

**Faculté des sciences économiques,  
sociales, politiques et de communication**

## L'utilité sociale des métiers comme critère salarial ?

Le cas des métiers dit « essentiels » lors du 1<sup>er</sup> confinement en 2020 dû à la  
crise du COVID-19 en Belgique.

Auteur-es : Baquet Michel

Promoteur-rices : Jégou Olivier

Lecteur-rices : Mark Hunyadi

Année académique 2019-2020

Master 60 en sciences du travail

### Remerciements

Je remercie le corps professoral de la faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communications pour la qualité de l'apprentissage qui m'a été proposé.

Je remercie également le professeur Olivier Jégou pour son aide et ses conseils avisés.

# Table des matières

Résumé.....	4
Introduction.....	5
1 Le cas des métiers dits essentiels durant la pandémie du COVID-19 .....	6
1.1 Bref historique.....	6
1.2 Critères de distinction entre les métiers « essentiels » et « non essentiels » .....	6
1.3 Quelle rémunération pour les travailleurs « essentiels »?.....	7
1.4 Quelle valorisation salariale pour les métiers d'utilité sociétale durant la crise du COVID-19 ?..	7
2 Les critères salariaux collectifs en Belgique .....	9
2.1 La négociation collective .....	9
2.1.1 Un peu d'histoire... ..	9
2.1.2 Les acteurs de la négociation collective et les lieux de négociations .....	11
2.1.3 Les pratiques de la négociation collective.....	13
2.2 La compétitivité comme balise de négociation.....	16
2.3 La formation des salaires.....	18
2.3.1 L'influence de l'état sur la formation des salaires.....	18
2.3.2 Travailleurs belges, tous égaux ?.....	19
3 Les critères salariaux individuels en Belgique .....	21
3.1 La négociation individuelle.....	21
3.2 Mérite, salaire et le modèle de gestion des compétences .....	22
3.2.1 Le mérite.....	22
3.2.2 Salaire et mérite .....	23
3.2.3 Modèle de gestion des compétences.....	24
4 L'Utilité sociétale des métiers .....	26
4.1 Dans quelle type de société vivons-nous ? .....	29
4.2 L'utilité sociétale et les métiers « essentiels » .....	27
5 L'utilité sociétale comme critère salarial, une approche envisageable ?.....	32
5.1 État de la question.....	32
5.2 L'indice de santé sociale.....	32
5.3 L'utilité sociale comme balise de subventions en France .....	32
5.4 Quelles conditions réunir pour instaurer le critère d'utilité sociétale comme norme salariale .	34
Conclusion .....	36
Annexes .....	43
Annexe 1 : Annexes à l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 reprenant les mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

## Résumé

La pandémie dite du COVID-19 a mis en lumière l'existence d'une distinction entre des métiers qualifiés d'« essentiels » et d'autres, dits « non essentiels ». Cette distinction nous a poussés à nous interroger sur la notion d'utilité sociale des métiers.

La première partie de ce travail sera dédiée à une mise en perspective de la crise du COVID-19 sur la mise en place de critères de distinction entre différents métiers en Belgique.

La deuxième partie tentera d'identifier l'ensemble (ou un maximum de) des critères salariaux, collectifs et individuels, en vigueur en Belgique.

Nous terminerons notre travail par une réflexion sur l'utilité sociale et la valorisation des métiers qui ont été (sont) considérés comme « essentiels » et « non essentiels » ainsi que la présentation de modèles existants et / ou souhaités permettant d'adapter la rémunération à l'utilité sociale des métiers.

## Introduction

Début 2020, la pandémie du COVID-19 et le 1<sup>er</sup> confinement qui s'en est suivi, ont engendré un bouleversement du monde professionnel. Une distinction a alors été réalisée par le gouvernement belge entre les métiers dits « essentiels » et ceux dits « non-essentiels ».

En pratique, cette distinction a mené au fait que certains travailleurs ont dû cesser temporairement leurs activités, d'autres ont pu maintenir leurs activités en distanciel et d'autres encore ont eu l'obligation de continuer à travailler en présentiel. Ce sont ces derniers métiers, qualifiés d'« essentiels » qui sont au centre de ce projet de recherche.

En conséquence de cette distinction, nombreux sont les travailleurs des secteurs dits « essentiels » à revendiquer une valorisation de leur métier par le biais d'une augmentation salariale. L'argument principal avancé est celui de « l'utilité sociale » de leur profession et le fait que ces métiers font –souvent- partie des métiers les moins bien rémunérés du royaume (RTBF, 2020).

L'objectif de ce projet de recherche est de définir la notion « d'utilité sociale des métiers », ainsi que d'explicitier si, et dans quelle mesure, ce critère peut être retenu comme un facteur pouvant justifier une augmentation salariale. Un intérêt tout particulier sera porté à l'impact de ce facteur dans le cadre des négociations collectives et individuelles relatives à la (re)valorisation salariale.

Le cas des métiers considérés comme « essentiels » en Belgique lors du 1<sup>er</sup> confinement en mars-juin 2020 constituera le prisme par lequel cette question de recherche sera illustrée. Nous tenterons ensuite de présenter des modèles alternatifs d'évaluation de critères salariaux dans lesquels celui de l'utilité sociale pourrait s'inscrire.

# 1 Le cas des métiers dits essentiels durant la pandémie du COVID-19

## 1.1 Bref historique

Fin 2019 apparait le virus SARS-COV-2 à l'origine de la maladie respiratoire COVID-19. Son apparition va entraîner un bouleversement mondial. Etant donné qu'aucun remède ni vaccin n'existe encore à ce stade et que le COVID-19 engendre un taux de létalité élevé, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) recommande fin février 2020 un confinement afin d'endiguer la propagation du virus (OMS, 2020).

Le lundi 23 mars 2020, le moniteur belge publiait un arrêté ministériel portant sur les mesures d'urgence ayant pour objectif de limiter la propagation du Covid-19. Un confinement strict en faisait partie. Cet arrêté ministériel comportait également une annexe (cf. annexe 1) reprenant une liste de métiers « essentiels » dont l'activité devait absolument continuer malgré la mise en place du confinement strict. Les secteurs d'activités non repris dans cette liste et qualifiés de « non essentiels » ne pouvaient dès lors continuer leurs activités que sous certaines conditions dont la mise en place du télétravail. S'il ne leur était pas possible de respecter ces conditions, ils se devaient de stopper leurs activités. Parmi les secteurs dits « non essentiels », on retrouvait notamment le secteur de l'HoReCa et de la culture.

## 1.2 Critères de distinction entre les métiers « essentiels » et « non essentiels »

Tout d'abord, il est important de souligner que l'établissement de la notion de « métier essentiel » a été créée dans le cadre d'une pandémie mondiale engendrée par une maladie se transmettant par particules respiratoires. Les critères d'identification des métiers essentiels ont donc été influencés par la nature même de la crise à l'origine de la notion. C'est la raison pour laquelle de nombreux métiers du *care* (c'est-à-dire du secteur de l'aide aux personnes) ont été jugés notamment comme particulièrement essentiels.

La sociologue et philosophe, Dominique Méda (2022), propose de définir les caractéristiques des métiers dits « essentiels » durant la crise du COVID-19 de la façon suivante. Elle explique qu'il existe deux catégories de métiers qui ont été jugés comme « essentiels » par le gouvernement français : ceux de première ligne, les métiers du *care* (médecins, infirmiers, métiers sanitaires), et ceux de la deuxième ligne, c'est-à-dire les métiers ressortant des secteurs de la justice, de l'alimentaire, de la logistique, des métiers de gouvernance, des transports et du secteur de l'enfance. Selon Méda (2022), la notion d'essentiel renvoie à des secteurs d'activités sans lesquels la société ne peut pas continuer à fonctionner. Il s'agit-là donc d'une conception tout à fait utilitariste de la société. La vision choisie par le gouvernement français

(et le gouvernement belge) est celle d'une société qui doit continuer à produire des biens et des services jugés élémentaires.

En confinant la société, le gouvernement a voulu protéger les individus d'une maladie potentiellement mortelle. Il a également voulu préserver la société en général en évitant une hécatombe qui aurait ruiné la vie sociale et économique (RTBF, 2021).

### 1.3 Quelle rémunération pour les travailleurs « essentiels » ?

Méda (2022) souligne le peu de considération salariale reçu par ces métiers perçus comme « essentiels ». La sociologue démontre que, pour la plupart de ces métiers, la rémunération est en deçà de la moyenne nationale. De plus, les travailleurs de ces secteurs sont également des travailleurs socialement plus fragilisés étant donné que ces métiers sont majoritairement réalisés par soit des femmes soit des travailleurs étrangers ou issus de l'immigration (Casini & Degrave, 2020). Enfin, ces métiers jouissent souvent d'une mauvaise réputation.

Joël Girès fait le même constat pour l'Observatoire Belge des Inégalités (2020) : les métiers qualifiés comme « essentiels » pendant la crise du COVID-19 en Belgique sont « habituellement fort peu considérés ». Selon Girès, le salaire brut moyen de ces métiers en est une preuve puisque que majoritairement ils donnent « lieu à une rémunération inférieure au salaire moyen en Belgique ». Beaucoup de travailleurs de ces secteurs revendiquent donc une revalorisation salariale de leurs professions.

### 1.4 Quelle valorisation salariale pour les métiers d'utilité sociétale durant la crise du COVID-19 ?

Afin de garantir la survie de l'économie, l'État belge a mis en place un système d'allocations, de primes et de prêts pour l'ensemble des secteurs (« essentiels » et « non essentiels ») de la société. Parmi ces aides et avantages, le gouvernement a notamment permis l'octroi d'avantages fiscaux, la possibilité de défiscaliser 120 heures supplémentaires sur une base volontaire, des allocations d'aides et de prêts spécifiques (RTBF, 2021 ; BDO, 2022).

Durant la crise du COVID-19, le gouvernement a permis à certains employeurs d'accorder des primes spécifiques pour les travailleurs « essentiels ». L'objet de ces primes et les montants ont été des sujets de discordes entre patronats et syndicats. Notamment par rapport au montant qui semblait dérisoire par rapport aux risques encourus et aux efforts réalisés par les travailleurs « essentiels » (BELGA, 2022).

Néanmoins, aucune mesure structurelle n'a été prise pour revaloriser le salaire des travailleurs des secteurs d'activité « essentiels ». Flohimont (2020) ne voit pas d'évolution sur le court et moyen terme, les finances et l'état de l'économie ne le permettant pas.

*Ce qu'il faut retenir :*

- La crise du COVID-19 a montré une inégalité de traitement entre les divers secteurs d'activité de l'économie belge.
- Les critères de distinctions choisis par l'État belge sont des critères liés à la protection de la santé des citoyens et à la préservation de l'économie.
- Les métiers dits « essentiels » sont pour la plupart des métiers peu valorisés d'un point de vue social et dans lesquels la rémunération est peu élevée.
- Les métiers « essentiels » n'ont pas reçu de valorisation salariale significative.

## 2 Les critères salariaux collectifs en Belgique

Etant donné la non valorisation salariale des métiers qualifiés d'« essentiels » durant la crise du COVID-19, il est important d'essayer d'identifier les critères définissant les normes salariales en Belgique. Nous commencerons par les critères collectifs en mettant en évidence le système de la négociation collective belge, ses acteurs et ses méthodes de négociation. Nous identifierons ensuite la norme de négociation, à savoir la compétitivité, avant d'identifier les éléments déterminants le salaire du travailleur belge.

### 2.1 La négociation collective

« La négociation collective est un mécanisme décisionnel, une manière de faire les règles » (Lamine, 2021, p11). La négociation collective est un droit fondamental repris dans l'article 23 de la constitution belge.

La négociation collective est processus de négociation fortement encadré par le droit belge. Elle est effectuée par différents acteurs du monde du travail et produit une législation contraignante pour l'ensemble des acteurs du monde du travail.

En Belgique, toutes les négociations collectives, ou presque, sont couvertes par la législation (Muller, 2021).

#### 2.1.1 Un peu d'histoire...

En 1975, la Belgique est à l'approche de tournants majeurs économiques et à la fin de la période dites des « trente glorieuses ». Dimitri Weiss envisage alors que la négociation devienne collective et puisse avoir lieu à tous les niveaux de décisions. Il entrevoit pour l'avenir des négociations que ces dernières s'effectueraient au niveau des grands groupes internationaux afin de rendre adéquates les négociations collectives et la vision stratégique des grandes entreprises multinationales.

En 2009, Cassiers & Denayer, rédigent un *working paper* sur la négociation salariale belge et la caractérise comme étant le résultat de nombreux compromis entre les différents acteurs de la négociation. Ils identifient les pratiques actuelles de négociations comme étant liées aux différentes périodes économiques qu'a traversées le pays. Pour eux, la pratique de la négociation collective est l'aboutissement d'un ajustement complexe entre la concertation sociale d'une part et l'évolution socio-économique d'autre part.

Ils mettent en exergue les nouveaux défis et difficultés auxquels vont devoir faire face les futurs acteurs de la négociation collective, à savoir :

- La perte de représentativité des organisations syndicales et patronales représentatives face à la mondialisation.
- L'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché de la négociation.
- La globalisation des marchés économiques.
- Les intérêts des acteurs eux-mêmes.

En 2003, Verly rédige un article sur la décentralisation des relations collectives de travail. Il explique que les négociations collectives avaient essentiellement lieu au niveau national voir supranational et ont tendance à redescendre vers des niveaux de négociations « inférieurs » tels que le secteur ou l'entreprise. Il identifie divers thèmes de négociations tels que la formation des salaires, la durée du travail, la formation professionnelle et la paix sociale. Il explique ensuite que ces thèmes peuvent être négociés à divers niveaux. Les normes dites qualitatives ou de méthode sont négociées au niveau interprofessionnel et les normes quantitatives ou de résultats au niveau de l'entreprise.

Verly, met en évidence deux tendances à l'œuvre en Europe. La première tend vers une centralisation des négociations pour les normes de type macro-économique. La seconde va vers une décentralisation des négociations pour les thèmes tels que la flexibilité du salaire, des avantages extra-légaux ou encore de l'aménagement du temps de travail.

En 2016, Delahaie & al confirme cette tendance à la décentralisation des négociations salariales en Europe et à la conservation de la négociation des normes macro-économique au niveau des états. L'ouvrage de Delahaie et al confirme que, depuis la crise financière de 2008, la tendance à la décentralisation des négociations s'intensifie pour l'ensemble des pays européens à l'exception de la Belgique et de la Finlande. En effet, la Belgique et la Finlande sont deux pays où les négociations collectives relatives au travail sont fortement réglementées. Néanmoins, l'auteur souligne qu'en Finlande, il existe des difficultés à trouver des accords tripartites entre l'état, les représentants syndicaux et ceux des employeurs. L'État désirant décentraliser les négociations liées aux normes salariales afin d'augmenter la création d'emploi.

En 2022, Conter & Faniel mettent en évidence les difficultés de négociations salariales dans un contexte de crise sanitaire. De nouvelles revendications syndicales apparaissent quant à la norme salariale et ces dernières tentent de renégocier le cadre légal actuel, l'estimant trop restrictif. En Belgique, les syndicats désireraient une décentralisation des négociations salariales au niveau des entreprises. Pour ce faire, les normes négociées au niveau sectoriel

seraient indicatives. Afin de permettre la mise en place de ces revendications, il faudrait donc modifier l'ensemble du cadre législatif belge.

*Ce qu'il faut retenir :*

Dans un premier temps, il est possible de constater, une évolution du système belge de négociations collectives des normes salariales évoluant vers une centralisation des négociations au niveau de l'État. Depuis les années 1990 (Delahaye & al, 2016), la négociation collective a tendance à se décentraliser sur les questions de normes salariales. Dernièrement en Belgique, à la demande des organisations syndicales (Conter & Faniel, 2022).

### 2.1.2 Les acteurs de la négociation collective et les lieux de négociations

En Belgique, la loi du 5 décembre 1968 définit quels sont les acteurs de la négociation collective et quelles sont les missions qui leur sont attribuées (SPF Intérieur, 2022). Les acteurs de la négociation collective sont amenés à produire des Conventions Collectives de Travail (CCT) qui auront une portée juridique au niveau sectoriel, de la branche ou de l'entreprise.

Les CCT règlent les normes et les règles à respecter. Elles peuvent être conclues aux différents niveaux de décision (secteur, branche & entreprise). Les décisions prises au niveau du secteur s'appliquent à la branche et celles prises au niveau de la branche, à l'entreprise. Il existe des CCT normatives et des CCT obligatoires. Les CCT normatives s'appliquent à l'ensemble des entreprises/organisations d'un secteur ou d'une branche, qu'elle participe ou non aux négociations collectives. Les obligatoires s'appliquent uniquement aux entreprises/organisations signataires d'une CCT (Lamine, 2021).

Les CCT sont négociées par les organisations représentatives des travailleurs (ORT) et par les organisations représentatives des employeurs (ORE). Les conditions légales permettant à une organisation représentative de participer aux négociations collectives sont reprises dans la loi du 5 décembre 1968.

Pour les ORT, il est important de retenir qu'elles doivent représenter au moins 125 000 travailleurs, dans différents secteurs, être constituées sur le plan national et avoir pour objet la défense des travailleurs. En Belgique, les ORT sont la FGTB, le CGSLB et la CSC.

Pour les ORE, il faut retenir qu'elles doivent être affiliées à une organisation interprofessionnelle, elles doivent être représentatives au niveau d'une branche d'activité et

respecter la législation concernant les petites et moyennes entreprises (PME) et les personnes indépendantes. En Belgique, les ORE sont entre autres la FEB, le Boerenbond ou encore l'UCM.

Les ORE et les ORT se réunissent dans des commissions paritaires, qui sont des lieux de négociations et de concertation. La commission paritaire est composée pour moitié de représentants des ORT et pour moitié des représentants des ORE. Toutes les organisations et entreprises de Belgique sont affiliées à une commission paritaire. Les commissions paritaires sont définies par Arrêté Royal (Lamine, 2021).

Un autre acteur important est l'État, représenté par le gouvernement. En effet, ce dernier tient une place importante lors de négociation collective. Tous les deux ans, les ORT et les ORE se réunissent afin de produire un accord interprofessionnel (AIP). Cet accord reprend les grandes lignes de la négociation et des perspectives en matière d'emploi, de formation et de normes salariales pour les deux ans à venir. Lorsqu'aucun accord ne peut être trouvé entre les différentes parties, c'est au gouvernement qu'il revient de légiférer et déterminer les conditions des normes salariales à venir. L'idéologie politique dominante au sein du gouvernement exercera donc une influence sur la législation liée aux désaccords. Cette législation ira tantôt plus en faveur des ORT et tantôt en faveur des ORE (Capron & Delbar, 2003 ; Faugère, 1994).

Comme le soulignent Conter & Faniel (2017), le gouvernement s'immisce de plus en plus dans la concertation sociale en vue d'y imposer les thèmes négociés au niveau de l'Union européenne (UE). Ils font le constat que l'UE et son idéologie ne modifient pas les modes de concertation, mais modifient les thèmes négociés. Nous pouvons donc dire que l'UE est également un niveau de concertation sociale qui exerce une influence sur la concertation sociale belge.

Outre le niveau national, d'autres acteurs et lieux de la négociation influencent la négociation collective belge. Un des grands lieux de la négociation est l'organisation internationale du travail (OIT). L'OIT est une agence de l'ONU où sont regroupés les organisations représentatives des travailleurs, des employeurs et des membres de gouvernement. La mission de l'OIT est de contribuer à promouvoir un travail décent pour les travailleurs sur l'entièreté de la planète (Organisation Internationale du Travail, 2022). Les résolutions prises au niveau de l'OIT et ratifiées par le gouvernement belge, s'appliquent à tous les travailleurs belges.

*Ce qu'il faut retenir :*

En Belgique, les différents acteurs de la négociation collective sont :

- Les ORT : les organismes représentant des travailleurs.
- Les ORE : les organismes représentant des employeurs.
- L'État comme conciliateur et médiateur de la négociation collective.
- L'UE et l'OIT influencent également les thèmes de la négociation collective en Belgique.

### 2.1.3 Les pratiques de la négociation collective

La négociation collective est certes réglementée par un cadre légal, mais elle a pour particularité de permettre aux acteurs du monde du travail de se rencontrer autour de conflits, de différends, de souhaits et de luttes qui peuvent être évoquées par les travailleurs ou les employeurs. La particularité du système belge est que sont les mêmes acteurs (ou du moins les mêmes fédérations d'acteurs) qui se retrouvent lors de chaque négociation. C'est pourquoi, les relations interpersonnelles entre négociateurs est importante (Smith et Turkington, 1982).

En négociation, Smith et Turkington (1982), dans leurs études, identifient un facteur clé de toute négociation, l'envie des négociateurs de trouver un accord. Selon leurs études, il n'existe pas de différence de qualité ou d'intentions dans le chef des négociateurs, qu'ils représentent le syndicat ou le patronat. Néanmoins, les représentants des syndicats sont généralement moins préparés et moins soutenus par les personnes qu'ils représentent, au contraire des négociateurs du patronat qui sont plus soutenus et donc plus confiants à l'heure d'aborder une négociation.

Cela semble évident mais, avant de démarrer toute négociation, les représentants doivent se préparer. Une étude réalisée par Bergeron, Bouthillier & Gaétan, (2006), démontre qu'il existe deux sortes de préparation à la négociation collective, la préparation technique et la préparation par la mobilisation. Du côté des syndicats, une bonne préparation est indispensable afin de faciliter les négociations. Ils mettent en exergue que la préparation par la mobilisation est celle qui est le plus souvent utilisée par les syndicats. Et ce, à cause de différents facteurs tels qu'un climat de travail délétère ou encore un manque d'information technique sur l'entreprise. L'objectif étant d'obtenir le soutien des personnes qu'ils représentent.

Tremblay & Bergeron (2009) étudient quant à eux la préparation des représentants des employeurs. Ils définissent trois dimensions à la préparation de ceux-ci :

- La dimension politique : concerne le recueil et l'analyse des différents niveaux de décisions de l'organisation et la mise en place d'un comité de négociation.
- La dimension synoptique : le traitement de données dans le but d'anticiper et de mettre en place différents scénarii lors de la négociation.
- La dimension technique : analyse des ressources internes et externes de l'environnement, analyse prévisionnelle des ressources et analyse du secteur.

Ils constatent que les employeurs sont en général bien préparés à la négociation, mais que la dimension technique semble la moins importante à leurs yeux.

Il est donc possible de constater à travers ces deux études que la préparation à la négociation est vue par les protagonistes comme une étape importante du processus de négociation bien que la préparation technique paraisse moins importante à leurs yeux. Et pourtant elle représente la base nécessaire, voir souhaitable d'une négociation.

Dans un *workshop* d'avril 2006 sur les bases de la négociation collective, Creamer, DiGerlando, Glickman & Petersen, proposent un modèle à quatre phases pour les négociations collectives.

- La préparation : s'informer sur les accords passés précédemment et sur les bonnes pratiques en vigueur. Se diviser les tâches et donner des rôles à chaque négociateur. Il est important de choisir le lieu des négociations et de déterminer préalablement la date de commencement de celles-ci.
- Le processus de négociation : il faut déterminer ensemble les règles de la négociation, à savoir le nombre de négociateurs, la prise de note et les modalités de communication à la presse. Il faut déterminer la forme que prendront les résolutions issues de la négociation, mettre en place un agenda et des groupes de travail et prendre en compte les propositions des différentes parties.
- Conclusion de l'accord : veiller à faire valider la proposition par la base syndicale ou les personnes représentées. S'assurer des modalités de l'accord et le présenter à la presse.
- La mise en place de l'accord : s'assurer de la mise en place effective des dispositions négociées. Informer l'ensemble des personnes concernées par les nouvelles dispositions prises.

Si ce modèle assez basique a pour objectif de présenter la négociation collective au sein des académies universitaires américaines. Il a le mérite de synthétiser l'ensemble des phases de la négociation collective, ce modèle est d'ailleurs reproduit en Belgique.

C'est la CGLSB1 qui, sur son site internet, nous explique sa stratégie en matière de négociation sectorielle :

« Les négociations sectorielles sont spécifiques à chaque commission paritaire (\*), et se déroulent en plusieurs phases.

La CGSLB rédige un cahier de revendications qui contient les revendications que le Syndicat libéral souhaite négocier.

Chacune des organisations syndicales rédige son propre cahier de revendications. Ensuite, généralement, les trois syndicats parviennent à se mettre d'accord, toujours par commission paritaire, sur un cahier de revendications commun.

Les représentants des employeurs peuvent également présenter leurs propres revendications.

Un calendrier des négociations est défini.

Si employeurs et syndicats arrivent à un protocole d'accord, alors les deux parties consultent leur arrière-ban.

Si ce protocole d'accord aboutit à un accord, il s'agit d'un accord sectoriel. Les différentes parties de l'accord (augmentation salariale, RCC, formation...) peuvent être concrétisées en CCT. » (CGSLB, 2021)

Nous pouvons constater que la stratégie employée par au moins un syndicat représentatif belge est la même que celle décrite par les professeurs d'universités américaines. Nous pouvons affirmer que les négociations collectives sont le résultat de processus déterminés préalablement et font l'objet de calendriers spécifiques. Afin de valider les négociations, l'approbation des travailleurs est toujours recherchée par les organisations syndicales.

---

1 La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique

*Ce qu'il faut retenir :*

- Les négociations collectives font l'objet d'une préparation préalable et d'un processus spécifique.
- Deux études montrent que les syndicats et les employeurs sont en général moins intéressés par la préparation technique d'une négociation que par sa préparation politique/populaire (recherche d'adhésion de la base par les syndicats).
- La recherche de compromis est en général l'objectif des divers protagonistes. Le maintien de relations interpersonnelles entre négociateurs semble également important pour les négociateurs.

## 2.2 La compétitivité comme balise de négociation

Comme nous allons le présenter, en Belgique, les indicateurs de compétitivité sont utilisés comme balises pour déterminer les normes salariales lors de négociations collectives. En voici une définition :

« La capacité d'une économie à accroître son niveau de vie ou à tout le moins à le maintenir au niveau des nations les plus développées tout en assurant sa cohésion sociale, notamment au travers d'un taux d'emploi élevé, et ceci de manière durable. » (Vandecandelaere & et Yasse, 2012)

En Belgique, afin de déterminer la compétitivité, une comparaison est faite avec les pays voisins, c'est-à-dire l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Parallèlement au maintien de sa compétitivité, la Belgique a pour objectif de conserver un modèle social fort. Pour ce faire, il existe un processus d'indexation automatique des salaires, des revenus et des allocations. Afin de rester concurrentielle, la Belgique doit veiller à conserver un équilibre budgétaire et cet équilibre est préservé par la mise en place de la loi du 26 juillet 1996 pour la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité (Bogaert & Kegels, 2019).

La loi du 26 juillet 1996 a pour objet de définir une norme salariale. Cette norme salariale résulte d'un calcul qui prend en compte les coûts salariaux en Belgique et les coûts salariaux chez ses principaux partenaires commerciaux, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Ces calculs sont réalisés tous les deux ans par le conseil central de l'économie et servent de base aux négociations salariales pour les AIP. (SPF Emploi, travail et concertation sociale, 2022).

Si cette loi à visée macro-économique a permis de redresser l'économie belge après la crise de 2008, elle est aujourd'hui contestée par les organisations syndicales. Ces dernières contestent l'utilisation du mécanisme de correction du handicap salarial, qui est basé sur un handicap de 1996 et qui selon Bogaert & Kegels, semblent peu clair et difficile à implémenter.

En cette fin de printemps 2022, où l'inflation fait augmenter le prix de la vie, les syndicats en front commun ont décidé de contester cette loi de 1996. En effet, selon eux, la loi empêche de négocier des salaires plus élevés dans les entreprises faisant de grands profits. Ils désirent obtenir une plus grande marge de négociation et que la marge salariale issue de la loi de 1996 soit utilisée à titre indicatif et non normatif (Le Vif, 2022).

Si cette loi est actuellement contestée, Bodart, Jacquet, & Van der Linden, en 2002, soulignent l'importance de l'existence de cette « norme salariale » afin de préserver la compétitivité du modèle économique belge. Comme ils le précisent, le coût du travail dans le secteur privé belge est un des plus élevés d'Europe. Dans leur conclusion, ces derniers expliquent : « Sans une telle balise, les mécanismes en vigueur risquent fort d'engendrer des choix de hausses salariales qui ne sont pas dans l'intérêt collectif » (Bodart, Jacquet, & Van der Linden, 2002).

Dans le même ordre d'idée, Léonard & Dion, nous rappellent que la globalisation du marché économique, même s'il ne modifie pas le modèle de négociation collective, influence les modalités du travail. Les auteurs prennent pour exemple la flexibilité au travail qui sous l'influence de l'OCDE et de l'Union européenne est promue dans les pays membres, mais s'applique de manière différenciée en fonction des modèles macro-économiques des pays. La mondialisation et le modèle d'économie de marché ont mené à une hypercompétition, il semble donc opportun de conserver un contrôle de l'état sur les relations de travail.

*Ce qu'il faut retenir :*

En Belgique, la compétitivité est une norme d'adaptation salariale. Cette dernière est régulée par une loi datant de 1996. Cette loi est actuellement contestée par les organismes représentant les travailleurs. Néanmoins, pour certains chercheurs et économistes, elle reste un mal nécessaire pour faire face à une économie de marché globalisée où la concurrence économique est très élevée. Il semble donc opportun de conserver un contrôle de l'état sur cette norme.

## 2.3 La formation des salaires

Selon Jean Saglio, la rémunération serait liée à plusieurs facteurs qui régissent les relations de travail :

- La capacité de l'entreprise d'effectuer des bénéfices, plus elle en fera, plus elle sera en mesure de redistribuer cet argent.
- Le paiement de l'ouvrage réalisé ou le paiement de la force de travail, la rémunération sera donc fonction du type de tâches effectuées ou liée à un salaire horaire.
- La rétribution selon le rang occupé au sein de l'organisation.
- Le critère d'ancienneté dans la fonction.

Saglio explique que le rang occupé au sein de l'organisation sera prédominant dans la formation du salaire. L'apport au travail et la qualité de ce dernier est peu pris en compte. Ce modèle est selon lui peu contesté car étant établi par des normes sociales empêchant l'apparition de nouvelles normes salariales. Ces normes sociales et salariales sont basées sur un compromis tacite hérité du 20ème siècle.

### 2.3.1 L'influence de l'état sur la formation des salaires

En Belgique, l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires définit la hiérarchie des normes qui s'impose aux employeurs et aux travailleurs lorsqu'ils concluent un contrat de travail. La hiérarchie est définie comme suit :

« Article 51. La hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs, s'établit comme suit : 1° la loi dans ses dispositions impératives ; 2° les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant : a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ; b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ; c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire ; 3° les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant : a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ; b) les conventions conclues au sein d'une commission

paritaire ; c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire ; d) les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire ; 4° la convention individuelle écrite ; 5° la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non-signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue ; 6° le règlement de travail ; 7° la loi dans ses dispositions supplétives ; 8° la convention individuelle verbale ; 9° l'usage. » (La charte, 2021, p 94)

La hiérarchie des normes nous informe donc que pour la formation d'un salaire, la négociation collective prédomine, mais la négociation individuelle reste possible. En Belgique, la loi encadre les pratiques liées à la formation du salaire à travers divers mécanismes législatif, tel que le salaire minimum garanti, l'indexation automatique du salaire ou encore la création d'avantages spécifiques pour les employés tels que les chèques repas, les éco-chèques ou encore les voitures de société (Van Gyes & al ,2018). Ces avantages dits « extra légaux » sont des formes de rémunération qui donnent des avantages fiscaux à l'employeur et aux travailleurs. Ces avantages sont le résultat de négociations collectives, mais peuvent également faire l'objet d'une négociation individuelle du travailleur auprès de l'employeur.

Les politiques du marché du travail exercent également une influence sur la formation des salaires. En effet, selon Dor & Van der Linden (2001) les politiques du marché du travail « actives » (ex : aides à l'emploi pour l'employeur) et « passives » (ex : indemnités pour les chômeurs). Ces négociations auront, elles aussi, une influence sur les propositions d'emplois et donc sur la durée d'indemnités des chômeurs. Les politiques du marché du travail exercent donc une influence sur la formation des salaires.

### 2.3.2 Travailleurs belges, tous égaux ?

Dans l'économie belge, d'un point de vue macro-économique, l'évolution des salaires dans le secteur public et le secteur privé sont peu influencés l'un par l'autre. Les deux secteurs conservent une autonomie salariale et ne se concurrencent pas. Cette situation est due aux nombreuses formes de régulations des salaires mises en place par l'état. Néanmoins, les salaires du secteur privé seront plus influencés négativement par l'évolution de

l'environnement macro-économique tel que le chômage, l'inflation ou la productivité. En effet, les salaires feront l'objet d'une plus grande modération (Bourgain & al, 2018).

Les travailleurs belges sont égaux en droit, mais n'ont pas accès aux mêmes avantages en fonction de leur lieu de vie et de travail. Cette différence est due notamment aux négociations collectives sectorielles qui prennent en compte le coût de la vie en fonction des régions dans lesquelles vivent les travailleurs. Selon Plasman, Rusinek, & Tojerow, (2007), la reconnaissance des spécificités propres aux régions dans les négociations collectives ne nécessite pas de régionaliser cette compétence. Une régionalisation de la négociation collective entraînerait une complexification non nécessaire du modèle de négociation collective et un frein pour la formation équitable des normes salariales en Belgique.

Si les relations de travail sont normées, il existe néanmoins des différences de traitements sur base des contrats de travail entre les travailleurs belges. Il existe différents types de contrats, tels que le contrat à durée indéterminée (CDI), le contrat à durée déterminée (CDD) ou encore les contrats de travail intérimaire. Nous ne rentrerons pas dans les spécificités de chaque contrat et de ses avantages, risques et inconvénients. Mais nous allons exposer un fait qui met à mal la négociation collective.

En effet, les travailleurs sous contrat à durée déterminée ont tendance à être moins syndiqués (Giuliano, Mahy & Ryck, 2020). Lors de négociations collectives, dans certains secteurs où le nombre de travailleurs à contrat déterminée est élevé, les ORT sont peu représentées et elles exercent donc une influence limitée lors des négociations de la norme salariale. Les travailleurs de ces secteurs sont par conséquent souvent moins bien rémunérés.

*Ce qu'il faut retenir :*

- Il existe un système de normes tacites qui régit la négociation collective des salaires. Le rang occupé au sein de l'organisation serait le critère le plus important pour définir le salaire perçu par le travailleur.
- En Belgique une hiérarchie des normes est instituée dans l'art 51 de la loi du 5 décembre 1968.
- Les politiques socio-économiques et du marché du travail encadrent largement les formations du salaire et exercent une grande influence sur les négociations salariales.
- Les travailleurs belges sont égaux en droit, mais il est possible de constater des distinctions de traitements de salaire en fonction des régions où s'exerce l'activité de travail et aux types de contrats dont bénéficient les travailleurs.

### 3 Les critères salariaux individuels en Belgique

Comme nous avons pu le découvrir ci-dessus, la négociation salariale en Belgique passe essentiellement par la négociation collective. Néanmoins, une part est laissée à la négociation individuelle. Nous identifierons ensuite en quoi le mérite est un facteur déterminant des stratégies de management et pourquoi ce critère n'est pas optimal pour déterminer le salaire.

#### 3.1 La négociation individuelle

Il est important de rappeler que le contrat de travail est régi par la loi du 3 juillet 1978 et que cette dernière s'applique à l'ensemble des travailleurs du secteur privé et public non statutaire. Cette loi présente les obligations et les droits des travailleurs et des employeurs. Pour qu'un travailleur salarié soit officiellement en mesure de travailler pour un employeur, seule l'existence d'un contrat de travail est nécessaire. Les termes de ce contrat doivent être négociés préalablement à la mise en œuvre du contrat. Ce qui implique que la négociation individuelle a lieu avant la signature du contrat. La négociation individuelle a sa place également lors d'une promotion salariale ou lorsqu'il s'agit d'obtenir des avantages individuels offerts par son employeur.

La convention individuelle écrite est le 4<sup>e</sup> niveau hiérarchique de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968. Ce qui implique une restriction du champ des libertés de négociation autant pour l'employeur que pour le travailleur. La négociation individuelle permettra donc d'obtenir des avantages pour autant que ces derniers soient autorisés par, la loi, les CCT normatives et les CCT non-obligatoires signées par l'employeur.

Lorsqu'un travailleur va négocier son salaire, il va également pouvoir négocier plusieurs avantages extra-légaux. Par exemple, il pourra négocier plus de jours de congés, une voiture de société, un budget pour des formations, un plan d'épargne-pension ou d'autres avantages en nature (logement, GSM de fonction, etc.) (Jobat, 2021).

Macquin en 1998, met en évidence l'existence de plusieurs modèles d'analyse et de méthodes de négociation. Celles-ci dépendent d'un grand nombre de facteurs, notamment de la culture du lieu où se situent les négociations ou encore de chaque situation de négociation. Elle note toutefois que : « cette diversité souligne que toute négociation est un phénomène singulier et fait ressortir une règle majeure pour sa conduite : la nécessité de décrypter la situation pour en jouer au mieux par la suite » (Macquin, 1998). Il semble donc important pour le travailleur d'avoir une bonne connaissance du contexte dans lequel se passe la négociation, à l'instar des négociations collectives.

Stéphanie Demoulin (2018) confirme l'existence d'une multiplicité de modes de négociations possible, pour elle, tout est négociation. Selon elle, tout négociateur n'est pas rationnel et logique et l'être humain n'est pas qu'un être économique. Ces affirmations vont nous permettre de croire qu'une juste rémunération n'est pas le seul objet de désir d'un travailleur lors de négociations. Ce dernier peut avoir d'autres objectifs.

*Ce qu'il faut retenir :*

- La négociation individuelle prend place dans un cadre légal spécifique.
- L'objet de la négociation fait aussi l'objet d'un cadre légal.
- Il existe plusieurs méthodes de négociations individuelles. L'important est d'être préparé et d'avoir défini des objectifs spécifiques au-dessus desquels nous sommes prêts à aller et en dessous desquels nous ne sommes pas d'accord de céder.
- La négociation n'est pas toujours une question de rationalité et de logique.

## 3.2 Mérite, salaire et le modèle de gestion des compétences

### 3.2.1 Le mérite

Le philosophe Yves Michaux, nous propose une approche conceptuelle du mérite. « Le mérite, c'est ce qui rend une personne, un agent humain, digne de quelque chose – d'une récompense, d'une punition ou simplement d'une évaluation positive ou négative. » (Michaud, 2015, pp 16). Le mérite est donc une relation entre une action et des conséquences qui y sont liées. L'idée dominante du salaire au mérite reprend cette philosophie de manière réductrice, à savoir, celui qui est méritant dans son travail, est digne de recevoir un salaire en proportion du mérite dont il fait preuve. Pour le philosophe, ce système de pensées sert à valider le système de primes élevées pour les dirigeants qui atteindraient les objectifs qui leur auront été fixés.

Yves Michaux postule que le mérite est lié aux capacités physiques, sociales et mentales de l'individu et aussi à ses capacités morales (sensibilité, sociabilité). Ces capacités sont liées à la génétique de l'individu, à son groupe d'appartenance et au système social dans lequel il évolue. Certaines de ces capacités peuvent être développées, ce qui rendra l'individu méritant. Il faut donc juger un individu sur la base de ses capacités intrinsèques et sa capacité à les développer et à les utiliser de manière efficiente.

Afin d'illustrer le propos, nous prenons l'exemple de deux individus réalisant des études à l'université. Le premier, A, est doté de capacités intellectuelles élevées. Le deuxième, B, en

possède moins. Lorsque A réussira avec une grande distinction, il sera jugé digne de mérite par l'université, car il aura brillamment réussi. B qui aura moins bien réussi ou échoué, sera vu comme moins digne de mérite, il n'aura pas atteint les objectifs minimaux fixés. Et pourtant, les résultats qu'aura réussi à atteindre B avec beaucoup de travail et d'acharnement le rendront plus méritant que A qui aura su aisément les atteindre, car il possède de grandes capacités intellectuelles.

Au vu de la théorie développée par Michaud, il semble que les modèles d'évaluations basés sur le mérite ne prennent pas suffisamment en compte les capacités intrinsèques des individus et les efforts fournis par ces derniers pour atteindre des objectifs standardisés. Il envisage également la prise en compte des mérites dits négatifs afin de rendre le système plus juste. Il constate que l'ensemble des capacités sont évaluables et divisibles sur un certain continuum. Pour permettre une évaluation plus juste, il faudrait évaluer le niveau de capacité initiale d'un individu pour une certaine compétence et évaluer l'effort fourni pour augmenter cette dernière. Il s'agit de la seule façon de qualifier le mérite dont peut faire preuve un individu.

### 3.2.2 Salaire et mérite

Dans leur étude sur l'effet des comparaisons du salaire et la décision de l'effort, Clark, Masclet & Villeval (2006) mettent en évidence qu'un individu adaptera son effort au travail en comparant plusieurs critères. Ces critères sont la place qu'il occupe au sein de l'organisation, sa comparaison avec les salaires perçus par son groupe de référence, mais également son passé salarial. Ainsi, un travailleur qui percevra un salaire lui semblant adéquat et plus élevé que celui de son groupe de référence réalisera plus d'efforts. Si son salaire est dans la fourchette basse des rémunérations au sein de l'entreprise, son effort sera moins élevé. Et si son salaire diminue, son effort sera fortement diminué sur le long terme. Le salaire perçu, en comparaison avec les autres travailleurs et son passé salarial, exerce donc une grande influence sur l'effort fourni par le travailleur. Il est donc possible de penser qu'un salaire élevé ou lié à la performance peut être adéquat.

Néanmoins, Gogue (2011) nous explique que ce n'est pas tout à fait le cas. Il nous présente la méthode de management MBO, basée sur le mérite et répandue dans les entreprises françaises. Il s'agit d'une méthode de répartition des rémunérations et récompenses en fonction du mérite du travailleur. Selon lui, cette méthode basée sur le mérite est injuste et inefficace à cause de la fixation d'objectifs, parfois trop élevés ou inatteignables, par la hiérarchie. Les indicateurs d'évaluation sélectionnés ne prennent pas en compte

l'environnement de travail et le contexte dans lequel évolue le travailleur. De plus, les avantages salariaux sont le résultat d'accords entre la hiérarchie et la direction et donc soumis au bon vouloir ou à la capacité de négociation de la hiérarchie.

Gogue, explique que 9 fois sur 10, les variations de performances sont imputables à l'organisation et non à l'individu. Les objectifs individuels fixés, et même atteints, ne permettant pas d'atteindre les objectifs généraux. C'est pourquoi il explique qu'il existe une alternative à ces méthodes basées sur le mérite. Une meilleure pratique serait de baser l'évaluation des individus sur la base de grilles d'évaluations relatives non pas aux objectifs de productivité individuelle, mais liées aux aptitudes et compétences individuelles.

### 3.2.3 Modèle de gestion des compétences

Monchatre, Baraldi & Durieux, (2002) nous présente le modèle de gestion des compétences. Ce modèle tend à promouvoir l'individualisation des rapports salariaux. En mettant en place un système de gestion des compétences, les entreprises/organisations visent à améliorer la productivité des travailleurs en leur fournissant des objectifs personnels à atteindre. Lesquels, s'ils sont atteints, permettent d'octroyer des avantages salariaux ou des avancements hiérarchiques au sein de l'organisation.

Par la mise en place de ce système de gestion des compétences, les entreprises/organisations tentent de passer outre les CCT, mais il s'avère que leur marge de manœuvre reste limitée. L'autre objectif est de fournir une carrière personnalisée aux employés valorisant certaines compétences. Toutefois, ces systèmes n'arrivent pas à supprimer la dimension collective du travail en entreprise. Le système de gestion des compétences trouve sa limite dans le fait que les travailleurs sont une part d'un collectif. Il est donc compliqué d'évaluer l'apport individuel de chaque collaborateur.

Un autre aspect présenté par Monchatre, Baraldi & Durieux, est que ce système de gestion des compétences amène des responsabilités en matière de régulation salariale à la hiérarchie qui n'est pas toujours demandeuse de cette responsabilité et de ce pouvoir de sanction. Cette approche amène à une régulation salariale au niveau de l'entreprise et affaiblit par ce fait la représentativité des syndicats par l'individualisation des enjeux collectifs.

*Ce qu'il faut retenir :*

- La rémunération au mérite est un système qui semble injuste à cause de la nature même de ce qu'est le mérite.
- Le système de rémunération au mérite est inadapté. Dès lors qu'il percevra l'injustice du système, l'individu produira un effort moindre au travail.
- Le système de gestion des compétences, s'il se veut plus juste par la mise en place de grilles d'analyses spécifiques, souffre tout de même d'un risque d'injustice lié aux modes d'évaluation. Là aussi, l'effort fourni par le travailleur risque d'être diminué par cette perception d'injustice.
- Ces systèmes basés sur les performances individuelles, même s'ils ont le mérite de proposer une gestion différenciée des rémunérations pour les travailleurs et qu'ils permettent à ces derniers d'obtenir des avantages grâce à leur implication au travail, ne semblent pas constituer une alternative idéale comme critère salarial.

## 4 L'Utilité sociale des métiers

Dans les chapitres précédents, nous avons pu constater que la pandémie du COVID 19 a amené l'état à diviser les métiers en deux catégories : les métiers dits « essentiels » et les métiers « non-essentiels ». Nous avons vu, également, que les métiers « essentiels » sont pour la plupart des métiers peu valorisés, mal rémunérés, et principalement exercés par des personnes issues de l'immigration et des femmes.

Nous avons constaté que les critères salariaux en Belgique sont déterminés par la négociation collective et individuelle et que les balises salariales sont la compétitivité et le mérite. Nous allons donc nous interroger sur le concept d'utilité et de son impact sur la juste valorisation que peut recevoir l'être humain à travers son métier.

### 4.1 L'utilité selon les économistes

Les économistes ont tenté de proposer des solutions pour définir l'utilité qu'ont les individus dans le travail. Ainsi, chaque individu étant différent, il fera le choix de travailler ou non pour autant qu'il y trouve son compte, à savoir une utilité. Il trouvera une certaine utilité à consommer certains biens ou louer sa force de travail contre une certaine rémunération (Bouyssou & Vansnick, 1990 ; Medan, 2020). Cette idée atteint rapidement ses limites dans la mesure où elle ne prend pas en compte certains indicateurs socio-psychologiques (Pham, 2008).

### 4.2 L'utilité d'un point de vue psychologique

Le psychologue, Cambon (2002, 2003) montre dans ses recherches que l'utilité et la désirabilité sont deux idées communément confondues pour distinguer ce qui a de la valeur. L'utilité sociale dans la société européenne occidentale est basée sur le fonctionnement économique de la société. Une activité sera identifiée comme plus utile et plus désirable lorsqu'elle est associée aux groupes sociaux ayant le plus grand pouvoir économique ou le plus grand niveau scolaire. Un point intéressant de ses recherches est qu'il montre que la désirabilité est liée aux processus d'apprentissage. Pour rendre désirable certains types d'activités qu'on voudrait mettre en évidence comme socialement utile, il suffirait d'éduquer tôt les citoyens à trouver ces activités désirables.

### 4.3 Qu'est-ce que l'utilité sociale pour les philosophes ?

En philosophie, il existe différentes conceptions et approches de ce qu'est l'utilité en lien avec le revenu et la juste redistribution des richesses. Selon Arnsperger et Van Parijs (2003), l'utilité sociale est la conséquence d'une construction sociale et de choix idéologiques.

Ils proposent un aperçu de ce que peut être l'utilité pour différents mouvements idéologiques. Nous allons nous en servir pour illustrer nos propos. Selon eux, l'utilité peut être envisagée d'un point de vue utilitariste, elle est alors relative à la maximisation du bien être agrégé. La répartition des richesses peut donc être complètement inégale dans la mesure où le maximum de bien être agrégé est atteint.

Du point de vue du libéralisme, le plus important dans la répartition des bénéfices du travail est le consentement de l'individu, même si dans les faits il n'a pas vraiment le choix, tant qu'il consent cela convient. Le salaire ou l'échange ne doit pas se conformer à des critères de mérite ou d'utilité. Les inégalités sont donc tout à fait acceptables.

D'un point de vue marxiste, la notion d'utilité est plus complexe à définir. Dans un premier temps, la société capitaliste marchande mène à l'aliénation et l'exploitation des travailleurs, car le produit du surtravail est accaparé par le capitaliste (Marx, 1867). Néanmoins, les travailleurs ne seront exploités que s'ils produisent du surtravail. Et l'objectif ultime de la société socialiste-marxiste est l'abondance et la possibilité pour le travailleur de donner sa force de travail en fonction de ses compétences.

La théorie marxiste amène quelques questions complexes quant à une juste répartition des richesses. La première est la valeur d'un produit transformé en marchandise et le bénéfice que peut en tirer le capitaliste et le travailleur. Manoury (1984) et Verrier (1986) postulent que la valeur du produit n'est pas uniquement le fruit du travail concret mais également une construction sociale et la capacité qu'a la marchandise à circuler. Dès lors, il semble compliqué d'évaluer quelle est la juste répartition de la valeur d'une marchandise produite car, comme l'expliquent Arnsperger et Van Parijs (2003) avec le concept d'échange inégal, la répartition des richesses n'est pas égale et juste. Toutefois, le capitaliste, s'il n'amène pas sa force de travail, amène les moyens de production, et il semble logique qu'il obtienne une partie de la richesse produite.

L'utilité semble donc chez les marxistes liée à l'économie et la production réalisée par la force de travail louée par un travailleur. Dans une société socialiste idéale arrivée au principe

d'abondance, l'utilité sera fonction du désir et des capacités des travailleurs à contribuer ou non à la production de richesses de la société.

Le dernier point de vue abordé sera celui de l'égalitarisme libéral de John Rawls. Pour cette idéologie, l'objectif est l'atteinte de la vie bonne<sup>2</sup> et l'acceptation de toutes ses conceptions, ce qui permet aux sociétés, même différentes, de travailler ensemble pour autant qu'elles respectent certaines valeurs communes. Concernant l'utilité et la répartition des richesses, il n'y a aucun problème à ce qu'elles soient inégales, dans la mesure où les êtres humains sont inégaux en talents et en compétences. Il faut juste veiller à ce que chacun puisse avoir la chance de développer ses talents et compétences de manière équitable, mais en fonction de ses capacités.

Cette logique implique que les inégalités de répartition des richesses soient acceptables, car les plus à même d'obtenir le plus de richesses sont aussi ceux qui sont le plus à même de décider pour les autres plus pauvres et *de facto* (à chance égale) moins compétents. L'utilité est donc fonction des compétences et facteur d'enrichissement.

L'ensemble des idéologies présentées ci-dessus sont spéculatives dans la mesure où elles ne pourraient être appliquées comme telles à une société. Nous retiendrons toutefois qu'il est essentiel pour chaque société de poser des choix politiques, des balises de justice et des normes de société. L'utilité sociale étant finalement fonction d'une idéologie.

*Ce qu'il faut retenir :*

- L'utilité est relative et fonction de l'idéologie dominante dans une société.
- Pour l'utilitariste, l'utilité est ce qui maximise le bien être agrégé.
- Pour le libertarien, l'utilité est inutile pour autant que les individus soient consentants.
- Pour le marxiste, l'utilité est fonction de la production et des capacités de chacun à vouloir contribuer à la production de richesse.
- Pour l'égalitarien libéral, l'utilité est fonction de la capacité intrinsèque de l'individu.

---

<sup>2</sup> Voir: Arnsperger, C. & Van Parijs, P. (2003). *Éthique économique et sociale*. La Découverte.  
doi:<https://doi.org/10.3917/dec.arnsp.2003.01>

#### 4.4 Dans quelle cadre idéologique s'inscrit la société belge ?

Leïla Pezzilo, en paraphrasant Spinoza, nous explique ce qu'est une société en affirmant que les hommes sont faits de passion et de raison. La raison les pousse à créer des sociétés qui se construisent à partir de valeur positive pour l'individu et partagée par l'ensemble des membres de ces sociétés. Ces valeurs partagées font que les êtres humains d'une même société se soumettent aux règles édictées par le législateur, car ces dernières lui sembleront bonnes. Il s'agit là d'un postulat un peu naïf.

Michel Piteau (2021) dans sa critique de l'économie des grandeurs de Boltanski et Thévenot, explique que pour eux, l'être humain est doté de la capacité de voyager entre différents mondes. Il est le produit d'une construction sociale, identitaire et il est capable de développer des compétences sur le long terme qui lui permettront de modifier ses comportements et choix en fonction des réalités qu'ils rencontrent. Il ne se soumet pas simplement à des choix qu'il a posé, mais est capable de changer et faire évoluer la société dans laquelle il vit.

Pour Sophie Jehel-Cathelineau (1988), le monde dans lequel l'occident évolue est un monde capitaliste dans lequel l'ensemble de la classe politique partage l'idée commune d'une prévalence de l'impératif économique. Pour elle, cette idée fait également consensus chez les économistes. Cette impératif étant partagé par la classe politique et économique, la politique en tant que telle perd en autonomie. La seule réponse à une crise devient alors la surproduction.

Mark Hunyadi, tout en acceptant le postulat de Jehel-Cathelineau, nuance et met en perspective. Il postule que la société européenne vit sous une idéologie libérale depuis au moins deux siècles. Selon lui, cette idéologie promeut une *éthique minimale*<sup>3</sup> qui mène à une hyper-valorisation des droits individuels qui empêche toute réflexion sur le système libéral lui-même. Le système impose ses normes aux individus. Les grandes entreprises peuvent ainsi imposer des modes de vie et de consommation aux individus sans qu'il y ait de remise en question du bien-fondé du système lui-même. L'essentiel, ici, est la perpétuation du système.

---

<sup>3</sup> Voir : Hunyadi, M. (2019, mai). Comment le libéralisme produit le paternalisme, le cas de l'éthique minimale. *Société*(4260), 63-73.

En 2017, Hunyadi postule qu'il est possible de sortir de ce paradigme libéral en développant une *éthique globale*<sup>4</sup> qui permette une réflexion sur le système lui-même. Pour augmenter les libertés individuelles et collectives, la solution passe par un changement de système et la mise en place d'institutions fortes et validées par la collectivité. L'essentiel, ici, est de trouver à conserver la liberté de l'individu face au système.

*Ce qu'il faut retenir :*

- La société belge est démocrate libérale et influencée par le modèle économique capitaliste mondialisé. Les droits du système priment sur les libertés des individus
- Piteau et Hunyadi expliquent qu'il est possible de modifier un modèle de société, (1) par la mise en place d'institutions et (2) par la capacité qu'ont les individus de modifier leur état et de s'adapter à leur environnement.

#### 4.5 Utilité et essentialité durant la crise du covid 19

Durant la crise du COVID 19, un grand nombre de libertés ont été restreintes au nom d'un idéal supérieur, à savoir la survie et la protection du plus grand nombre. La mise en place de ces restrictions a montré qu'une action de la part des institutions (OMS, UE, état belge) en place permet de modifier les modes de vie de chacun et apporter une modification au système en place. Ces restrictions ont également montré que protéger le système / le mode de vie, prime sur la liberté des individus.

Nous avons également constaté que les institutions en place ont cherché à amener une adhésion à leurs décisions impopulaires (Van Peel, 2021). Cela nous montre que l'idée d'Hunyadi (2017) fait sens dans la mesure où l'objectif est de réunir un consensus citoyen autour d'institutions fortes et pouvant modifier le système en place. Même si les mesures prises durant cette crise n'ont pas modifié les structures de la société sur le long terme.

L'utilité sociétale étant fonction de choix idéologiques, nous retiendrons que, durant la crise du COVID-19, le choix a été posé de définir comme « essentiels » d'une part des métiers qui produisaient peu de richesses ou de valeurs marchandes matérielles et d'autres part des

---

<sup>4</sup> Voir : Hunyadi, M. (2017). Un consensus sur quoi? La mécanique paradoxale de l'éthique libérale. *ERES/"Revue française d'éthique appliquée* », 2(4), 15-18. Récupéré sur <http://www.cairn.info/revue-francaise-d-ethique-appliquee-2017-2-page-15.htm>

métiers peu valorisés socialement car producteurs de marchandises avec peu de reconnaissance sociale et pourtant essentiels au fonctionnement de la société (Meda, 2022).

En examinant la liste des métiers « essentiels » promulguée par le gouvernement, nous pouvons constater qu'ont été définis comme « non-essentiels » des métiers du secteur marchand ou non-marchand privé et produisant des marchandises ou des services valorisés socialement. Ce qui nous amène à penser que la définition d'« essentiel » sélectionnée par le gouvernement n'est pas en rapport à l'utilité sociétale au sens productiviste capitaliste.

Cette définition « d'essentiel » étant plutôt en accord avec les idéologies utilitaristes. Il est intéressant de voir que les travailleurs « essentiels » revendiquent de meilleures salaires et un autre type de répartition de richesses. Nous pouvons nous poser la question de savoir si le système économique capitaliste, et partageant en partie l'idéologie égalitaire libérale de Raws, dans lequel évolue la société belge peut être réévalué à l'aune de nouveaux indicateurs de répartition de la richesse.

*Ce qu'il faut retenir :*

- Les institutions ont le pouvoir de modifier le système économique, politique et idéologique en place pour autant qu'elles reçoivent une adhésion suffisamment grande de la part des individus qui composent la société.
- Les métiers « essentiels » ne sont pas les plus utiles d'un point de vue Rawsien.
- La crise du COVID 19 a montré un désir de réflexion quant à la redistribution des richesses s'inscrivant dans une philosophie utilitariste, marxiste.

## 5 L'utilité sociale comme critère salarial, une approche envisageable ?

### 5.1 État de la question

Dominique Méda (2022), constate que l'utilité sociale des métiers n'est pas prise en compte dans le calcul de la rémunération. Elle insiste en nous informant que les économistes pensent que l'approche de la rémunération par l'utilité sociale est une approche holiste qui n'a pas de sens. Pour eux, la rémunération ne peut se baser que sur le travail et sa production, la seule valeur référence étant le PIB. Pour Méda, le problème de ce critère unique est que le PIB ne prend pas en compte l'apport des entreprises et organisations du non marchand.

C'est pourquoi elle suggère, pour plus de justice sociale, qu'un autre indicateur puisse être pris en compte. Cet autre indicateur pourrait être le bien-être social, mesurable sur la base de nouveaux indicateurs conçus collectivement et basés sur la valeur d'usage. Cette approche permettrait la mise en avant de nouvelles valeurs qu'elle ne définit pas elle-même.

### 5.2 L'indice de santé sociale

En 2020, Jany-Catrice, & Marlier, présentent un compte rendu des résultats de leur démarche relative à la mise en place d'un indice de la santé sociale à travers le temps. Cet indice est basé sur plusieurs dimensions (le revenu, le travail et l'emploi, l'éducation, le lien social et la sécurité, la santé et le logement). L'objectif de cet indicateur est d'évaluer la réussite des politiques mises en place au niveau régional français. L'indice est le fruit d'une collaboration entre les chercheurs et les régions.

Selon les auteurs, l'avantage de ce type de modèle est qu'à l'inverse du PIB, il permet d'évaluer réellement l'impact d'une politique. Le PIB permettant d'obtenir un résultat positif à chaque fois, mais jamais contextualisé. Cet indice permet d'obtenir un aperçu de la santé sociale des régions. Afin de répondre aux défis amenés par le changement climatique, les auteurs proposent qu'un indice écologique soit également mis en place. L'intérêt de ce type d'indices est qu'ils permettent une compréhension plus fine des problèmes auxquels doit faire face la société. L'indice de santé sociale est donc pour eux un candidat parmi d'autres pour évaluer les politiques publiques et leurs impacts sur les régions et donc les citoyens.

### 5.3 L'utilité sociale comme balise de subventions en France

En France, il existe un modèle qui prône l'utilisation d'autres indicateurs pour permettre de juger l'apport à la société de certaines entreprises. Il s'agit de l'approche par l'utilité sociale des entreprises. Le terme d'entreprise d'utilité sociale regroupe un certain nombre

d'organisations, mais qualifie essentiellement des entreprises à finalité sociale rencontrant certaines caractéristiques explicitées ci-dessous.

Pour Parodi (2010), les entreprises ou les organisations d'utilité sociale répondent aux besoins des individus qui ne sont pas pris en charge par le marché et par l'état. Elles offrent des réponses à des besoins sociaux, permettent l'insertion sociale et professionnelle, et ont des objectifs économiquement non intéressés.

Dauphin (2012) fait le point sur les indicateurs caractérisant ce type d'entreprises à partir des travaux de Gadrey, (2004). Les indicateurs sont repris en cinq thèmes pour lesquels un certain degré de réalisation devra être atteint pour être validé comme critère d'utilité sociale d'une organisation, voici les thèmes :

- Thème 1 : l'utilité sociale à forte composante économique, qui se caractérise par la capacité de l'entreprise de produire localement et à moindre coût et sa contribution la vie économique locale.
- Thème 2 : l'égalité, le développement humain et durable, ce thème comprend des critères tels que la réduction des inégalités sociales, l'égalité homme/femme, la solidarité internationale ou encore la préservation des ressources naturelles.
- Thème 3 : le lien social et la démocratie locale, l'organisation contribue au lien social et à la démocratie locale.
- Thème 4 : la contribution à l'innovation sociale, économique et institutionnelle.
- Thème 5 : l'utilité sociale interne avec des effets possibles de contagion externe.

Ces thèmes et ces indicateurs, bien qu'ils orientent et permettent à l'état de statuer sur ce qu'est une entreprise d'utilité sociale, sont contestés par les acteurs du secteur économique et social solidaire eux-mêmes. Ces acteurs prônent une plus grande prise en considération des spécificités de chaque organisation plutôt que la mise en place de cadres qui facilitent la prise en charge administrative de ces structures par l'état (Rodet, 2008).

Un rapport du TIESS (2018) nous explique qu'en France, le fait d'être une organisation d'utilité sociale donne accès à des subventions de la part de l'état. Il est donc essentiel pour l'état de définir un cadre légal avec certains indicateurs. Dès lors, l'existence de ce cadre va permettre aux organisations d'obtenir certains droits, ce qui est tout à leur avantage selon Parodi (2010).

## 5.4 Quelles conditions réunir pour instaurer le critère d'utilité sociale comme norme salariale

Dans le *Manifeste du travail*, plusieurs auteures ont mis en avant des éléments permettant de mettre en place une société plus juste. Ces critères peuvent être transposés afin de donner des pistes de réflexion permettant de mener à plus de démocratie et retravailler le sens de l'utilité sociale des métiers. Pour autant que la mise en place de ce critère soit désirable aux yeux de la société.

Parmi elles, Julie Battinala (2020) propose une recette qui permettrait de construire une société plus démocratique, plus juste et plus verte. Ce qui nous intéresse ici, ce sont les ingrédients qui permettraient de faire évoluer dans un premier temps la notion d'utilité sociale et dans un second temps de l'inscrire comme critère salarial.

L'auteure nous suggère qu'il faut avoir trois types d'individus pour faire évoluer la société. Le premier, des *agitateur.rice.s* qui vont sensibiliser à la cause et mettre en avant le problème. Le deuxième, des *innovateur.rice.s*, qui amènent des solutions aux problèmes rencontrés et permettent de faire évoluer la société en proposant des solutions concrètes. Les troisièmes, des *orchestrateur.rice.s*, ils assurent la coordination et la collaboration entre les différentes parties.

Maintenant que nous avons les ingrédients principaux, Battinala identifie les étapes de fabrication d'une société plus juste. À savoir, la démocratisation, la démarchandisation et la dépollution de nos sociétés. Pour la démocratisation, il s'agit de redonner du pouvoir aux travailleurs au sein de leur lieu de travail, de changer de paradigme, de substituer les investisseurs en capital par les investisseurs en travail (Ferreras, 2020). Les travailleurs doivent être autant représentés que les actionnaires et les dirigeants au sein des organes de décision des entreprises.

La démarchandisation est le fait de reconnaître l'existence de besoins collectifs qui doivent être contrôlés autrement que par les lois du marché. Battinala propose que le travail ne soit plus considéré comme une marchandise, mais comme un droit. La dépollution fait partie de la solution aux problèmes actuellement rencontrés dans nos sociétés.

Pour Dominique Méda (2020), la dépollution doit s'accompagner de changements de référentiels. Là où actuellement, le référentiel est la croissance, demain, il devra être substitué par des référentiels de santé sociale et d'environnement. La dépollution s'accompagne de changements radicaux en matière d'emploi. Les métiers des secteurs trop producteurs d'effet

de serre vont disparaître. Il faut donc, dès à présent, veiller à former les travailleurs à de nouveaux métiers et repenser le système de rémunération.

Il ressort de ce manifeste qu'il est nécessaire de changer de référentiels et de sociétés afin de la rendre plus juste et plus équitable. Comme nous l'avons vu précédemment, l'utilité sociale est une notion qui peut évoluer en fonction des normes que l'ensemble des membres de la société partagent. L'utilité représentant le plus grand bien pour tous, cette notion peut encore être redéfinie.

*Ce qu'il faut retenir :*

- L'utilité sociale peut devenir un critère de détermination salariale pour autant que la vie en société soit entièrement repensée.
- Certaines initiatives existent en France notamment pour changer d'indicateurs déterminants de la réussite d'une politique publique.
- Un certain nombre de chercheurs plaide pour une réinvention des paradigmes sociaux et pour transformer le système capitaliste. L'objectif étant de redonner du pouvoir au travailleur tout en préservant la planète.
- D'autres modèles de rémunération et de redistribution des richesses sont donc possibles.

## Conclusion

À travers cette recherche nous avons tenté de déterminer si l'utilité sociétale des métiers peut devenir un critère salarial en Belgique. Et il apparaît qu'en Belgique pour que ce concept devienne critère salarial, il devra être inscrit en droit à travers une réglementation validée aussi bien par les autorités publiques que par les représentants des travailleurs et des syndicats. Il sera nécessaire pour cela d'obtenir une adhésion forte de la part des institutions auprès des individus qui composent la société.

Nous avons également mis en évidence que les métiers « essentiels » étaient perçus par l'état belge comme d'utilité sociétale et que cette reconnaissance a poussé/amené les travailleurs de ces secteurs à revendiquer de meilleurs salaires au nom de leur utilité. Ces revendications semblent justes d'un point de vue utilitariste.

L'utilité sociétale est un concept profondément idéologique et politique. Il est le fruit d'accords sociaux et d'une validation sociale par l'ensemble ou une majorité des individus composant une société. La société belge étant de nature démocratique sociale libérale, plusieurs conceptions de ce qu'est l'utilité sociétale se rencontrent et se confrontent dans le débat public. Il s'agira donc pour l'inscrire en tant que critère salarial que l'ensemble des acteurs de la société tombent d'accord sur une conception et des critères communs.

En France, certains chercheurs et décideurs politiques ont décidé de mettre en place de nouveaux indicateurs de gestion et de répartition des richesses pour essayer de nouveaux types de gouvernance. Certaines réponses à la recherche de valorisation des métiers d'utilité sociale ont été mises en place en France, sans pour autant faire consensus.

Pour que l'utilité sociétale devienne un critère salarial, au vu de l'analyse de la situation de crise liée à la COVID 19, il faudra qu'un consensus sociétal éclore et propose de nouveaux critères d'évaluation de la répartition des richesses. Nous pouvons donc nous poser deux questions. La première, l'utilité sociétale peut-elle devenir un critère de répartition des richesses d'une économie mondiale ? Sur la base de quelle idéologie ? La seconde, l'apparition de nouveaux indicateurs et de nouveaux modes de gouvernance est-elle suffisamment intéressante que pour susciter l'adhésion d'un grand nombre d'individus au sein d'une société belge influencée par un capitalisme mondial ?

## Bibliographie

- Arnsperger, C. & Van Parijs, P. (2003). *Éthique économique et sociale*. La Découverte.  
doi:<https://doi.org/10.3917/dec.arnsp.2003.01>
- Battilana, J. (2020). Introduction: Pour une société plus démocratique, plus juste et plus verte. Dans *Le manifeste travail, démocratiser, démarchandiser, dépolluer* (pp. 9-25).
- BDO Belgium. (2022, Juin 2). Mesures de soutiens aux entreprises face au Covid 19 ( update). Consulté le juillet 12, 2022, sur [https://www.bdo.be/fr-be/actualites/2022/mesures-de-soutien-aux-entreprises-face-au-covid-19-\(update\)](https://www.bdo.be/fr-be/actualites/2022/mesures-de-soutien-aux-entreprises-face-au-covid-19-(update))
- BELGA. (2020, Septembre 8). Les salaires des "métiers essentiels" sont très inférieurs à la moyenne belge. *RTBF*. Récupéré sur <https://www.rtf.be/article/les-salaires-des-metiers-essentiels-sont-tres-inferieurs-a-la-moyenne-belge-10579203>
- BELGA. (2021, mai 4). Coronavirus: la prime promise aux métiers de contact et commerces non essentiels prend forme. *RTBF*. Consulté le juillet 12, 2022, sur <https://www.rtf.be/article/coronavirus-la-prime-promise-aux-metiers-de-contact-et-commerces-non-essentiels-prend-forme-10775944>
- BELGA. (2022, 04 22). Les syndicats se mobilisent vendredi contre la loi de 96 et pour de meilleurs salaires. *Le VIF-Trends tendances*. Consulté le 07 04, 2022, sur <https://trends.levif.be/economie/politique-economique/les-syndicats-se-mobilisent-vendredi-contre-la-loi-de-96-et-pour-de-meilleurs-salaires/article-news-1551447.html#:~:text=Les%20trois%20syndicats%2C%20qui%20avaient,90.000%20signatures%20ont%20C3%A9t%C>
- Bergeron, J-Y., Bouthillier, E., & Gaetan, I. (2006). Les facteurs explicatifs de la préparation syndicale à la négociation collective. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 2, pp. 127-143.
- Bodart, V., Jacquet, L., Van Der Linden, B. (2002, Novembre). Salaires et norme salariale en Belgique. *Regards économiques*(5), pp. 1-11. Récupéré sur <http://hdl.handle.net/2078.1/74770>
- Bogaert, H. & Kegels, C. (2019, 1). La compétitivité de la Belgique : d'où venons-nous, où allons-nous? *De Boeck Supérieur: "Reflets et perspectives de la vie économique"*, pp. 13-37.  
doi:10.3917/rpve.581.0013
- Bourgain, A., Metha, K., Shadman, F., & Sneesens, H. (2018, Octobre). Formation des salaires en Belgique: interactions sectorielles et performances macroéconomiques. *Regards économiques*, 141.
- Bouyssou, D. & Vansnick, J-C. (1990). « Utilité cardinale » dans le certain et choix dans le risque. *Revue économique*, 21(6), pp. 979-1000. Récupéré sur [https://www.persee.fr/doc/reco\\_0035-2764\\_1990\\_num\\_41\\_6\\_409249](https://www.persee.fr/doc/reco_0035-2764_1990_num_41_6_409249)
- Cambon, L. (2002). Désirabilité et utilité sociale, deux composantes de la valeur. Une exemplification dans l'analyse des activités professionnelles. *L'orientation scolaire et professionnelle*.  
doi:10.4000/osp.4861
- Cambon, L. (2003). La désirabilité sociale et l'utilité sociale des professions et des professionnels. *Psychology*. Récupéré sur <https://www.semanticscholar.org/paper/LA-DESIRABILITE->

- Capron, M. & Delbar, C. (2003, 4). Des relations collectives teintées d'arc-en-ciel Analyse de quelques évolutions sous la législature Verhofstadt Ier. *De Boeck Supérieur* | « *Reflets et perspectives de la vie économique* », pp. 9-22. doi:10.3917/rpve.424.0009
- Casini A. & Degrave, S. ( 2020). (2020, octobre). Métier du care, Covid-19: une fenêtre d'opportunité pour revaloriser l'aide à domicile ? *Démocratie*, pp. 2-3. Récupéré sur [http://www.revue-democratie.be/images/articles-en-pdf/Octobre\\_2020/DEMO10\\_2-3.pdf](http://www.revue-democratie.be/images/articles-en-pdf/Octobre_2020/DEMO10_2-3.pdf)
- Cassiers, I. & Denayer L. (2009). Concertation sociale et transformations socio-économiques en Belgique, de 1944 à nos jours. *IRES Discussion papers*, pp. 0-23. Récupéré sur <http://hdl.handle.net/2078.1/30412>
- CGSLB. (2021). *Négociations sectorielles 2021-2022*. Consulté le Juillet 07, 2022, sur <https://www.cgslb.be/fr/actualite/negociations-sectorielles-2021-2022>
- Clarck, A., Masclot, D. & Villeval, M-C. (2006, Mai). Effort, revenu et rang. (S. P. Press, Éd.) *Revue économique*, 57(3), pp. 635-643. Récupéré sur <https://www.jstor.org/stable/25483783>
- Clesse, J., Kefer, F. & Detienne, Q. (2021). 4. *Droit social* (éd. La Chartre). Les codes la chartre.
- Clesse, J., Kefer, F. & Detienne, Q. (2021). Loi du 13 juillet 1978 relative aux contrat de travail. Dans *La Chartre* (pp. 167-200). Bruxelles: La Chartre.
- Cogue, J-M; (2011, Juin). L'influence du mérite sur les salaires et les promotions. *Pouvoirs Locaux - Les cahiers de la décentralisation*(89), 1-5. Récupéré sur <http://www.fr-deming.org/afed-F33.pdf>
- Conter, B. & Faniel, J. (2022, 1). Une sortie de pandémie sans modification du carcan salarial. (I.R.E.S, Éd.) *Chronique Internationale de l'IRES*, pp. 27-35. doi:10.3917/chii.177.0027
- Conter, B., & Faniel, J. (2017). La négociation interprofessionnelle en Belgique au prisme des prescriptions gouvernementales et européennes. *Ville Congrès de l'Association belge francophone de science politique*, « *L'État face à ses transformations* » *ST État social, droit du travail et relations professionnelles : quelles reconfigurations en Europe ?* Mons. Récupéré sur <http://www.absp.be/wp-content/uploads/2016/11/Bernard-Conter-Jean-FanielABSP20-20Congrecc80s20Mons20201720-20Etat20et20concertation20sociale20-20papier20BC20JF.pdf>
- Creamer, T., Digerlando, R., Glickman, G. & Petersen, D. (2006). Workshop: Collective Bargaining Basics. *Journal of Collective Bargaining in the Academy*. Récupéré sur <https://thekeep.eiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1038&context=jcba>
- Dauphin, S. (2012). Mesurer l'utilité sociale des associations. *Caisse nationale d'allocation familiales/ " Informations sociales"*, 4(172), pp. 54-57. doi:10.3917/inso.172.0054
- Delahaie, N., Eldring, L., Müller, T., Naumann, R., Schulten, T. & Vincent, C. (2016, 02). Négociation salariale et nouvelle gouvernance économique européenne: quelles alternatives ? *I.R.E.S " La Revue de l'Ires"*, 89, pp. 27-50. doi:10.3917/rdli.o89.0027
- Deluzarche, C. (2021, Janvier 3). Un an de coronavirus : les grandes dates de la pandémie de Covid-19. *Futura Sciences*. Consulté le 07 12, 2022, sur <https://www.futura->

sciences.com/sante/actualites/coronavirus-an-coronavirus-grandes-dates-pandemie-covid-19-84897/

- Demoulin, S. (2018). *Négociation*. Nannine: Les MOOCies.
- Dor, E. & Van Der Linden, B. (2001). Allocations, sanctions et formations : leur impact sur la formation des salaires et le taux de sortie du chômage. *De Boeck Supérieur | « Reflets et perspectives de la vie économique »*, pp. 117-131. doi:10.3917/rpve.401.0117
- Faugere, J.-P. (1994). L'État et la formation des salaires en Europe : logique de marché et logique politique. *Revue française d'économie*, 9(1), pp. 41-76.  
doi:<https://doi.org/10.3406/rfeco.1994.946>
- Ferreras, I. , Battilana, J. & Meda, D. (2020). *Le manifeste travail, démocratiser, démarchandiser, dépolluer*. Seuil.
- Ferreras, I. (2020). Vers l'action: Du politiquement impossible au politiquement inévitable. Dans *Le manifeste travail, démocratiser, démarchandiser, dépolluer* (pp. 37-65).
- Flohimont, V. (2020, mai 11). Chronique 4 | Covid-19 - Du Sens Dans Le Travail. (UNamur, Éd.) *La parole à nos experts*. Récupéré sur <https://www.unamur.be/coronavirus/experts/valerie-flohimont-3>
- Gadrey, J. (2004). *L'utilité sociale des organisation de l'économie sociale et solidaire. Une mise en perspective sur la base de travaux récents*. Rapport pour la DIES-MiRe.
- Gires, J. (2020, Mai 25). Covid-19 : les métiers essentiels surexposés, mais peu valorisés. *Observatoire belge des inégalités*. Récupéré sur <https://inegalites.be/Covid-19-les-metiers-essentiels>
- Giuliano, R. , Mahy, B., & Ryck, F. (2020). Quels effets les contrats de travail à durée déterminée ont-ils, au plan global et sectoriel, sur la productivité, les salaires et les profits des firmes belges? *L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique/ " Dynamiques régionales"*, pp. 17-35. doi:10.3917/dyre.009.0017
- Herland, M. (1998). Concilier liberté économique et justice sociale: les solutions de Keynes. *Cahier d'économie politique*(30-31), pp. 281-310. Récupéré sur <http://www.jstor.org/stable/43107416>
- Hunyadi, M. (2017). Un consensus-sur quoi? La mécanique paradoxale de l'éthique libérale. *ERES/"Revue française d'éthique appliquée"*, 2(4), 15-18. Récupéré sur <http://www.cairn.info/revue-francaise-d-ethique-appliquee-2017-2-page-15.htm>
- Hunyadi, M. (2019, Mai). Comment le libéralisme produit le paternalisme, Le cas de léthique minimale. *Société*(4260), 63-73.
- Jany-Catrice, F. & Marlier, G. (2020). La santé sociale des nouvelles régions françaises et son évolution (2008-2016). doi:halshs-02967607
- Jehel-Cathelineau, S. (1988). Le lien social économique. (P. U. France, Éd.) *Le Cahier ( Collège international de philosophie)*(6), 182-184. Récupéré sur <https://www.jstor.org/stable/40972599>
- JOBAT. (2021, Décembre 13). Comment négocier vos conditions de travail ? *Jobat*. Consulté le 07 06, 2022, sur <https://www.jobat.be/fr/art/comment-negocier-vos-conditions-de-travail>

- Lamine, A. (2021). Leçon 2 \_ Négociation collective 2021-2022. Moodle UCLouvain. Récupéré sur <https://moodle.uclouvain.be/course/view.php?id=1083>
- Leonard, E. & Dion, D. (2003, 4). GLOBALISATION VERSUS RELATIONS INDUSTRIELLES "A LA BELGE" ? *De Boeck supérieur / "Reflets et perspectives de la vie économique"*, pp. 59-69. doi:10.3917/rpve.424.0059.htm
- Macquin, A. (1998). La négociation. (A. F. Marketing, Éd.) *Sage Publications*, 13(1), pp. 64-88. Récupéré sur <https://www.jstor.org/stable/40589128>
- Marx, K. (1867). *Ce qui distingue le travail humain* (Vol. Livre premier). Editions sociales. Récupéré sur [https://moodle.uclouvain.be/pluginfile.php/315750/mod\\_resource/content/1/Marx-d%C3%A9finitions%20du%20travail%20humain.pdf](https://moodle.uclouvain.be/pluginfile.php/315750/mod_resource/content/1/Marx-d%C3%A9finitions%20du%20travail%20humain.pdf)
- Maunoury, J.-L. (1984). Théorie marxiste de la valeur et normes sociales de valorisation : un essai critique. *Cahiers d'économies politique*, 9, pp. 85-107. Récupéré sur <https://www.jstor.org/stable/43201177>
- Meda, D. (2020). Pour (ne pas) conclure : Il est urgent de changer de voie. Dans *Le manifeste travail, démocratiser, démarchandiser, dépolluer* (pp. 161-174).
- Meda, D. (2022). Quel fondement pour la reconnaissance des travailleurs essentiels ? *Sociologie du travail - Travail et reconnaissance au prisme de l'utilité sociale*, 64(1-2). doi:<https://doi.org/10.4000/sdt.40638>
- Medan, P. (2020). *TD 1. La théorie des choix*. Paris: Dunod.
- Michaud, Y. (2015). Le mérite une approche conceptuelle. *Ecole nationale d'administration / Revue française d'administration publique*, 1(153), pp. 15-21. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-francaise-d-administration-publique-2015-1-page-15.htm>
- Monchatre, S., Baraldi, L. & Durieux, C. (2002, Mai). La gestion des compétences: quelle individualisation de la relation salariale ? (I. g. Damien Brochier, Éd.) *Economica*, pp. 113-135. doi:978-2717845365
- Muller, T. (2021). *Les systèmes de négociation collective en europe quelques faits stylisés*. UNI Europa Global Union. Consulté le 7 4, 2022, sur <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/En-Europe/Negociations-collectives>
- Organisation Internationale Du Travail. (s.d.). Le fonctionnement de l'OIT. Consulté le 7 4, 2022, sur <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--fr/index.htm>
- Organisation Mondiale De La Sante. (2020). *Mise à jour de la stratégie COVID-19*. Genève: OMS. Récupéré sur [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/strategy-update-french.pdf?sfvrsn=b1cfe48a\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/strategy-update-french.pdf?sfvrsn=b1cfe48a_2)
- Parodi, M. (2010). L'utilité sociale pour éclairer la face cachée de la valeur de l'économie sociale. *Revue internationale de l'économie sociale*(315), pp. 40-55. doi:<https://doi.org/10.7202/1020949ar>
- Pezillo, L. (1994). Rôle et fonction des valeurs à l'origine des sociétés. *Revue de Métaphysique et de Morale*(4), 449-458. Récupéré sur <https://www.jstor.org/stable/40903354>

- Pham, T.K.C. (2008). L'hypothèse d'utilité relative dans l'analyse économique: enjeux et conséquences. *Revue d'économie politique*, 118(4), pp. 541-572. Récupéré sur <https://www.jsotr.org/stable/24702557>
- Piteau, M. (s.d.). Luc Boltanski et Laurent Thévenot. De la justification, les économies de la grandeur (1991). *Revue française de science politique*, pp. 242-260. doi:<https://doi.org/10.3917/rfsp.hs1.0242>
- Plasman, R., Rusinek, M. & Tojerow, I. (2007). La régionalisation de la négociation salariale en Belgique: vraie nécessité ou faux débat ? *De Boeck Supérieur/ " Reflets et perspectives de la vie économique"*, pp. 65-74. doi:10.3917/rpve.462.0065
- Rodet, D. (2008). Les définitions de la notion d'utilité sociale. *Economies et solidarité*, 39(1), pp. 164-173. doi:hal-00743282
- RTBF. (2021, mars 17). Un an de confinement en Belgique : voici tout ce qui a été fermé le 18 mars 2020. *RTBF*. Récupéré sur <https://www.rtbf.be/article/un-an-de-confinement-en-belgique-voici-tout-ce-qui-a-ete-ferme-le-18-mars-2020-10720412>
- Saglio, J. (2003). Critères de rémunération et forme d'équité. *HAL Open source*. Récupéré sur <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00193209>
- Siriex, M., Bouchar, M.-J., Grue, E. & Salathe-Beaulieu, G. (2018). *Fiche synthèse : l'utilité sociale*. TIESS. Récupéré sur [www.tiess.ca](http://www.tiess.ca)
- Smith, D. & Turkington, D. (1982). Problem-solving in collective bargaining: a comparative study of differences between union and management negotiators. pp. 56-64. doi:10.1111/j.1468-2338.1982.tb00425.x
- SPF Emploi, Travail Et Concertation Sociale . (2022). Norme salariale. Consulté le 07 04, 2022, sur <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/norme-salariale>
- SPF Interieur. (1968). 5 DECEMBRE 1968. - Loi sur les conventions collectives de <travail> et les commissions paritaires. *Moniteur belge*. Consulté le juillet 04, 2022, sur <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>
- SPF Interieur. (1994). 17 FEVRIER 1994 - La constitution coordonnée. *Moniteur Belge*. Consulté le juillet 4, 2022, sur <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>
- SPF Interieur. (2017). 19 MARS 2017. - Loi modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. *Moniteur belge*. Récupéré sur [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2017031904&table\\_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2017031904&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27)))
- Tremblay, J.-F. (2006). *La préparation patronale à la négociation collective: Ses attributs, ses déterminants et sa perspective stratégique*. Université de Montréal. Récupéré sur <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/1583/a1.6g33.pdf?sequence=1>
- Tremblay, J-F. & Bergeron, J-G. (2009). Que font les employeurs comme préparation à la négociation collective? *Relations Industrielles / Industrial Relation*, 64(1), pp. 134-153. Récupéré sur <https://www.jstor.org/stable/23078399>

- Valadier, P. (2006, Jan-Mar). Utilitarisme et Relativisme: Raisons d'une actualité. *Revista Portuguesa de Filosofia*, 62(1), pp. 107-118. Récupéré sur <https://www.jstor.org/stable/40338217>
- Van Gyes, G., Van Herreweghe, D., Smits, I., & Vandekerkhove, S. (2018). Opposites attract? Decentralisation tendencies in the most organised collective bargaining system in Europe. Belgium in the period 2012–2016. Dans R. Leonardi Salvo. & Pedersini, *Multi-employer bargaining under pressure Decentralisation trends in five European countries* (pp. 67-104). Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Van Peel, H. (2021, décembre 24). Fermer les lieux culturels, un choix politique sans base scientifique : les expériences pilotes menées au printemps le prouvent. *RTBF*. Récupéré sur <https://www.rtb.be/article/fermer-les-lieux-culturels-un-choix-politique-sans-base-scientifique-les-experiences-pilotes-menees-au-printemps-le-prouvent-10904382>
- Vandecandelaere, S. & Yasse, S. (2012, 2). LES DÉFIS DE LA COMPÉTITIVITÉ EN BELGIQUE. *De Boeck Supérieur* | « *Reflets et perspectives de la vie économique* », pp. 11-20. doi:10.3917/rpve.511.0011
- Verly, J. (2003, 4). La décentralisation des relations collectives de travail. *De Boeck Supérieur* / "Reflets et perspectives de la vie économique", pp. 23-34. doi:10.3917/rpve.424.0023
- Verrier, P. (1986). Valeur d'usage, rapport d'échange et rapport capitaliste dans la théorie de K.Marx. *Cahiers d'économies politiques*, 12, pp. 157-174. Récupéré sur <https://www.jstor.org/stable43201224>
- Weiss, D. (1975). Participation aux décisions et négociation collective. *Relations industrielles / industrial relations*, 30(4), pp. 571-584. doi:<https://doi.org/10.7202/028652ar>

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN  
Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication  
Place Montesquieu, 4 bte L2.05.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique | [www.uclouvain.be/espo](http://www.uclouvain.be/espo)