**

Jean-François Bairiot

Février 2015

Administrateur délégué : Richard Miller

Directrice : Laurence Glautier

Directeur scientifique : Corentin de Salle

Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles

Tél. : 02.500.50.40

cjg@cjg.be

Analyse :

Projet d'accord des partenaires sociaux : une bouffée d'oxygène pour l'économie et l'emploi

I. Introduction

La conclusion d'un projet d'accord avec les partenaires sociaux constitue un élément extrêmement positif tant économiquement et socialement que politiquement. Le projet d'accord 2015-2016 porte principalement sur trois points cardinaux : la marge salariale (pour 2016 : 0.5% de la masse salariale coût employeur toutes charges comprises et 0.3% de la masse salariale en net), l'utilisation de l'enveloppe bien-être (principalement augmentation des minimas sociaux salariés/indépendants) ainsi que des ajustements concernant les mécanismes de crédit temps et emplois de fin de carrière.

Ce projet d'accord a été avalisé par l'ensemble des partenaires sociaux à l'exception du syndicat socialiste. Dans les prochains jours, les différentes organisations soumettront le projet pour approbation à leurs bases respectives. Le conseil des ministres a confirmé vendredi qu'il mettra en œuvre le projet d'accord conclu par les partenaires sociaux (à l'exception du syndicat socialiste). Il prendra également une mesure supplémentaire en faveur des bas salaires, à savoir réorienter vers ces derniers les 127 millions d'euros de crédit d'impôt qui avaient été prévus pour corriger les effets du saut d'index.

De manière générique, l'accord interprofessionnel (ou AIP) est un accord qui garantit un socle commun d'avantages sociaux aux près de trois millions de salariés issus du secteur privé. L'étendue de cet accord et les points généralement négociés portent de manière constante sur (i) la marge salariale pour les deux années à venir, (ii) l'affectation de l'enveloppe relative à la liaison au bien-être, (iii) la reconduction de CCT bisannuelles mais également sur la flexibilité et la durée du travail, la formation,...

Cet accord porte sur deux ans et est donc renégocié à l'approche de chaque échéance. En cas de désaccord entre les partenaires sociaux, le gouvernement intervient et fixe lui-même la portée des mesures à prendre lors des deux prochaines années. Le projet d'accord 2015-2016 est une base commune au-delà de laquelle rien ne peut être négocié. Les CCT (conventions collectives de travail) ne pourront pas aller au-delà de ce qui est proposé.

Les négociations sont menées au sein du « groupe des dix » qui regroupe en son sein les partenaires sociaux, à savoir les organisations patronales et syndicales. Le gouvernement n'intervient qu'en cas de désaccord au sein du « groupe des dix (G10) ». Le G10 comprend des représentants des organisations suivantes :

- La FEB
- L'UCM
- L'Unizo
- La CGSLB
- La CSC

- La FGTB
- La CSC
- Le Boerenbond

L'évolution de la norme salariale est limitée par la loi de 1996 sur la compétitivité des entreprises qui évite que le Pays soit trop peu compétitif par rapport à ses trois partenaires commerciaux principaux : La France, L'Allemagne et les Pays-Bas. Chaque année le Conseil Central de l'Economie (CCE) établit les marges disponibles pour l'évolution du coût salarial qui sont donc fonction des coûts salariaux en vigueur dans les trois pays précités.

L'AIP a donc un effet direct sur les conventions collectives de travail qui doivent se mettre à niveau et également pour le législateur qui doit créer, ou le cas échéant, modifier les textes de loi permettant à l'accord d'être appliqué. A ce titre, le Gouvernement doit donc avaliser l'accord.

II. Le projet d'accord 2015-2016

Le projet d'accord négocié en G10 porte sur les points suivants, et ce pour les années 2015-2016 :

a) Marge salariale :

Cette partie du projet d'accord porte sur le cadre salarial pour les négociations au niveau des secteurs des entreprises.

Une première enveloppe fermée sur base de maximum 0.5% de la masse salariale (coût total pour l'employeur, toutes charges comprises) à accorder en 2016. Il est recommandé que les montants dégagés soient consacrés en priorité à des mesures tournées vers l'avenir (formation, mobilité, vieillissement, allongement de la durée de carrière,...) et/ou à des éléments financiers avantageux pour travailleurs et employeurs.

Une seconde enveloppe fermée sur base annuelle de maximum 0.3% de la masse salariale en net, sans coûts supplémentaires pour l'employeur, à accorder en 2016.

b) Utilisation enveloppe bien-être :

Le montant des enveloppes « bien-être » pour 2015 et 2016 sont respectivement de 319.5 et 627.2 Mios €. Elles permettent de mener des ajustements quant aux montants, limites et plafonds de plusieurs prestations sociales. Près d'un demi-milliard d'euros sera consacré à la revalorisation des pensions sur la période 2015-2016, soit plus du double du montant réservé aux pensions sur la période 2013-2014.

Les principaux postes sont les suivants :

- Augmentation des minima pension salariés (2%): +22 Mios en 2015, +64,5 en 2016 ;
- Augmentation pécule de vacances salarié (6,9%) : +55.8 Mios en 2015, +57.6 en 2016
- Augmentation des minima pension indépendants (2%) : +16.8 Mios en 2015, +50.6 en 2016
- Revalorisation des pensions minimales pour les pensionnés d'une carrière mixte (indépendant / salarié) : +43 Mios en 2015, + 75 Mios en 2016 ;
- Augmentation de toutes les pensions perçues avant 1995 (autres que minima) : (1%) +13 Mios en 2015 et +38,3 Mios en 2016 ;

- Augmentation des minima Assurance Maladie invalidité (2%) : +19.6 Mios en 2015, +61.9 en 2016.
- Augmentation des minima + forfaits chômage (2%) : +22.8 Mios en 2015, +68.7 Mios en 2016
- Garantie de revenus aux personnes âgées (Grapa) : +8.5 Mios en 2015, +26 Mios en 2016

c) Crédit temps et emplois de fin de carrière :

La condition d'âge pour le droit aux allocations d'interruption en cas d'emploi de fin de carrière (réduction des prestations d'1/2 ou 1/5) est relevée à 60 ans (au lieu de 55 ans). Le travailleur doit prouver une carrière de 25 ans. Le gouvernement a prévu en outre un régime transitoire pour un certain nombre de catégories, en vertu duquel la condition d'âge de 55 ans est progressivement relevée à 60 ans sur une période de 4 ans (55 ans en 2015... 58 ans en 2018 et 60 ans en 2019). Cela concerne : (1) les travailleurs d'une entreprise en restructuration ou en difficultés, (2) les travailleurs ayant une longue carrière de 35 ans au sens de l'AR relatif au RCC, (3) les travailleurs avec un métier lourd, 20 ans de travail de nuit ou en incapacité de travail dans le secteur de la construction.

Dans le cadre de l'accord du Groupe des 10 du 17 décembre 2014, les partenaires sociaux peuvent fixer l'âge à 55 ans pour la période 2015-2016 dans deux CCT cadres conclues au CNT pour les deux régimes dérogatoires susmentionnés. Il s'agit, d'une part, des travailleurs occupés dans une entreprise reconnue comme étant en restructuration ou en difficultés et, d'autre part, des travailleurs ayant une très longue carrière de 35 ans, exerçant un métier lourd, un travail de nuit ou en incapacité de travail dans le secteur de la construction.

Ces CCT cadres préciseront toutes les modalités. Elles pourront tous les deux ans, à l'issue de négociations en vue de la conclusion d'un AIP, être prolongées et/ou adaptées au moyen de nouvelles CCT cadres, compte tenu des objectifs du gouvernement (relèvement de l'âge, progressivité) et de la réalité et des besoins sur le terrain.

Les secteurs et les entreprises (pour ce qui est des entreprises en restructuration ou en difficultés) seront libres d'y adhérer ou non (ce n'est donc pas une obligation).

En ce qui concerne les emplois de fin de carrière de travailleurs ayant une très longue carrière, exerçant un métier lourd, un travail de nuit ou en incapacité de travail dans le secteur de la construction, ce régime ne peut être appliqué par les entreprises du secteur que moyennant la conclusion préalable d'une CCT sectorielle.

En cas de non-adhésion, c'est le régime de l'arrêté royal qui s'applique, en vertu duquel l'âge d'accès sera progressivement porté à 60 ans en 2019.

III. Commentaires :

Il n'y a pas eu d'entente entre les partenaires sociaux lors du précédent AIP, sous le précédent gouvernement. Ces derniers se sont donc limités à remettre des avis au gouvernement. Nous avons donc eu cette fois une réelle concertation interprofessionnelle réunissant tous les partenaires sociaux, toutefois sans le syndicat socialiste.

Le précédent Gouvernement n'avait pas appliqué de marge salariale (hors indexation). Le Gouvernement actuel, en concédant une marge salariale, certes minime, déroge au prescrit de l'Accord de Gouvernement.

Ce pré-accord constitue une solide base pour la construction et le maintien d'une paix sociale.

Les marges salariales négociées permettent à la Belgique de rester dans le cadre de l'accord de Gouvernement et de continuer sa route vers une meilleure compétitivité et une réduction sensible du handicap salarial.

Pour rappel, le handicap salarial de la Belgique par rapport à ses voisins a progressé de 2,9% depuis 1996 et est même évalué à plus de 10% dans sa globalité. La décision de saut d'index, soutenue par le Gouvernement actuel, fait donc partie intégrante de cette même volonté de réduire le handicap salarial à son niveau de 1996.

Il faudra veiller également à ce que l'augmentation des minima sociaux concernant les allocations de chômage ne constitue pas un « piège à l'emploi ».