



# **L'expérience belge**

## **Quelques éléments pour le débat européen**

***Luc Denayer***

**26.11.2015**

# Historique

- Déséquilibre macroéconomique dans les années 70 - Dévaluation en 1982.
- Loi en 1983 et en 1989 pour corriger les déséquilibres macroéconomiques.
- 1991 – Première guerre du Golfe la loi est mise en oeuvre en 1993.
- 1996 – Une loi préventive pour éviter le développement de déséquilibres macroéconomiques.

# Définition de la compétitivité

- Une économie est compétitive si sa croissance est égale ou supérieure à celle des pays d'un niveau de développement comparable, de manière durable en termes d'équilibre de la balance des opérations courantes et de soutenabilité des finances publiques tout en respectant l'objectif de taux d'emploi.

## Pourquoi une définition large de la compétitivité?

- Les syndicats ne peuvent supporter un tel processus que si celui-ci est favorable au développement de l'emploi convenable.
- L'effet sur l'emploi d'une maîtrise des salaires dépend des autres facteurs de compétitivité.
- Si les marchés des biens et des services ne fonctionnent pas correctement, les syndicats doivent arbitrer entre inégalité salariale ou de profit.



Un volet salarial + un volet structurel

# Implication des interlocuteurs sociaux

- Dans la conception du cadre légal
- Dans la mise en oeuvre:
  - Le Rapport technique est discuté en commission avec les interlocuteurs sociaux
  - Les notes documentaires sur les aspects structurels de la compétitivité font l'objet de conclusions de la part des interlocuteurs sociaux
- Le CCE est une institution gérée par les interlocuteurs sociaux
- Le gouvernement n'intervient que si il y a carence des interlocuteurs sociaux

# Caractéristiques de la formation des salaires

- Un mécanisme d'indexation
- Une forte coordination au sein des organisations syndicales et une faible au sein des organisations patronales
- Le secteur le plus capital intensif avec une main d'oeuvre qualifiée sert de référence dans les négociations
- Une organisation du paiement des allocations de chômage par les syndicats
- Un grand nombre de multinationales
- La Belgique a atteint la frontière technologique

# De nouvelles institutions

- Un cadre légal pour permettre au gouvernement d'intervenir dans la formation des salaires
- Rendre ce cadre crédible en définissant les critères qui vont conduire à l'intervention du gouvernement
- Renforcer la coordination entre les niveaux de négociation salariale au travers d'une norme salariale négociée entre les interlocuteurs sociaux interprofessionnels
- Un rapport technique sur les marges maximales disponibles qui reprend les informations utiles pour définir la norme salariale qui est transmis au Parlement, au gouvernement et aux interlocuteurs sociaux

# Les autres facteurs de compétitivité

- La loi prévoit deux rapports par an sur les facteurs structurels de compétitivité
- Ces rapports peuvent être accompagnés de recommandations et sont transmis au Parlement et au gouvernement.
- Le gouvernement peut convier les interlocuteurs sociaux à une concertation sur la base de ces recommandations

The slide features a white background with a red vertical bar on the left and a red horizontal bar at the top right. In the center, there are several overlapping, semi-transparent brushstrokes in grey, yellow, and purple. The main text is centered over these strokes.

# **Quelques éléments pour le débat européen**

# Historique en Europe

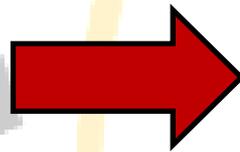
- de nombreux pactes sociaux ont été conclus pour rendre compatible l'évolution des salaires avec l'objectif d'inflation en vue d'atteindre les critères de Maastricht.
- Après l'entrée dans l'UEM, la pratique des pactes sociaux a été abandonnée.
- Déséquilibres macroéconomiques
- Un système correctif: la MIP

# Un système préventif

- Le rôle du système national de compétitivité doit être adapté aux institutions nationales en matière de formation des salaires.
  - La conception du système doit se faire avec les interlocuteurs sociaux
  - La mise en oeuvre doit impliquer les interlocuteurs sociaux
  - Difficultés de définir des critères communs pour l'organisation d'un système national de compétitivité
- 

# A propos du système européen

Les syndicats ne peuvent accepter la comparaison dans l'évolution des salaires entre pays que s'ils sont convaincus que les évolutions de salaire dans les autres pays reflètent un objectif de taux d'emploi



Il est nécessaire de comprendre les enjeux de politique économique et les développements de salaire dans tous les pays de l'UEM

# A propos du système européen

En matière de compétitivité: dichotomie dans les pays de référence

- Pour l'économie dominante (Allemagne) les références sont les Etats-Unis et le Japon
- Pour un autre groupe de pays, les références sont les autres pays de l'UEM
- Pour un autre groupe, la référence est aussi extérieure à l'UEM



Nécessité d'une appropriation par les interlocuteurs sociaux des conséquences de ces liens économiques pour chacun des pays et pour l'ensemble de l'UEM



***Merci pour votre attention.***