



RAPPORT

CCE 2020-1890

Respect de la paix sociale, impact des niveaux de salaires sur le fonctionnement du marché du travail, influence de l'ancienneté sur les salaires

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Rapport du CCE

Respect de la paix sociale, impact des niveaux de salaires sur le fonctionnement du marché du travail, influence de l'ancienneté sur les salaires

**Bruxelles
16.10.2020**

Cadre

Lors de la révision, en mars 2017, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, le législateur a introduit, dans l'article 5, trois nouveaux thèmes sur lesquels le CCE devait faire rapport chaque année :

- le respect de la paix sociale ;
- l'influence de l'ancienneté sur les salaires ;
- l'impact des niveaux de salaire sur le fonctionnement du marché du travail en général et sur l'insertion des groupes à risque sur le marché du travail en particulier.

Le présent document fait rapport de l'évolution des travaux sur ces différents thèmes au sein du CCE.

1 Analyse du respect de la paix sociale

En 2020, le CCE a entamé la production d'un Rapport sur le respect de la paix sociale. L'objectif de ce rapport est de rappeler l'importance des institutions de la concertation sociale et de leur bon fonctionnement (aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise) pour maintenir la paix sociale. La paix sociale est analysée à la lumière du Pacte social de 1944. Il convient, afin de faciliter les changements nécessaires dans l'économie et la société belges, de pratiquer une collaboration constructive entre les partenaires sociaux à tous les niveaux du système de négociations sociales ainsi que le préconisait le Pacte social.

Les membres du CCE ont, sur la base de l'analyse menée jusqu'à présent, identifié deux rôles principaux que les organes de concertation sociale doivent assumer dans le cadre du maintien de la paix sociale. Grâce au dialogue social, les partenaires sociaux arrivent à débattre de points de dissension et à négocier des solutions acceptables aux yeux de toutes les parties concernées. Ces points de discorde sont en effet toujours potentiellement présents dans le monde de l'entreprise vu les divergences d'intérêt et l'interdépendance des employeurs et des travailleurs. La première étape de l'analyse présente le relevé des différents organes paritaires de concertation tels que répartis aux différents niveaux auxquels le dialogue social se déroule. À ces organes chargés d'un rôle préventif s'ajoutent plusieurs organes paritaires de concertation ainsi que des procédures dont la mission est d'intervenir activement lorsque des points de divergence évoluent vers un conflit enlisé durant lequel le dialogue social est suspendu temporairement.

Sur la base de ces premiers travaux, les membres du CCE vont à présent dresser un programme de travail en la matière pour les prochains mois.

2 Analyse de l'influence de l'ancienneté sur les salaires

En 2020, le CCE a continué à travailler sur le Rapport sur la rémunération en fonction de l'ancienneté.

Ce rapport répond à l'origine à une demande adressée au Conseil central de l'économie en date du 30 juillet 2018 par Monsieur Kris Peeters, ministre de l'Emploi à l'époque : « J'ai demandé aux partenaires sociaux, en exécution du deal pour l'emploi, de fixer un agenda précis pour la réforme en cours des rémunérations qui ne doivent plus être liées à l'âge mais à la compétence et à la productivité. (...) En outre, j'ai demandé au Conseil central de l'économie de produire une étude concernant ce sujet, quant à l'impact, d'une part, sur le coût salarial et, d'autre part, sur la compétitivité de nos entreprises. Cette analyse se fera au niveau intersectoriel et au niveau des principaux secteurs de notre économie. »

Cette demande fait suite à la préoccupation exprimée dans l'accord du gouvernement Michel (datant du 10 octobre 2014) concernant les pratiques de rémunération : « Après avis des partenaires sociaux, il conviendra d'introduire un nouveau modèle de carrière (...). Ce nouveau modèle permettra aux travailleurs de percevoir une rémunération plus en rapport avec leurs compétences et leur productivité à la place d'une simple augmentation linéaire en fonction de l'âge ou de l'ancienneté ».

Dans sa note de formation¹, le nouveau Gouvernement De Croo exprime qu'il « demandera aux partenaires sociaux (sectoriels) d'engager sur cette base [le rapport du Conseil central de l'économie] un débat sur le package de rémunération », dont le contenu reste à préciser.

Dans ce rapport, les membres du CCE souhaitent présenter les différents éléments à prendre en compte pour pouvoir débattre de la politique salariale dans les entreprises, compte tenu du cadre conventionnel interprofessionnel et sectoriel et du cadre légal relatif aux négociations salariales.

Les membres du CCE considèrent que, lors des discussions concernant les politiques salariales à mettre en place dans les entreprises, il y a lieu de s'interroger sur les profils des travailleurs dont elles ont besoin, sur les types de compétences que l'entreprise doit développer, sur les attentes des travailleurs au sein de l'entreprise, et plus généralement sur le ratio coût / bénéfice de la politique salariale, compte tenu des spécificités de l'entreprise et des cadres interprofessionnels et sectoriels.

Au-delà de ces aspects qui concernent plus particulièrement les entreprises, les membres du CCE considèrent qu'il est également important de prendre en compte les impacts que ces politiques salariales peuvent avoir au niveau macroéconomique, et plus particulièrement sur le marché du travail ainsi que sur l'évolution macroéconomique des salaires.

Avant d'aborder ces éléments, le rapport dressera un état des lieux des politiques salariales pratiquées en Belgique.

¹ Rapports des formateurs, 30 septembre 2020

3 Analyse de l'impact des niveaux de salaire sur le fonctionnement du marché du travail en général et sur l'insertion des groupes à risque sur le marché du travail en particulier

En 2019, les membres du CCE ont identifié les différents groupes à risque sur lesquels ils voulaient orienter leurs travaux. Il s'agit des groupes suivants :

- Les travailleurs peu scolarisés en général ;
- Les travailleurs âgés (en particulier les travailleurs de 60 ans et plus) ;
- Les personnes ayant un passé migratoire, non seulement celles dont la scolarité a été brève mais aussi celles qui ont été formées plus longtemps et dont les talents devraient être mieux valorisés ;
- Les femmes, en particulier celles dont la scolarité a été courte ou moyenne ;
- Les jeunes (à l'exclusion des étudiants), en particulier ceux qui sont peu scolarisés ;
- Les personnes ayant un handicap professionnel ;
- Les parents isolés.

Pour débiter ses travaux, le CCE a choisi de se concentrer sur deux catégories de groupes à risque : les jeunes (à l'exclusion des étudiants), en particulier ceux qui sont peu formés, et les âgés (en particulier les personnes de 60 ans et plus).

En 2020, le CCE a entamé les travaux relatifs à la catégorie des jeunes. L'objectif de ces travaux est d'aboutir à des recommandations de politique économique afin de promouvoir l'emploi des jeunes en Belgique. Dans son Rapport Emploi-Compétitivité 2020, le CCE a réitéré le caractère prioritaire de cette thématique dans le contexte de la crise actuelle. C'est pourquoi l'impact de la crise de la COVID-19 sera étudié, et une analyse des mesures ciblant les jeunes figurant dans les plans de relance des pays voisins sera réalisée.