N°97 - Janvier/Février/Mars 2019 - Trimestriel / Dépôt Bxl I

GRESEA échos

revue trimestrielle
du groupe de recherche pour une stratégie économique alternative

Belgique-Belgïe
P.P. Bruxelles 1
1/1770
P601044
Envoi
non prioritaire
à taxe réduite

Le salaire en Belgique

Un conflit permanent

SOMMAIRE

Édito : 1,1 % ! Que reste-t-il du salaire comme objet de délibération politique ? 1
Bruno Bauraind

Septante ans de distribution conflictuelle des richesses en Belgique 2
Bruno Bauraind

L'état contre le salaire
Sous le prétexte de la compétitivité puis de l'austérité 9
Anne Dufresne

Les réformes du chômage en Belgique
La mise en cause d'une indemnisation à durée illimitée 15
Cédric Leterme

Inégalités salariales entre femmes et hommes
Un combat toujours d'actualité 21
Natalia Hirtz

Le GRESEA ÉCHOS est une revue trimestrielle thématique qui traite de l'économie internationale, de ses impacts sociaux, écologiques et culturels, ainsi que des formes de résistance et des alternatives au modèle économique dominant.

GRESEA

Gresea échos N°97
Trimestriel: Janv./Fév./Mars 2019
Illustrations couverture et intérieure:
Photos notamment de Jérôme Peraya
du Collectif Krasniy
Dessins de Yakana

ISSN: 1377-7718
Editeur responsable:
Bruno Bauraind, c/o GRESEA

Comité de rédaction:
Bruno Bauraind, Raf Custers, Romain Gelin, Natalia Hirtz,Henri Houben, Anne Dufresne, Sebastian Franco.

Relecture:
Nathalie Van Verre (**Mise en page**)
Anne-Lise Maréchal
Fabrice Renière

Disponible dans les librairies:

Librairie Joli Mai, Rue de Roumanie 28, 1060 Bxl
Aurora, Avenue Jean Volders 34, 1060 Bxl
Filigranes, Avenue des Arts 39, 1040 Bxl
PTB Shop, 171 Bld Lemonnier 1000 Bxl
Librairie Tropismes, Galerie des Princes 11 1000 Bxl
PointCulture, Rue Royale 145, 1000 Bxl

Abonnement:
18 euros/4 numéros
(6 euros/numéro)
Tarif étudiant et allocataire social:
8 euros/4 numeros - 3 euros/numéro

CB: 068-2464659-13
IBAN: BE08-0682-4646-5913
BIC (swift): GKCCBEBB

GRESEA asbl
Groupe de Recherche pour une Stratégie économique Alternative
Rue Royale 11, B-1000 Bruxelles
Tél. + 32 (0)2 219 70 76 -
Fax + 32 (0)2 219 64 86
Email: info@gresea.be
Site: www.gresea.be

Réalisé avec le soutien de
FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Abonnez-vous au Gresea Échos

18 euros / 4 numéros par an

(6€/n° - Tarif étudiant/allocataire social: 8€/4 n°- 3€/n°)

par mail : info@gresea.be

sur notre site : http://www.gresea

virement bancaire sur le compte : BE08 0682 4646 5913

Soutenez les travaux du Gresea.

Faites un don sur notre compte bancaire :
BE08 0682 4646 5913

« L'image comme arme pour le changement social » Collectif Krasnyi.

Nous remercions chaleureusement le Collectif Krasnyi qui nous a permis d'utiliser ses photos pour illustrer la couverture de ce Gresea Échos. Ce collectif, fondé en janvier 2011, est constitué de passionnés de l'image, militants et socialement engagés. Son objectif est de documenter les différentes formes de résistance et de redonner la parole aux acteurs sociaux et aux laissés pour compte.

Pour un aperçu des photos disponibles, voir www.krasnyicollective.com

1,1 % ! Que reste-t-il du salaire comme objet de délibération politique ?

À l'heure d'écrire ces lignes, les interlocuteurs sociaux viennent de signer un projet d'accord interprofessionnel. Celui-ci prévoit une marge d'augmentation des salaires de 1,1 % pour la période 2019-2020. Il y a évidemment d'autres mesures prévues par ce préaccord qui devra recevoir l'assentiment des bases syndicales dans les semaines à venir. En ce 26 février 2019, une première conclusion peut néanmoins être tirée : **en Belgique, le salaire comme droit négocié collectivement est mort**. Ceci est le résultat d'un long processus amorcé en 1983, et qui aboutira à l'encadrement légal du salaire belge. L'État et les institutions européennes ont transformé ce bel objet de délibération politique au cœur du conflit social en une vulgaire variable économétrique, déconnecté de la réalité vécue par une majorité de salariés. Ceux-là mêmes qui créent la richesse !

On parle bien de cette construction sociale qui se trouve au cœur de notre monde clivé, depuis deux siècles, par l'opposition entre capital et travail. Le salaire doit permettre de lutter contre les inégalités économiques, mais aussi politiques, culturelles et de genre. Il nous semble crucial de concevoir le salaire comme un outil d'investissement collectif permettant de répondre en partie aux enjeux sociaux et environnementaux actuels, là où le marché échoue systématiquement. Le salaire peut permettre d'échapper au piège de l'endettement et à la domination de l'actionnaire. Mais, comme l'enseigne l'histoire depuis 1981, rien de tout cela ne nous sera donné. Le salaire comme enjeu du conflit social est un parti pris que nous assumons et qui traverse ce Gresea Échos. Dans ce cadre, la norme salariale est à rejeter non seulement car elle est totalement subjective sur le plan économique, mais aussi car elle contribue à pacifier les relations professionnelles, à disqualifier celles et ceux qui, dans les entreprises, luttent pour leur salaire.

Nous avons pris le parti de retracer ce parcours historique sur les salaires en Belgique à partir des années 1960. Une époque qui voit le développement de la négociation collective et de la sécurité sociale. Cette période constitue une exception historique dans l'histoire longue du capitalisme. Elle voit en effet la constitution d'un nouveau rapport salarial. Le salaire n'est plus seulement une rétribution à la tâche. Il assure des droits, il donne accès à des prestations sociales et à une vie sociale. Cette période de progression salariale a été rendue possible par la croissance économique. Il ne faut pas s'en cacher, cette croissance de la valeur ajoutée en Europe doit beaucoup à la « sous-valorisation » (lire : pillage) des biens produits, puis importés à partir des pays du Sud. Dans ce contexte international marqué par l'échange inégal, les salaires et la sécurité sociale des uns peuvent aussi reposer sur l'exploitation des autres. Dès les années 1950, Paul Prebisch, Hans Singer ou Emmanuel Arghiri ont montré que si les gains de productivité se traduisaient en hausse salariale dans les pays industrialisés, ils provoquaient plutôt la chute des prix (et des salaires) dans les pays du Sud. Les « mal nommées » trente glorieuses reposent tout autant sur l'échange inégal au niveau international et l'appauvrissement d'une grande partie de la population mondiale que sur les luttes sociales pour de meilleurs salaires dans nos pays. En outre, s'il s'avère être un levier de disqualification du capital d'un point de vue macroéconomique, le salariat place aussi la classe ouvrière dans une logique de subordination. À ce titre, et pour reprendre la formule de Robert Castel : « L'avènement de la société salariale n'est pas le triomphe de la condition ouvrière »[1], mais bien son intégration dans une relation de subordination salariale qui paraît désormais légitime. Dans ce sens, le salaire peut aussi être analysé comme un facteur de (re)production des inégalités parce qu'il donne une légitimité à l'exploitation du travail et que tous et toutes ne sont pas exploité.e.s de la même manière. Ce qui est exprimé par les écarts salariaux existant entre migrant.e.s et nationaux.les ou entre les femmes et les hommes.

Ce numéro ne vise donc pas à faire l'apologie du salaire. Il peut être un facteur d'émancipation, comme il peut légitimer la domination salariale. Aujourd'hui, le dogme de la compétitivité a transformé le salaire en un prix de marché à partir duquel nous sommes systématiquement mis en concurrence les uns avec les autres. Seule la lutte sociale nous sortira de cette ornière. Une lutte sociale qui doit penser la coordination salariale transnationale faute de quoi, le salaire des uns constituera encore et toujours le malheur des autres.

Bruno Bauraind

1. Castel, R., Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat, Paris, Fayard, 1995, p.324.

Septante ans de distribution conflictuelle des richesses en Belgique

Bruno Bauraind, Gresea

Durant les années 1990 et 2000, la plupart des économistes ont délaissé l'analyse de la distribution primaire de la richesse. Les économistes néoclassiques (néolibéraux), qui peuplent les universités et les business school d'aujourd'hui, ne s'intéressent pas à ce qui crée la valeur ou aux déterminants de son partage. Pourtant, comme viennent encore de le rappeler les récents mouvements sociaux qui secouent la France ou la Belgique, les inégalités économiques sont toujours au cœur des préoccupations des gens. Cet article propose un retour historique sur 70 ans de distribution « conflictuelle » de la richesse en Belgique.

Intuitivement, le salaire est souvent considéré comme quelque chose d'individuel, d'intime même. On n'en révèle pas le montant. Il sert à payer les courses, le loyer, et à épargner dans le meilleur des cas. Si on prend un peu de distance avec les contraintes du quotidien, le salaire peut aussi être abordé d'un point de vue collectif et politique. Dans ce cas, il devient la part de la richesse totale d'un pays ou d'une région qui revient aux salariés, sous la forme d'un revenu global (l'addition de tous les salaires) appelé « part salariale » ou « part des salaires ». Étant entendu que la richesse totale est produite en très grande partie par ces mêmes salariés[1], une partie seulement leur est rétrocédée. En effet, pour que le capitalisme existe, il lui faut ponctionner une part de la valeur ajoutée produite par les travailleurs. Cette richesse produite qui ne cesse d'augmenter depuis 1945, à quelques rares années près, est mesurée depuis près d'un siècle par le produit intérieur brut (PIB – la somme des valeurs ajoutées). Ce PIB se partage en deux revenus, celui des producteurs de la richesse est constitué par les salaires et les cotisations sociales. La part du capital est constituée du *cash flow* d'exploitation[2] (la différence entre les rentrées et les dépenses sur une année). Celui-ci se décompose entre les revenus immobiliers, les revenus mobiliers distribués aux actionnaires (dividendes), les profits non distribués ou encore l'impôt sur le bénéfice des sociétés.

Ce que désigne la part salariale

La part salariale n'est pas un indicateur du « niveau de vie des salariés ». Elle peut par exemple augmenter par le seul fait de la baisse du PIB. Dans ce cas, l'augmentation de la part salariale est moins liée à l'augmentation des salaires ou du « pouvoir d'achat » des travailleurs qu'à la baisse de la création de valeur ajoutée dans l'économie. En d'autres termes, si la taille du gâteau augmente moins vite que les salaires, ceux-ci en prennent une part plus importante. C'est presque toujours le cas lors d'une crise économique. En effet, les entreprises mettent un certain temps avant de restructurer et donc de licencier des travailleurs. L'augmentation de la part salariale peut aussi ne profiter qu'à une partie des salariés si, par exemple, les revenus des salariés les plus

1. Une petite partie est également produite par les indépendants. Dans cet article, nous considérons les indépendants comme des entreprises. Leur revenu n'est donc pas comptabilisé dans la part salariale.

2. Il correspond à l'excédent brut d'exploitation.

aisés augmentent plus que ceux des plus pauvres[1]. Si la part salariale n'est pas un indicateur du niveau de vie des salariés, que peut-elle alors expliquer ?

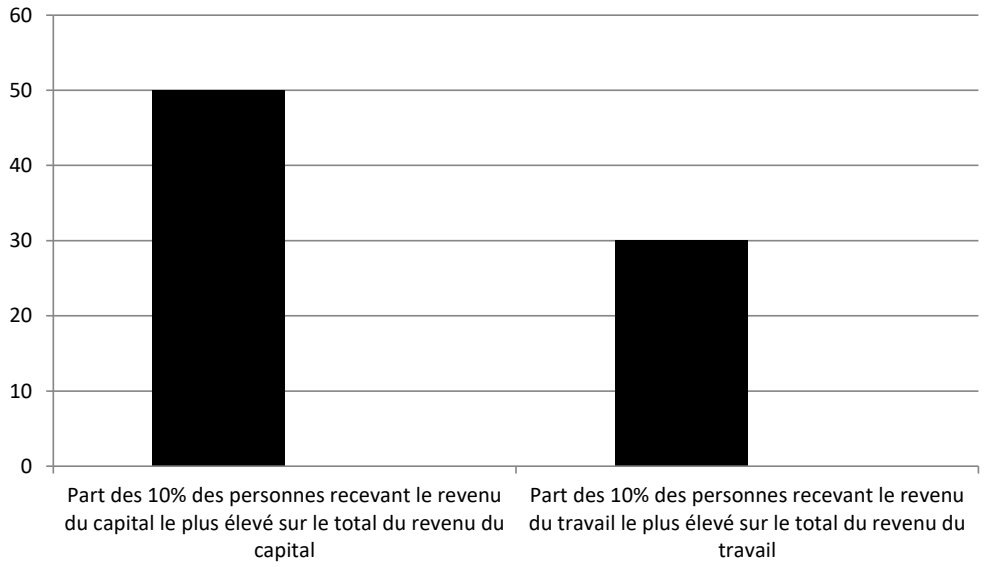
La part des salaires est tout d'abord un indicateur du « pouvoir économique » des salariés. En effet, une augmentation de la part salariale exprime le fait que les travailleurs récupèrent un pourcentage de plus en plus important de la richesse qu'ils ont produite sous forme de salaire ou de cotisations sociales. Ils sont dès lors moins dépendants des capitalistes pour investir dans les soins de santé ou les pensions, par exemple. À l'inverse, la baisse de la part salariale renforce mécaniquement la part des revenus du capital. Les actionnaires et les dirigeants d'entreprise ont alors des moyens financiers croissants pour exercer un pouvoir sur la société, sur les hôpitaux privatisés ou les pensions par capitalisation, par exemple.

La part des salaires est ensuite un indicateur des inégalités macroéconomiques. Comme l'a bien montré l'économiste français Thomas Picketty (**graphique 1**), nous sommes plus inégaux devant le capital que devant le travail. Pour la simple raison que la très grande majorité des Belges perçoit un salaire et en vit, alors que seule une minorité dispose d'un revenu du capital (des actions, un loyer, etc.). En outre, les revenus du capital sont, dans la grande majorité des cas, bien plus lucratifs que ceux tirés du travail. D'autant plus que les PDG des entreprises ou les « tops managers » allient un salaire important et des revenus du capital. Le fait que la part du capital se renforce désigne alors une société où les inégalités économiques augmentent.

La part salariale (**graphique 2**) ou la part du travail dans le revenu national peut se calculer de manière différente en fonction du choix du numérateur (en y intégrant une part des revenus des indépendants ou pas) et surtout du dénominateur (PIB, valeur ajoutée brute, RNB, etc.). Le débat technique a, dans le cadre de cet article, peu d'importance. Certes, en fonction des données choisies, la part salariale variera de quelques pour cent. Par contre, quelles que soient les valeurs choisies, la tendance de la courbe reste la même. Or, l'enjeu politique du rapport capital/travail se situe bien plus dans le conflit social que dans les démonstrations macroéconomiques. Le **graphique 2** nous permet d'identifier, entre 1960 et aujourd'hui, cinq périodes distinctes pour ce qui est du rapport capital/travail en Belgique.

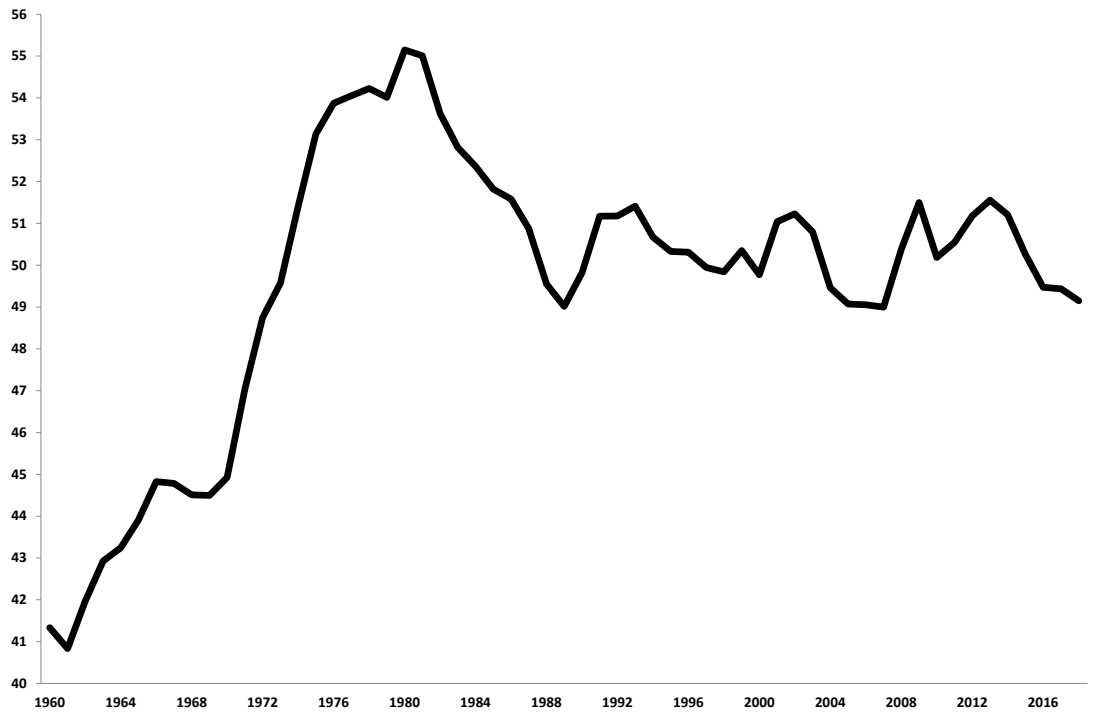
1. C'est ce qu'on appelle la tension salariale.

Graphique 1. Inégalités face au capital et face au travail (estimation UE et USA)



Source : Picketty, T., Le capital au 21ème siècle, 2013.

Graphique 2. Évolution de la part salariale en Belgique 1960-2018 (en % du PIB)



Source : Données Ameco, traitement Gresea 2018.

La contestation de l'ordre social établi (1960-1971)

Passées les années d'après-guerre, la décennie 1960 est, en Belgique comme dans d'autres pays européens, caractérisée par de nombreux conflits sociaux. En Belgique, si elle est un échec politique, la grève de l'hiver 1960-1961 ouvre un cycle protestataire qui sera amplifié par les évènements de mai 1968. Comme ailleurs en Europe, cette période voit l'arrivée d'une nouvelle classe ouvrière[1] (femmes, immigrés, employés,[2] etc.) sur la scène politique et sociale belge. Malgré l'introduction d'un système d'indexation automatique des salaires dès 1950, ils et elles contestent, comme les gilets jaunes actuels, le blocage du débat démocratique sur la redistribution des richesses. Ils et elles portent également des revendications plus qualitatives de transformation sociale. Les travailleurs. euses revendiquent des augmentations salariales, une baisse du temps de travail, mais aussi une plus grande qualité de vie, de meilleures conditions d'emploi et des formes de contrôle ouvrier. Cette contestation de l'ordre économique établi se fait tantôt à l'intérieur des syndicats, tantôt contre eux. La grève des femmes à la FN (février-mai 1966) marque l'entrée des femmes dans le conflit salarial. Le cycle de grèves sauvages, qui débute dans les mines du Limbourg en 1966[3] et s'étend progressivement jusqu'en 1973 aux entreprises des bassins industriels wallons[4], révèle quant à lui une remise en question de la légitimité des directions syndicales[5].

Les revendications des travailleurs et des travailleuses ne sont pas systématiquement satisfaites par les directions d'entreprises, loin s'en faut. Comme le montre le **graphique 2**, la part salariale baisse entre 1966 et 1969. Néanmoins, l'addition des luttes sociales contraint les partis politiques et les corps intermédiaires (syndicats et patronats) à prendre en compte les revendications portées par le mouvement social et, par là, à ouvrir une seconde séquence de l'histoire contemporaine de la distribution des richesses en Belgique. Une séquence intéressante, car à elle seule, elle répond de manière factuelle et très « pragmatique » à la question : peut-on sortir du capitalisme par le haut ?

1. Mallet S. La nouvelle classe ouvrière, Paris, Seuil, 1963.

2. La grève dans le secteur bancaire en 1972, par exemple.

3. De Schutter, R., Démocratie syndicale, in Revue Mai n°10, février 1970.

4. Forges de Clabecq en juin 1970, Cockerill à deux reprises en 1973, Brassico en 1973, FN Herstal en 1973 ou encore chez Caterpillar en juin 1970 et en 1973.

5. Capron, M., L'évolution de la conflictualité dans les relations collectives de travail en Wallonie, in Arcq, Capron, Léonard, Reman (Dir.), « Dynamique de la concertation sociale, Bruxelles », Crisp, p.152.

La marginalisation du capital (1971-1981)

Sous la pression du mouvement social, des politiques sociales, culturelles et salariales sont mises en œuvre. En 1968, le système de l'indexation des salaires est affiné en se basant sur des enquêtes complètes sur le budget des ménages. Le 26 janvier 1973, le nouveau Premier ministre socialiste Edmond Leburton, à la tête d'une coalition réunissant les socialistes, les sociaux-chrétiens et les libéraux, annonce dans sa déclaration gouvernementale : « *Nous rendons hommage aux Gouvernements précédents qui ont changé le visage du pays en le dotant d'une infrastructure économique et technique. Nous pensons qu'il est temps qu'un effort semblable se concrétise désormais dans le secteur social et culturel* ». La loi du 17 août 1974 ouvre un droit inconditionnel pour tout adulte domicilié en Belgique à un revenu minimum. Les syndicats, poussés dans le dos par des revendications plus politiques de « contrôle ouvrier » et de changement de société, négocient à l'échelon interprofessionnel d'importantes hausses salariales, la réduction collective du travail à 40 heures et l'augmentation des cotisations sociales[1]. Au sein d'une forte tradition de « programmation sociale » qui, depuis 1960, permet une négociation libre entre interlocuteurs sociaux, un salaire minimal interprofessionnel est fixé en 1975.

Ces mesures provoquent une transformation importante de l'économie belge. La contestation des inégalités économiques dans les usines se répercute dans les chiffres. Comme le montre le **graphique 2** ci-dessus, entre 1970 et 1980, la part salariale bondit de près de 10 points de PIB. Le poids de la sécurité sociale en pourcentage du produit national brut (PNB)[2] passe de 17 % en 1970 à 22 % en 1975[3]. À l'inverse, la part du capital se contracte. La chute du profit net des entreprises privées (excédent net d'exploitation) est impressionnante, de 12 % de la valeur ajoutée du secteur privé en 1973, il passe à moins de 5 % en 1981[4]. Cette séquence historique particulière et unique dans la longue histoire de l'économie belge, caractérisée par une autre distribution de la richesse vers les salaires, la sécurité sociale et les services publics et culturels, prouve que le capital est, avant tout, une forme de domination politique qui n'est ni naturelle ni nécessaire au bon fonctionnement d'une société.

Cette tentative de marginalisation du capital en Europe de l'Ouest inquiète le monde patronal. À l'occasion de la conférence tripartite de 1975, l'UNICE (le patronat européen, ex-Business Europe) demande « purement et simplement l'arrêt des nouvelles politiques de distribution salariale en y indiquant clairement l'enjeu politique : les hausses salariales cumulées en Europe commencent à modifier la nature du régime politico-économique, dans plusieurs secteurs ces hausses dépassant en effet les gains de productivité engrangés. Comment dès lors rémunérer « correctement » le capital ? ». L'UNICE réclame aussi la suppression du contrôle des prix par les gouvernements, une diminution de l'interventionnisme des États, une plus grande flexibilité du marché du travail, une politique d'aide à l'investissement des entreprises (à travers la réduction des charges sociales et l'augmentation des aides fiscales) présentées comme la garantie de création d'emplois »[5]…Tout un programme !

Le retour du balancier (1981-1989)

Sur le terrain, la réaction du monde patronal est tout aussi brutale : automatisation de la production, délocalisation de certains secteurs industriels vers les pays à bas salaires, instauration de nouvelles pratiques de management, sous-investissement dans un outil industriel vieillissant.

À cela s'ajoutent les chocs pétroliers (1973 et 1979) ainsi que, à partir de 1979, les chocs monétaristes[6] sur les économies américaines et européennes. Plus que des gains de productivité, c'est du chômage que nos économies produisent désormais. Entre 1973 et 1983, le nombre de chômeurs passe de 125.000 à 700.000[7]. Sous le couvert de lutter contre la « crise » des politiques keynésiennes, le patronat et une partie du monde politique vont, à leur tour, transformer la distribution des richesses.

1. La description de cette séquence historique est tirée de Gobin, C., Verrouillage de la revendication salariale, transformation de la politique sociale en politique d'emploi, euro-syndicalisme et construction européenne. Bref retour sur 30 ans d'histoire contemporaine (1975-2005), in Clasqin, B., et Friot, B., « Employee's resources and social rights in Europe », PIE-Peter Lang, Bruxelles, 2012.

2. Le PNB est l'indicateur qui mesure la richesse créée par l'ensemble des ressortissants d'un pays, peu importe où ils résident. Il est aujourd'hui remplacé par le PIB dans la comptabilité nationale.

3. Boyer R., cité par Gobin, C., idem.

4. Savage, R., Économie belge 1953-2000 – Ruptures et mutations, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain, 2004.

5. Gobin, C., idem.

6. En augmentant brutalement les taux d'intérêt, les banques centrales réduisent la masse monétaire en circulation en encourageant l'épargne. Cette action se traduit par la baisse des prix, mais aussi par le ralentissement de l'activité économique et une augmentation du chômage.

7. Voir l'article de Cédric Leterme dans ce Gresea Échos.

La Belgique vit un premier tournant « néolibéral » avec les gouvernements Martens-Gol successifs entre 1981 et 1989. Avant cela, la fin des années 1970 est surtout marquée par des politiques de « soutien » à l'économie : la création d'emplois publics temporaires (plan Spitaels de 1978), l'incitation à la prépension ou les subventions publiques aux secteurs industriels en difficulté (plan Claes pour le charbon, acier, textile, verre, et construction navale). Si ces politiques relèvent du principe illégitime de socialisation des pertes et de privatisation des bénéfices[1], les gouvernements de l'époque ne s'attaquent pas frontalement aux salaires, à la sécurité sociale et aux services publics. À partir de 1981, les gouvernements Martens-Gol ne vont pas s'en priver en menant ce qu'il est désormais commun d'appeler des politiques d'austérité. Le 22 février 1982, le franc belge est dévalué de 8,5 % par rapport aux autres monnaies du Système monétaire européen. La mesure semblait devenir inévitable au fur et à mesure de l'accroissement du déficit public, lié à la socialisation des pertes du secteur privé, à l'augmentation du chômage[2] et à la fuite des capitaux. En parallèle de cette politique monétaire compétitive, le gouvernement belge décide de trois sauts d'index, instaure un contrôle des prix, ainsi qu'une réduction de l'impôt des sociétés et des mesures encourageant la spéculation financière[3]. À cela s'ajoute l'instauration dès 1983 d'une norme « légale de compétitivité », l'ancêtre de la loi de compétitivité[4]. Si les salaires sont attaqués, les revenus du capital sont eux « encouragés ». Ainsi, Gabriel Maissin rappelle que « *L'ensemble des avantages fiscaux dont bénéficiaient les entreprises et les revenus du capital furent remodelés. Les arrêtés royaux de 1982 (exonération partielle pour investissements), ceux de 1983 (les fameux Coremans-Declercq, favorisant fiscalement les revenus de certaines actions et exonérant une part du bénéfice redistribué aux actionnaires), ceux de 1982 et 1983 concernant les centres de coordinations [ancêtre des intérêts notionnels] ainsi que les mesures prises en 1986 pour favoriser le capital à risque forment les maillons principaux de ce dispositif fiscal* »[5].

D'un point de vue économique, l'État néolibéral vise avant tout à favoriser la libre circulation du capital sous le couvert d'un discours d'attractivité du territoire. Les mesures prises par les gouvernements Martens-Gol, comme celles prises dans les autres pays européens, préparent l'avènement de l'Europe néolibérale concrétisée au niveau supranational par deux traités. L'Acte unique (1986) consacre les quatre libertés de circulation (biens, services, personnes et capitaux). Le Traité de Maastricht (1992) interdit d'une part à l'État de faire autre chose que d'assurer cette libre circulation, d'autre part, il contribue à transformer progressivement les entreprises publiques en des firmes privées comme les autres.

Dans un contexte de croissance faible, de tels choix politiques ne pouvaient qu'augmenter les inégalités économiques en transférant une part importante de la valeur ajoutée des salaires vers les revenus de la propriété. Ainsi, entre 1981 et 1989, la part des salaires diminue de près de 6 % (**graphique 2**) sans pour autant que le chômage ou la dette publique ne se résorbent, bien au contraire. Les syndicats sont pour leur part coincés dans le piège du « chantage à l'emploi ». Comme le montre l'article d'Anne Dufresne ci-après, ils vont endosser l'argument compétitif pour se maintenir dans le jeu institutionnel.

Compétitivité et basse pression salariale (1990-2014)

Entre 1990 et 2014, la quatrième période, dite de « basse pression salariale »[6], voit la part salariale globalement stagner au-dessus des 50 % du PIB. Le Traité de Maastricht introduit les critères de convergence qui vont progressivement encadrer les finances publiques. En Belgique, si l'indexation automatique des salaires est maintenue, cette période se caractérise par l'institutionnalisation de la modération salariale et, surtout, par une réforme continue de la sécurité sociale qui, comme elle est financée en grande partie par les salaires (cotisations sociales), constitue évidemment un enjeu permanent de la distribution et de la redistribution des richesses.

1. Sur ce sujet, voir les travaux de Jacques Bude (ULB) sur la sidérurgie wallonne.

2. Il faut désormais assurer les allocations pour 700.000 chômeurs. Le budget de la sécurité sociale n'y parvient pas. Comme la loi le prévoit, l'État contribue donc à ce budget et son déficit s'en voit alourdi.

3. Maissin, G., La Belgique sur le sentier du néolibéralisme. Profil d'une politique économique, article publié sur le site Éconosphères à l'adresse : http://www.econospheres.be/La-Belgique-sur-le-sentier-du

4. Voir l'article d'Anne Dufresne dans ce Gresea Échos.

5. Maissin, Gabriel, idem.

6. Savage, R., et Husson, M., Salaire et compétitivité. Pour un vrai débat, Charleroi, Couleur livres, 2013.

La faible croissance et le souci de maintenir la compétitivité vont évidemment limiter les augmentations salariales. Hors index, le salaire net des Belges va connaître un « quart de siècle de quasi-stagnation » (0,3 % de hausse annuelle entre 1976 et 2000)[1]. Cette stagnation du salaire net est aussi due aux besoins de refinancement constant de la sécurité sociale. En effet, malgré les coupes dans les dépenses de chômage et d'invalidité (les taux de remplacement ne cessent de diminuer) ou dans certains remboursements de soins de santé, la hausse du nombre de chômeurs, le vieillissement de la population ainsi que les politiques de réduction de cotisations sociales visant à favoriser l'emploi déséquilibrent le budget de la sécurité sociale. La rengaine s'est en effet muée en mantra : il faut baisser les « charges » pour créer des emplois. La sauvegarde de la « sécu » passe aussi par une fiscalisation croissante de son financement. Ce processus, s'il peut s'avérer neutre sur le plan budgétaire change le rôle de l'État belge dans la gestion de la « sécu » : d'un arbitre, il devient progressivement maître du jeu.

Le maintien de la part salariale durant cette période peut donc être trompeur. Les revenus de la propriété étant peu mis à contribution alors que leur part dans le PIB a fortement augmenté lors de la séquence précédente, les syndicats et les partis sociaux-démocrates ont dû accepter d'augmenter la part solidarisée (cotisation et fiscalité) des revenus des travailleurs pour sauvegarder le système social. Si la part des salaires se maintient, on lui en demande toujours plus…

En outre, si le salaire « net » n'est pas attaqué directement, diverses réformes des allocations de chômage (voir le texte de Cédric Leterme ci-après) et des pensions (le pacte dit de solidarité entre les générations du gouvernement Verhofstadt en 2005) vont augmenter et activer le nombre d'actifs potentiels sur le marché du travail. Ce qui va avoir pour effet de mettre sous pression constante les salaires.

La dernière séquence de ce rapide parcours historique s'ouvre avec la décision, en 2012, d'un Premier ministre socialiste de prendre des mesures d'exclusion à l'encontre de certaines catégories de chômeurs[2]. En effet, cette mesure, dont la brutalité n'a d'égal que l'inefficacité économique, inaugure un second tournant néolibéral pour l'économie belge.

Autodafé d'un pacte social (2014-…)

À partir de 2014, les effets des politiques d'austérité des gouvernements Di Rupo, puis Michel se font sentir sur la part des salaires. Le saut d'index décidé en 2015 par le gouvernement Michel est d'ailleurs facilement identifiable sur la courbe (**graphique 2**). À cette mesure ponctuelle, le gouvernement ajoute des réformes structurelles. Bien que le fameux « handicap salarial » belge par rapport aux pays limitrophes soit résorbé ou en passe de l'être[3], le gouvernement Michel décide de renforcer la modération salariale en rendant la loi de compétitivité de 1996 plus contraignante[4]. Sous le couvert de rendre du « pouvoir d'achat » aux citoyens, le tax shift va, à partir de 2016, fragiliser les recettes de la sécurité sociale puisqu'il diminue le taux de base des cotisations sociales (de 32,4 à 25 %). Cette mesure sera cependant moins marquée sur la courbe de la part salariale puisque les baisses de cotisations seront partiellement compensées par des hausses de salaire net pour certains salariés. Enfin, l'augmentation de l'âge de la retraite ou la dégressivité plus rapide des allocations de chômage vont encore accroître la concurrence pour l'emploi et la pression sur les salaires. Depuis 2014, les politiques austéritaires du gouvernement (principalement le saut d'index) ont contribué à transférer environ 1,9 % du PIB belge des salaires vers le capital (**graphique 2**). En effet, en 2014, la part des salaires dans le PIB était de 51,1 % alors qu'en 2017, elle ne représentait plus que 49,2 %. Aux prix de 2017, cette baisse de 1,9 % du PIB équivaut à environ 8,3 milliards d'euros.

Mais ces politiques marquent-elles véritablement une rupture avec les deux séquences historiques précédentes ? En effet, les années 1980 ont connu trois sauts d'index. L'encadrement des salaires n'est pas une nouveauté. Des baisses de cotisations sociales sans contrepartie sont accordées au patronat depuis les années 1990. Les pensions ou le chômage sont en état de « perpétuelle transformation ». Si on s'en tient aux réformes décidées par les gouvernements Di Rupo et Michel, on est plutôt dans une accentuation des tendances néolibérales passées qu'à

1. Savage, R., idem.

2. Voir le texte de C. Leterme dans ce numéro.

3. Conseil central de l'économie, Rapport 2016 sur la promotion de l'Emploi et la sauvegarde préventive de la Compétitivité. Partie 1, CCE 2017-0080, 10 janvier 2017, p. 12 et 21.

4. Voir l'article d'A. Dufresne dans ce numéro.

un point d'inflexion. Par contre, la méthode change. Depuis 1980, les syndicats ont très souvent été mis sous pression. Ils ont parfois été contournés. Ils ont endossé pour certains le discours sur la compétitivité. Mais leur double statut d'interlocuteur légitime et de contre-pouvoir dans le cadre de la démocratie politique et sociale belge n'ont sans doute jamais été autant attaqué que lors de la dernière législature. Le service minimum garanti, la volonté d'interdire les piquets de grève ou encore l'obligation de nommer un référent syndical en cas de conflit[1] sont autant de mesures qui visent à annihiler les capacités d'action du mouvement syndical. D'autres mesures cherchent également, plus largement, à discipliner le mouvement social : les lois anti-squat, la déchéance de nationalité des Belges de deuxième génération, les procès contre la solidarité avec les migrants ou contre la ZAD de Haren.

Or, refermons la boucle historique, depuis 1960, la part salariale a augmenté en Belgique lorsque les syndicats, dépassés par leur base, ont été contraints de se muer en mouvement social. Des gilets jaunes, des jeunes et le climat, des grèves moins contrôlées par les directions syndicales… Contrairement à ce que certains pensent, la période actuelle est propice à la lutte. Mais pour cela, il faudra faire le deuil d'un pacte social, brisé de longue date par l'internalisation et la financiarisation de l'économie.

1. Gracos, I., Grèves en conflictualité sociale en 2017, Bruxelles, Crisp, 2018.

L'État contre le salaire

Sous le prétexte de la compétitivité puis de l'austérité

Anne Dufresne, Gresea

À l'annonce de la grève générale du 13 février 2019, les trois syndicats belges dénoncent « ce qui a été imposé aux travailleurs depuis des années : la modération salariale, un saut d'index et une nouvelle loi truffée de dispositions qui ne permettent pas une négociation sereine ». En effet, depuis quelques décennies, le salaire est en danger. En danger de mort si on l'entend dans sa définition de salaire négocié, de salaire comme objet de délibération politique. La détermination du salaire est un objet politique de premier ordre. Son évolution révèle non seulement l'état de la répartition des richesses entre le travail et le capital (voir l'article de B. Bauraind dans ce numéro), mais aussi la puissance et la légitimité de l'acteur qui le défend : le syndicat, acteur essentiel dans le triangle qu'il forme avec le patronat et l'État. Nous retraçons ici l'histoire du salaire belge du point de vue de l'évolution des rapports de force au sein de ce triumvirat.

Le projet d'accord de solidarité sociale, dit « pacte social » de 1944, a fait du salaire un objet de délibération politique, et de sa défense, le cœur de l'identité syndicale. Si nous nous concentrerons ici sur la Belgique, il est important de rappeler le contexte international de la signature de ce pacte. C'est celui de la fin de la guerre et de la menace pour les puissances occidentales d'une extension du modèle de l'Union soviétique. C'est donc quelques années avant le « généreux » plan Marshall et pour apaiser toutes révoltes potentielles en Europe de l'Ouest que sont mis en place des systèmes de négociations collectives permettant une répartition dite « équitable » des richesses en échange de la « paix sociale ». C'est ainsi qu'en Belgique, les principes du pacte social détermineront la construction de ce que l'on nomme la « concertation sociale » entre les interlocuteurs sociaux (travailleurs et employeurs)[1]. Le cadre de la concertation signifie que ces interlocuteurs se reconnaissant mutuellement, recherchent ensemble un accord permettant de réaliser le « partage équitable » des gains de productivité et des fruits de la croissance**. Reconnaissance mutuelle, importance du secteur, autonomie de la négociation bipartite et paix sociale** sont les bases de ce modèle, aujourd'hui mis à bas.

Avant 1940, la Conférence nationale du travail avait amorcé la concertation. En 1944, elle avalise le chapitre « salaires » du Pacte social: augmentation salariale de 40 % (plus 20 % d'indemnité temporaire) par rapport aux salaires de mai 1940. En 1945, elle lie l'augmentation salariale à l'augmentation de la

1. Sur la concertation sociale en Belgique, voir Étienne Arcq, Michel Capron, Évelyne Léonard et Pierre Reman (dir.) « Dynamiques de la concertation sociale », CRISP, 2010.

Principes fondamentaux du pacte social, août 1944

- La croissance économique pour améliorer le niveau de vie de la population ;
- la **répartition équitable** des fruits de la croissance dans un cadre institutionnel adapté, notamment pour la formation des salaires ;
- une concertation sociale basée sur une **collaboration loyale** entre interlocuteurs sociaux et sur la **paix sociale** ;
- la **reconnaissance du fait syndical** par l'employeur et de l'autorité de l'employeur par le travailleur ;
- le **niveau sectoriel** comme le plus approprié pour se concerter sur la répartition des gains de productivité ;
- l'**autonomie** des interlocuteurs sociaux et le **rôle limité de l'autorité publique**.

Source : Bernard Bolly, Les Accords Interprofessionnels et la Concertation sociale en Belgique de 1945 à 1990, D'autres Repères, FAR, revue de la Form'Action André Renard, 2010, p.1

productivité. En 1949, la négociation des salaires au sein des commissions paritaires sectorielles est libre.

Cependant, dès les années 1950, la concurrence étrangère se renforce. Le patronat remet en question la répartition des fruits de la croissance et dénonce déjà des salaires trop élevés par rapport aux pays voisins. Les patrons veulent produire plus, moins cher, en modernisant l'outil industriel. En 1954, patrons et syndicats signent la « *Déclaration commune sur la productivité* » : ils s'engagent à œuvrer pour une meilleure productivité dont les bénéfices seront répartis équitablement entre travailleurs et employeurs. Pour inciter les travailleurs à s'adapter aux nouvelles techniques et à produire plus, le patronat propose même des primes de productivité discutées lors des négociations sectorielles[1].

Mais, c'est en mai 1960 que l'« *esprit de concertation* » se concrétise par la conclusion du premier accord de programmation sociale (futur accord interprofessionnel, AIP), joyau belge en matière de dispositif de formation des salaires, tout comme l'indexation automatique, développée à l'entre-deux-guerres, qui est un mécanisme rare en Europe[2]. Cet accord ouvre une première période de négociations tournée vers la répartition des richesses. **De 1960 à 1975**, sept AIP seront ainsi signés[3]. Les AIP règlent, pour deux ans (trois ans au début), les relations de travail dans l'ensemble du secteur privé. Centralisés, ils encadrent les négociations sectorielles, puis d'entreprises : ils fixent des cadres qui permettent aux secteurs de négocier plus que ce qu'ils prévoient, mais jamais moins. Ceci permet de garantir **un socle commun d'avantages sociaux à tous les travailleurs**. Sans quoi, seuls les travailleurs des secteurs et/ou des entreprises où l'on négocie, et où un rapport de force peut être instauré bénéficieraient d'avancées sociales. À travers ces accords, les syndicats obtiennent notamment les avancées suivantes : une réduction progressive du temps de travail hebdomadaire (41h/semaine en 1971 et 40h/semaine en 1976)[4], un allongement de la durée des vacances annuelles, des améliorations en matière d'allocations familiales ou de délais de préavis, ainsi que la rémunération du congé de maternité et l'instauration d'un revenu minimum mensuel moyen. Le patronat obtient en retour l'amélioration de la productivité et la garantie de la paix sociale[5].

Une première période de négociations tournée vers la répartition des richesses. De 1960 à 1975.

Mais, **à partir de 1975, le vent tourne**. Dans un contexte marqué par les crises pétrolières, une forte inflation et la montée du chômage, les syndicats revendiquent une réduction généralisée du temps de travail avec embauche compensatoire. Le patronat refuse et la coalition de centre droit qui gouverne estime alors n'avoir rien à redistribuer. Le gouvernement intervient en instaurant une première période de blocage des salaires qui durera une décennie (**1976-1986**). Au cours de cette période, seul un AIP a été conclu en 1981 et les gouvernements successifs ont mis en place trois sauts d'index.

Le salaire soumis à la compétitivité pour préserver l'emploi

Dès le début de la décennie 1980, les gouvernements Martens-Gol prennent de nombreuses mesures pour « assainir » les dépenses publiques et rétablir la haute rentabilité des entreprises[6]. Parmi elles, figure l'austérité salariale accompagnée de la logique de la compétitivité qui supplante la logique keynésienne de partage « équitable » des gains de productivité qui servait encore partiellement de base aux gouvernements précédents. En 1981, donc, le gouvernement intervient d'autorité pour fixer la modération des salaires : il limite la hausse salariale à 1 % hors index ou à une réduction équivalente du temps de travail, ce qui correspond à une politique européenne qui n'est pas encore tout à fait assumée. Des aménagements monétaires ont alors lieu en 1982 et 1983. Le franc belge (et français) est dévalué par rapport au mark et au florin. Pour éviter que l'indexation entraîne une baisse des profits attendus de la mesure, Martens-Gol exige et obtient trois sauts d'index en 1983, 1984 et 1985.

La logique de la compétitivité supplante la logique keynésienne de partage « équitable » des gains de productivité.

1. http://www.carhop.be/images/InfoCSC15.pdf

2. Voir Gérard Craan, « Un index dans les rouages du capitalisme », http://www.econospheres.be/Un-index-dans-les-rouages-du

3. Les mesures adoptées dans l'AIP débouchent in fine sur des modifications/élaborations de lois, sur des arrêtés royaux ou encore sur des conventions collectives de travail (CCT) du Conseil national du travail (CNT) rendues obligatoires par arrêté royal.

4. Sur la RCTT en Belgique, voir Anne Dufresne, Bruno Bauraind, « Que reste-t-il de la réduction collective du temps de travail ? », Revue Politique, n°104, juin 2018, http://www.gresea.be/De-la-Belgique-a-l-Allemagne-que-reste-t-il-de-la-reduction-collective-du-temps

5. Les patrons s'engagent à appliquer les décisions prises lors des négociations, et les syndicats acceptent de ne pas demander davantage ni de déclencher des grèves interprofessionnelles.

6. Sur les mesures économiques de la décennie 1980 en Belgique, voir l'article de B. Bauraind dans ce numéro.

Un nouveau cycle de négociations reprendra en 1986, mais sous de tout autres auspices. En effet, c'est la reprise en main officielle de ces problématiques par l'Europe, au moment de l'arrivée à la présidence de la Commission européenne de Jacques Delors en 1985. C'est donc sous l'influence de l'ouverture du grand marché européen que la mise en place d'une politique généralisée de dumping salarial et social s'impose[1]. Le **salaire se voit soumis à l'argument de la « nécessaire » compétitivité des entreprises pour préserver l'emploi,** à l'échelle européenne, cette fois. La négociation collective dans toute l'Europe effectue un tournant fondamental : d'une négociation basée sur la productivité, elle passe à une négociation basée sur la compétitivité.

Un encadrement très dur de la négociation des salaires par l'État.

À ce moment-là, sous la pression des restructurations en cours et du chômage de masse, la plupart des syndicats européens opposent emploi et salaire, rompant avec le pacte de 1944 selon lequel la hausse salariale permet une hausse de la demande, de l'activité, et donc de la création d'emplois. Négociant sous la menace de nuire à la compétitivité nationale, ils révisent leurs revendications à la baisse et font primer la conservation des emplois sur la hausse des salaires. Une longue série de signatures d'accords d'entreprises dérogatoires acceptant des augmentations du temps de travail contre le maintien de l'emploi marquent alors la tendance à la **dévalorisation du niveau de négociation sectoriel**.

En Europe, cette tendance à la **décentralisation de la négociation collective vers l'entreprise** s'est encore accélérée depuis les années 1990, moment où les objectifs de compétitivité et d'emploi se sont formalisés dans le discours européen. En 1993, le « Livre blanc sur l'emploi, la croissance et la compétitivité » de Jacques Delors a fortement influencé le monde syndical. C'est ce document qui associera, pour la première fois à l'échelon européen, emploi et compétitivité. Ainsi, chaque année, dans les « grandes orientations de politiques économiques » entérinées par le Conseil européen depuis 1993, l'UE réclame que les États membres contrôlent les salaires au nom de l'accroissement de la compétitivité et de la création d'emplois. La Confédération européenne des syndicats (CES) elle-même, à ce moment-là, n'a pas résisté à la tentation d'utiliser l'emploi contre le salaire. Selon Jean Lapeyre, secrétaire général adjoint de la CES de l'époque : « *La CES pensait que la modération salariale était un moment nécessaire dans une période de chômage très important (12 à 13 % de chômage dans l'UE) […] On pensait qu'on devait faire cet effort dans l'intérêt de l'emploi. […] Puis, on s'est senti trahi et trompé par les employeurs, car la part salariale n'a cessé de régresser sans que l'embauche ne s'améliore* »[2]. Il n'a en effet encore jamais été prouvé empiriquement qu'une baisse des salaires provoque une augmentation de l'emploi et un rétablissement de l'équilibre macroéconomique, ce qu'explicitait déjà Keynes dans les années 1930[3].

C'est ainsi qu'en Belgique entre 1985 et 2004, le troisième cycle de négociations belge aboutit à la signature de 8 AIP sous le signe d'une forte modération salariale imposée par le dumping salarial sous le prétexte compétitif. Dès 1983, naît le premier encadrement légal belge relatif à la compétitivité qui aboutira en 1996 à la « **loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ».** Cet acte législatif correspond à un tournant important dans la politique salariale belge, d'abord au plan symbolique, puis en pratique. Par là, le gouvernement va « légaliser le dumping salarial » commencé en Belgique dès 1982 avec les trois sauts d'index.

Après une tradition d'autonomie de la négociation entre syndicats et patronat, cette loi semble provoquer une rupture en fixant **un encadrement très dur de la négociation des salaires par l'État**. Et ceci d'autant plus que, si les interlocuteurs sociaux ne parviennent pas à un accord sur l'établissement de la norme, le gouvernement a le pouvoir de décider à leur place de l'évolution des salaires dans le pays. Dans la pratique, cette loi est restée en réalité relativement théorique, du moins dans les premières années. En effet, aucun mécanisme correcteur n'est appliqué en cas d'écart salarial important (point 1 de l'encadré précédent). Et la « marge salariale » négociée au niveau interprofessionnel n'est considérée que comme indicative au niveau sectoriel et de l'entreprise (point 2 de l'encadré précédent). Dans les secteurs forts (avec un rapport de force syndical

*1. Christoph Brûll, Philippe Taquet, Thomas Miessen, Crise de la zone euro : l'Allemagne, un modèle à suivre ?, Le 27/06/2011, http://www.econospheres.be/_Christoph-Brull_*

2. Lapeyre Jean, Entretien avec le Secrétaire général adjoint de la CES, 14 avril 2003, CES, Bruxelles.

3. « Si un producteur déterminé ou un certain pays diminue les salaires, ce producteur ou ce pays sera en mesure de se tailler une meilleure part de la demande globale tant que les autres ne l'imiteront pas. Mais si on diminue les salaires partout à la fois, le pouvoir d'achat de la communauté dans son ensemble sera réduit du même montant que les coûts, et, ici non plus, personne n'y gagnera. Ainsi, ni la réduction de la production ni la diminution des salaires ne permettent, appliquées isolément, de rétablir l'équilibre », John Maynard Keynes, Essais sur la monnaie et l'économie, Payot, Paris, 1972, p.40.

La loi de 1996 : de la liberté de négocier à l'austérité légalisée[1]

La loi, datée du 26 juillet 1996, dite « loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité » a pour objectif d'encadrer les négociations collectives sur les salaires en Belgique. Son objectif est « d'éviter que la compétitivité des entreprises en Belgique ne se dégrade par rapport à celle de ses pays voisins, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas ». La procédure est la suivante : tous les deux ans, le Conseil central de l'économie (CCE) remet un rapport avant les négociations collectives qui ont lieu entre syndicats et employeurs lors des AIP. Il compare l'évolution des salaires en Belgique par rapport à ceux des trois pays voisins[2]. C'est sur cette base technique que les interlocuteurs sociaux définissent la « norme » ou « marge » salariale pour les deux années à venir. Cela implique trois conséquences importantes :

1. Cette marge fixe la hausse salariale maximale hors indexation autorisée ;
2. cette marge doit être réduite en cas d'« écart salarial » (entre la Belgique et ses voisins) important sur les deux dernières années et
3. elle doit être respectée lors de la signature de conventions de travail (CTT) au niveau interprofessionnel, sectoriel, ou d'entreprise.

1. Pour plus de détails sur l'historique de la loi de 1996, voir Nabil Sheikh Hassan, Salaires : de la liberté de négocier à l'austérité légalisée, 27/03/2017, http://www.econospheres.be/Salaires-de-la-liberte-de-negocier

2. Le calcul du coût salarial nominal (par heure et équivalent temps plein) sur les deux ans passés et les deux ans à venir est relatif à l'année de référence 1996 et pondéré selon le PIB de chacun des pays.

favorable et/ou en bonne santé économique), ils n'en tenaient pas compte.

Son application se renforçant au fil des ans, ce n'est qu'à partir de 2010 qu'un net glissement s'est opéré. Profitant de la crise financière, la loi et sa norme restrictive se sont imposées de manière impérative instaurant, pour la deuxième fois dans l'histoire, une longue période de **quasi-stagnation salariale** (**2011-2016**)[1]. Ainsi, pour la période 2011-2012, aucun accord n'est trouvé entre syndicats et patronat. Le gouvernement impose une norme nulle en 2011 et de 0,3 % en 2012. Pour les deux années qui suivent (2013-2014), le gouvernement d'Elio Di Rupo gèle les salaires sans concertation sous prétexte de résorber le fameux « écart salarial » cumulé depuis 1996[2]. En 2015, les entreprises publiques rejoignent le secteur privé dans le champ de compétence de la loi de 1996. Enfin, en 2017, plus de vingt ans après sa mise en œuvre, la majorité MR/N-VA au Parlement vote le durcissement de la loi de 1996[3]. Il s'agit de trois manipulations en particulier qui réduisent fortement les marges disponibles : la non prise en compte des réductions de cotisations patronales issues du tax shift dans le calcul du « handicap salarial » depuis 1996 ; l'intégration d'une « marge de sécurité » supplémentaire pour éviter les dérapages ; et enfin le caractère « impératif » (avec un plafond maximum) de la norme, plutôt qu' « indicatif » (donnant une indication pour les secteurs en fonction de leur productivité).

En plus de vingt ans, l'application de la loi s'est durcie. L'évolution du rapport de forces entre les acteurs des relations professionnelles y est pour beaucoup. Depuis le début des années 1980, on constate en effet qu'une offensive patronale croissante a inversé les rôles entre les interlocuteurs

1. Si on ne prend pas l'index en compte, on peut aussi déterminer une longue période de stagnation à partir des années 1980.

2. Apparaissent également des formes de rémunération considérées « hors norme salariale » (pensions complémentaires, participation des travailleurs au capital) qui peuvent faire le fruit de négociations en dehors de la marge salariale définie.

3. Sur cette histoire récente des AIP, voir Michel Capron, Bernard Conter, Jean Faniel, « La concertation sociale interprofessionnelle grippée », Chronique internationale de l'IRES, n°141, juillet 2013 ; Jean Faniel, « Vers un nouveau cycle d'accords interprofessionnels ? », Chronique internationale de l'IRES, n°163, septembre 2018, pp. 21-25.

Calendrier des AIP sur la période 2007-2018

- 2 février 2007 : signature d'un AIP pour 2007 (+5 %) -2008 (+5 %).
- 22 décembre 2008 : accord « exceptionnel » en vue des négociations au niveau des secteurs et des entreprises durant la période **2009 (+0,9 %) -2010 (+3,5 %)**.
- 18 janvier 2011 : projet d'AIP **2011 (+0 %) -2012 (+0,3 %)** rejeté par la FGTB, la CGSLB et les centrales d'employés de la CSC.
- Janvier 2013 : les syndicats refusent de négocier un AIP qui proposait **2013 (+0 %) et 2014 (+0 %)**
- Janvier 2015 : projet d'AIP **2015 (0 %) -2016 (0,8 %)**, rejeté par la FGTB
- 2017 : signature d'un AIP pour **2017 (+1,1 %) - 2018 (+1,1 %)**

NB : ( ) % augmentation des salaires bruts (puis nets à partir de 2008) autorisée par la norme salariale.

sociaux. Au début de la concertation, ce sont les syndicats qui avançaient leur cahier de revendications. Entre temps, c'est le patronat qui donne le ton, dans un contexte de plus faible mobilisation ouvrière. Le gouvernement, soutenant le monde patronal, ne procède plus à l'arbitrage initialement prévu consistant à protéger la partie faible, c.-à-d. les travailleurs, que le syndicat représente. Même si le compromis de 1944 court toujours officiellement, il est en fait mort depuis les années 1980 et le rôle crucial d'une autorité publique défendant l'intérêt général a disparu. Voyons maintenant comment cette tendance néolibérale d'accompagnement patronal de l'État belge s'est encore accentuée sous la pression des acteurs de la gouvernance économique européenne. Cette tendance s'étend évidemment à toute l'Europe, à des degrés divers selon les pays.

Le salaire-prix de marché soumis à l'austérité européenne

Depuis 2010, en matière salariale, la gouvernance économique a opéré un changement de paradigme important[1]. En effet, une nouvelle « norme salariale », européenne cette fois-ci, impose un seuil maximal d'augmentation du « coût salarial unitaire ». Dans cet espace de décision toujours plus restreint, les résultats de la négociation collective sont alors contrôlés, et par là même l'autonomie de la négociation mise en cause, tout comme la place et le rôle des syndicats. La Commission européenne ne s'en cache pas indiquant qu'il faudrait « *promouvoir des mesures qui se traduisent par une réduction globale du pouvoir de fixation des salaires des syndicats* » (Commission européenne, 2012 : 103-104).

Une nouvelle norme salariale, européenne cette fois-ci, imposeun seuil maximal d'augmentation.

En effet, depuis 2011, dans la continuité de l'UEM (Union économique et monétaire), les gouvernements européens ont introduit, pour la première fois, une intervention potentielle des autorités communautaires sur le niveau national en matière de salaire.

Le « pacte pour l'euro, pour la compétitivité et la convergence », signé en mars 2011 puis le paquet « gouvernance économique » (cinq règlements et une directive), entré en vigueur le 13 décembre 2011 ont mené à comparer l'évolution du coût unitaire de la main d'œuvre (CUM) de chaque pays à celui des « autres pays de la zone euro, et aux principaux partenaires commerciaux comparables ». Tout comme la loi de 1996 en Belgique, annonciatrice sur ce point, elle implique une coordination des salaires sous le critère de la compétitivité. Ainsi, concernant les salaires, la Commission vérifie chaque année le coût unitaire de main-d'œuvre (CUM) et interpelle les pays qui dépassent le seuil autorisé[2]. La procédure peut aller jusqu'aux pénalités prévues en matière de déséquilibres macroéconomiques, le pays « fautif » devient passible de sanctions financières s'élevant à 0,1 % du PIB. Les salaires sont évalués, pays par pays, à l'aune de l'unique critère de la compétitivité, l'indicateur principal choisi, le coût unitaire de main-d'œuvre reflétant l'évolution de la compétitivité[3].

Le rôle crucial d'une autorité publique défendant l'intérêt général a disparu.

En octobre 2015, le phénomène de contrôle sur les salaires s'est encore accentué avec l'obligation de créer des « conseils nationaux de la compétitivité » dans les États de la zone euro. Composés d'experts, ces conseils devraient « contribuer au processus de fixation des salaires au niveau national en fournissant des informations pertinentes »[4], l'idée étant théoriquement de contrôler l'évolution de la compétitivité par rapport aux concurrents mondiaux, mais surtout de maintenir la possibilité d'une ingérence des États dans le processus de négociation et de fixation des

1. Concernant les conséquences de la gouvernance économique sur les droits sociaux, voir Laulom, S., Mazuyer, E., Teissier Ch, Triomphe C. E, Vielle P, (2012) « Crise : quelles évolutions du droit social en Europe ?, ETUI Policy Brief, Politiques économiques, sociales et de l'emploi en Europe N° 2/2012.

2. La croissance du coût unitaire de main-d'œuvre se calcule sur une période de 3 ans, elle est plafonnée à 9 % pour les pays de la zone euro et à 12 % pour les autres.

3. Précisons ici que la Commission n'intervient pas dès que le CUM dépasse les niveaux requis, mais bien quand la situation macroéconomique d'ensemble est considérée comme préoccupante, ce qui est le cas de la Belgique en général, avec une dette publique toujours élevée et des résultats commerciaux peu favorables.

4. « Commission européenne, Recommandation de recommandation du Conseil sur la création de conseils nationaux de la compétitivité dans la zone euro », Bruxelles, le 21.10.2015, COM (2015) 601 final.

salaires. Et sur ce point, la Belgique peut aussi servir de modèle avec le Conseil central de l'économie qui existe depuis bien longtemps.

Le rapport « Benchmarking Working Europe 2016 » de l'Institut syndical européen conclut ainsi qu'« au niveau institutionnel européen (…) quand il s'agit de suggestions politiques concrètes comme les recommandations par pays, la commission continue à promouvoir une stratégie de dévaluation interne[1] et des réformes néolibérales structurelles ». (…) L'intention est clairement d'augmenter le cadre d'intervention des politiques européennes au sein des systèmes « nationaux de négociation collective et industrielle afin de pousser pour des politiques de dévaluation interne »[2].

Un pouvoir contre-démocratique

Finalement, pour en revenir à l'évolution du trio des décideurs du salaire, l'histoire belge des cinquante dernières années nous a montré comment la forte offensive patronale n'a eu d'égale que la mise sous tutelle du syndicat par un État de plus en plus interventionniste et favorable aux employeurs pour défendre un objectif prioritaire : la compétitivité et l'emploi, puis l'austérité contre le salaire. À une autre échelle, le renforcement de l'intégration économique européenne impulsé au prétexte de la crise semble conduire à une uniformisation tendancielle des systèmes nationaux de négociation collective (et plus globalement de représentation) vers un système minimaliste. En Belgique tout comme dans de nombreux pays, la fameuse « crise » est mobilisée pour justifier au nom de l'urgence la destruction des procédures de négociation pratiquées depuis plusieurs décennies. Les droits sociaux sont brutalement réduits, des droits politiques sont parfois suspendus comme le droit de manifester ou de faire grève. La dictature de la concurrence n'exerce pas ses effets dans le seul droit social, mais déborde aujourd'hui sur le caractère démocratique de l'Union européenne et des États membres. Le transfert de souveraineté, consenti au nom des règles du marché, s'accompagne d'un déplacement politique dangereux pour la démocratie[3].

La forte offensive patronale n'a eu d'égale que la mise sous tutelle du syndicat par un État de plus en plus interventionniste et favorable aux employeurs pour défendre un objectif prioritaire : la compétitivité et l'emploi, puis l'austérité contre le salaire.

La « crise financière » de 2008 a permis aux États de se soustraire toujours plus au pouvoir de l'UE. Selon les mots de José Manuel Barroso, Président de la Commission européenne « *ce qui se passe actuellement est une révolution silencieuse – une révolution silencieuse, à petits pas, vers une gouvernance économique plus forte. Les États membres ont accepté – et j'espère qu'ils l'ont bien compris – d'octroyer aux institutions européennes d'importants pouvoirs en matière de surveillance* »[4].

Le combat contre le salaire et la négociation sous contrainte qui sont à l'œuvre s'inscrivent donc plus largement dans un changement de régime contre-démocratique profond, à l'échelle européenne.

1. La dévaluation interne désigne un ensemble de politique qui vise à modifier les prix (à la baisse) dans un pays relativement à d'autres pays. Ces mesures portent principalement sur les salaires, la fiscalité ou le niveau de productivité.

2. Benchmarking Working Europe 2016, ETUI, 2016, p.54

3. Corinne Gobin, « L'Union européenne et la nouvelle gouvernance économique : Un système politique contre l'État démocratique », 3 mai 2016, http://www.econospheres.be/L-Union-Europeenne-et-la-nouvelle.

4. Déclaration à l'Institut, Florence, juin 2010.

Les réformes du chômage en Belgique
Mise en cause d'une indemnisation à durée illimitée

Cédric Leterme, CETRI

En Belgique, l'institution d'une « assurance-chômage » générale et obligatoire date de la fin de la Seconde Guerre mondiale. Jusque-là, les travailleurs pouvaient s'affilier sur une base volontaire à des caisses syndicales éventuellement subsidiées par les pouvoirs publics. À partir de 1945, ce sont désormais des cotisations sociales obligatoires qui financent majoritairement l'ensemble de la sécurité sociale (complétées, en cas de besoin, par des recettes fiscales). Elles sont versées à l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) qui les redistribue ensuite entre les différentes branches de la sécurité sociale.[1]

1. Publication originale: C.Leterme, Institut européen du Salariat

En matière de chômage, un organisme public est créé en 1945 pour assurer la gestion paritaire du système (allocations des fonds, aide au placement, contrôles, etc.). Rebaptisé l'Office national de l'emploi (ONEM) en 1961, ce dernier a depuis vu ses missions de contrôles et de placements progressivement scindées selon une distinction linguistique (néerlandophone, francophone) à partir de 1978, puis régionalisées à partir des années 1980.

Dans ce dispositif, les syndicats ont réussi à garder leur rôle historique d'intermédiaire dans le paiement des allocations de chômage, ce qui explique en partie le taux de syndicalisation particulièrement élevé du pays (plus de 50 %). En effet, bien qu'il soit également possible de percevoir ses allocations de chômage par le biais d'une caisse « neutre » – la CAPAC (« caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage ») –, le fait de s'affilier à un syndicat s'accompagne d'une série d'avantages appréciés des chômeurs (versement anticipé des allocations, assistance juridique, etc.). Côté syndical, cela a toutefois eu des conséquences ambiguës, Faniel y voyant par exemple une des principales causes du « processus de modération et de bureaucratisation des appareils syndicaux belges » tout en reconnaissant que « ce système a également contribué à consolider les organisations syndicales et leur a permis d'accéder à des leviers d'intervention dans la vie socio-économique, y compris pour assurer une défense réelle de leurs affiliés sans emploi (et plus largement des chômeurs) »[1].

En matière d'indemnisation, la législation de 1945 traduisait à la fois l'objectif prioritaire du plein-emploi et une logique de solidarité entre travailleurs salariés censée venir pallier les cas de chômage temporaire (et involontaire). En effet, si c'est bien le versement d'une cotisation préalable qui ouvre en priorité le droit à l'indemnisation, aucune durée minimale de cotisation n'était prévue pour en bénéficier (certains jeunes y ayant droit sur la seule base de leurs études, dans la mesure où celles-ci les préparaient à l'exercice d'un travail salarié). En outre, une fois acquise, l'indemnisation ne souffrait (en principe) d'aucune limitation dans le temps. Enfin, son montant était fixé forfaitairement à 50 % « du salaire minimum d'un manœuvre adulte » pour les hommes, et 50 % « du salaire minimum d'une femme adulte » pour les femmes, éventuellement majoré ou minoré de 10% en fonction de la commune de résidence.

On est donc loin d'une prestation contributive dont le montant et la durée dépendraient des contributions passées, puisque deux jours ou vingt ans de cotisations donnent droit à une même indemnisation forfaitaire et illimitée dans le temps. Mais il ne s'agit pas non plus d'assistance. D'abord, parce que

1. Faniel J., « Belgique - Le système d'assurance-chômage: un particularisme en sursis ? », Chronique internationale de l'IRES, n° 108, 2007.

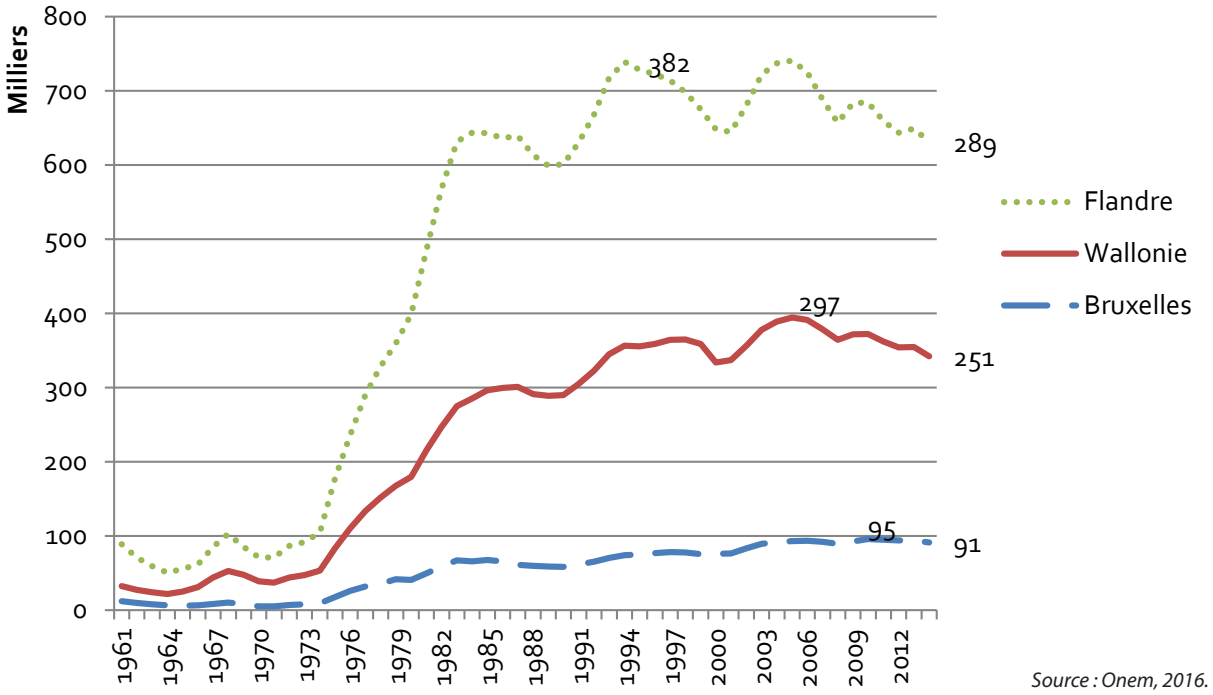
l'allocation repose sur une exigence (même purement formelle) de réciprocité : il faut avoir au moins vocation à contribuer un jour au système pour en bénéficier. **Ensuite, parce qu'elle ne dépend pas** de la situation financière du bénéficiaire. Le seul fait de se retrouver au chômage (involontaire) suffit en effet à ouvrir le droit à l'allocation, là où les dispositifs d'assistance nécessitent des enquêtes de ressources pour prouver « l'état de besoin ». Logiquement, les corollaires de ce système sont, d'une part, l'exclusion des travailleurs indépendants et des femmes au foyer, ou encore des vagabonds qui relèvent quant à eux de l'assistance publique, et d'autre part, la possible exclusion temporaire des personnes en « chômage volontaire » après refus ou démission d'un « emploi convenable » ou licenciement pour faute.

1945-1976 : la construction d'un modèle assurantiel-solidaire

Dans les trois décennies qui suivent 1945, on assiste à une consolidation du système sur une base assurantielle-solidaire selon une double dynamique. D'une part, soucieux de limiter les « abus » potentiels, le gouvernement met en place des dispositifs destinés à les encadrer. En 1951, il introduit une durée minimale de cotisation pour lutter contre les « affiliations abusives » (dix mois, réduits à trois mois pour les moins de dix-huit ans). Cette condition sera renforcée en fonction de l'ancienneté à partir de 1961, toujours pour éviter des affiliations de dernières minutes de la part de travailleurs n'ayant jamais cotisé (par exemple les travailleurs indépendants). Parallèlement, en 1948, les sanctions pour « chômage volontaire » sont renforcées, tandis qu'apparaît en 1951, un mécanisme de contrôle du « chômage anormalement long » qui vise surtout les catégories de chômeurs (des femmes en particulier) réputées ne pas avoir besoin d'un emploi ou peu motivées à en (re)trouver un. Les sanctions sont toutefois rarement appliquées et elles dépendent de l'avis d'une commission consultative régionale paritaire, ce qui en diminue encore la systématicité.

D'autre part, cette fois sous la pression des revendications syndicales, le régime d'indemnisation du chômage est étendu à de nouvelles catégories de bénéficiaires. Mais surtout, les montants sont régulièrement revalorisés, soit par la suppression progressive des discriminations entre chômeurs (entre hommes et femmes, entre différentes catégories de commune, etc.), soit par des réévaluations ponctuelles. Plus encore, la logique salariale de l'indemnité s'affirme contre la logique du forfait, d'abord avec le passage de 50 % à 60 % du salaire minimum de référence en 1962, et surtout avec l'introduction, en 1971, du mode de calcul fondé sur un pourcentage du dernier salaire (60 % la première année puis 40 % à

Graphique : Évolution du chômage complet indemnisé selon la région (1961-2014)



Source : Onem, 2016.

partir de la seconde année, sauf pour les « chefs de ménage »), tandis qu'est posée, en 1974, la liaison des montants à l'évolution générale des salaires, hors index. Ces avancées participent de la socialisation croissante du salaire qui s'observe alors en Belgique comme ailleurs et qui passe non seulement par une hausse de la part du salaire indirect dans la part salariale, mais également par le développement d'institutions politiques de négociation des montants, évolutions et autres conditions de l'ensemble des salaires : les « accords interprofessionnels » (AIP) négociés tous les deux ans entre patronat et syndicats à partir des années 1960 en sont probablement l'expression la plus aboutie (voir à ce sujet l'article d'Anne Dufresne p.8). En matière de chômage, les syndicats y défendent avant tout le renforcement du caractère solidaire du régime d'indemnisation, de même qu'une augmentation des montants alloués, de manière à assurer des conditions de vie décentes aux chômeurs. Cette dernière position les avait d'ailleurs poussés à se montrer réticents au calcul de l'allocation sur la base du dernier salaire, dans la mesure où ils craignaient ses effets sur les inégalités de revenus entre chômeurs (dans les faits, celles-ci seront limitées par des montants plafonds relativement bas et des montants planchers supérieurs au salaire minimum)[1].

Cette dynamique va être interrompue avec l'explosion du chômage et le ralentissement économique qui s'installent à partir du milieu des années 1970. Comme le montre le graphique ci-dessous, entre 1973 et 1983, le nombre de chômeurs passe de 125.000 à 700.000. Malgré des variations conjoncturelles mineures, ce niveau se maintiendra par la suite, mettant à mal le consensus sur un régime assurantiel-solidaire censé couvrir un chômage limité et temporaire. Au contraire, alors que celui-ci apparaît de plus en plus massif et de longue durée, les réformes vont se succéder. Malgré des trajectoires parfois ambiguës en raison du contexte institutionnel propre à la Belgique, celles-ci iront toujours dans le sens d'un recul général du droit des chômeurs.

1980-2012 : Fragmentation et activation

Schématiquement, on peut distinguer deux grandes vagues de réformes. La première s'étend de 1980 à 2004 et a principalement pour effet de rapprocher l'allocation de chômage d'une logique d'« allocation tutélaire » propre aux régimes assistantiels[2]. Dans cette logique, l'accès à l'allocation de chômage induit pour le chômeur l'acceptation d'une tutelle sur sa personne.

Cela passe d'abord par la réintroduction d'une forte sélectivité en fonction des besoins, en particulier dans la lignée de la création en 1980 du statut de « chômeur cohabitant ». Celui-ci introduit en effet une distinction entre les chômeurs (surtout des chômeuses en réalité) n'ayant pas d'enfant à charge et qui sont domiciliés avec au moins une autre personne disposant d'un revenu, et les autres, qu'ils soient « chefs de ménage » ou « isolés ». À ce titre, ils ou elles voient leurs conditions d'indemnisation régulièrement dégradées, que ce soit au niveau des montants, des contrôles, ou encore de la durée avec par exemple l'introduction en 1986 de l'exclusion automatique des cohabitants dont la durée de chômage excède une moyenne calculée en fonction de leur lieu de résidence. Et cela alors qu'elles/ils ont payé des montants de cotisations identiques à ceux des « chefs de ménage » ou des « isolés ».

Dans un second temps, la dérive de l'allocation de chômage va porter sur le comportement attendu de ses bénéficiaires. En effet, si les chômeurs ont toujours été considérés comme devant rechercher un emploi, jusque-là cette obligation était restée largement « passive ». Elle concernait le seul chômage « volontaire » et/ou « anormalement long ». Plus encore, alors que les changements de politique économique favorisaient l'installation d'un chômage de masse structurel dans le courant des années 1980, des évolutions réglementaires étaient venues conforter l'idée qu'un nombre élevé de chômeurs était tout simplement perdu pour le marché de l'emploi et qu'il fallait tenir compte de cette nouvelle réalité : facilitation des conditions d'indemnisation pour les travailleurs à temps partiel involontaires, possibilité de cumuler des heures de travail rémunérées dans les secteurs public ou associatif avec ses indemnités de chômage, multiplication des dispenses pour les « chômeurs âgés », etc. Or, la situation change à partir des années 1990, notamment avec l'émergence des réflexions sur « l'État social actif ». Il s'agit désormais d'« activer » les prestations sociales pour éviter qu'elles n'entretiennent une forme d'« assistanat » chez leurs bénéficiaires, par exemple en les liant à l'obligation faite aux chômeurs de prouver qu'ils recherchent activement un emploi. En Belgique, ce principe est introduit en 2004 par le gouvernement Verhofstadt II (VLD, SP.A, MR et PS).

1. Palsterman P., « La notion de chômage involontaire (1945-2003) », Courrier hebdomadaire du CRISP, vol. 21, n° 1806, 2003, p. 5-48.

2. Higelé J-P., « Quel salaire pour les chômeurs ? », Les notes de l'IES, n° 4, 2009.

Aux origines de l'État social actif

Dès les années 1970, c'est-à-dire bien avant l'apparition du concept d'État social actif, l'OCDE (Organisation de la Coopération et du Développement Economique) préconisait l'activation des chômeurs, en parallèle du maintien d'un certain taux de chômage structurel afin d'exercer une pression à la baisse sur les salaires et l'inflation. Popularisé par les gouvernants « socio-démocrates » de Tony Blair (Angleterre) et Gerard Schroeder (Allemagne) à la fin des années 1990, le concept d'État social actif est consacré lors du Sommet européen de Lisbonne (mars 2000). À cette occasion, l'Union européenne se fixe quant à elle un nouvel objectif stratégique pour la décennie à venir : la mise en place d'un État social actif pour « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde ». Parallèlement, les États membres affirment que « les systèmes de protection sociale devront être modernisés afin de fournir le cadre stable nécessaire pour gérer les changements structurels qui découlent de cette mutation économique ». En Belgique, c'est le gouvernement Verhofstadt II (2003-2007) qui va, comme le montre sa déclaration politique, s'employer à « moderniser » l'État social : « *Du côté libéral, le chômeur était facilement considéré comme un profiteur qui ne méritait que des contrôles sévères. Du côté socialiste, on estimait que tous les chômeurs cherchaient activement de l'emploi et qu'il n'y avait aucun abus. Nous mettons aujourd'hui un terme à cette caricature. Les demandeurs d'emploi de longue durée méritent avant tout d'être soutenus de manière intensive pour retrouver un emploi. Ils doivent surtout être aidés lorsque la recherche d'un emploi se révèle difficile. Mais inversement, on ne peut dès lors plus accepter que de l'argent soit gaspillé pour des personnes dont il s'avère clairement qu'elles n'ont absolument aucune envie de chercher un emploi. Un nouveau système sera introduit. Le contrôle de pointage devenu obsolète est supprimé. Il est remplacé dès le début par un accompagnement individuel du chômeur, l'élaboration d'un parcours adapté pour décrocher un emploi, un parcours qui devra être scrupuleusement suivi si le chômeur souhaite conserver son droit à une allocation.* » *Déclaration du gouvernement fédéral Verhofstad 2 (VLD, SP-a, MR et PS), 14 juillet 2003, p. 4.*

Le principe d'activation est alors défendu au nom du tri qu'il permettrait d'effectuer entre « bons » et « mauvais » chômeurs, une condition « indispensable », selon ses promoteurs, pour pérenniser certains des fondements mêmes du système, à commencer par son caractère illimité dans le temps ou encore l'existence d'un régime spécifique d'allocations perçues sur la seule base des études, les allocations d'attente (rebaptisées « allocations d'insertion » en 2012). Prévues à l'origine pour les « jeunes », celles-ci permettent en réalité à de nombreux travailleurs précaires de bénéficier d'allocations de chômage dans la mesure où les conditions d'accès aux allocations sur base d'un travail en Belgique sont parmi les plus restrictives des pays de l'OCDE.

2012-2018 : dégressivité et exclusion

Cela n'empêche pas ces deux « particularismes » d'être à leur tour attaqués, à partir de 2012, par une nouvelle vague de réformes du gouvernement Di Rupo (2011-2014), dont la logique sous-jacente s'inspire cette fois du « j'ai cotisé, j'ai droit » propre au modèle du « salaire différé ». Cela passe d'abord par l'introduction de la dégressivité accrue et généralisée des allocations de chômage, une manière détournée de saper la portée du principe d'illimitation dans le temps du versement de ces allocations. Jusque-là, seuls les chômeurs « isolés » et « cohabitants » voyaient leurs allocations diminuer après un an de chômage (respectivement à 50 % et 40 % du dernier salaire). Désormais, toutes les catégories de chômeurs sont visées, selon un rythme qui tient compte de leur passé professionnel. Après un maximum de quarante-huit mois de chômage, les montants cessent de tenir compte du dernier salaire pour atteindre des sommes forfaitaires de 1.090,70 € pour les chefs de ménage, 916,24 € pour les isolés et 483,86 € pour les cohabitants. En « contrepartie », le gouvernement a assoupli les conditions d'accès à ces allocations et il en a également augmenté les montants en début de période (65 % durant les trois premiers mois, au lieu de 60 % auparavant), autant de signes supplémentaires de sa volonté de renforcer le lien entre contribution et prestation. Parallèlement, il s'est également attaqué, cette fois plus directement, au régime spécifique des allocations sur la base des études, qui n'ont pas de fondement contributif. Le bénéfice de ces allocations a été limité à un maximum de trente-six mois à compter du trentième

Les grandes étapes de l'indemnisation du chômage en Belgique

Périodes d'offensive syndicale	**1945 : Création d'un forfait salarial illimité**	-- Indemnisation réservée aux « travailleurs cotisants » en cas de chômage involontaire -- Pas de durée minimale de cotisation requise -- Montants forfaitaires et illimités dans le temps -- Possibilité pour certains jeunes d'en bénéficier sur la seule base de leurs études
	1945---1976 : Consolidation du modèle assurantiel solidaire	Lutte contre les «abus»: -- Introduction de durées minimales de cotisation préalable -- Contrôle et sanction du « chômage anormalement long » -- Renforcement des sanctions pour chômage volontaire Extension des bénéfices: -- Revalorisations périodiques des montants -- Passage d'une logique forfaitaire à une logique salariale de l'indemnité -- Inclusion de nouvelles catégories de bénéficiaires
Périodes de reculs syndicaux	**1980---2004 : Dérives vers l'allocation tutélaire...**	Retour d'une forte sélectivité en fonction des besoins : -- Création d'un statut de « chômeur cohabitant » Activation du comportement de recherche d'emploi : -- Obligation de prouver sa recherche active d'emploi sous peine de sanction
	2012---... : ... Puis vers le salaire différé	Renforcement de la contributivité des allocations perçues sur base d'un travail : -- Hausse du taux de remplacement en première période -- Dégressivité généralisée en deuxième période, modulée en fonction du passé professionnel -- Création d'une troisième période aux taux forfaitaires planchers -- Allongement de la période d'attente avant l'indemnisation -- Obligation de se soumettre à deux contrôles de recherche d'emploi durant celle-ci -- Abaissement de l'âge maximum pour en faire la demande -- Obligation de réussite d'un cycle scolaire pour les demandes avant 21 ans -- Limitation du bénéfice de ces allocations à 36 mois à partir du trentième anniversaire

anniversaire, une mesure qui a entraîné 18.432 exclusions pour le seul mois de janvier 2015. En outre, alors qu'il fallait jusque-là avoir été inscrit comme demandeur d'emploi durant neuf mois pour en bénéficier (à condition d'en faire la demande avant trente ans et d'avoir terminé un cycle complet d'études), ce délai a été porté à douze mois et il est désormais ponctué de deux contrôles de recherche d'emploi, dont l'échec peut à chaque fois reporter l'échéance de six mois. Sur ce point, le gouvernement MR-NVA du Premier ministre Charles Michel se place en droite ligne de son prédécesseur. Dès son entrée en fonction en 2014, ce gouvernement abaisse à vingt-cinq ans (contre trente ans auparavant) l'âge maximal pour demander à bénéficier de ces allocations, et d'autre part en exigeant que les personnes qui en font la demande avant vingt et un ans puissent témoigner de la réussite d'un cycle d'études complet... L'objectif est clair -et assumé comme tel- seuls quelques étudiants auront encore le droit de bénéficier de cette exception au principe assurantiel, les autres étant plutôt invités à se tourner vers les Centres publics d'action sociale (CPAS) pour (éventuellement) toucher le revenu d'intégration sociale (RIS), l'équivalent belge du RSA français. Le gouvernement Michel voulait en plus contraindre le chômeur au travail bénévole obligatoire et renforcer la dégressivité des allocations de chômage dans le cadre du fameux « Job's deal » décidé par le gouvernement pendant l'été 2018. L'objectif de cette dernière mesure est de réduire les allocations de chômage dès le 6e mois après le licenciement. Ce point précis n'a néanmoins jamais été approuvé en Conseil des ministres[1] et la chute du gouvernement Michel rend désormais le vote de ce projet de loi au parlement plus compliqué.

1. RTBF info, le 6 janvier 2019.

Perspectives

Comment sortir d'une position syndicale défensive sur le chômage ?

Les principaux syndicats belges peinent à dépasser des positions strictement défensives qui ne leur permettent, dans le meilleur des cas, depuis la moitié des années 1970, que de limiter la casse. Cette situation tient en partie à la matrice « assurantielle-solidaire » dans laquelle ils continuent d'inscrire leurs revendications en matière de chômage. En effet, celle-ci repose sur l'idée d'un financement des « inactifs » par les « actifs ». Dans un contexte de chômage de masse, elle prête donc naturellement le flanc aux discours alarmistes sur l'insoutenabilité du déséquilibre du budget de la sécurité sociale qui en résulte, justifiant à la fois la lutte contre les « profiteurs » et la baisse généralisée des conditions d'indemnisation. Une autre solution existe. Elle consiste à défendre le droit au chômage comme expression d'un droit politique au salaire, déconnecté de toute référence à l'emploi. Un tel droit s'appuie évidemment sur la revendication connexe d'une maîtrise collective (et politique !) des conditions de production et de reconnaissance de la valeur économique, dont la socialisation du salaire initiée à partir de 1945 a justement offert un vecteur privilégié avec lequel il serait dès lors urgent de renouer. Ni suspect, ni victime, le chômeur devient ainsi un producteur à part entière, dont la rémunération préfigure une pratique salariale débarrassée des institutions capitalistes du marché du travail, de la propriété lucrative et de la mesure de la valeur par le temps[1] [Friot, 2012]. Outre son intérêt politique, cette position a l'avantage de rejoindre les préoccupations d'un nombre croissant d'actifs (militants, bénévoles, artistes) pour qui le problème n'est pas tant de « trouver du travail » que de faire reconnaître, notamment par le biais d'un salaire, le travail qu'ils réalisent déjà, mais en dehors de la sphère capitaliste de l'emploi.

1. Friot B., L'enjeu du salaire, La Dispute, Paris, 2012.

Inégalités salariales entre femmes et hommes

Un combat toujours d'actualité

Natalia Hirtz, Gresea

Le 8 mars dernier, l'une des revendications de la première grève des femmes en Belgique portait sur l'égalité salariale. En effet, 53 ans après la grève historique des femmes de la FN (Herstal), l'écart salarial entre les hommes et les femmes est de 7,6 % en salaire horaire et de 20,6 % en salaire annuel. Quelle a été l'évolution historique de ces inégalités en Belgique et comment expliquer les écarts actuels ?

Si les femmes ont toujours travaillé, la distinction entre travail salarié (c'est-à-dire, du travail partiellement rémunéré[1]) et travail « domestique » (non rémunéré) est l'une des caractéristiques principales du système capitaliste. Durant la période féodale, la famille paysanne (les serfs) travaille une partie de la semaine sur le domaine seigneurial et l'autre partie, dans la sphère dite « domestique ». Durant cette période de l'histoire, la domination masculine est indéniable et il existe bel et bien une division sexuelle du travail, c'est-à-dire qu'hommes et femmes (voir même enfants) ne réalisent pas les mêmes tâches. Avec le salariat, qui s'installe au XVIe siècle en Europe, la division sexuelle du travail est renforcée par la séparation entre travail salarié (masculin) et domestique (féminin). Ce dernier sera non seulement dévalorisé, mais surtout invisibilisé[2]. Les femmes ne seront cependant pas toutes écartées de la sphère salariale qui deviendra l'affaire des plus pauvres d'entre elles. Les travailleuses sont reléguées aux emplois les moins bien valorisés, car considérés comme étant des tâches ne relevant d'aucune qualification acquise, sinon de qualités féminines innées. L'écart salarial augmente. Si au XIVe siècle, les femmes perçoivent la moitié de la paye d'un homme à travail égal, au XVIe siècle elles ne reçoivent qu'un tiers du salaire de leurs homologues masculins[3].

À partir du XIXe siècle, le travail des femmes en dehors de la sphère domestique est érigé en source de dysfonctionnement et de pathologies sociales. Il est accusé d'entrainer la pauvreté, l'immoralité, la dénatalité et la décadence sociale. Les ouvrières des ateliers sont particulièrement ciblées. En parallèle, le modèle de la famille nucléaire s'impose comme vertu avec au centre, la figure du père, pourvoyeur de revenus, et de la mère, ménagère et pourvoyeuse des soins dans le foyer. La critique du travail salarié des femmes est accompagnée de mesures spécifiques[4]. Le Code civil (1830) donne à la femme mariée le même statut qu'aux mineurs : elle ne peut pas gagner de l'argent, faire des économies ou réaliser des transactions économiques sans la permission de son mari. Pour exercer un travail salarié, elle doit obtenir l'autorisation de son époux. C'est lui qui signe le contrat de travail et qui, jusqu'en 1900, perçoit son salaire. Ce n'est qu'en 1958 qu'une réforme du Code civil supprime la notion de puissance maritale[5].

Ces mesures précarisent les travailleuses sans pour autant empêcher leur présence dans le monde salarial : à la veille de la Première Guerre mondiale,

1. Nous reprenons le concept défini par K. Marx. Dans ce sens, le travail salarié est un travail fourni pour autrui en échange d'un salaire qui est toujours inférieur à la valeur apportée par ce travail. Le profit de l'employeur vient de la partie de travail non payé. Ce temps travaillé gratuitement est désigné comme « exploitation ». Karl Marx, « Le Capital. Livre I », Éditions sociales, 2016.

2. Lire à ce propos, Silvia Federici, « Point zéro: propagation de la révolution. Salaire ménager, reproduction sociale, combat féministe », Racine de iXe, 2016 et « El patriarcado del salario », Fabricantes de sueños, Madrid, 2018. Pour une synthèse sur les rapports de genre durant la période de formation du capitalisme, Natalia Hirtz « Le sauvage, le vagabond et la sorcière. Aux racines du capitalisme », Gresea Échos n°95, 2018.

3. Silvia Federici, « Caliban et la sorcière. Femmes, corps et accumulation primitive », Ed. Entremonde. Senonevero, 2017.

4. Éliane Gubin et Claudine Marissal dans, Éliane Gubin et Catherine Jacques (dir.), « Encyclopédie d'histoire des femmes. Belgique, XIXe-XXe siècles », Ed. Racine, 2018, pp. 559-563.

5. Le Code civil belge (et ses reformes) est disponible dans http://www.droitbelge.be/codes.asp#civ.

près d'un employé sur trois est une femme[1]. La discrimination des femmes sur le marché de l'emploi est renforcée durant l'entre-deux-guerres et atteint son apogée durant la crise des années 1930. En 1933 et 1935, le gouvernement diminue les salaires des femmes fonctionnaires et des institutrices ; en 1934, il suspend l'embauche des femmes dans le service public (exception faite du service de nettoyage)[2]. L'arrêté royal de décembre 1934 autorise le ministre du Travail à « contingenter dans chaque branche d'industrie le pourcentage de femmes […] en vue du remplacement éventuel des excédants par des chômeurs involontaires »[3]. En 1935, il interdit le cumul des époux dans la fonction publique. Ces arrêtés royaux provoquent une forte mobilisation féminine et, en 1937, ces mesures sont abrogées. À la sortie de la Seconde Guerre mondiale, le gouvernement met en place un ensemble de mesures pour encourager le retour des femmes au foyer : la mère au foyer se voit attribuer une allocation (1948-1957), la réforme fiscale introduit le cumul des revenus des époux (1962-1988)[4], pénalisant le travail des femmes et renforçant son statut de salaire d'appoint.

À la veille de la Première Guerre mondiale, près d'un employé sur trois est une femme. La discrimination des femmes sur le marché de l'emploi est renforcée durant la crise des années 1930.

La proportion des femmes dans la population active ne retrouve son niveau d'avant 1914 (30 %), qu'en 1970[5]. Elle remonte de manière continue jusqu'à nos jours pour atteindre 36,6 % en 1990 et 47,8 % en 2018[6]. Ces chiffres n'impliquent pas pour autant la fin des inégalités. En effet, la part des femmes sur le marché de l'emploi augmente dans un contexte marqué par la progression des contrats précaires, des emplois flexibles et, comme développé dans les articles de B. Bauraind et d'A. Dufresne (dans ce numéro), d'une réduction de la part salariale dans le revenu national ainsi que des réductions de dépenses publiques (ce qui aura de forts impacts sur les femmes, responsables des soins au sein de la famille).

1. Éliane Gubin dans, Éliane Gubin et Catherine Jacques (dir.) 2018, op.cit. p. 570.

2. Éliane Gubin et Claudine Marissal, 2018 op.cit.

3. Éliane Vogel-Polsky, « La construction sociosexuée du droit du travail en Belgique », dans, Yota Kravaritou, « Le sexe du droit du travail en Europe », Kluwer Law International, 1996.

4. Éliane Gubin et Claudine Marissal, 2018 op.cit.

5. Éliane Gubin, 2018, op.cit, p.573.

6. Estimation modélisée, Organisation internationale du travail, https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.CACT.FE.ZS.

L'écart salarial entre hommes et femmes s'est progressivement réduit, en particulier grâce au combat des femmes. Et c'est plus précisément les ouvrières de la Fabrique Nationale Herstal qui, avec leur grève de 1966, ont marqué un tournant important dans l'histoire des inégalités salariales, et par conséquent dans l'histoire des femmes.

La grève des ouvrières de la FN Herstal

Lors de la signature du Traité de Rome (1957), instituant la Communauté économique européenne, le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes devient une « valeur » fondatrice des institutions européennes. Or, le Traité de Rome vise une intégration économique entre les pays signataires[7], non une union politique ou sociale. À ce titre, les enjeux sont multiples. Parmi les six pays signataires, la France réclame un article portant sur l'égalité salariale entre femmes et hommes. En effet, contrairement à certains de ses partenaires, la France avait adopté des dispositions législatives diminuant cet écart[8]. Elle craint de ce fait une ouverture à la concurrence du marché défavorable pour les secteurs à forte main-d'œuvre féminine[9].

Le Traité de Rome établit un délai de 5 ans aux pays signataires pour instaurer l'égalité salariale. Or, 10 ans après sa signature, en Belgique comme ailleurs, aucune loi n'a été adoptée pour contrecarrer ces inégalités. Ce n'est que par les négociations salariales que les travailleuses pouvaient espérer une hausse de leurs revenus. Dans le secteur des fabrications métalliques, les négociations signées en 1962 ramenaient l'écart des salaires à 15 %, c'est-à-dire que les femmes gagnaient 85 % du salaire des hommes. En 1966, une nouvelle convention est en cours de négociation pour les années 1966-1968. Les discussions sont difficiles et elles visent une réduction des écarts, mais pas une disparition des inégalités. C'est dans ce contexte que le 16 février 1966, 3.000 ouvrières de la FN Herstal entament une grève en revendiquant « À travail égal, salaire égal ». En effet, la direction de la FN attend la conclusion de l'accord national avant de lancer les négociations au sein de l'entreprise et affirme qu'à la FN, il n'existe pas de distinction entre les hommes et les femmes. Or, les compétences des

7. La CEE fut fondée par l'Italie, la France, la Belgique, les Pays-Bas, le Luxembourg et l'Allemagne de l'Ouest.

8. À propos de ces dispositifs législatifs en France, lire, Rachel Silvera « Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires », La Découverte, 2014.

9. Hélène Périvier, « Le Traité de Rome et l'égalité », 2017, https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/le-traite-de-rome-et-legalite/

femmes y sont sous-évaluées, elles sont payées à la production et sont exclues de toute possibilité de promotion interne[1].

Le 18 février, un projet d'accord sectoriel est conclu prévoyant un rattrapage des salaires étalé sur deux ans, pour atteindre 90 %, puis 93 % et enfin 96,7 %. Cet accord ne représente que 20 % de l'augmentation exigée par les femmes de la FN. Elles décident donc de continuer la grève. Dès la fin de la deuxième semaine de grève, faute de pièces, plus de 5.000 hommes sont mis en chômage technique. Le conflit fait tache d'huile dans d'autres usines du pays et dépasse les frontières. Le 25 avril, des délégations belges et européennes participent à la marche sur Liège en soutien aux grévistes[2]. Un comité « À Travail égal, salaire égal » est lancé pour soutenir la grève et dénoncer plus largement les discriminations sexistes.

Le conflit fait tache d'huile dans d'autres usines du pays et dépasse les frontières. Un comité « À travail égal, salaire égal » est créé.

Le 4 mai, après 12 semaines de grève, syndicats et direction signent un accord. Les femmes obtiennent une augmentation salariale moindre que celle revendiquée, mais supérieure à celle proposée au départ par la direction. L'accord n'inclut pas les demandes concernant les conditions de travail et introduit la lutte contre l'absentéisme des femmes. Mais, au-delà de la question concernant les conquêtes immédiates, cette grève est devenue l'une des plus importantes de l'histoire de la Belgique. Non seulement par sa durée, mais surtout par ses répercussions sociales et politiques. La mobilisation des ouvrières a propulsé sur la scène belge, mais aussi internationale, la revendication de l'égalité salariale. Ce combat aura des répercussions jusqu'au parlement européen où une réunion extraordinaire est organisée pour évaluer l'application de l'article 199 du Traité de Rome concernant l'égalité salariale. En Belgique, les organisations syndicales sont poussées à repenser la place des femmes au sein de leurs structures et dans les négociations collectives. Enfin, cette grève accélère la publication de l'arrêté royal du 24 octobre 1967, qui sépare la réglementation du travail des enfants de celle des femmes adultes.

Le principe de l'égalité salariale défini par le Traité de Rome est confirmé, mais sans donner de repères interprétatifs concernant ce qu'on entend par « travail de valeur égale ». C'est l'une des raisons pour lesquelles, comme nous le verrons plus loin, les inégalités salariales persistent. Enfin, l'arrêté royal ouvre le droit aux actions en justice pour cause d'inégalité salariale. Cependant, les syndicats ne feront jamais usage de cet outil juridique pour mettre en œuvre l'égalité salariale[3].

L'ouverture du marché de l'emploi aux femmes… comme armée de réserve et avec un salaire d'appoint

C'est le contexte de la fin des années 1960 marqué par une pénurie de main-d'œuvre et une forte conflictualité sociale qui pousse le gouvernement à encourager l'entrée des femmes dans le salariat. Ainsi, le Plan du travail de 1971-1975 vise à faciliter la combinaison du travail salarié et de la vie de famille pour les femmes, tout en les orientant massivement vers des secteurs d'activité dits féminins. Le contrat de travail à temps partiel est présenté comme un outil privilégié à cette fin. L'État investit dans la création de crèches[4].

1. Marie-Thérèse Coenen, « La grève des femmes de la FN en 1966. Une première en Europe, POL-HIS, 1991.

2. Ibid.

3. Marie-Thérèse Coenen, « Comment faire une société égalitaire quand l'inégalité est partout? Les leçons de la grève des travailleuses de la FN », https://www.carhop.be/images/societe_egalitaire_2016.pdf.

4. Éliane Gubin et Claudine Marissal, 2018 op.cit.

La grève des ouvrières de Bekaert-Cockerill (Fontaine-L'Évêque)

Le 3 novembre 1982, les 31 ouvrières de la fabrique de clous et de fils d'acier Bekaert-Cockerill, entament une grève. Elles protestent contre la signature d'une convention imposant la réduction du temps de travail des femmes.

En effet, quelques mois plus tôt, en avril, ouvriers et ouvrières entament une grève contre un plan de restructuration. Après 9 semaines de grève et devant l'échec des négociations, la commission paritaire régionale réunit son bureau de conciliation. Les négociations débouchent sur un accord signé par les deux parties (syndicale et patronale) avec la caution du conciliateur social, représentant du ministère du Travail. Seules les femmes seront touchées par la restructuration : 28 ouvrières (non-chefs de ménage) doivent passer à mi-temps. En effet, lors des négociations, tous les efforts se sont concentrés sur la sauvegarde des emplois masculins, ce qui en dit long sur la conception de l'emploi des femmes en tant que salaire d'appoint[1].

Tant la Direction de l'entreprise que les responsables syndicaux et le représentant du ministère du Travail décident d'ignorer la loi de 1978, qui impose l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le cadre de l'emploi et des relations économiques en général. Pour les ouvrières, cet accord implique de passer d'un contrat à durée indéterminée à temps plein à un contrat à mi-temps valable pour la durée de la convention, perdant donc, aussi, les avantages sociaux liés à leur ancienneté[2]. Le 18 octobre, le syndicat organise une assemblée générale (AG) pour valider la convention. Les ouvrières dénoncent une discrimination scandaleuse : les postes des femmes seront remplacés par des hommes. Elles demandent à leurs « camarades » de rejeter cette convention, mais très peu d'hommes se solidarisent[3]. Sur les 226 personnes présentes à l'AG, 60 votent contre (toutes les femmes et seulement 29 hommes), 40 s'abstiennent et 126 hommes votent à faveur de la convention, décidant ainsi du sort des ouvrières. La convention est signée et la solidarité ouvrière, brisée[4]. Mais, loin de se laisser abattre, le 3 novembre, les femmes partent en grève, sans le soutien des syndicats, qui considèrent leurs revendications (d'égalité) trop « extrémistes ». Certaines d'entre elles installent un piquet de grève. Mais elles ne parviennent pas à retenir leurs camarades hommes, qui décident de reprendre le travail. Après 20 jours de grève, la convention est abandonnée et une nouvelle convention est signée. Cette fois-ci, 13 femmes seront licenciées. Et ce seront plus précisément celles qui ont participé aux piquets de grève[5]. Elles seront remplacées par 23 hommes.

1. Éliane Vogel-Polsky, « La construction socio-sexuée du droit du travail en Belgique », dans, Yota Kravaritou, « Le sexe du droit du travail en Europe », Kluwer Law International, 1996.

2. Ibid.

3. Écouter l'émission « Un jour dans l'info: Femmes des années 80 ». RTBF dans https://www.rtbf.be/info/societe/detail_un-jour-dans-l-info-femmes-des-annees-80?id=9999497&utm_source=rtbfinfo&utm_campaign=social_share&utm_medium=twitter_share&fbclid=IwAR1OlCHJbb_3R-_CE1EvZXYD6R9SP9D6aWX0wxQxFV_NPALuWWpOrNdpWf8

4. Éliane Vogel-Polsky, 1996, op. cit.

5. Émission RTBF, op. cit.

La crise structurelle qui surgit en 1973[1] et les politiques mises en place pour y répondre marquent un point d'inflexion dans l'organisation du travail. Le retour des femmes sur le marché de l'emploi se passe donc dans un contexte de blocage salarial, d'augmentation du chômage et de multiplication des emplois précaires[2]. En outre, l'ouverture du salariat aux femmes ne concerne que certains secteurs considérés comme « féminins » et donc moins bien rémunérés. La multiplication des contrats à temps partiel s'impose au nom de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des femmes (toujours tenues pour seules responsables du bien-être familial). Elles sont ainsi massivement considérées comme une main d'œuvre d'appoint ne méritant donc qu'un salaire d'appoint. Et c'est précisément cette question qui sera soulevée et combattue par une nouvelle grève historique : celle des ouvrières de l'usine Bekaert-Cockerill.

L'ouverture du salariat aux femmes ne concerne que certains secteurs considérés comme « féminins » et donc moins bien rémunérés. La multiplication des contrats à temps partiel s'impose au nom des femmes.

1. Si on observe la croissance réelle du PIB mondial depuis 1950 jusqu'à nos jours, on remarque, à partir de 1973, une croissance globale moins forte à celle de la période antérieure (1950-1973) ainsi que l'apparition des crises (conjoncturelles) successives et de plus en plus profondes. https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/ny.gdp.mktp.kd.zg

2. Voir les articles précédents de ce même numéro: A.Dufresne, pour le blocage salarial, C. Leterme pour le chômage et B. Bauraind pour ce qui concerne la réorganisation du monde du travail.

La persistance des inégalités salariales

De nos jours, des scandales comme celui qui fut mis en lumière par les ouvrières de Bekaert-Cockerill semblent peu probables. Cependant, lorsqu'on observe les statistiques, on s'aperçoit que le travail des femmes continue à être considéré comme un travail d'appoint et donc payé comme tel. En effet, si on aborde le salaire d'un point de vue collectif, on observe qu'en 2014 (dernières données statistiques pour la Belgique), l'écart salarial entre les hommes et les femmes est de 7,6 % en salaire horaire brut moyen et de 20,6 % en salaire annuel brut moyen (ce qui s'explique par une différence de temps de travail, nous y reviendrons plus bas)[1]. Alors que les femmes sont actuellement plus instruites et plus diplômées que les hommes, elles sont moins payées, plus exposées aux exclusions de chômage[2] et bien plus pauvres quand vient le temps de la retraite, car à moindre salaire, moindre pension. Sans prendre en considération les régimes de pension extralégaux (ce qui ferait augmenter cet écart[3]), la pension moyenne des femmes est 24,8 % inférieure à celle des hommes.

Tableau 1. Évolution des écarts salariaux hommes-femmes entre 2010 et 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Écart salarial en salaires horaires	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%
Écart salarial en salaires annuels	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%

Sources : ONSS ; DGS, Enquête sur les Forces de Travail. Dans, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2017, Op. cit.

1. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique Rapport 2017 », http://statbel.fgov.be/sites/default/files/2017-12/Rapport%20Ecart%20salarial%202017.pdf Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2017, op. cit.

2. La réforme sur la limitation du droit à l'allocation de chômage d'insertion et la diminution de la limite d'âge (voir l'article de C. Leterme, dans ce même numéro) a mené à des exclusions massives dont 2/3 sont des femmes. Vie féminine, « La précarité des femmes en chiffres », 2015, http://www.viefeminine.be/IMG/pdf/La_precarite_des_femmes_en_chiffres.pdf

3. Ceci se doit au fait que12 % d'hommes et 9 % de femmes bénéficient d'un régime de pension extralégal. De plus, la contribution patronale moyenne pour les femmes est 37 % inférieure à celle des hommes.

D'autres inégalités relevant de la division internationale du travail

Le salaire exprime non seulement une division sociale et sexuelle du travail, mais aussi une division internationale du travail. L'inégalité salariale selon l'origine nationale des travailleur. euse.s, manque dans cette analyse. En effet, la discrimination sur le marché de l'emploi frappe encore plus fortement les migrant.e.s. Mais tout.e.s ne connaissent pas le même sort : les Allemand.e.s, les Françai.se.s, les États-Unien.ne.s et les Néerlandai.se.s qui travaillent en Belgique gagnent en moyenne plus que les Belges (notamment les hommes). Au contraire, les personnes de nationalité hors UE-27 (hormis les États-Unien.ne.s) accusent un important écart salarial par rapport aux Belges. Les salaires horaires bruts sont les plus faibles pour les travailleur. euse. s originaires des pays du Maghreb et du reste de l'Afrique, et ils le sont encore plus pour les femmes originaires de ces pays qui gagnent respectivement 10 % et 8 % de moins que leurs compatriotes masculins[1].

1. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2017, op. cit.

L'écart salarial en salaires horaires

Comment expliquer que malgré une loi interdisant les discriminations salariales, les femmes gagnent 8 % en moins que les hommes par heure de travail ? En effet, cet écart est dû notamment aux discriminations directes et indirectes (les femmes sont majoritairement concentrées dans des emplois moins bien rémunérés).

Dans nos sociétés, certains emplois sont considérés comme plus qualifiés que d'autres, et donc mieux rémunérés. Au tournant du XXe siècle, les salaires échappent largement aux négociations collectives. Les hiérarchies salariales suivent divers critères comme l'âge ou le sexe. Les femmes constituent donc une catégorie à part. Avec l'essor des conventions collectives, dans l'entre-deux-guerres, des grilles salariales sont élaborées selon la qualification et la pénibilité. Les débats sont ardus quant à la manière de mesurer la qualification. La reconnaissance d'une

qualification est le fruit de rapports de force et de négociations entre représentants syndicaux et patronaux, représentés par des hommes. Ces négociations, officialisées par des conventions collectives, reflètent donc des hiérarchisations sociales dont celles concernant le genre. Les métiers masculins sont les premiers à être requalifiés, alors que le travail « féminin » sera largement considéré comme relevant de qualités féminines innées et donc, non qualifié. Ainsi, même au sein d'un même secteur, les emplois considérés plus qualifiés sont souvent largement masculins, comme c'est le cas pour le secteur du nettoyage où les hommes sont concentrés là où les salaires sont plus élevés tels que le nettoyage industriel ou le lavage de vitres.

La qualification et la penibilité sont plus largement reconnues pour les métiers masculins. Alors que le travail féminin sera considérécomme relevant de qualités féminines innées et donc, non qualifié.

Il en va de même pour la reconnaissance de la pénibilité dont la notion est largement définie en fonction de critères masculins. Les facteurs de risques encourus par les femmes demeurent donc occultés, comme les gestes répétitifs ou les tâches liées au nettoyage et aux services à la personne[1].

Mais le fait qu'hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois n'explique pas tout. À l'intérieur d'un même secteur, on observe également des écarts de salaire entre hommes et femmes. Ceci s'explique par ce qu'on appelle des « discriminations directes » s'appuyant sur des stéréotypes que certain.e.s croient dépassés. L'un d'entre eux concerne la maternité, ou plutôt le soupçon de maternité. Celui-ci constituerait une des sources principales de discrimination à l'embauche (des postes mieux rémunérés), mais aussi aux promotions et à l'attribution des primes. En effet, la maternité irait de pair avec l'absentéisme, une moindre mobilité et donc, de moins bonnes performances.

Il est certain que les mères sont plus nombreuses que les pères à prendre des congés pour s'occuper des enfants et, comme elles prennent en charge la majorité du travail domestique, elles sont donc moins « disponibles » que les hommes pour ce qui concerne leur carrière professionnelle. Cependant, une étude menée en France, comparant les salaires entre des hommes et des femmes qui n'ont jamais interrompu leur carrière et qui ont entre 39 et 49 ans (à priori, ne présentant plus la probabilité de maternité), montre que les hommes gagnent en moyenne 17 % en plus que les femmes. En effet, même celles qui ne sont pas mères restent soupçonnées de moindre performance que les hommes[2]. Elles ont donc moins accès aux promotions et aux primes.

Comme le montre le tableau 2, les compensations salariales individuelles ne font que renforcer ces discriminations, maintes fois voilées par des opinions pointant des complexes relevant des femmes elles-mêmes (sensées ne pas oser négocier leur salaire) plutôt que des discriminations directes.

Tableau 2. Part des salaires bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages et écart salarial en 2014

		Femmes	Hommes	Écart salarial
Remboursement déplacements domicile-lieu de travail	Part	51 %	59 %	
	Montant moyen	€ 416,88	€ 484,80	14 %
Contribution pension complémentaire	Part	9 %	12 %	
	Montant moyen	€ 503,04	€ 800,84	37 %
Options sur actions	Part	0,52 %	1,06 %	
	Montant	€ 7.847,75	€ 13.043,53	40 %

Source : DGS, Statistiques fiscales. Dans, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2017, Op. cit.

L'interruption de carrière liée à la maternité est aussi un facteur explicatif de l'écart salarial. Les femmes cumulent moins d'ancienneté, ce qui a des répercussions sur leur possibilité de promotion sur un marché de l'emploi où elles sont en désavantage par rapport aux hommes.

1. Voir Mélanie Mermoz, « Compte pénibilité. La santé des femmes dans l'angle mort », L'Humanité Dimanche, février 2016 ; Cécile Andrzejewski « Invisible pénibilité du travail féminin » ; Le Monde Diplomatique, décembre 2017 ; ou Laurent Vogel, « Femmes et maladies professionnelles. Le cas de la Belgique », ETUI, 2011.

2. Dominique Meurs, Ariane Pailhé et Sophie Ponthieux « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », Revue de l'OFCE, 2010. Cité dans Rachel Silvera, 2014, Op.cit.

Enfin, si on observe l'écart salarial en fonction du statut, on remarque que chez les employé.e.s l'écart salarial s'élève à 22 % ; parmi les ouvrier.e.s, il est de 19 % alors que chez les fonctionnaires contractuel.le.s il n'est que de 2 %, et qu'il est même négatif chez les fonctionnaires statutaires (-5 %). Dans ce sens, le chiffre global de l'écart salarial de 8 % cache des différences significatives en fonction du statut[1]. En effet, étant donné les réglementations existantes contre les discriminations, l'État devrait être exemplaire. Cependant, cette égalité salariale s'accompagne d'une inégalité statutaire : alors qu'il y a autant de travailleuses que de travailleurs dans la fonction publique, seuls 48 % des femmes sont des fonctionnaires statutaires contre 61 % des hommes. Inversement, elles sont surreprésentées parmi le personnel contractuel[2]. Enfin, si dans le secteur privé les écarts sont plus importants, c'est notamment parce que, outre les discriminations indirectes, les compensations salariales individuelles favorisent les discriminations directes. Dans ce sens, la tendance à la sous-traitance des emplois publics et l'augmentation des fonctionnaires contractuel.le.s ne peuvent qu'accroître les inégalités salariales.

Dans le secteur privé les écarts sont plus importants. Outre les discriminations indirectes, les compensations salariales individuelles favorisent les discriminations directes. La tendance à la sous-traitance des emplois publics et l'augmentation des fonctionnaires contractuel.le.s renforcent les écarts.

L'écart salarial en salaires annuels

Si on observe l'écart salarial sur une base annuelle, il se creuse encore. Au bout d'une année, les femmes gagnent 21 % en moins que les hommes. Cet écart s'explique par la surreprésentation des femmes dans l'emploi à temps partiel. En effet, en 2014, 43,9 % des travailleuses occupent un temps partiel, contre 9,6 % des travailleurs. Les raisons pour lesquelles les femmes travaillent à temps partiel ne sont pas les mêmes que celles des hommes. Selon l'enquête sur les forces de travail, pour 49 % des travailleuses à temps partiel, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constitue la raison principale de ce « choix », alors que cette même raison n'est invoquée que pour 23 % des hommes travaillant à temps partiel[3].

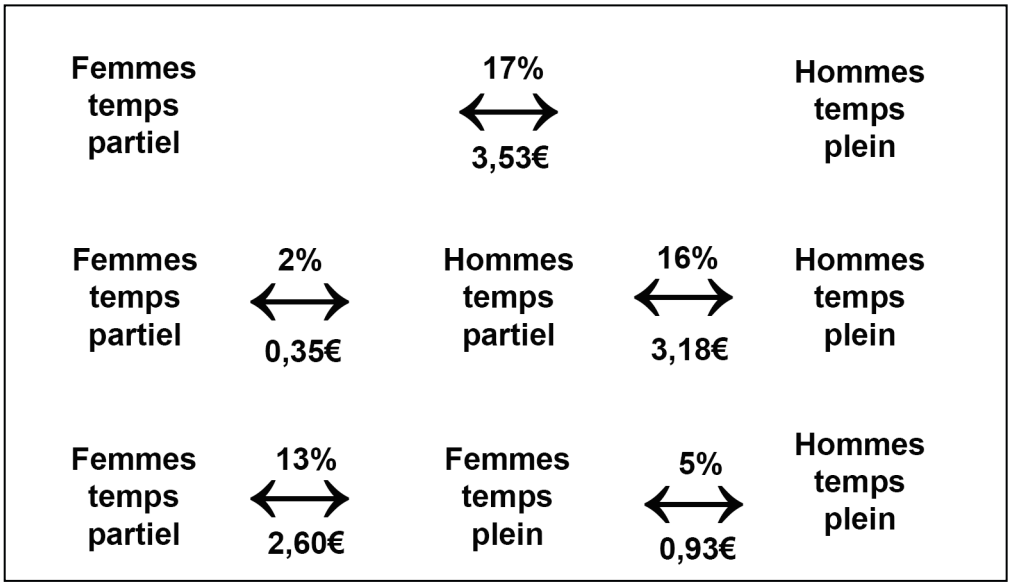
Enfin, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, les travailleur.euse.s à temps partiel occupent majoritairement des emplois moins bien rémunérés que les travailleur.euse.s à temps plein. Dans ce sens, les femmes qui travaillent à temps partiel cumulent deux désavantages majeurs : en tant que femmes et en tant que travailleuses à temps partiel (voir graphique 1). De plus, l'écart des salaires correspondant aux contrats de travail à temps plein et à temps partiel a crû ces dernières années en Belgique. Ceci a un

1. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2017, Op. cit.

2. Ibid.

3. Ibid.

Graphique 1. Écarts de salaires horaires bruts moyens (en €) et écart salarial entre emplois à temps plein et à temps partiel et selon le sexe (2014)



Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Dans, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2017, Op. cit.

impact majeur sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes. De cette façon, si entre 2010 et 2014, les écarts de salaires ont légèrement diminué, l'écart salarial calculé sur base annuelle diminue bien plus lentement que celui basé sur les salaires horaires (voir tableau 1).

Les hiérarchies sociales exprimées dans les salaires

Les rapports salariaux sont des rapports d'exploitation, car le salaire n'est jamais égal à la valeur créée par le.s travailleur.euse.s. Le salariat s'est constitué sur la base même du surtravail, une partie de la valeur créée par le travailleur qui ne lui est pas reversée. Et dans ce même mouvement, il a impliqué une division entre un travail considéré comme « producteur » (de richesses) et un travail considéré comme « reproducteur » (de la force de travail, c'est-à-dire, des travailleur.euse.s). Les femmes ont été reléguées à ce travail dit « reproductif », considéré comme n'étant pas créateur de valeur et donc, non rémunéré.

Loin d'être des victimes passives, le combat des femmes pour l'égalité (politique, sociale, sexuelle et économique) n'est pas neuf. Mais, dans une société patriarcale, leurs revendications tardent à être reconnues. Si depuis les années 1970, elles sont appelées à participer massivement au monde salarial, c'est plus pour servir de laboratoire à la précarisation de l'ensemble du salariat que comme travailleuses à part entière. Cependant, leur entrée dans des espaces plus reconnus par cette société (capitaliste et patriarcale) a facilité leur organisation et leur visibilité, accélérant de la sorte la reconnaissance de leurs revendications. Le combat n'est pas terminé. Le chemin est encore long pour parvenir à une égalité femmes-hommes. Égalité qui, bien évidemment, n'empêchera pas d'autres inégalités, propres à une société divisée en classes sociales. Néanmoins, l'égalité des salaires impliquerait une moindre exploitation du travail salarié des femmes, mais aussi une transformation plus globale des rapports de genre, dont le salaire n'en est qu'une expression. En ceci, la grève féministe internationale convoquée le 8 mars dans plus d'une quarantaine de pays marquera surement un tournant dans l'histoire de cette lutte.

Jeudi 21/3/2019

19h30-22h30

Les inégalités salariales femmes-hommes

Conférence-débat Éconosphères

Mundo-b (Rue d'Édinbourg 26, 1050 Bruxelles)

Ce 8 mars, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont au cœur des revendications soulevées lors de la première grève féministe en Belgique. Si lors de la signature du Traité de Rome (1957) le principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes a fait de l'égalité une « valeur » fondatrice des institutions européennes, les motivations étaient avant tout d'ordre économique et non pas éthique. En Belgique, 61 ans après la signature de ce Traité, l'écart est de 7,6% en salaire horaire et de 20,6% en salaire annuel.
Cet écart était bien plus important dans le passé. Si celui-ci tend à se résorber, c'est grâce à la lutte des travailleuses. Mais, comment expliquer la persistance de cet écart ? Cette soirée sera consacrée à l'histoire de ces combats ainsi qu'aux explications sur la persistance des écarts salariaux.
Pour en débattre nous recevrons :
Rachel Silvera, économiste, maîtresse de conférences à l'université Paris Ouest-Nanterre. Elle est spécialiste des questions d'égalité professionnelle en matière de salaires, de temps de travail et d'articulation des temps, d'emploi et de relations professionnelles. Son dernier ouvrage, « Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires » (La Découverte), est paru en 2014.
Florence Loriaux, historienne au Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire(Carhop). Elle a notamment participé à la collecte et à la validation des informations historiques pour le montage de l'exposition « Femmes en colère » en 2016, sur la grève des ouvrières de la FN Herstal en 1966. Elle a également publié, « Quand les femmes de la FN entrent dans la légende : construction et mythes d'un combat », Revue Dynamiques (Carhop), 2016.
Inscription obligatoire à l'adresse econospheres@gmail.com ou via 0471 93 75 33

Vendredi 29/3/2019

9h00-16h30
Journée d'ateliers

Belfius : Mettons la banque au service de la société !

CSC Bruxelles Hal-Vilvorde
Rue pletinckx 19
1000 Bruxelles

Comment faire pour que Belfius, aujourd'hui 100% propriété de l'État, soit mise au service d'enjeux de société majeurs tels que l'accès à un logement décent pour toutes et tous, le financement de la transition énergétique, de la rénovation et de la construction d'infrastructures publiques notamment à l'échelle locale, et l'accessibilité des services bancaires de base pour l'ensemble de la population ? En d'autres termes, si nous faisions de Belfius une véritable banque publique sous contrôle citoyen, quelles missions pourrait-elle remplir ?

PROGRAMME PRÉLIMINAIRE
09h00 : Accueil
09h30 : Introduction, en quoi une banque peut-elle être un outil puissant de transformation sociale
10h30 : Présentation des thématiques qui seront abordées en atelier et premiers échanges
12h00 : Déjeuner
13h00 : Sessions de travail en ateliers autour de quatre thèmes (en parallèle)
- Logement
- Communes et infrastructures
- Environnement et transition énergétique
- Accessibilité des services bancaires
15h30 : Plénière de clôture : restitution des ateliers et proposition d'organisation pour la suite.
Informations et inscriptions : contact@belfiusestanous.be

Jeudi 4/4/2019

19h00-21h00

Quelles réalités sociales sous le capot de la voiture électrique ?

Conférence-débat Éconosphères

Université populaire de Saint-Gilles
26 rue de la Victoire, 1060 Saint-Gilles

Le véhicule électrique, une rupture ? Sans aucun doute pour les travailleurs d'Audi à Forest. Depuis l'automne 2018, ils produisent le SUV « tout électrique » Audi e-tron. L'usine belge du groupe allemand ne produit plus de moteurs à combustible, plus de pots d'échappement. S'il n'est pas certain que « le tout à l'électrique » dans l'automobile pourra répondre aux défis climatiques ou de mobilité, une chose est certaine, la voiture électrique porte en elle une transformation de ce secteur industriel. Au travers du cas d'Audi Forest, nous débattrons, lors de cette soirée Éconosphères, des enjeux de la transition énergétique en matière d'organisation du travail, d'emploi et de qualification.

• Disponibilités, compétences, robotisation : **André Langhendries**, délégué syndical MWB-FGTB Audi Bruxelles, viendra partager son expérience et son questionnement avec le public.

• Ensuite, **Raf Custers**, chercheur au Gresea, fera le point sur les matières premières nécessaires à la production de ce type de voiture et sur les enjeux sociaux de l'extractivisme pour les populations du Sud.

Inscription obligatoire à l'adresse econospheres@gmail.com ou via 0471 93 75 33