

Chapitre

3

Le défi : renforcer la solidarité (1988-1997)

La période étudiée dans ce chapitre est ponctuée de nombreux événements politiques et sociaux, et dans la population, d'une manière générale, l'affaire Dutroux a marqué les esprits. La CSC est restée volontairement à distance de cet événement tout en laissant ses membres participer aux marques de solidarité et aux marches blanches pour soutenir les familles endeuillées et revendiquer des réformes de la police et de la justice.

Sur le plan politique, une quatrième réforme de l'État se conclut en 1993. Le premier article de la Constitution révisée proclame que la Belgique est un État fédéral. De nouveaux transferts de compétences sont octroyés aux Régions: l'agriculture, le commerce extérieur, la gestion des intercommunales. Cette avancée vers le fédéralisme ne signifie pas pour autant la fin des réformes. Deux autres, en 2001 et 2014, suivront.

La situation socio-économique connaît une accalmie à partir de 1988. La crise semble s'éloigner et une coalition socialiste, sociale-chrétienne et Volksunie¹ se met en place avec la volonté de continuer à agir contre les grands déséquilibres de l'économie et en particulier le chômage, mais aussi avec l'ambition de renforcer les bases d'un développement

socio-économique stable et à long terme et d'impliquer les interlocuteurs sociaux comme cela n'a pas été fait les années précédentes. La fin de la guerre entre l'Iran et l'Irak et ses conséquences en matière de prix des produits pétroliers mais surtout la chute du mur de Berlin en novembre 1989 créent un climat propice en Belgique à ce que des voix se fassent entendre pour appeler à une grande négociation d'un nouveau pacte social à l'instar de celui présenté à la fin de la Seconde Guerre mondiale. Parmi ces voix, celle de la CSC qui estime que des efforts de même ampleur que ceux qui sont entrepris pour faire face au déficit des finances publiques pourraient se faire pour réduire le chômage

La CSC a la ferme volonté de poursuivre le chemin emprunté depuis sa création: défendre les droits des travailleurs et des travailleuses, mais aussi les personnes sans emploi dans une société où le principe de solidarité si chèrement acquis est remis en question. Engranger de nouveaux droits reste également une priorité. Le retour de la concertation sociale interprofessionnelle semble acquis après une longue période d'arrêt. L'AIP 1989-1990 signé le 18 novembre 1988 avalise notamment la liberté de négociation salariale dans les secteurs et les

entreprises. En échange, les syndicats renoncent à leur revendication de généraliser la semaine des 38 heures. Cet AIP comporte également des dispositions sur les pensions, la prépension, la représentation syndicale dans les PME, l'emploi et la formation, etc. La conclusion le 27 novembre 1990 de l'AIP 1991-1992 s'opère néanmoins dans un climat tendu entre les

interlocuteurs sociaux, les négociations ayant été interrompues à plusieurs reprises. Les principales dispositions de cet accord concernent le prolongement du congé de maternité, le relèvement des salaires minima, etc. Les négociations interprofessionnelles suivantes se feront dans un climat parfois tendu en raison notamment des contraintes imposées par le Plan global.

Contexte socio-économique et politique

|| La Belgique fédérale

Le processus de fédéralisation de la Belgique entamé en 1970 se poursuit avec une troisième réforme institutionnelle en 1988-1989. La Région de Bruxelles-Capitale prend forme définitivement en 1989 avec un conseil, aujourd'hui nommé parlement, et un gouvernement. La Commission communautaire française (COCOF) destinée aux francophones bruxellois prend en charge les matières personnalisables (santé et aide aux personnes). Du côté des néerlandophones bruxellois, c'est la Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) qui est compétente en ces matières. Une troisième institution, la Commission communautaire commune (COCOM), gère les matières personnalisables pour l'ensemble des bruxellois et bruxelloises.

Cette réforme attribue aussi de nouvelles compétences aux Communautés², comme l'enseignement³, l'aide à la presse écrite et la publicité commerciale à la radio et la télévision, et aux Régions, notamment les travaux publics et le transport. Ce transfert de compétences s'accompagne de l'octroi de moyens financiers nécessaires au bon fonctionnement des entités fédérées: la loi spéciale du 16 janvier 1989 relative

au financement des Communautés et des Régions définit le mécanisme des transferts financiers organisés entre l'État fédéral et les communautés et régions⁴.

La quatrième réforme de 1992-1993 comporte deux volets. L'Accord de la Saint-Michel, conclu le 28 septembre 1992, est l'aboutissement du processus entamé en 1970: en 1993, la Belgique devient un État fédéral à part entière, au sein duquel les entités fédérées, mises en place lors des réformes précédentes, acquièrent une série de compétences essentielles. La loi spéciale du 16 juillet 1993 visant à achever la structure fédérale de l'État acte avec précision tous les changements et détermine notamment le pouvoir d'autonomie des entités fédérées. C'en est fini du double mandat des parlementaires (état national et entité régionale ou communautaire) Dorénavant, les parlementaires amenés à siéger dans les conseils (nommés parlements depuis 1996) sont élus au suffrage direct tous les cinq ans (en même temps que les élections européennes). La Constitution prévoit néanmoins que tous les membres ou une partie des membres d'un Conseil régional directement élus puissent être membres d'un Conseil communautaire et inversement.

Les compétences des Communautés et Régions sont élargies. Les entités fédérées peuvent notamment conclure des traités internationaux dans leurs matières. Les Régions sont également chargées de la promotion des exportations.

Une nouvelle disposition, l'article 138 de la Constitution, permet le transfert de compétences communautaires à la Région wallonne et à la COCOF, active dans la Région, bilingue, de Bruxelles-Capitale. Elle est motivée par le cadre financier de la Communauté française qui ne dispose pas de capacités propres à faire face aux frais salariaux du personnel enseignant.

L'Accord de la Saint-Quentin des 30 et 31 octobre 1992 fixe les compétences de la Communauté française à transférer vers la Région wallonne et la COCOF. Les secteurs transférés concernent des matières culturelles comme les infrastructures sportives, le tourisme, la promotion sociale, des

matières dites personnalisables dont une partie de la politique de santé, une partie de la politique familiale, la politique d'aide sociale (à l'exception de l'aide à la jeunesse et l'aide aux justiciables), la politique d'accueil et d'intégration des immigrants, la politique des handicapés, la politique du troisième âge mais aussi la gestion immobilière en matière d'enseignement, les infrastructures sportives, le tourisme, la promotion sociale, la reconversion et le recyclage professionnel, le transport scolaire, la santé, l'aide aux personnes. En 1997, les sous-secteurs des maisons maternelles et des centres d'accueil pour adultes en difficulté sont à leur tour repris par la Région wallonne et la COCOF.

La CSC suit avec intérêt tous ces changements institutionnels. Lors de son congrès de 1990, elle appuie les réformes en cours : « L'organisation fédérale de la Belgique est une bonne chose : les Régions et les Communautés, plus proches



Assemblée de militants francophones de la CSC des secteurs communautarisés, Bruxelles, 28 avril 1989.

(CARHOP, fonds CSC – service Presse)

des citoyens, peuvent mieux adapter leurs politiques aux besoins qui s'expriment»⁵. Dans sa volonté de poursuivre son combat en faveur des travailleurs et travailleuses, elle s'adapte à ce nouveau contexte institutionnel en revendiquant dès 1989 l'installation de lieux de concertation particulièrement au sein de la Communauté française.

La CSC s'emploie également à défendre le principe de la solidarité interpersonnelle face à ceux qui veulent poursuivre plus loin la

régionalisation de secteurs ayant un impact direct sur la vie quotidienne de la population. Ainsi la régionalisation de la sécurité sociale est un sujet brûlant qui revient régulièrement à la une de l'actualité. Sur cette question, la CSC réaffirmera à plusieurs reprises sa position: «Nous tenons à ce que la sécurité sociale demeure matière nationale, parce qu'elle constitue un système de solidarité entre personnes. Préserver la solidarité implique que la sécurité sociale soit appliquée à tous et par tous de la même manière»⁶.



Focus sur les grèves dans l'enseignement francophone dans les années 1990

Durant les années 1980, l'enseignement, tout comme d'autres secteurs du service public, est touché par des mesures gouvernementales, particulièrement celles mises en place dans le cadre des négociations budgétaires menées à Val Duchesse en 1986. Ainsi les enseignants et enseignantes voient leur nomination retardée (il faut 10 années complètes de travail), la revalorisation salariale bloquée (la dernière remonte au début des années 1970), etc.

La communautarisation du secteur lors de la réforme institutionnelle de 1988-1989 va accentuer les tensions car la loi de financement ne couvre pas les salaires des enseignantes et enseignants: «En 1989, suite à la communautarisation de l'enseignement, nous apprenons que la prime de fin d'année ne pourra pas être payée et qu'elle sera remplacée par des tickets repas»⁷. En 1990, la convention intersectorielle des services publics octroie 2% à tous les agents de la fonction publique. Aussitôt, la Communauté française, ne pouvant assurer cette augmentation, propose plusieurs pistes de financement qui vont du licenciement de 6 000 travailleurs et travailleuses, proposition vite rejetée par les syndicats, à l'augmentation du minerval étudiant, et la possibilité de puiser dans le budget d'autres pans comme la formation professionnelle, en passant par la diminution des subventions attribuées aux écoles pour leurs frais de fonctionnement.

«Un mouvement social démarre aussi tôt au niveau des régions, d'abord à Waremme, puis dans le Hainaut, Huy Il aboutit au printemps 1990 à un grand mouvement alors que l'on est à l'entrée des examens scolaires»⁸. Six journées d'action sont organisées en avril, mai et juin 1990 mais le mouvement va se poursuivre jusqu'à la fin de l'année. Les syndicats de l'enseignement, ce compris ceux du réseau libre, y participent. Ils dénoncent ce qu'ils considèrent être une atteinte à la qualité de



Une du journal *Vers l'Avenir* consacré au conflit dans l'enseignement, édition Brabant wallon, 18 et 19 novembre 1990.

(Nivelles, éditions *Vers l'Avenir* - Brabant wallon)

l'enseignement et posent comme préalable à toute négociation, le relèvement barémique de 2 à 6 %, le rejet de la hausse du minerval étudiant et le maintien des subsides. La réponse gouvernementale consiste en un transfert de la taxe radio-télévision vers les Communautés et Régions en 1991-1992, une augmentation barémique des salaires les plus bas. Pour les syndicats, « c'est une victoire à court terme, on a évité la casse sociale en évitant les licenciements mais il n'y a pas de réponse quant au refinancement de l'enseignement »⁹.

Ce mouvement ne met pas un terme à la politique d'austérité imposée à l'enseignement et à l'opposition syndicale. D'autres mesures suivent notamment au printemps 1995, avec le plan de rationalisation de l'enseignement secondaire de Laurette Onkelinx, ministre présidente – socialiste – du Gouvernement de la Communauté française, en charge notamment de la Fonction publique. Il y est question de la disparition ou de la fusion d'écoles de plus de 400 élèves, de la suppression de 3 000 emplois, de la limitation du droit au congé de maladie et du remplacement de professeurs âgés par de jeunes enseignants (mise à la retraite anticipée). Le 13 décembre 1995, une manifestation rassemble 70 000 personnes. De février à juin 1996, grèves et manifestations se succèdent.

La politique gouvernementale

Du 9 mai 1988 au 29 septembre 1991, après une longue période de formation de cinq mois¹⁰, le gouvernement Martens VIII, une coalition comprenant les sociaux-chrétiens, les socialistes et la Volksunie, est à la manœuvre. Les libéraux présents dans les précédents gouvernements sont renvoyés dans l'opposition. Bien que la situation économique s'améliore, l'idée de maîtriser les hausses salariales reste d'actualité. La loi de sauvegarde de la compétitivité du pays, votée le 6 janvier 1989, permet au gouvernement prendre des mesures temporaires en vue de sauvegarder ou de restaurer la compétitivité des entreprises sur base d'un avis du Conseil central de l'économie et si le délai imparti aux interlocuteurs sociaux pour adopter ou proposer des mesures est dépassé. La loi prévoit aussi dans ce cas une modération équivalente des revenus des professions libérales et des indépendants ainsi que des allocations sociales. Sept ans après, il ne s'agira plus de prévoir des mesures temporaires mais structurelles et préventives mises en place par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Le gouvernement Martens VII tombe avant la fin de la législature en raison de divergences liées à l'exportation d'armes au Moyen Orient¹¹. Un accord est trouvé sur cet épineux dossier et une nouvelle coalition appelée communément le gouvernement Martens IX se met en place sans la Volksunie. Son travail est de courte durée car, en octobre, le Premier ministre remet la démission de son gouvernement au Roi.

À la suite des élections législatives du 24 novembre 1991, c'est au démocrate-chrétien flamand, Jean-Luc Dehaene, qu'est finalement confiée la charge de former un nouveau gouvernement¹². La coalition CVP-PSC-PS-SP, le gouvernement Dehaene I, est en place du 7 mars 1992 au 23 juin 1995. Reconduite par les

élections fédérales du 21 mai 1995¹³, le gouvernement Dehaene II ira jusqu'au terme de son mandat en 1999.

Lors de son entrée en fonction en mars 1992, le gouvernement Dehaene hérite d'une situation difficile avec des finances publiques en déficit, un taux de chômage important malgré diverses politiques gouvernementales en matière d'emploi et un financement de la sécurité sociale en souffrance. Parallèlement, le secteur privé connaît aussi des difficultés de compétitivité.

Prendre à bras le corps les défis économiques liés à cette situation est d'autant plus important que le gouvernement ambitionne d'intégrer le pays à l'Union économique et monétaire européenne. Le Traité de Maastricht, signé le 7 février 1992 par les douze États membres¹⁴ qui constituent à l'époque la Communauté économique européenne (CEE), définit notamment les conditions d'accès des États signataires à cette union. Et parmi ceux-ci, se trouve la Belgique dont le Parlement ratifie le traité le 17 juillet 1992. En 1993, la Commission européenne édite un *Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi* en faveur d'un pacte social européen. Elle veut encourager la croissance économique pour créer plus d'emplois, et plaide pour un accroissement salarial inférieur aux gains de la productivité. Ce sont des contraintes qui entendent préserver la politique économique. Dans ce contexte, les objectifs des gouvernements Dehaene I et II sont clairs : il faut poursuivre une politique d'assainissement des finances publiques, tout en luttant contre le taux élevé de chômage au travers de diverses politiques de l'emploi, et soutenir la compétitivité des entreprises. Le traité prévoit notamment que pour la fin de 1996, les pays membres fassent la preuve de leur respect des critères dit de Maastricht, à savoir un déficit public n'excédant pas 3% du PIB, une dette publique ne dépassant pas 60% du produit intérieur brut (PIB) du pays, une inflation ne dépassant pas de plus de 1,5 point la moyenne de l'inflation dans les trois pays les plus performants en termes

de stabilité des prix et enfin des taux d'intérêt à long terme ne devant pas être supérieurs de plus de deux points à ceux pratiqués dans les trois pays ayant l'inflation la plus faible.¹⁵

Dès son entrée en fonction, le gouvernement Dehaene I annonce la mise en place d'un plan pluriannuel de mesures: « Les objectifs généraux de cette politique se situent dans la ligne de l'ensemble des gouvernements des années 1980. Il s'agit de la promotion de l'emploi, du maintien de la compétitivité de l'économie et de l'assainissement des finances publiques. Le détail des mesures révèle une dépendance particulièrement forte de la politique économique et sociale par rapport à la politique budgétaire »¹⁶. À l'invitation du gouvernement Dehaene I et du nouveau

roi, Albert 1er, lequel a mentionné ce projet de pacte lors de son discours prononcé après sa prestation de serment devant le Parlement en juillet 1993, les interlocuteurs sociaux tentent de conclure un pacte social pour accompagner l'entrée de la Belgique dans l'Union économique et monétaire.¹⁷ Cette tentative échoue, la concertation sociale n'ayant abouti à aucun accord. Au lieu d'un pacte social, c'est le Plan global¹⁸ qui est imposé aux interlocuteurs sociaux. Mais les mesures qu'il contient ne suffisent pas à résoudre la question de la compétitivité. La loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité du 26 juillet 1996 visera y remédier en introduisant une norme salariale c'est-à-dire une marge d'augmentation salariale à ne pas dépasser¹⁹.

La CSC et ses structures

|| Les congrès de 1990 et 1994

En 1990 et 1994, deux congrès statutaires fixent la dynamique, le cadre dans lequel le mouvement va opérer, bref sa politique future. Pour la CSC, la valeur qui sous-tend le travail syndical, c'est la solidarité entre tous les travailleurs et travailleuses où qu'ils se trouvent et quels qu'ils soient. Certes, ce n'est pas nouveau, la solidarité est le vecteur du syndicat chrétien depuis sa création mais cette valeur est remise en question par une idéologie néo-libérale qui gagne en influence mais aussi par une idéologie nationaliste qui revendique que l'on mette en œuvre le principe de « préférence nationale »²⁰. Mais les lignes de force qu'il défend lors de ses congrès et les résolutions qui en sont le résultat, sont déterminées par cette valeur.

1990: « Un syndicat pour l'avenir »

Le XXIX^e Congrès de la CSC se déroule du 25 au 28 avril 1990. Son titre « Un syndicat pour

l'avenir » reflète bien l'esprit qui prévaut à l'époque à la CSC: elle souhaite positionner le syndicalisme et la concertation sociale dans une perspective de moyen et de long terme. Il continue aussi le travail du congrès de 1985²¹ qui revoit les méthodes d'action et les structures du mouvement. L'ordre du jour porte d'une manière générale sur la redéfinition du programme de la CSC. Willy Peirens, président de la CSC, place la valeur « Solidarité » au centre du travail du congrès. Cela implique notamment l'unification progressive des statuts ouvrier et employé. Concrètement, la CSC souhaite que les centrales ouvrières et employées collaborent davantage sur le terrain syndical. La CSC plaide aussi pour une politique structurelle de l'emploi visant à réintégrer les chômeurs de longue durée et les personnes ayant le minimum d'existence dans le circuit du travail. Pour cela, les politiques actives du marché du travail que soutient la CSC doivent notamment assurer le développement

du secteur non marchand grâce à l'appui des pouvoirs publics et mettre en place des programmes de formation et d'apprentissage pour les jeunes demandeurs d'emploi, etc. Dans le secteur non marchand, il faut assurer des meilleures conditions de travail au personnel ce qui implique une représentation syndicale et la mise en place de la concertation sociale. Les groupes spécifiques de travailleurs et de travailleuses ne sont pas oubliés, notamment le combat pour l'égalité salariale, pour un travail égal en faveur des femmes ou encore la lutte contre les inégalités en matière d'embauche et de promotion pour les travailleurs et travailleuses d'origine étrangère.

Le congrès définit les domaines d'action dans lesquels il entend intervenir. Depuis plusieurs années, les entreprises sont en pleine mutation. Des secteurs d'activité à l'origine du succès de la révolution industrielle ont disparu ou sont en pleine restructuration, d'autres secteurs comme le secteur non marchand se développent. L'entreprise elle-même change: les petites et moyennes entreprises (PME) deviennent un « modèle », mais le syndicat n'y a pas encore fait sa place. La représentation syndicale y est nécessaire et la concertation sociale indispensable.

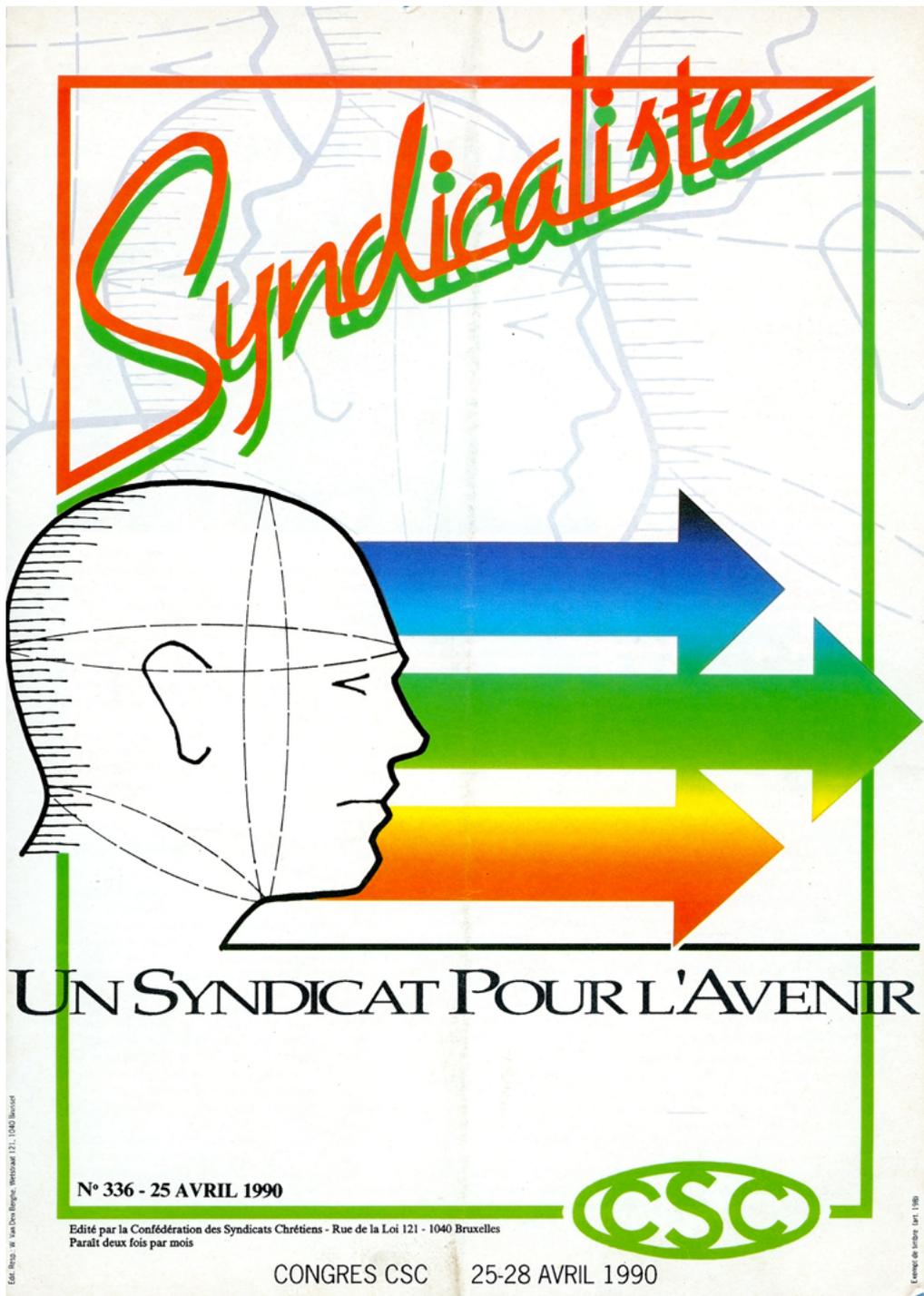
Le congrès ne conteste pas la mondialisation de l'économie: à côté des PME, un des problèmes est que les sociétés internationales se déploient de plus en plus et le cœur de la décision économique n'est plus en Belgique mais à l'étranger. Dans ce contexte, la CSC considère qu'il ne faut pas rester isolé à l'intérieur des frontières, mais agir collectivement pour garantir aux travailleurs et travailleuses une répartition équitable de la prospérité et du bien-être à l'échelle mondiale. Le constat est le même pour le grand marché européen prévu pour 1992. En guise de conclusion, la CSC veut établir un syndicalisme de réseaux en Belgique mais aussi sur les plans international avec la Confédération mondiale du travail (CMT) et européen avec la Confédération syndicale européenne (CES)²² car « nous favorisons des relations internationales basées sur

les valeurs fondamentales de la démocratie, de l'égalité des chances, de la justice et de l'amélioration des conditions de travail et d'existence aussi dans les pays occidentaux, que dans ceux de l'Europe de l'Est et du Tiers-Monde »²³.

Le congrès se prononce également sur la mise en place de l'État fédéral. Sur cet aspect, il rejette toute tentative d'atteinte au caractère fédéral de la sécurité sociale et de la concertation sociale. Le transfert de compétences vers les entités fédérées ne doit pas entraver la réalisation de conventions collectives de travail (CCT) nationales. La CSC affirme également son soutien à la réalisation de CCT régionales interprofessionnelles et sectorielles. Le secteur non marchand, compétence des Communautés, peut faire l'objet de CCT sectorielles régionales.

Le rôle des pouvoirs publics dans les équipements collectifs est essentiel pour la CSC, même dans le cadre de la mondialisation de l'économie. Ils doivent notamment élaborer une politique industrielle et financière cohérente et contribuer à la lutte contre la pauvreté, au développement d'une politique de logement et d'insertion des personnes handicapées et de l'aide sociale (par le biais de services de soins à domicile subventionnés et contrôlés). La formation est un enjeu capital, qu'elle s'opère dans le cadre de l'enseignement mais aussi dans le cadre de la formation professionnelle à l'adresse des travailleurs et travailleuses et des demandeurs et demandeuses d'emploi.

Une dernière thématique présente dans le congrès est « Sécurité sociale et démographie ». Les congressistes s'accordent sur le rétablissement du principe de la liaison à l'évolution du bien-être et sur la nécessité de prévoir une indemnité minimum décente dans tous les secteurs de la sécurité sociale. Mais deux questions épineuses traversent les débats. La première concerne le caractère fédéral de plus en plus mis en question par plusieurs organisations du mouvement flamand et la seconde sur la modalisation des prestations de la sécurité



Page de couverture de *Syndicaliste* CSC annonçant le XXIX^e Congrès de la CSC «Un syndicat pour l'avenir», n° 336, 25 avril 1990.

sociale en fonction de la situation familiale des ayants droit. Le congrès tranche la première question en réaffirmant son soutien à une sécurité sociale fédérale pour autant qu'elle soit appliquée de la même façon partout mais laisse ouverte la question de l'individualisation des droits et de la suppression des mécanismes de sélectivité familiale.

1994: « Un syndicat de valeur(s) »

Ce XXX^e Congrès, qui se déroule du 23 au 26 novembre 1994, est le prolongement de celui de 1990. En 1994, il s'agit d'approfondir la réflexion syndicale en la confrontant aux réalités socio-économiques de la société en et hors de Belgique tout en précisant les valeurs qui ont soutenu et soutiennent l'action syndicale. La question des valeurs syndicales, qui est au centre du travail du congrès, prend tout son sens dans un contexte où les valeurs néolibérales sont en plein essor un peu partout en Europe et dans le monde et où on voit pour la première fois depuis les années 1930 s'affirmer des idées anti-démocratiques et racistes. En Flandre singulièrement où le 24 novembre 1991, le parti d'extrême droite, le Vlaams Blok, fait une entrée fracassante au Parlement belge. Le calendrier est aussi propice à cette réflexion. L'échec de la négociation d'un nouveau pacte social et la mise en place du Plan global, porté par le gouvernement Dehaene, sont une déception. L'application du plan gouvernemental ne rassure guère la CSC. Lors de son discours d'introduction du 23 novembre, Willy Peirens énumère les problèmes qui demandent l'attention du mouvement: «Toujours trop de chômage; toujours des incertitudes quant à l'avenir de la sécurité sociale; toujours des finances publiques qui laissent peu de marge pour mener une politique, surtout en raison d'une dette trop élevée; toujours trop peu de volonté et de possibilités politiques pour corriger sur les plans européen et mondial les conséquences néfastes d'un développement débridé de l'économie de marché libre, toujours trop peu ou pas de progrès en matière de démocratie sociale et politique, en matière d'environnement et de qualité de vie; toujours trop

peu d'équité dans notre système d'imposition et dans la répartition des efforts; enfin, toujours ce manque de conviction quant à la nécessité de faire de nouveaux choix fondamentaux dans et avec la société...»²⁴

Et il explique le choix du titre du congrès: « Un syndicat de valeurs, au pluriel, et par conséquent un syndicat de valeur, au singulier, pourquoi ce thème de congrès? Principalement pour deux raisons: parce que le rôle et l'importance du mouvement syndical sont remis en question par certains et parce que l'économie, la société et le groupe de travailleurs connaîtront très probablement encore d'autres changements. [...] C'est précisément face à la vague des glissements et des changements qu'il est nécessaire que nous approfondissions nos propres convictions et que nous ne nous laissions pas emporter par les changements. Pour la CSC, les valeurs ont toujours été une base importante de son action »²⁵. Et ces valeurs sont le travail, la justice, la famille, « l'attention pour la chose publique ». Les défendre, c'est veiller à la juste répartition du coût des prestations sociales²⁶, le personnalisme rappelant ainsi que « chaque travailleur est en premier lieu une personne humaine, avec des droits fondamentaux et inaliénables, qui doivent être respectés par chacun [...]. Et c'est pour cette raison que toute forme de discrimination basée sur l'origine, le sexe, la race, etc., doit être rejetée »²⁷.

Pas moins de vingt lignes de force déterminent l'action à venir de la CSC. Toutes sont débattues mais certaines d'entre elles ne sont pas tranchées par les congressistes. Par exemple, le syndicat doit-il rester centré sur les travailleurs ou faut-il l'élargir et en faire un syndicat de citoyens? Ou encore faut-il privilégier la concertation ou l'action? La plupart de ces lignes de force sont réaffirmées comme le fait que le mouvement est une organisation chrétienne tout en étant « un syndicat ouvert à tous ceux qui partagent nos valeurs, dans le respect des différentes convictions philosophiques et religieuses »²⁸ La CSC est un contre-pouvoir: se



battre pour une société meilleure à tous les niveaux implique d'agir auprès des lieux de décision économiques et politiques.

Les valeurs de la CSC s'expriment au travers de quatre enjeux prioritaires. La lutte contre le chômage passe par une meilleure politique de l'emploi. Mais il y a du chômage structurel. Dès lors, il faut, selon le syndicat, choisir la «voie incontournable» de la réduction de la durée du travail. Plusieurs possibilités existent: le crédit-formation, la semaine de 4 jours, la semaine de 32 heures. La sécurité sociale – cela est répété depuis de longues années – doit être sauvegardée. Ce système basé sur le principe de la solidarité depuis sa création doit être appliqué à tous et partout de la même façon. Elle doit être gérée paritairement par les interlocuteurs sociaux et basée sur les risques professionnels et les risques liés à la personne. La réflexion sur l'individualisation des droits, défendue par les

**Vue du bureau du XXX^e
Congrès « Un syndicat
de valeur(s) », Coq-sur-Mer,
23 au 26 novembre 1994.**

(CARHOP, fonds CSC – service Presse)

Femmes CSC, doit être poursuivie au sein de la CSC. Un autre enjeu est l'établissement d'une fiscalité juste, capable de financer la sécurité sociale et de disposer d'un service public de qualité. Enfin, la CSC réaffirme son attachement à la démocratie sociale. Il faut veiller au maintien de la liberté de négociation en améliorant la protection des délégué-e-s syndicaux et en organisant des élections sociales dans les entreprises publiques. Par ailleurs, ces délégué-e-s agissent dans un mouvement, porteur d'idéaux de justice, de solidarité, de tolérance, de respect des droits humains, « incompatibles avec l'appartenance ou l'exercice de responsabilités dans le cadre d'un groupe d'extrême droite ou tout autre groupe poursuivant des objectifs anti-démocratiques ou racistes »²⁹.

Les structures syndicales s'adaptent

L'interprofessionnel

Lors du congrès de 1985, des résolutions sont adoptées en vue de développer un syndicalisme de base solidaire et démocratique. Il en résulte la volonté de restructurer le mouvement et de rechercher de nouvelles collaborations. Un audit interne procède à l'examen des services aux membres et en particulier du chômage. L'idée qui émerge est la mise en place d'un service de qualité aux membres et le renforcement du mouvement. Ainsi, une fédération interprofessionnelle doit compter au moins 35 000 membres et au maximum 60 000. La plupart des fédérations n'atteint pas ces chiffres. Des négociations sont menées entre la CSC et des fédérations en vue d'organiser des fusions³⁰. Entre le 1^{er} janvier 1993 et le 19 mars 1994, quatre nouvelles fédérations wallonnes: Liège-Huy-Waremme, Mons-La Louvière, Namur-Dinant et Charleroi-Thuin-Entre Sambre-et-Meuse, et trois en Flandre: Gent-Eekloo, Mechelen-Rupel, ACV Midden-West-Vlaanderen, sont issues de ces fusions. Elles permettent la mise en place d'une administration plus

performante et, grâce à l'ouverture de nombreux centres de services, elles s'accompagnent d'une décentralisation lui permettant d'être au plus près de ses membres.

Les centrales

La troisième réforme de l'État a aussi un impact sur l'organisation des centrales de l'enseignement, compétence qui relève à partir de 1989 des Communautés. Elles se scindent en une aile francophone composée de la Fédération des instituteurs chrétiens (FIC), de la Centrale de l'enseignement moyen et normal libre (CEMNL), de la Centrale chrétienne du personnel de l'enseignement (CCPET), de l'Union chrétienne des membres du personnel de l'enseignement officiel (UCEO) et une aile néerlandophone regroupant la Christelijke Centrale van het Personeel bij het Technisch Onderwijs (CCPTO), la Christelijke Unie van personeelsleden bij het Rijksonderwijs (CUR), et la Christelijke Centrale van het Personeel uit het Vrij Middelbaar en Normaalonderwijs (CVMNO). En 1993, les centrales néerlandophones fusionnent pour former le Christelijke onderwijscentrale (COC).

Par ailleurs, le Groupement national des cadres (GNC) est intégré dès le 31 janvier 1991 à la Centrale nationale des employés (CNE).

Enfin, le service Sporta de la CSC, créé en 1964, opère un nouveau tournant pour devenir une vraie centrale syndicale sous l'appellation de « Sporta-Association des sportifs ». Composé d'environ 340 affiliés, tous des sportifs professionnels, essentiellement des cyclistes et des footballeurs, le syndicat veut répondre à l'évolution du sport qui se professionnalise dans de nombreuses disciplines et qui fait l'objet d'importants échanges financiers.

Les comités régionaux de la CSC

En Wallonie, le contexte socio-économique a des répercussions importantes sur le plan syndical. Les faibles rentrées de cotisations en raison du nombre croissant d'inactifs (chômeurs, pensionnés, prépensionnés) ou encore le

glissement de travailleurs et travailleuses des centrales ouvrières vers les centrales d'employé-e-s et des services publics où les cotisations sont différentes, mettent en difficulté les finances des fédérations interprofessionnelles. Le rapport entre les centrales est également modifié: «Ainsi les centrales ouvrières restent éclatées et divisées sur un terrain où leur public est de plus en plus dispersé, tandis que la CNE de par l'évolution³¹ est amenée à élargir son action sur des terrains neufs (notamment au niveau du non marchand)»³². Les services publics continuent leur croissance mais l'existence de plusieurs centrales de l'enseignement entrave toute tentative de coordination de l'action.

La CSC wallonne veut revoir le fonctionnement de son Comité régional en redéfinissant ses priorités. Au moment de sa nomination en 1989, François Cammarata, président du CRW, insiste sur le rôle de coordination de cette instance: «Il doit d'abord être le lieu où toutes les organisations wallonnes se rencontrent pour appréhender la situation économique, sociale et politique de la Région [...] On peut avoir les meilleures institutions, s'il n'y a pas une cohésion entre des organisations qui se sentent concernées, on n'avance pas»³³.

Une première réponse, on l'a vu plus haut, vient de la Confédération qui organise la fusion des fédérations et le développement des services aux membres. Une deuxième est la révision des statuts du CRW pour intégrer davantage de délégué-e-s des centrales professionnelles dans le comité. Le 21 octobre 1993, la répartition des mandats au comité du CRW sur une base plus proportionnelle est officiellement adoptée: 35 délégué-e-s viennent de l'interprofessionnel, 35 des centrales.

En 1996, le CRW reprend la réflexion sur son fonctionnement interne et sur la meilleure méthode pour renforcer le syndicat en Wallonie. Dès septembre, il lance une réflexion avec la volonté affirmée de construire une CSC wallonne forte et cohérente dans une CSC

nationale efficace et solidaire. Il aboutit à la réalisation d'un document intitulé «Un syndicalisme authentique et moderne pour une société wallonne solidaire» qui sera présenté et analysé lors d'une assemblée à Mons en septembre 1998.

Le Comité régional bruxellois de la CSC (CRB) doit trouver sa place face à la fédération syndicale bruxelloise qui couvre en grande partie le même territoire. Ses dirigeants ont en charge les matières régionalisées tandis que la fédération se consacre au fonctionnement des services à Bruxelles mais aussi à Hal et Vilvorde. Des tensions existent notamment en raison du déséquilibre linguistique qui minorise les francophones au sein de la fédération, de désaccords sur l'action syndicale à mener en particulier dans les 19 communes de la région bruxelloise ou encore les conflits de compétences entre Comité régional et Comité fédéral, etc. En 1988, un débat institutionnel porte sur l'avenir et la composition des instances régionales syndicales et, notamment, sur leurs rapports avec la Fédération de Bruxelles-Hal-Vilvorde, sans résultat. En 1992, le débat est relancé mais n'aboutit pas.

La quatrième réforme de l'État de 1992-1993 rabat les cartes. Le transfert des matières personnalisables à la Région wallonne et à la COCOF bruxelloise a des conséquences directes sur la charge de travail et l'implication du CRB. Il convient d'établir de nouvelles règles de représentation au Comité régional de la CSC afin qu'il reflète la réalité bruxelloise. Autrement dit, les instances doivent comprendre plus de francophones, plus de femmes, plus d'immigrés. Leur désignation doit faire l'objet d'un accord avec les centrales, actives sur le territoire bruxellois, et la fédération de Bruxelles-Hal-Vilvorde. Il faut donner au CRB les moyens de travailler en toute autonomie, définir les fonctions et responsabilités des personnes afin d'éviter toute confusion avec la fédération, revoir la proportion de représentant-e-s néerlandophones et francophones dans les instances.

Lors de son congrès en novembre 1994, la CSC adopte une résolution annonçant la réforme du CRB: « Quant au Comité régional bruxellois, il sera l'objet, tout en tenant compte des statuts, d'une réforme dans sa composition, ses objectifs, ses méthodes et ses moyens d'action, ceci afin de s'adapter aux réalités institutionnelles, culturelles et communautaires de la Région et de développer son rôle au sein des instances économiques et sociales »³⁴.

Peu à peu, une nouvelle dynamique se met en place. En 1996, un accord sur la restructuration est approuvé par le Comité fédéral du 20 mai 1996 et par le CRB le 22 mai. L'unité de la fédération est maintenue mais la répartition des tâches est claire. Tout travail non inscrit dans les statuts de la fédération relève du CRB. La parité linguistique est actée pour les instances du CRB.³⁵

Des combats emblématiques

Du 9 mai 1988 au 29 septembre 1991, le gouvernement Martens VIII, encouragé par une conjoncture favorable, revalorise les prestations sociales minimales, et rétablit, en 1990 et 1991, le principe de l'adaptation au bien-être des revenus sociaux. Des tables rondes sur la santé réunissent les acteurs et actrices de la santé et les interlocuteurs sociaux: ils y débattent de sujets qui feront l'objet de réformes par la suite comme l'instauration d'enveloppes budgétaires, la responsabilisation financière des mutualités et des prestataires de soins. Une autre initiative est la création de la Banque Carrefour de la sécurité sociale (BCSS), organisme public de sécurité sociale, institué par la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution. Gérée paritairement par des représentants des organisations patronales, des organisations syndicales, du Collège intermutualiste national³⁶ et des institutions publiques de sécurité sociale, elle favorise le partage des informations relatives aux assurés sociaux et aux employeurs tout en respectant la protection de la vie privée.

Cependant, une partie de la politique du gouvernement Martens VIII est marquée par la volonté de pallier le déficit public. Les chômeurs et chômeuses et les travailleurs et travailleuses

à temps partiel involontaire sont visés par de nouvelles mesures. Ainsi, depuis juin 1990, l'article 143 de la réglementation du chômage qui sanctionne le chômage de longue durée, est appliqué aux travailleurs et surtout aux travailleuses à temps partiel involontaire. Ce n'est évidemment pas le seul secteur touché par des mesures d'économie. L'arrivée au pouvoir du gouvernement Dehaene I constitue une nouvelle étape dans les réformes qui attendent la population belge.

Du Pacte social au Plan global

Depuis plusieurs années, la CSC souhaite une approche globale des problèmes socio-économiques (emploi, sécurité sociale, fiscalité). Régulièrement, elle rappelle l'intérêt de ce point de vue: « Tout le monde doit être prêt à avoir une discussion sérieuse à court terme et à prendre des engagements à long terme. Il faut une lutte réelle contre la fraude fiscale, la fraude sociale et le travail au noir, une maîtrise des dépenses de santé, une répartition équitable des efforts exigés. C'est uniquement si ces conditions sont remplies préalablement que nous voulons contribuer positivement à la



conclusion d'accords globaux à long terme»³⁷. L'emploi est la priorité mais il faut aussi garantir le maintien de la sécurité sociale et son financement. Or ce dernier reste fragile depuis plusieurs années malgré les mesures gouvernementales des années 1980, mais également par le fait que les rentrées des cotisations des travailleurs et patronales se tassent. Les interventions de l'État vont dans le sens d'un désengagement alors qu'elles sont fixées par la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, dite loi «Dhoore». Cette loi fixe des critères précis en matière d'intervention de l'État et donne une base légale à la pratique des transferts des secteurs en boni vers les secteurs en déficit. Ces dispositions légales n'empêchent pas l'État de revoir à la baisse le montant de ses interventions.

Assemblée « Solidaire pour l'emploi, la qualité de vie et la démocratie », Jemappes, 21 septembre 1991.

(CARHOP, fonds CSC – service Presse)

L'AIP 1993-1994

À la fin de l'année 1992, les interlocuteurs sociaux se préparent à négocier un nouvel AIP pour la période 1993-1994. Le Comité national de la CSC établit un cahier de revendications sur des principes (enfin des objectifs) déjà mentionnés plus haut. La liberté de négociation doit être maintenue tout comme l'indexation salariale et la sécurité sociale. Le patronat refuse de se rendre à ces négociations, considérant que la compétitivité n'est pas négociable et que le cadre budgétaire imposé par le gouvernement est trop contraignant. Pour l'inciter à négocier, les organisations syndicales organisent le 16 octobre une journée d'action³⁸ qui réunit 10 000 personnes. Les négociations démarrent mais elles sont difficiles. Elles aboutissent néanmoins à la signature d'un AIP le 7 décembre 1992. La CSC est mitigée quant à son résultat: il y a des points positifs – c'est la raison pour laquelle elle l'a signé – et des points négatifs. Parmi les résultats positifs, il y a entre autres l'augmentation du salaire minimum garanti (500 francs belges) et des allocations pour les chômeurs âgés. La liberté de négociation garde toute sa valeur mais il est toutefois recommandé « aux divers secteurs et entreprises d'intégrer dans leurs négociations la préoccupation quant aux répercussions du coût salarial sur la compétitivité et quant à l'emploi ». L'accord rencontre les demandes du patronat notamment en matière de flexibilité que les syndicats acceptent à condition qu'il y ait un encadrement syndical et sectoriel. En revanche, le syndicat reçoit une fin de non-recevoir sur la généralisation de la semaine de 38 heures et la représentation syndicale dans les petites et moyennes entreprises (PME).

Le gouvernement Dehaene en action

Le début de l'année 1993 commence sous de mauvais auspices économiques. Le 12 mars, le Conseil central de l'économie rend un avis concluant à la dégradation de la situation économique. Peu avant, le Conseil général de la CSC du 9 février rappelle ses principales revendications et ce qu'il ne veut pas,

à savoir un saut d'index ou encore la limitation sélective des allocations et prestations sociales. La FGTB fait de même le 11 février. Du côté syndical, une position commune se dégage autour des objectifs suivants: plus d'emplois, une fiscalité juste et équitable, des services publics performants et une sécurité sociale garantie. Le contrôle budgétaire de mars doit, selon les syndicats, tenir compte des demandes syndicales qui s'expriment par des actions à Val-Duchesse où se réunit le gouvernement ou à la Bourse. Pour la CSC, le résultat est plutôt positif: l'indexation des salaires est maintenue, de nouvelles recettes sont prévues pour la sécurité sociale, etc. Un point noir cependant: il n'y a pas d'accord sur la question de la compétitivité gravement menacée selon l'avis du Conseil central de l'économie.

Les contraintes imposées par le Traité de Maastricht de 1992, notamment celle de ramener le déficit des finances publiques, la sécurité sociale comprise, à 3% du PIB et la dette publique à maximum 60% du PIB incitent le gouvernement Dehaene I à prendre de nouvelles mesures dont certaines visent à rétablir l'équilibre financier de la sécurité sociale. À la mi-juillet, Jean-Luc Dehaene, qui a participé au Sommet européen des 22 et 23 juin à Copenhague et du sommet du G7 des 10 et 11 juillet à Tokyo – il y fut question de la détérioration de la situation économique de l'Europe –, lance l'idée d'un débat sur l'emploi, la compétitivité et le financement de la sécurité sociale. Son objectif est d'aboutir à la rédaction d'un nouveau « pacte social ». En août, il désigne un groupe d'experts, appelé le « groupe Verplaetse » du nom du gouverneur de la Banque nationale de Belgique (BNB), Alfons, dit Fons, Verplaetse³⁹, qu'il charge de déblayer le terrain et de faire des propositions. Dehaene n'attend pas la remise du rapport de ce groupe pour lancer des rencontres informelles avec les interlocuteurs sociaux.



Manifestation contre les mesures gouvernementales devant Val-Duchesse, Bruxelles, 19 mars 1993. (CARHOP, fonds CSC, service Presse)



Le Pacte social de 1944⁴⁰

Le Projet d'accord de solidarité sociale, appelé communément le Pacte social, est conclu le 20 avril 1944 par un comité regroupant des représentants patronaux et syndicaux et présidé par Henri Fuss⁴¹, haut-fonctionnaire écarté par les Allemands. La CSC y est représentée par son président national, Henri Pauwels⁴². Ce pacte est négocié dans la clandestinité. Il s'agit, pour les participants, de préparer l'après-guerre, la reconstruction du pays. Pour ce faire, le comité entend tenir compte du cadre économique et social des années d'avant 1940 : la crise économique du début des années 1930, les conflits sociaux qui en ont découlé, et empêcher toute tension sociale pouvant entraver le redéveloppement économique. Dans son préambule, le Pacte social consacre la nécessité pour les acteurs syndicaux et patronaux de collaborer afin de s'assurer de « la bonne marche des entreprises à laquelle est liée la prospérité générale du pays ». Les relations patrons-travailleurs se baseront désormais « sur le respect mutuel et sur la reconnaissance réciproque de leurs droits et de leurs devoirs ». C'est donc d'un commun accord qu'ils demandent au gouvernement « de prendre, dès le retour du pays à l'indépendance, une série de mesures propres à réparer les misères subies pendant l'occupation par la grande masse des travailleurs salariés, propres aussi à ouvrir la voie à un courant renouvelé de progrès social, découlant à la fois d'un monde pacifié et d'une équitable répartition du revenu d'une production croissante ». Les mesures concernent notamment les salaires, la mise en place de lieux de négociation paritaire entre patrons et travailleurs et « l'instauration d'un système complet de sécurité sociale de travailleurs reposant sur la solidarité nationale ».⁴³ Le document est présenté officiellement en août-septembre 1944 dans une Belgique presque entièrement libérée. Dès le 28 décembre 1944, alors que la guerre n'est pas encore terminée, l'arrêté-loi concernant la sécurité sociale des travailleurs est votée.

La CSC prépare les futures négociations. Le Bureau national rappelle sa position dans un document préparatoire au Conseil général d'octobre 1993 : « Nous avons, il y a un an⁴⁴, plaidé pour une approche globale. Parce que l'évolution en matière d'emploi et de compétitivité, de finances publiques et de sécurité sociale se détériorait sans cesse. Parce que ces problèmes ne pouvaient être plus résolus temporairement ou séparément. Bref, parce que les mécanismes et

instruments du pacte social de 1944 ne fonctionnaient plus. Aussi avons-nous insisté pour qu'on aboutisse à des arrangements globaux pour une longue période : un nouveau Grand Compromis entre toutes les parties (gouvernement, employeurs, syndicats). Ce nouveau pacte social doit, cinquante plus tard, tracer un cadre pour la société de demain, un nouveau modèle de société »⁴⁵.

Le 19 octobre, le rapport du groupe Verplaetse sur l'emploi, la compétitivité et le financement de la sécurité sociale est rendu public. Il propose une hausse de la fiscalité au profit d'un allègement des cotisations sociales (patronales), le gel des salaires de 1994 à 1996, la scission de la sécurité sociale en un pilier assurantiel qui couvre les assurances sociales liées au salaire et octroyant des revenus de remplacement, et un pilier universel qui couvre les revenus de complément (allocations familiales et soins de santé), et de nouvelles sources de financement avec notamment l'instauration d'une contribution sociale généralisée

Le 20 octobre, le Premier ministre dépose sur la table des négociations sa propre note. Si la CSC accepte de négocier, elle constate néanmoins dans cette note des points « inacceptables ». Mais un premier fait important est le refus de la FGTB de rester à la table de négociation et de décider dans le même temps d'organiser une manifestation le 29 octobre. Le front commun syndical se fissure. Les divergences de position des deux syndicats sont connues. S'ils refusent que l'on touche à l'index, le syndicat socialiste rejette toute renégociation des conventions collectives de travail au sein des commissions paritaires. Et puis, à l'inverse de la CSC, il n'y a pas de consensus en son sein pour tenter de conclure un pacte social.

Le 26 octobre, le Conseil des ministres acte l'échec des négociations et décide d'élaborer un plan global sur base du rapport Verplaetse et d'un document rédigé par le Premier ministre lui-même. Pour la CSC, la déception est grande. Elle en rejetera la responsabilité sur la FGTB qui « n'avait pas de proposition à elle et n'était pas vraiment disposée à la concertation »⁴⁶ et sur le gouvernement davantage « braqué sur les finances publiques et la compétitivité ainsi sur les mesures prises dans d'autres pays européens ». En attendant, le syndicat chrétien ne renonce pas : le Conseil général approuve les orientations du Comité national pour un plan alternatif axé sur l'emploi, la sauvegarde

de la sécurité sociale, la répartition équitable des efforts et la démocratie économique et sociale. La Confédération lance dans la foulée une campagne de sensibilisation en faveur de son plan au travers de sa propre presse, d'un message publié dans la presse quotidienne, des tracts. Elle souhaite également le retour à la table des négociations.

Le Plan global

Le Plan global propose des mesures qui couvrent l'ensemble des divers secteurs de l'activité économique et sociale. Ce plan de relance économique contient un volet sur la sécurité sociale. De nouvelles sources de financement sont décidées ainsi que des baisses de plusieurs prestations sociales. La sécurité sociale ne concerne plus les seuls salariés et salariées. Son champ de compétence s'est élargi au conjoint au foyer, à ceux qui n'ont pas cotisé à l'assurance maladie, etc. Le plan comprend également un volet « Fiscalité » et un volet sur la promotion de l'emploi et la préservation de la compétitivité : mise en place de plans d'entreprise de redistribution du travail, révision de l'index et mise en place de l'indice santé, hausse de la TVA, réforme du chômage, cotisations patronales réduites, honoraires médicaux augmentés, réforme de la gestion de la sécurité sociale, diverses mesures concernant l'emploi dont la création de services locaux de l'emploi, etc.

Le tableau qui suit reprend les mesures principales du Plan global :

Mesures principales du Plan global

La sécurité sociale	<ul style="list-style-type: none"> · Nouvelles sources de financement: en plus des cotisations des travailleurs et patronales et une subvention de l'État, mise en place d'une cotisation spéciale de sécurité sociale · Renforcement du rôle des syndicats dans la gestion de la sécurité sociale 	Proposé par le groupe Verplaetse
La compétitivité	<ul style="list-style-type: none"> · Réforme de l'index avec l'instauration de l'indice santé: les carburants, les cigarettes, l'alcool sortent du calcul de l'indexation. · Blocage des salaires en 1995 et 1996 · Diminution des cotisations sociales patronales 	Proposé par le groupe Verplaetse
L'emploi	<ul style="list-style-type: none"> · Plan d'embauche des jeunes: incitation à l'engagement grâce à la baisse des cotisations sociales notamment lors de l'embauche d'un premier travailleur (emploi-tremplin) · Mise en place de plans d'entreprise de redistribution à négocier par les commissions paritaires et dans les entreprises: il s'agit de réduire le temps de travail, encourager le temps partiel, etc., afin d'assurer davantage d'embauche · Révision des agences locales pour l'emploi (ALE)⁴⁷ 	
La fiscalité	<ul style="list-style-type: none"> · Nouvelles taxes sur les revenus mobiliers et immobiliers 	Résultat des négociations avec les syndicats

Au début du mois de novembre, la CSC et la FGTB évaluent le projet gouvernemental et constatent: le plan en l'état « n'est ni global, ni équilibré, ni orienté vers l'avenir »⁴⁸. Elles pointent du doigt l'attitude du patronat qui n'aurait d'autre souci que d'obtenir des mesures de relance de la compétitivité, des économies dans la sécurité sociale et un abaissement des cotisations patronales. Un plan d'action commun est élaboré avec des grèves d'avertissement le 15 novembre, des grèves tournantes par province à partir du 22 novembre, d'une grève générale le 26 novembre et une autre le 10 décembre.

De son côté, la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), malgré la présence de mesures touchant à la compétitivité et à l'assainissement des finances publiques, juge le contenu du plan insuffisant. Si des économies sont prévues, elles restent, selon elle, lacunaires; les mesures fiscales impacteront l'activité économique; les mesures liées à la compétitivité ne suffiront pas à relancer l'économie; quant à l'emploi, les mesures prises ne tiennent pas suffisamment compte de la flexibilité.



Entretemps, dans la nuit du 16 au 17 novembre, le Plan global est officiellement présenté. Quelques jours plus tard, le Parlement renouvelle sa confiance au gouvernement. C'est une profonde déception pour les organisations syndicales qui maintiennent leurs actions, tout en demandant au gouvernement de relancer de la concertation. Mais ce dernier n'est pas prêt à céder aux pressions des interlocuteurs sociaux. Tout au plus accepte-t-il de revoir certains points. La CSC conteste les mesures prises dans la promotion de l'emploi, notamment quand il s'agit de plus de flexibilité. Pour elle, il est davantage question de démanteler la protection sociale que de créer de l'emploi, notamment pour les emplois-tremplins s'adressant aux jeunes ou encore l'acceptation d'une succession de contrats à durée déterminée. Toutefois, Dehaene finit par rencontrer séparément les syndicats et les patrons mais il prévient que

Manifestation de la CSC et de la FGTB pour protester contre le Plan global, Bruxelles, 23 novembre 1993.

(CARHOP, fonds La Cité)

seuls des aménagements ayant le même impact budgétaire pourront être opérés. Une dernière rencontre tripartite a lieu le 16 décembre. Des décisions sont arrêtées.

La philosophie du système de sécurité sociale, basé sur l'arrêté-loi du 28 décembre 1944, est réaffirmée mais avec une présentation de celle-ci sous forme de deux piliers: le pilier assurantiel des revenus de remplacement financés principalement par des cotisations sociales et le pilier universel des revenus de complément financés principalement par l'impôt. Pour le gouvernement, assurer l'équilibre financier de la sécurité sociale passera par l'augmentation des recettes notamment des accises sur le tabac et les alcools mais aussi par une maîtrise des dépenses. Le mode de gouvernance de la sécurité sociale sera revu comme nous le verrons plus tard.

En raison de l'absence d'accord des interlocuteurs sociaux sur la compétitivité, le gouvernement décide du blocage des salaires en 1995-1996.

En matière d'emploi, une série d'incitants à l'embauche est prévue grâce à la diminution des cotisations patronales. Le plan d'embauche des jeunes est établi. Il concerne essentiellement les emplois-tremplins: si un patron engage un premier travailleur, il bénéficie de cet abaissement. Il met en place des plans d'entreprise de redistribution du travail, à négocier au niveau des commissions paritaires et soutenu par des baisses des cotisations patronales visant à réduire le temps de travail et encourager des embauches notamment à temps partiel. Les syndicats sont réticents: ils gardent en mémoire des mesures similaires prises dans les années 1980. S'il y a diminution du temps de travail et de salaire, il n'y a pas pour autant de l'embauche compensatoire.

Le Plan global comprend des mesures fiscales, notamment des nouvelles taxes sur les revenus mobiliers et immobiliers. C'est une revendication de longue date des organisations

syndicales, obtenue dans la dernière phase de la négociation.

Impact du Plan global sur l'AIP 1995-1996

Si au début de l'année 1994, la Belgique connaît une certaine reprise économique avec une augmentation de la croissance positive de 2,2% contre un solde négatif de 1,6% en 1993, du côté de l'emploi, la situation est loin de s'améliorer. Au 30 juin 1994, le pays compte 35 236 chômeurs complets indemnisés en plus qu'en juin 1993. Les contraintes imposées par le Plan global et la situation sociale ne permettent pas la tenue sereine des négociations interprofessionnelles d'autant que dans la rue, la voix des syndicalistes se fait largement entendre. La recherche d'un compromis est cependant nécessaire. Pour les organisations syndicales, l'emploi reste la priorité. Le 7 décembre 1994, l'AIP 1995-1996 est signé. Dans le préambule de l'accord, les interlocuteurs sociaux affirment leur volonté « d'apporter une contribution commune à la promotion de l'emploi » et le moyen d'y arriver est de sauvegarder la compétitivité des entreprises. Les syndicats obtiennent entre autres la possibilité de l'abaissement de l'âge de la prépension, financée en partie par les employeurs, un meilleur contrôle des accords sectoriels et d'entreprise en matière d'emploi, etc. Cet accord ne fait pas l'unanimité du côté syndical. La CSC vote majoritairement en sa faveur, malgré des oppositions/abstentions notamment de la part de la CNE.

Pour la CSC, reste le « Plan pour l'avenir »

Le Plan global est le fait du gouvernement qui s'est substitué aux interlocuteurs sociaux. Le modèle belge de la concertation sociale risque d'être remis en question. La CSC n'abandonne pas pour autant son projet social, son approche globale des problèmes: l'emploi reste sa priorité numéro un, la sécurité sociale doit être garantie, une fiscalité juste doit être établie et les négociations interprofessionnelles restent essentielles. Lors du Conseil général du 11 octobre 1994, le « Plan pour l'avenir » reprend les revendications défendues depuis 1992 par le mouvement. Mais près d'un an plus tard, en septembre





Nous manifestons

le 16 mars 1997 à Bruxelles

Par solidarité
avec tous les travailleurs qui luttent pour leur emploi

Pour plus d'emplois
Pour de meilleurs emplois

Nous exigeons :

- **des employeurs** : des accords sur la réduction de la durée du travail et sur la redistribution du travail ;
- **du gouvernement** : un appui pour la réalisation de ces accords sur l'emploi (réduction des coûts du travail et financements alternatifs) ;
- **de l'Europe** :
 - une fiscalité équitable qui favorise l'emploi, pas une fiscalité qui avantage le capital ;
 - une politique sociale de développement et non de démantèlement ;
 - une politique économique de croissance, pas de régression ;
 - des services publics de qualité et pas des privatisations ;
 - une Europe des citoyens, pas une Europe de l'argent.

Contre les fermetures sauvages
Contre la dérégulation

Nous exigeons :

- l'interdiction des fermetures sauvages et des licenciements arbitraires ;
- le respect des règles sur les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs ;
- la non-validation des licenciements et la poursuite du versement des salaires quand les procédures ne sont pas respectées ;
- que le gouvernement et le parlement adaptent d'urgence la législation en ce sens.

Nous demandons à l'Europe :

- d'agir avec autant de sévérité contre les fermetures sauvages que lors d'octroi irrégulier d'une aide publique ;
- d'inscrire la nullité des licenciements et la poursuite du versement des salaires au nombre des sanctions dans la directive européenne.

C'est la raison pour laquelle nous manifestons à Bruxelles le 16 mars.
Rassemblement dès 13 h 30, Gare du Nord, Boulevard Jacquain.

Editeurs responsables : M. Nollet, 42 rue Haute, 1000 Bruxelles
L. Schack, 121, rue de la Loi, 1040 Bruxelles

Ne pas jeter sur la voie publique

Affiche annonçant la manifestation CSC-FGTB organisée dans le cadre de la fermeture de Renault - Vilvorde à Bruxelles le 16 mars 1997. (CARHOP, fonds CSC)

1995, au cours d'une journée rassemblant tous les permanents, la CSC constate que cette initiative reste méconnue même à l'intérieur de l'organisation⁴⁹. Deux événements sociaux d'importance permettent à la CSC d'expliquer à nouveau son plan d'avenir. Le 23 décembre 1996, les Forges de Clabecq, fleuron de l'histoire industrielle wallonne, sont déclarées en faillite. Le 3 janvier 1997, 50 000 personnes venues de tous les horizons se rassemblent à Clabecq (Tubize) pour soutenir un plan de reconversion et le sauvetage des forges. Quelques semaines plus tard, nouveau coup de tonnerre avec l'annonce le 2 février 1997 de la fermeture de l'usine Renault à Vilvorde⁵⁰ et la délocalisation de sa production. Trois mille travailleurs perdent ainsi leur travail. La solidarité s'organise, y compris sur le plan européen. La Confédération européenne des syndicats (CES) soutient les travailleurs de Vilvorde en organisant le 28 mai un défilé dans le cadre d'une journée européenne pour l'emploi. Les syndicats belges anticipent cette action en manifestant le 16 mars 1997. La CSC profite de la plate-forme mise en place à cette occasion pour réaffirmer sa volonté de négocier « avec les employeurs en vue de conclure des accords sectoriels concrétisant la priorité à l'emploi tout en prévoyant le cadre permettant la réduction et la redistribution du temps de travail, et dans les discussions futures avec le gouvernement pour placer l'actualisation du programme gouvernemental sous le signe de l'emploi, notamment par l'élargissement du cadre des négociations pour les engagements promouvant l'emploi, et un financement alternatif pour la sécurité sociale et le droit à une offre d'emploi pour les jeunes et les chômeurs de longue durée »⁵¹. Plus de 70 000 manifestants dont de nombreuses délégations étrangères, participent à cette action qui, selon les syndicats, est un avertissement clair aux autorités européennes et au gouvernement belge.

La CSC et la modernisation de la sécurité sociale

Depuis longtemps, la CSC défend une réforme fondamentale de la sécurité sociale. À cela s'ajoute le désinvestissement des pouvoirs publics qui n'appliquent notamment pas les dispositions de la loi Dhoore. Certains secteurs sont en danger. C'est le cas de l'assurance maladie dont il faut « éviter que celle-ci ne compromette, à terme, tout le système de la sécurité sociale (et des pensions en particulier) »⁵². Selon la CSC, maîtriser le budget de l'INAMI implique de fixer à l'avance une enveloppe financière par les interlocuteurs sociaux et le gouvernement. Cela ne peut se faire simplement en augmentant les cotisations sociales. Pour la CSC, l'enveloppe devrait tenir compte de facteurs tels que l'évolution démographique, notamment l'augmentation du nombre de VIPO (Veuf, invalide, pensionné et orphelin)⁵³, ou encore l'évolution salariale du personnel des soins de santé et de l'inflation. Une fois le cadre financier et les orientations politiques fixés, les dépenses doivent être maîtrisées. Selon la CSC, c'est aux médecins et aux mutualités en tant qu'organisme payeur des prestations et assureur qu'incombe la responsabilité de la gestion des dépenses à l'intérieur de l'enveloppe fixée.

Du côté gouvernemental, on semble être sur la même longueur d'onde. Sous le gouvernement Martens VIII (mai 1988-septembre 1991), les négociations et consultations rassemblant les interlocuteurs sociaux et les acteurs de la santé se multiplient⁵⁴. Des tables rondes sur la santé sont organisées. Les participant-e-s y débattent d'enveloppes budgétaires, de la responsabilisation financière des mutualités et des prestataires de soins.

La loi du 15 février 1993 portant réforme de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité modifie les structures de l'INAMI. Elle clarifie les responsabilités des

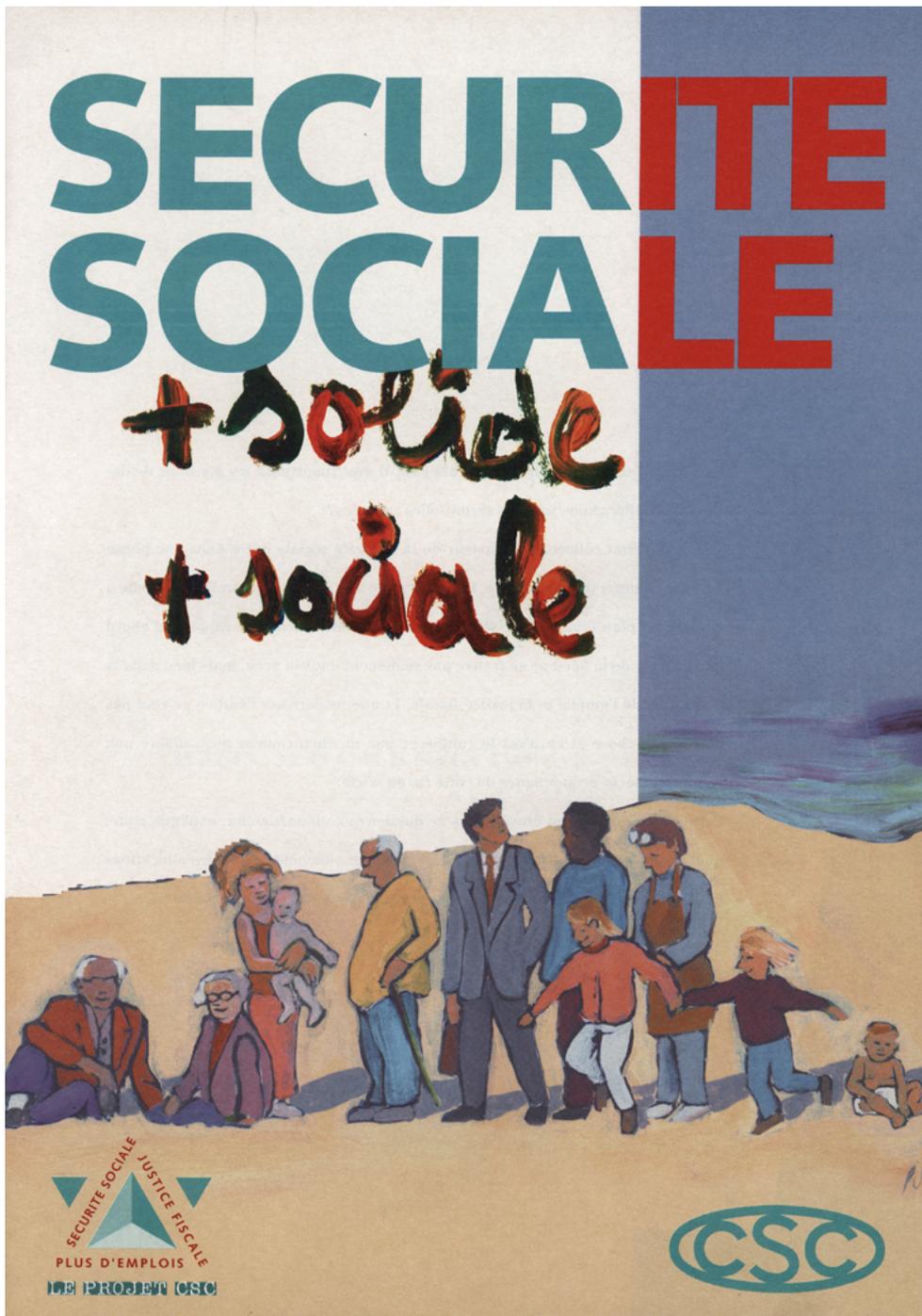
acteurs du secteur. Les décisions, prises par les mutualités et les prestataires et institutions de soins, doivent s'opérer dans le respect d'un cadre budgétaire décidé par le Conseil général de l'assurance soins de santé, dans lequel les interlocuteurs sociaux et le gouvernement ont un pouvoir important car ils disposent d'une voix délibérative. Ce Conseil général définit les orientations de politique générale et fixe l'enveloppe budgétaire globale qui sera soumise pour approbation au ministre des Affaires sociales.

Le Plan global rabat les cartes. Le déficit doit être maîtrisé avec une augmentation de 1% du taux de cotisation sociale des travailleurs à l'assurance maladie et des mesures de restriction dans le secteur du chômage notamment en matière d'allocations de chômage à temps partiel ou encore dans le cadre de la durée du stage d'attente des jeunes qui double pour les jeunes de moins de 18 ans et passe de 155 à 233 jours pour les personnes âgées de 18 à 26 ans⁵⁵. L'instauration de l'indice santé permet une économie importante dans les prestations de la sécurité sociale et des frais d'administration qui y sont liés. Des économies sont prévues dans l'assurance maladie avec notamment une diminution des remboursements de soins. Le plan va même plus loin qu'il y est question de baisser le montant des allocations familiales selon les revenus tandis que les ménages sans enfant et les personnes isolées se verront prélever une cotisation spécifique. Cette dernière mesure engendre un flot de protestation des syndicats. Finalement elle est remplacée par une cotisation spéciale de sécurité sociale.

Le Plan global, ce sont des économies mais aussi de nouvelles recettes. À la fin de décembre 1993, trois arrêtés royaux actent l'augmentation de la TVA et des accises. L'indice santé, qui retire du « panier de la ménagère » des produits nocifs pour la santé et coûteux pour la sécurité sociale comme le tabac, certains alcools, et les carburants sauf le LPG, est d'application dès le 1^{er}

janvier 1994. La loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales met en place les réformes de la sécurité sociale dont l'instauration d'un comité de gestion de la sécurité sociale et d'un comité consultatif. La gestion financière globale de la sécurité sociale est dorénavant confiée à un nouvel organe, le Comité de gestion de la sécurité sociale, installé officiellement le 5 décembre 1995. Sa mission consiste en la gestion des recettes (cotisations sociales, subventions de l'État et financement alternatif) et à leur répartition entre les différents secteurs en tenant compte de leurs besoins et dans le respect de l'équilibre financier. Ce comité est composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et patronales, de deux commissaires du gouvernement, des représentants des instances fédérales et de deux représentants du Collège intermutualiste national (CIN)⁵⁶.

Le gouvernement Dehaene II mis en place le 23 juin 1995 entend moderniser la sécurité sociale, « c'est-à-dire non pas de la réformer radicalement, comme le souhaitent les libéraux flamands, mais de l'adapter au nouveau contexte qui s'impose à elle. Que cela soit dans le chef du Premier ministre ou dans celui du président du Parti socialiste, l'image de la sécurité sociale comme cathédrale est évoquée, édifice qu'il faut conserver dans son architecture mais qui, pour garder son lustre, doit être rénové en permanence »⁵⁷. L'accord de gouvernement conclu le 18 juin y consacre un chapitre qu'il intitule « Une sécurité sociale modernisée et axée sur le futur ». Il confirme les orientations prises dans le cadre du Plan global dont une sécurité sociale certes préservée mais plus efficace, axée sur deux volets, l'un lié au travail (dont l'origine se situe dans le Pacte social de 1944) et l'autre à la solidarité nationale (tous doivent contribuer au financement du système). La CSC ne s'oppose pas à cette restructuration car, selon elle, cela « donnera plus de poids aux partenaires sociaux dans les décisions portant sur les risques liés au travail du fait que ces derniers seront financés



Page de couverture de :
*Sécurité sociale + solide + sociale. Sécurité sociale, justice fiscale,
 plus d'emploi. Le projet de la CSC, Bruxelles, 1996, 40 p.*

essentiellement par les revenus du travail »⁵⁸. La FGTB, quant à elle, y voit le « le risque d'un nivellement des prestations universelles vers le bas et d'une communautarisation, non souhaitable pour elle, des deux secteurs "liés aux personnes" de la sécurité sociale »⁵⁹.

La loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions est à l'origine de nombreuses réformes dans certains secteurs de la sécurité sociale. Une des plus importantes concerne les pensions. Mise en œuvre en 1997, elle acte notamment le report de l'âge légal de la pension des femmes dans le secteur privé de 60 à 65 ans, avec un calcul de leur pension passant (au bout de treize ans de transition) en 45^{ièmes} plutôt qu'en 40^{ièmes}, y compris pour les années de travail précédant la réforme, réduisant ainsi la valeur pour la pension de chaque année de rémunération. Cette mesure, qui pousse les femmes à travailler plus longtemps pour obtenir un niveau de pension équivalent, engendre une série de réactions notamment à la CSC.

Les changements dans l'assurance chômage préfigurent l'action concrétisée par la politique de l'État social actif⁶⁰, comme le montre la déclaration gouvernementale : « En matière de chômage, il faut éviter que les demandeurs d'emploi ne s'enlisent dans le chômage. En outre, il faut corriger les divers mécanismes qui constituent des obstacles à leur réinsertion. Les allocations de chômage doivent être davantage liées à des efforts en matière de formation, de recyclage et de réinsertion. Elles deviennent ainsi un instrument dynamique dans la lutte pour une politique active de l'emploi »⁶¹. Les mesures qui s'ensuivent contiennent des sanctions à l'égard des chômeurs. Le refus ou l'abandon du plan d'accompagnement institué par un accord de coopération entre l'État fédéral, les Communautés en vue de faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi ou dans un processus de formation peut se voir sanctionner par l'ONEM. Cela s'ajoute aux sanctions déjà existantes comme la suspension pour chômage

de longue durée, une sanction pour refus d'un emploi durable. La conséquence est l'augmentation de demandes d'aide des chômeurs aux Centres publics d'aide sociale (CPAS)⁶². Ainsi que la CSC le souligne, il s'agit davantage d'une « chasse aux chômeurs » qu'une vraie politique de réinsertion ayant pour base la formation. L'application de certains dispositifs dits d'activation, comme par exemple les agences locales pour l'emploi, ne garantit pas aux chômeurs et chômeuses un accès direct à un emploi.⁶³

La compétitivité des entreprises prime sur le social

Le 6 juin 1995, le Conseil général de la CSC vote un mémorandum dans lequel elle constate l'amélioration de la situation économique avec un taux d'inflation peu élevé, le déficit public en régression, des bénéfices en hausse pour les entreprises. Le seul aspect négatif reste la dette publique. À l'inverse, le contexte social reste difficile. « Le constat est amer car l'amélioration du climat économique rejait de moins en moins sur le climat social :

- La croissance économique a cessé d'être la base par excellence de la création d'emplois ;
- Les finances publiques continuent à peser sur la sécurité sociale ;
- Les richesses restent mal partagées ;
- L'égoïsme et l'intolérance sont une menace pour la démocratie et la société.

L'économie ne peut continuer à s'éloigner du social. L'assainissement des finances publiques ne peut plus se faire au détriment de l'emploi et de la sécurité sociale. Et la compétitivité ne peut plus être réduite à une politique salariale visant seulement à assurer la rentabilité du capital »⁶⁴.

Le mémorandum reprend les différentes revendications et surtout s'oppose à l'élaboration d'une nouvelle loi sur la compétitivité « qui consisterait en l'application de mécanismes et de mesures, tout contrôle des négociations salariales par une instance étrangère (p.ex. un



La loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays

Les années 1980 sont des années de modération salariale avec trois sauts d'index entre 1983 et 1986. Ainsi la loi du 11 avril 1983 portant sur des dispositions fiscales et budgétaires vise notamment à éviter une croissance salariale supérieure à celle des partenaires commerciaux de la Belgique, à savoir l'Allemagne, la France, les États-Unis, le Japon, l'Italie, Les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

La loi de sauvegarde de la compétitivité du 6 janvier 1989 établit une norme de croissance des salaires, compte tenu de l'évolution des salaires chez les sept principaux partenaires commerciaux mentionnés plus haut dans le texte. La gestion technique et politique de la loi est confiée aux interlocuteurs sociaux réunis au sein du Conseil central de l'économie (CEE). En cas de détérioration de la compétitivité, des mesures peuvent être prises soit par la conclusion de conventions, soit, en l'absence d'accord entre les interlocuteurs sociaux et après un constat fait par le Parlement, par l'octroi de pouvoirs spéciaux au gouvernement.

conseil d'experts)»⁶⁵. En fait, alors que la CSC veut parler emplois, c'est plutôt la question de la compétitivité des entreprises et donc des coûts salariaux qui domine les débats tant du côté patronal que du côté gouvernemental.

En décembre 1993, la loi du 6 janvier 1989 est appliquée pour la première fois par le Gouvernement Dehaene I^{er} dans le cadre de la mise en œuvre du Plan global. Cette initiative fait en réalité suite à l'échec des négociations avec les interlocuteurs sociaux. Les mesures prises sont l'indice santé et le blocage des salaires en 1995-1996. Dès janvier 1995, J.-L. Dehaene, constatant l'insuffisance des mesures du Plan global, manifeste sa volonté de revoir la loi de 1989 d'autant que la Belgique se doit de rencontrer les contraintes imposées par le Traité de Maastricht en vue de son entrée dans l'Union économique et monétaire. Il souligne: «... L'union monétaire requiert aussi

une adaptation de notre système de formation des salaires. Au sein d'une telle union, nous ne pouvons nous permettre une évolution dérogatoire par rapport au peloton de tête de l'UEM [Union économique et monétaire].»⁶⁶ Le Conseil central de l'économie dans lequel siègent les interlocuteurs sociaux est également d'avis de revoir la loi.

La déclaration gouvernementale du 23 juin 1995 confirme le projet d'adapter la loi de 1989 en concertation avec les interlocuteurs sociaux. En octobre 1995, CSC et FGTB, dans un communiqué de presse commun, font le constat de la volonté du gouvernement d'atteindre les objectifs imposés par le Traité de Maastricht, notamment une norme budgétaire de 3% du PIB, mais insistent sur le fait que cela ne peut se faire au détriment de l'emploi et en faveur d'une nouvelle loi sur la compétitivité «qui revient en fait à une loi sur les salaires». Les organisations

syndicales rappellent leur attachement « à l'indexation automatique des salaires, traitements et allocations sociales, comme instrument de solidarité; [...] demandent qu'une loi nouvelle et adaptée sur la compétitivité donne la priorité à une approche structurelle et qualitative plutôt qu'à une approche quantitative »⁶⁷.

Le contrat d'avenir pour l'emploi

En février 1996, une nouvelle dynamique se met en place : gouvernement et interlocuteurs sociaux s'engagent à conclure un accord sur les moyens d'enrayer la hausse du chômage, de stimuler la croissance et d'augmenter la compétitivité. Dans le même temps, Robert Tolle, président du Conseil central de l'économie, se voit confier la réalisation d'un rapport visant à revoir la loi de 1989 tout en laissant le soin de négocier la formation des salaires aux interlocuteurs sociaux. En mars, Le Premier ministre dépose sur la table un « contrat d'avenir pour l'emploi » visant à réduire le chômage de moitié à l'horizon 2000 et à réviser la loi sur la compétitivité sur base notamment de la note de R. Tolle. Cette dernière propose entre autres le maintien de l'indexation automatique des salaires, néanmoins maîtrisée via l'instauration d'une marge maximale d'augmentation. Cette note comprend d'autres mesures comme la réduction du temps de travail à 39 heures ou encore l'extension du temps partiel. J.-L. Dehaene ne suit pas entièrement les propositions de la note Tolle : alors que cette dernière prévoit d'exempter certains secteurs de la marge, le Premier ministre, dans la note qu'il remet aux interlocuteurs sociaux, déterminerait une marge maximale pour tous les secteurs d'activité.

Fin avril, les négociations se concluent par un échec. Les syndicats, bien qu'ayant accepté l'idée d'un encadrement des salaires, sont divisés. La FGTB rejette à l'unanimité le projet, estimant qu'il n'y a pas assez de garanties en faveur de l'emploi. La CSC l'accepte mais le vote au sein du mouvement est très serré : 158 oui contre 147 non et 10 abstentions. Ce nouvel

avatar ne permet pas la réalisation d'un AIP prévu pour la fin 1996 et laisse le champ libre au gouvernement fédéral pour intervenir.

Un nouveau cadre : la norme salariale

L'échec des négociations sur le « contrat d'avenir » pour l'emploi donne la main au gouvernement qui aboutit à l'adoption de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Elle définit la norme salariale : la marge d'augmentation des salaires du secteur privé est établie sur base d'une prévision de l'évolution des salaires aux Pays-Bas, en Allemagne et en France. Cette norme est introduite pour la première fois lors des négociations interprofessionnelles de 1998. L'indexation automatique est maintenue mais un plafond maximum des augmentations de salaires, en plus de l'indexation, est fixé et encadre donc la négociation salariale entre syndicats et patronat au niveau interprofessionnel, des secteurs d'activité et des entreprises. Les interlocuteurs sociaux s'entendent sur la norme salariale calculée sur base d'un rapport rédigé par les services du Conseil central de l'économie. Dans les faits, cette loi est contraignante pour les interlocuteurs sociaux qui ne peuvent négocier librement, d'autant qu'en cas d'absence d'accord, le gouvernement fixera la norme salariale. En résumé, selon la loi, tous les deux ans, le débat sur la formation des salaires doit suivre la procédure suivante :

1	Deux fois par an, présentation d'un rapport sur l'évolution de l'emploi en Belgique et dans les États de référence : Allemagne, France, Pays-Bas	Auteurs: Conseil central de l'économie et Conseil national du travail
2	Avant le 30 septembre, présentation d'un rapport sur les marges maximales pouvant être admises pour l'évolution des salaires	Auteur: Conseil central de l'économie
3	Sur base de ce rapport, négociations interprofessionnelles devant aboutir à un accord notamment sur l'emploi et sur la marge salariale maximale (en termes de pourcentage)	Acteurs: interlocuteurs sociaux
4	En cas d'échec des négociations interprofessionnelles, la décision change de main	Acteur: gouvernement

Les négociations en vue de la réalisation de l'AIP 1997-1998 débutent en septembre 1996 dans un contexte déjà tendu. Les interlocuteurs sociaux ne tombent pas d'accord sur l'évaluation de la marge salariale: pour le patronat, ce sera 5,2%. Pour la CSC, ce devrait être 6,5%: « Il faut, selon elle, effectivement déterminer cette marge plutôt que de se la faire imposer par le gouvernement qui en a le droit à défaut d'accord. Mais la méthode de calcul doit être juste et ne pas être faussée par le fait d'enlever du coût salarial dans les pays voisins l'impact de la réduction du temps de travail et du travail à temps partiel »⁶⁸. Le gouvernement fédéral tranche et opte pour 6,1%.

Les négociations suivantes aboutissent à un accord en décembre 1998: l'AIP 1999-2000 fixe la marge salariale à 5,90%.

Le groupe de Doorn

Avec l'échec du contrat d'avenir et la réalisation du projet de loi prévoyant un nouvel encadrement des salaires, la CSC et la FGVB annoncent le 14 mai 1996, dans un communiqué de presse, leur intention de prendre contact avec leurs homologues allemands, néerlandais et luxembourgeois « pour pouvoir évaluer la formation salariale et la politique en matière d'emploi dans ces pays

et procéder à une concertation avec eux et au sein de la CES »⁶⁹. Pour les syndicats belges et en particulier la CSC, il importe de s'informer des évolutions salariales dans les pays concernés, de coordonner leurs efforts pour éviter toute forme de compétition entre les pays et de générer des actions visant à augmenter les salaires. Leurs rencontres aboutissent, en septembre 1998, à la déclaration de Doorn, du nom de la ville des Pays-Bas, lieu de leur réunion. Par la suite, des rencontres annuelles se déroulent en présence des délégations des syndicats belges, luxembourgeois, allemands et hollandais et des représentants de la CES, de l'Institut syndical européen (ISE) et de la Commission invités au titre d'observateurs.



Témoignage de Claude Rolin, 16 octobre 2022

« À partir du moment où la marge salariale va être en place, question importante pour les syndicats belges, comment est-ce qu'on va s'y retrouver dans les négociations salariales puisque nos salaires vont dépendre directement de l'évolution des salaires dans les autres pays ? Donc il est important qu'on discute, ensemble, avec les Allemands, avec les Hollandais et les Luxembourgeois, du fonctionnement de l'évolution des salaires, quelle est la réalité dans chacun des pays ? Est-ce qu'on ne peut pas avoir des échanges d'informations, voire des stratégies communes ? C'est la naissance de ce qu'on a appelé le « Groupe de Doorn » et qui n'existe plus, à ma connaissance, aujourd'hui ... »⁷⁰

Au fil des années, fixer une politique commune en matière salariale s'avère de plus en plus difficile. Ainsi les pratiques syndicales en matière de négociations collectives mettent à mal la volonté d'éviter la concurrence salariale. Si en Belgique, les négociations collectives de travail se déroulent dans un cadre conventionnel défini comme l'accord interprofessionnel, en Allemagne, il est possible pour le patronat et les syndicats de sortir de ce cadre ce qui implique une pression patronale sur les salaires. Le groupe de Doorn cessera ses rencontres.

Les années Dehaene (1991-1999) constituent un tournant important dans les relations entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement. Ce dernier, déterminé à répondre aux critères d'entrée au sein de l'Union économique et monétaire européenne, impose le Plan global et la loi de juillet 1996 encadrant le processus de formation des salaires. La CSC s'adapte mais l'approche globale « restera le fil conducteur de nos activités en matière d'emploi, de sécurité sociale, de fiscalité et de démocratie sociale et économique »⁷¹ Elle continue à promouvoir son plan ou « projet pour l'avenir » lequel prône entre autres une meilleure politique de l'emploi avec des formules de réduction de temps de travail comme la semaine des quatre jours ou la semaine des 32 heures mais aussi la généralisation de la semaine des 38 heures, le développement du secteur non marchand et des services de proximité. ||

Notes

- 1 Parti nationaliste flamand fondé en 1954 et dissous en 2001.
- 2 Pour rappel, lors de la deuxième réforme en 1980, les Communautés et Régions sont créées. Du côté flamand, ces deux institutions formeront un seul conseil et un seul gouvernement. La révision de la Constitution du 25 février 2005, appliquée le 11 mars, suivie d'une modification de la loi spéciale relative aux institutions régionales et communautaires le 11 avril 2006, convertit le Conseil en Parlement flamand.
- 3 À l'exception de la fixation des limites d'âge de l'obligation scolaire, des conditions minimales d'octroi des diplômes et des pensions des enseignants.
- 4 Cette loi sera modifiée en 1993, en 2001 et 2014, et chaque fois dans un sens qui rend de plus en plus effective l'autonomie fiscale des entités fédérées.
- 5 «Cap sur le social et la qualité de vie. Le Congrès de la CSC», *Info CSC*, n° 19, 11 mai 1990, p. 4.
- 6 «La solidarité dans une Belgique fédérale. Le Congrès de la CSC», *Info CSC*, n° 19, 11 mai 1990, p. 4.
- 7 Interview d'Eugène Ernst par Renée Dresse, 14 juillet 2022.
- 8 *Ibid.*
- 9 *Ibid.*
- 10 Les élections anticipées ont lieu le 13 décembre 1987.
- 11 Pour rappel, la situation internationale est tendue en raison entre autres de la guerre du Golfe (2 août 1990-28 février 1991).
- 12 Le roi Albert II a proposé à Melchior Wathelet (PSC) puis à Guy Verhofstadt (VLD) de former un gouvernement mais ce sera un échec.
- 13 Ce sont des élections légèrement anticipées puisque la législature se terminait en décembre 1995.
- 14 Ces pays sont la République fédérale d'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, le Grand-Duché de Luxembourg, la Grèce, la République d'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni.
- 15 Ces critères sont légèrement assouplis en 1995.
- 16 «Accords gouvernementaux, réformes institutionnelles et politique budgétaire, janvier-juin 1992», Bruxelles, CRISP, 1992, p. 8 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1363-1364).
- 17 L'historique du Plan global est expliqué plus bas dans le texte.
- 18 Voir p. 202-210.
- 19 Voir p. 217-219.
- 20 En Belgique, ce principe de préférence est aussi régional: le parti d'extrême droite, le Vlaams Belang, promeut le *eigen volk eerst* en matière de sécurité sociale.
- 21 Voir Partie 1. Chapitre 2, p. 119-120.
- 22 La question de la CSC et l'Europe est étudiée dans la seconde partie de cet ouvrage dans le chapitre 9.
- 23 *Syndicaliste CSC*, n° 338: *Un syndicat pour l'avenir*, 25 mai 1990, p. 12.
- 24 «Un syndicat de valeur(s)», *Info CSC*, n° 423, 25 novembre 1994, p. 3.
- 25 «Lignes de force.», *Syndicaliste CSC*, n° 426: *Un syndicat de valeur(s)*, 10 janvier 1995, p. 4.
- 26 «Nos valeurs», *Syndicaliste CSC*, n° 426: *Un syndicat de valeur(s)*, 10 janvier 1995, p. 9.
- 27 *Ibid.*
- 28 *Syndicaliste CSC*, n° 426: *Un syndicat de valeur(s)*, 10 janvier 1995, p. 11. Ce point fait l'objet d'un chapitre dans la seconde partie de cet ouvrage.
- 29 «Nos priorités pour les années à venir», *Info CSC*, n° 48, 2 décembre 1994, p. 1.
- 30 La première fusion en 1977 voit la formation de la fédération de Tournai-Ath-Mouscron.
- 31 Il est question de son évolution en nombre d'affiliés et affiliées et de services.
- 32 CARHOP, fonds CRW, Journée d'études du 30 août 1989, document de travail.
- 33 «François Cammarata, nouveau président du CRW/CSC. Un travail d'équipe pour une CSC wallonne solidaire», *Info CSC*, n° 40, 6 octobre 1989, p. 2.
- 34 «Résolutions d'activité. Nos priorités pour les prochaines années», *Syndicaliste CSC*, n° 426, 10 janvier 1995, p. 25.
- 35 Pour plus d'informations, voir *Le Comité régional bruxellois de la CSC. Vingt-cinq ans et autant de défis!*, Bruxelles, CARHOP, 2009 (Les carnets du CARHOP).
- 36 Association de mutualités composée des représentants des 5 Unions nationales de mutualités, de la Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité et de la Caisse des soins de santé de la SNCB.
- 37 «Au Conseil général de la CSC. La CSC pour un pacte global à long terme», *Info CSC*, n° 6, 12 février 1993, p. 2.
- 38 Journée d'action contre le refus de la FEB de participer aux négociations mais aussi contre les mesures budgétaires complémentaires prises par le gouvernement.

- 39 Ce groupe est composé de Fons Verplaetse (CVP), Robert Tollet (PS), président du Conseil central de l'économie depuis 1988, Michel Jadot (PS), président du Conseil général de l'INAMI, Paul Van Rompuy (CVP), président de la section « Besoins de Financement de l'État » du Conseil supérieur des finances, Herman Verwilt (SP) et Henri Bogaert (PSC), commissaire au plan (Bureau du plan).
- 40 Pour plus d'informations sur la construction du Pacte social et sa réalisation, voir: REMAN P., FELTESSE P., « La sécurité sociale » - titre à préciser, à paraître.
- 41 Sur le parcours d'Henri Fuss, voir PUISSANT J., MAHOUX J.-P., « FUSS Henri, Paul, Dominique, dit Fuss-Amoré. Pseudonymes: Amoré, Paul-Dominique », dans Site Web: maitron.fr, rubrique: *Belgique*, mis en ligne le 1^{er} juillet 2020, dernière modification le 30 novembre 2022.
- 42 PAUWELS Henri (1890-1946): secrétaire général adjoint de la CSC de 1919 à 1921, secrétaire général de 1921 à 1932, président national de 1932 à 1946. Il meurt brutalement lors d'un accident d'avion.
- 43 *Revue du travail*, janvier-mars 1945, p. 10.
- 44 Période de négociations pour l'AIP 1993-1994.
- 45 CARHOP, fonds CSC - versement Josly Piette, boîte « Pacte social », note « Orientations globales élaborées par le Bureau en vue d'une position de la CSC concernant les négociations sur un pacte social », Bruxelles, 15 octobre 1993.
- 46 « La CSC maintient la pression pour faire aboutir ses propositions », *Info CSC*, n° 51-52, 24 décembre 1993, p. 3.
- 47 Voir Partie 1. Focus 4, p. 241-245.
- 48 *Telex, supplément*, n° 6, 6 décembre 1993, p. 2.
- 49 CARHOP, fonds CSC – versement Josly Piette, rapport du Conseil général de la CSC du 8 avril 1997, p. 7.
- 50 Cette fermeture va donner lieu la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (voir les articles 62 à 70). Cette loi, appelée communément loi Renault, établit une procédure à mettre en œuvre en cas de licenciements collectifs.
- 51 CARHOP, fonds CSC – versement Josly Piette, rapport du Conseil général de la CSC du 8 avril 1997.
- 52 « Table ronde sur l'assurance maladie. La CSC revendique une réforme fondamentale », *Info CSC*, n° 3, 20 janvier 1989, p. 2.
- 53 Aujourd'hui, ce terme est remplacé par celui de BIM pour bénéficiaires de l'intervention majorée.
- 54 Ce travail s'organise sous la conduite du ministre des Affaires sociales, le socialiste Philippe Busquin.
- 55 Arrêté royal du 27 décembre 1993, appliqué le 1^{er} juillet 1994.
- 56 Le CIN est une association de mutualités composée des représentants des cinq unions nationales de mutualités (chrétiennes, socialistes, libérales, libres et neutres), de la Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité (CAAMI) et de la Caisse des soins de santé de HR Rail.
- 57 REMAN P., FELTESSE P., « La sécurité sociale » - titre à préciser, à paraître
- 58 *Ibid.*
- 59 *Ibid.*
- 60 Voir Partie 1. Chapitre 4, p. 267-269.
- 61 « Déclaration gouvernementale prononcée devant le Parlement par le Premier ministre Jean-Luc Dehaene le 28 juin 1993 », dans Site Web: crisp.be. URL: https://www.crisp.be/crisp/wp-content/uploads/doc_pol/gouvernements/federal/declarations/DG_Dehaene_II_28-6-95.pdf, page consultée le 19 janvier 2023.
- 62 En 2002, le terme « aide » est remplacé par le terme « action ».
- 63 Voir Partie 1. Focus 4, p. 241-245.
- 64 CARHOP, fonds CSC – versement Josly Piette, note « Mémoire approuvé par le Conseil général du 6 juin 1995 », p. 1.
- 65 *Ibid.*, p. 14.
- 66 Extrait de la déclaration de J.-L. Dehaene de janvier 1995 cité dans LAMAS R., « La loi de sauvegarde préventive de la compétitivité: un nouvel encadrement des négociations salariales », dans *L'année sociale 96*, Bruxelles, Institut de sociologie de l'ULB, s.d.
- 67 CARHOP, fonds CSC – versement Josly Piette, communiqué de presse CSC-FGTB, Bruxelles, 23 septembre 1995, p. 5.
- 68 P.S., « Salaires, emploi. Marge à suivre », *Info CSC*, n° 41, 11 octobre 1996, p. 1.
- 69 « Du projet de contrat d'avenir sur l'emploi aux lois-cadres », *Telex*, n°96/07, 25 juillet 1996, p. 4.
- 70 Interview de Claude Rolin par Renée Dresse, 16 octobre 2022.
- 71 « Le plan CSC pour l'avenir actualisé par le Conseil général », *Telex*, n°97/6, p. 9.