

Les politiques d'emploi dans la nouvelle gouvernance économique européenne : quelles reconfigurations de la concertation sociale en Belgique ?

Emmanuelle Perin

Chargée de recherches F.R.S-FNRS, Université catholique de Louvain

emmanuelle.perin@uclouvain.be

Communication présentée dans le cadre du 7^{ème} congrès de l'ABSP

Mons, 3-4 avril 2017

ST : Etat social, droit du travail et relations professionnelles : quelles reconfigurations en Europe ?

Projet en cours, merci de ne pas citer

Dans l'objectif de répondre aux lacunes de l'Union économique et monétaire mises à jour par les crises financières et économiques de 2008, les dirigeants européens se sont accordés sur la mise en place d'une « nouvelle gouvernance économique ». Ces nouvelles procédures visent à améliorer la discipline budgétaire des Etats membres, à renforcer la surveillance multilatérale et *in fine* à renforcer la coordination économique. Par le biais du Semestre européen, le Conseil européen prescrit aux Etats membres des réformes structurelles qui dépassent largement les questions de budget. Le marché du travail est particulièrement concerné, les recommandations abordant des questions telles que la formation et la négociation des salaires, les systèmes de retraites ou encore les politiques d'insertion professionnelle (Degryse, 2012). Depuis 2011, la Belgique a d'ailleurs fait l'objet de plusieurs recommandations qui touchent aux bases même de son modèle social.

Si la construction européenne a de prime abord revêtu certaines formes d'un euro-corporatisme (Falkner, 1998), depuis plusieurs décennies le cadre institutionnel européen a évolué vers un système pluraliste de représentations des intérêts voire même vers une forme de « gouvernance en réseau » dans laquelle acteurs privés et publics s'entrecroisent sur plusieurs niveaux de pouvoir (Schmitter et Streeck, 1991 ; Jessop, 2015). La multiplication des lieux de décisions et des réseaux formés par les interactions non hiérarchiques des acteurs semblent affecter tout particulièrement l'action des interlocuteurs sociaux dont les stratégies ont longtemps été établies en fonction d'un mode de coordination hiérarchique et corporatiste (Erne 2006 ; Larsson, 2014).

Avec les procédures de la nouvelle gouvernance économique, le processus de décision européen semblent évoluer encore davantage vers une gouvernance en réseau et même ce que certains auteurs nomment une « gouvernance expérimentale » (Sabel et Zeitlin, 2012). Dans un tel contexte, quel rôle les interlocuteurs sociaux peuvent-ils jouer ? Depuis quelques années déjà, la question de l'implication des partenaires sociaux dans le Semestre européen fait l'objet de préoccupations et de débats parmi les institutions européennes (Eurofound 2016). Au-delà des discours, quelle est véritablement la nature de leur implication ? Etant donné l'importance des réformes structurelles prônées par le Conseil en Belgique, il est important d'identifier les marges d'action dont disposent les interlocuteurs sociaux tant en amont du processus au niveau des institutions européennes qu'en aval du processus sur le plan national. Cette communication examine plus particulièrement les stratégies et répertoires d'action mobilisés par les organisations syndicales belges lorsqu'elles réagissent aux décisions impulsées par les institutions communautaires. Il s'agit, *in fine*, d'établir dans quelle mesure les modes de la concertation sociale belge peuvent être affectés par l'europanisation croissante des politiques d'emploi et les nouveaux modes de coordination.

Dans une première section, les procédures du Semestre européen ainsi que les différents moments dédiés à la consultation des partenaires sociaux européens et nationaux sont détaillés. En examinant ces procédures, de nombreux auteurs ont mis en avant le renforcement du pouvoir de décision de la Commission européenne au détriment des acteurs nationaux et tout particulièrement des partenaires sociaux. Les procédures en elles-mêmes mais également le contenu des recommandations réduisent sensiblement le rôle des négociations collectives et l'autonomie des partenaires sociaux (Dufresne et Pernot, 2013 ; Erne, 2015 ; Jolivet et al., 2013).

Dans la deuxième section, le cas de la Belgique est examiné. A priori, les procédures belges d'implication des partenaires sociaux au Semestre européen s'avèrent bien rôdées car elles s'intègrent aux modes traditionnels de concertation sociale via le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie (Eurofound, 2016). Qu'en est-il en réalité ? Quelles sont les marges de manœuvres des syndicats pour faire entendre leur voix et influencer le processus ? Tout d'abord, nous procédons à un examen chronologique des différents documents institutionnels afin de retracer le processus de décision. De 2011 (1^{ère} cycle du Semestre européen) à 2016, les rapports d'analyse de la Commission européenne, les recommandations du Conseil européen, les accords du gouvernement et les programmes nationaux de réforme sont examinés afin de déterminer les pressions européennes sur les réformes entreprises au niveau national et les marges de manœuvre possibles pour les acteurs gouvernementaux et les interlocuteurs sociaux. Nous recoupons cette analyse documentaire avec les analyses du contexte socio-économique effectuées par le collectif du Gracos (2012-2016). Dans un deuxième temps, nous présentons les premiers résultats de notre enquête empirique. A partir d'entretiens semi-directifs menés auprès de représentants syndicaux, d'organisations d'employeurs, de représentants du gouvernement et de la Commission européenne, nous examinons les possibilités d'action et les stratégies développées par les organisations syndicales face aux décisions impulsées par les institutions communautaires.

Notre analyse confirme que dans un contexte défavorable aux priorités syndicales, les syndicats sont contraints d'une part de diversifier leur répertoire d'action et d'autre part de modifier le lieu privilégié de leur action. Cette analyse donne un nouvel éclairage aux diverses tensions sociales qui ont traversé la Belgique ces dernières années.

La nouvelle gouvernance économique européenne : quelle place pour la concertation sociale ?

Dès 2008, les crises de la finance, de l'économie et de l'endettement public, qui se sont succédées ont mis à jour les faiblesses et lacunes de l'architecture de l'Union économique et monétaire mise en place dans le traité de Maastricht en 1992. Ces crises puis le plan d'aide accordé à la Grèce incitent les dirigeants européens à renforcer la coordination des politiques économiques des Etats membres. De mai 2010 à février 2012, les différents éléments de la nouvelle gouvernance économique européenne sont ainsi mis en place (Degryse, 2012). Dans une première section, nous détaillons les différentes procédures du Semestre européen et examinons les conséquences quant aux politiques d'emploi. Ensuite, nous décrivons plus spécifiquement le rôle dévolu aux partenaires sociaux dans le processus de décision.

Le Semestre européen : vers une européanisation croissante des politiques d'emploi

Dès le 12 mai 2010, la Commission annonce sa volonté d'une part de réformer le Pacte de Stabilité et de Croissance (PSC) afin de renforcer les règles de surveillance et de limitation des déficits et d'autre part de créer un Semestre européen qui donne un droit de regard accru de l'Union européenne sur les budgets des Etats (Degryse, 2012 ; Jolivet et al., 2013). Ces nouvelles règles sont adoptées dans le cadre de plusieurs dispositifs juridiques, le « six-pack », le « two-pack » et le Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG).

En mars 2011, le Pacte pour l'Euro Plus complète ces mesures dans l'objectif de renforcer le pilier économique de l'Union monétaire. Vingt-trois Etats s'engagent d'une part à prendre des mesures convergentes et à coordonner leurs politiques fiscales en vue de quatre objectifs :

favoriser la compétitivité en contrôlant l'évolution des coûts de la main d'œuvre et en réexaminant les dispositifs de fixation des salaires ; favoriser l'emploi par le biais de réformes du marché du travail et des systèmes d'enseignement et de formation ; assurer la viabilité des finances publiques par des réformes des systèmes de retraites, des soins de santé et des prestations sociales et enfin renforcer la stabilité financière (Jolivet et al., 2013).

Le Semestre, ancré dans le calendrier décisionnel de l'UE, consiste en un cycle annuel de coordination des politiques économiques et de surveillance budgétaire ex ante des Etats membres. Il offre ainsi un cadre d'orientation et de surveillance avant même que les Etats membres n'établissent leur budget définitif pour l'année suivante (Jolivet et al. 2013). Le Semestre combine en réalité trois dimensions : les réformes structurelles préconisées dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la surveillance budgétaire mise en place dans le cadre du PSC renforcé et la surveillance des déséquilibres macro-économiques instaurée dans le six-pack. Le Semestre synchronise ainsi l'examen des programmes nationaux de réformes (réformes structurelles), et celui des programmes de stabilité et de convergence (politiques budgétaires) issus du Pacte de Stabilité et de Croissance renforcés (Degryse, 2012 ; Jolivet et al, 2013).

Le cycle du semestre débute en novembre par la publication par la Commission de l'examen annuel de la croissance (qui définit les priorités économiques et sociales de l'UE), le rapport sur le mécanisme d'alerte (point de départ de la procédure relative aux déséquilibres macroéconomiques) et le rapport conjoint sur l'emploi (qui analyse la situation de l'Union dans les matières sociales et d'emploi). Par ailleurs, depuis 2016, une recommandation spécifique pour la zone euro est ajoutée. Sur cette base, les dirigeants de l'UE fournissent des indications en vue d'une orientation commune. En février, la Commission publie un rapport par pays pour chaque Etat membre. Le rapport analyse la situation économique de l'Etat, les progrès qu'il a réalisés en ce qui concerne la mise en œuvre de son programme de réforme et pour les pays visés par la procédure de déficit excessif, un bilan approfondi des déséquilibres est réalisé (Eurofound, 2016).

En avril, les Etats membres soumettent à la Commission leurs programmes de réforme nationaux et leurs programmes de stabilité (plans budgétaires triennaux présentés par les Etats membres de la zone Euro) ou de convergence (pour les Etats hors zone euro). Dans ces programmes, les pays présentent les politiques spécifiques qu'ils mettent en œuvre et entendent adopter afin de stimuler l'emploi et la croissance et de prévenir ou de corriger les déséquilibres macro-économiques. Ils présentent également leurs projets pour garantir le respect des recommandations émises par le Conseil l'année précédente et les règles budgétaires de l'UE.

La Commission procède ensuite à l'examen des plans soumis par les Etats membres et présente en mai une série de recommandations par pays. Ces recommandations sont examinées par les Etats membres au sein du Conseil et approuvées par les dirigeants de l'UE en juin et adoptées par les ministres des finances en Juillet. A l'automne, la surveillance budgétaire s'intensifie pour les Etats membres de la zone euro qui doivent présenter leurs plans budgétaires pour l'année suivante. La Commission évalue les plans à la lumière des exigences énoncées dans le Pacte de stabilité et de croissance et émet un avis en novembre afin que ces avis soient pris en considération lors de la finalisation des budgets nationaux (Degryse, 2012 ; Eurofound, 2016).

La nouvelle gouvernance économique européenne induit ainsi des changements considérables pour les Etats membres. Tout d'abord, on assiste à une extension des pouvoirs de contrôle de l'UE sur les Etats membres et une modification des pouvoirs de décision en faveur de la Commission au détriment des acteurs nationaux. Plus particulièrement, ce sont les partenaires sociaux qui voient leur marges de manœuvre se réduire car l'UE encadre à présent les politiques nationales qui font initialement partie de leur « core business » : l'âge de la retraite, les allocations de chômage, les systèmes de formation des salaires ainsi que les négociations collectives. Les politiques sociales deviennent en effet les principales variables d'ajustement de la crise (Degryse, 2012 ; Jolivet et al. 2013). Ces différents domaines faisaient jusqu'ici l'objet d'un processus non contraignant via la méthode ouverte de coordination. Avec le Semestre européen, le processus a acquis un caractère plus contraignant car il introduit des délais, développe des suggestions politiques beaucoup plus détaillées, requiert des réponses nationales plus précises et ouvre la possibilité de sanctions qui pèsent comme une véritable épée de Damoclès sur la tête des Etats membres (Bekker, 2015).

D'après Annie Jolivet, Frédéric Lerais et Catherine Sauviat, le processus décisionnel européen dans les matières sociales est passé d'une logique d'influence cognitive à une logique d'« intrusion » dans les modèles sociaux européens (Jolivet et al., 2013). Par ailleurs, Anne Dufresne et Jean-Marie Pernot constatent que le renforcement de l'intégration économique européenne semble mener à une plus grande convergence des systèmes nationaux de négociation collective vers un modèle où le rôle des syndicats est plus restreint (Dufresne et Pernot, 2013). Dans le cadre de ces procédures qui semblent donner une place prédominante à la bureaucratie de la Commission, quelle place reste-t-il pour les interlocuteurs sociaux qui, dans le cadre d'Etats néo-corporatistes, sont traditionnellement associés aux décisions relatives aux marchés de l'emploi ?

Quelle implication des interlocuteurs sociaux dans le Semestre européen ?

Depuis déjà plusieurs décennies, l'avenir du néo-corporatisme est en débat (Hassenteufel, 1990 ; Schmitter, 1979 ; Schmitter et Streeck, 1991 ; Traxler, 2004). Plusieurs auteurs ont souligné la transformation des systèmes néo-corporatistes vers un système à caractère pluraliste et prenant, *in fine*, la forme d'une gouvernance en réseau (Jessop, 2015 ; Verschraegen, 2015). En effet, sous l'impulsion de l'internationalisation et de l'intégration européenne, de nouvelles formes de partenariat se sont progressivement créés au sein des Etats dépassant les institutions purement corporatistes (Jessop, 2015 ; Schmitter et Streeck, 1991). Au niveau européen, l'évolution des modèles de prise de décision vers un modèle de délégation basé sur la consultation, la négociation, les « soft laws », une décentralisation du pouvoir ainsi que l'association étroite des acteurs privés dans la décision ont conduit à considérer le développement d'une gouvernance en réseau (Coen & Tatcher, 2008). Dans ce cadre, ce sont les réseaux basés sur des interactions horizontales entre une pluralité d'acteurs (publics, semi-publics et privés) interdépendants mais autonomes et relevant de différents niveaux décisionnels qui sont responsables de la prise de décision politique (Sørensen et Torfing, 2007)

Ce modèle de gouvernance s'est tout particulièrement développé dans les domaines politiques dans lesquels l'UE n'a à priori aucun pouvoir mais s'introduit progressivement par le biais des mécanismes de coordination (Marks et al. 1996). Le domaine des politiques sociales tout particulièrement serait ainsi passé d'un mode de gouvernance hiérarchique à une gouvernance en réseau (Verschraegen, 2015). Toutefois, les dispositifs de la nouvelle gouvernance

économique ont contribué à centraliser et à hiérarchiser le processus de décision au profit de la Commission et du Conseil européen et à lui donner un caractère plus contraignant par le biais de sanctions automatiques. Certains y ont vu un renouveau de l'intergouvernementalisme (Bickerton et al. 2015), d'autres un renforcement du supranationalisme (Bauer et Becker 2014) ou encore un mixte des deux (Dawson, 2015)

Jonathan Zeitlin est plus réservé quant au caractère centralisé et contraignant du Semestre européen. La première raison est que les réponses données aux recommandations du Conseil restent très variables en fonction des pays et ne sont pas nécessairement suivies. D'autre part, depuis la mise en place de la Commission Juncker, une place plus importante est accordée aux discussions bilatérales avec les Etats membres qui ont l'opportunité de remettre en cause les évaluations de la Commission (Zeitlin, 2016). Il considère ainsi le semestre comme un bon exemple de gouvernance « expérimentale » (*experimentalist governance*) basé sur un processus d'apprentissage mutuel et une adaptation progressive basée sur l'évaluation, la surveillance et la révision par les pairs des réformes nationales. Les processus de décision sont donc essentiellement basés sur la connaissance qui dépend avant tout de l'expertise mais aussi des réseaux. La décision n'est donc plus uniquement fondée sur des routines ou des procédures qui caractérisent le mode de décision corporatiste (Verschraegen, 2015).

Dans ce cadre, le comité pour la protection sociale (SPC) et le comité de l'emploi (EMCO)¹ ont commencé à prendre une place plus importante dans le cadre du Semestre européen et sont devenus des acteurs clés dans le processus d'évaluation des réformes nationales (Vanhercke, 2013 ; Vanhercke et al. 2015). En 2013, les partenaires sociaux européens publient une déclaration conjointe concernant leur implication dans la gouvernance économique européenne et proposent dix principes afin d'améliorer leur implication dans le processus². Cette déclaration sera suivie en 2016 par un engagement quadripartite (partenaires sociaux européens, Commission européenne et Conseil européen) de renforcer la participation des partenaires sociaux dans le processus tant au niveau européen qu'au niveau national³. Parallèlement, le comité EMCO introduit de nouveaux moyens de collaborations dans son mode de fonctionnement⁴.

Les partenaires sociaux européens sont à présent impliqués dans le processus à trois moments clés. Tout d'abord, la Commission consulte les partenaires sociaux européens en amont de la publication de l'examen annuel de la croissance. Les positions de chaque partenaire sont ensuite annexées au rapport. Par ailleurs, EMCO invite les partenaires sociaux européens pour une consultation au moment de la publication des rapports par pays et lors de la publication des recommandations spécifiques sur lesquels ils peuvent réagir à partir de l'input de leurs membres nationaux. Enfin, la Commission européenne a créé la fonction de « European Semester Officers » dont la mission est d'informer au mieux les partenaires sociaux et autres parties prenantes nationales à chaque étape important du Semestre (Eurofound, 2017). Si au niveau européen, les acteurs reconnaissent que les procédures permettent une meilleure consultation des partenaires sociaux, au niveau national les situations restent toutefois très diverses et dépendent en partie des structures de concertation domestiques. Selon une étude publiée par

¹ Comités composés de fonctionnaires des Etats membres, les comités sont chargés de conseiller les ministres de l'emploi et des affaires sociales qui se réunissent au sein du Conseil « Emploi et affaires sociales » (EPSCO)

² ETUC, BusinessEurope, CEEP, UEAPME "Social partners involvement in European Economic Governance", Joint declaration, 24 October 2013.

³ European Commission, EU Council, ETUC, Business Europe, CEEP & UEAPME "A new start for Social Dialogue", Statement of the Presidency of the Council of the European Union, the European Commission and the European Social Partners, 27 June 2016.

⁴ The Employment Committee, "Social partner cooperation with EMCO: working methods", internal document.

Eurofound (2016), dans la plupart des pays, syndicats et organisations d'employeurs sont formellement impliqués dans le processus via les structures de dialogue existantes et six pays (Bulgarie, Danemark, Finlande, France, Pologne et Suède) ont mis en place une structure spécifique.

En Belgique, syndicats et organisations d'employeurs sont associés au processus par le biais du Conseil national du travail et du Conseil Central de l'économie. Toutefois, au-delà des structures formelles, quelle est la place réservée aux interlocuteurs sociaux et comment les organisations syndicales nationales parviennent-elles à articuler les questions nationales aux questions européennes ?

Dans un tel contexte, nous faisons l'hypothèse que les formes d'action collective traditionnellement mobilisées par les syndicats ne leur permettent plus d'influencer la prise de décision. La multiplication des niveaux de pouvoir et le développement d'une gouvernance basée sur l'expertise et les réseaux conduit les organisations syndicales à développer une action de nature politique et à agir par le biais d'actions de 'lobbying' plutôt que par la concertation.

Quelles reconfigurations de la concertation sociale en Belgique dans le cadre du Semestre européen ?

Dans cette deuxième partie, nous examinons plus particulièrement le cas de la Belgique qui est un des pays les plus soumis à la pression européenne dans le domaine social (Degryse, 2012). De 2011 à 2016, la Belgique a reçu de trois à sept recommandations. Plus particulièrement, depuis 2011, trois recommandations récurrentes visent les politiques sociales et le marché du travail belge. Une première recommandation souligne la nécessité d'assurer la viabilité à long terme des finances publiques et suggère de juguler les dépenses liées au vieillissement de la population. Dans ce cadre, le Conseil recommande d'empêcher la sortie anticipée du marché du travail et de relever l'âge de la retraite en proposant des mesures qui établiraient une liaison entre l'âge de la retraite et l'évolution de l'espérance de vie. Une deuxième recommandation très controversée concerne la réforme du système de négociation et d'indexation des salaires, l'objectif étant d'assurer que la croissance des salaires reflète mieux l'évolution de la productivité du travail et de la compétitivité. Enfin la troisième recommandation liée au monde du travail part du constat d'une sous-utilisation de la main d'œuvre. Dans ce sens, la Commission et le Conseil suggèrent à la Belgique de s'attaquer aux éléments qui pourraient constituer un frein au travail en réduisant les charges fiscales et sociales qui pèsent sur les bas salaires, en mettant en place un système de diminution progressive des allocations de chômage mais aussi en améliorant les politiques d'activation en ciblant davantage les groupes les plus vulnérables (Conseil européen, 2011).

Dans la section suivante, nous retraçons l'ensemble du processus de décision depuis le premier cycle du Semestre entamé en 2011 jusqu'à 2016 en examinant les analyses pour la Belgique de la Commission européenne, les recommandations spécifiques du Conseil et sur le plan national les accords des gouvernements Di Rupo et Michel ainsi que les programmes nationaux de réforme. Les analyses du contexte socio-économique effectuées par le collectif du Gracos (2012-2016) nous permettent d'en examiner les effets sur la concertation sociale. La deuxième section examine plus particulièrement les modes d'action développés par les syndicats belges d'une part pour influencer le processus européen et d'autre part en réaction aux réformes entreprises sur le plan national.

Analyse chronologique du Semestre européen de 2011 à 2016

En 2011, lorsque le premier cycle du Semestre est lancé, la crise économique et financière domine l'actualité socio-économique belge. La Belgique fait également face à une crise politique sans précédent car 541 jours séparent la démission du gouvernement Leterme II et la formation du gouvernement Di Rupo le 6 décembre 2011. Le programme national de réforme est donc rédigé par le gouvernement en affaires courantes qui ne peut donc s'engager à entreprendre des mesures structurelles⁵. Ce manque d'engagements de la part de la Belgique est d'ailleurs vivement critiqué par la Commission (Commission européenne, 2011). Depuis 2009, la Belgique fait par ailleurs l'objet d'une procédure de déficit excessif car son déficit et sa dette publique dépassent les seuils fixés (respectivement 3% et 60% du PIB). Depuis 2011, les recommandations du Conseil peuvent dans ce cadre être accompagnées de sanctions qui pèsent comme une épée de Damoclès sur le gouvernement belge.

Le 1^{er} décembre 2011, le gouvernement Di Rupo présente son accord de gouvernement dans lequel il s'engage à effectuer plusieurs réformes afin d'améliorer le taux d'emploi. Le gouvernement suit dans une certaine mesure les recommandations du Conseil. Tout d'abord, le gouvernement prévoit une réforme du système d'allocation de chômage en introduisant une dégressivité progressive des allocations de chômage dans le temps. Face aux défis du vieillissement, l'accord de gouvernement prévoit une réforme des pensions qui ciblent le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite en s'attaquant notamment aux régimes de prépension. Par contre, il n'envisage pas de toucher à l'âge légal de la retraite et de suivre la recommandation du Conseil sur ce point. Conscient des problèmes de compétitivité liés au coût du travail, le gouvernement s'engage à une application correcte de la loi de 1996 mais affirme qu'il continuera à soutenir le pouvoir d'achat des citoyens et qu'il maintiendra le mécanisme d'indexation automatique des salaires et des allocations⁶.

Ces mesures, même si elles préservent certains acquis sociaux, provoquent la colère des organisations syndicales (la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB), la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) et la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) qui déjà en juillet alertaient le formateur Di Rupo sur les conséquences sociales de ces réformes. La fin de l'année 2011 et l'année 2012 sont ainsi marquées par une recrudescence des conflits sociaux (grève du secteur public le 22 décembre 2011, grève de 24 heures le 30 janvier 2012). Malgré ces mobilisations, le gouvernement belge, sous pression en raison de la procédure de déficit excessif, décide d'entamer sans concertation sociale plusieurs réformes structurelles du marché de l'emploi (restriction de l'accès aux prépensions et crédits temps, recul de l'âge d'accès à la prépension, dégressivité des allocations de chômage et renforcement des conditions pour l'obtention des allocations d'attente). Les organisations syndicales sont dans une position délicate car ils se retrouvent en porte à faux avec des formations politiques considérées comme leurs relais traditionnels (Gracos, 2014). Ils dénoncent les mesures entreprises mais d'un autre côté conscients de l'imminence des sanctions européennes, ils n'envisagent pas réellement d'infléchir les politiques décidées mais plutôt d'y apporter des corrections afin d'en atténuer les impacts (Gracos, 2014 ; entretien FGTB, 2016).

⁵ Programme national de réforme, 15 avril 2011.

⁶ Accord de gouvernement, 1^{er} décembre 2011.

Dans l'objectif de préserver la compétitivité, le gouvernement Di Rupo demande aux interlocuteurs sociaux de ne pas procéder à des hausses de salaire en 2013-2014 en dehors des augmentations barémiques et du mécanisme d'indexation des salaires. La négociation de l'AIP (qui n'a finalement pas abouti) a ainsi été vidée par le gouvernement de sa raison d'être (Gracos, 2014).

Alors que le gouvernement entame la mise en œuvre de ses réformes, la Commission dans ses rapports d'analyse reconnaît que certains progrès ont été réalisés. Toutefois, les défis mis en évidence en 2011 restent globalement les mêmes dans les rapports de 2012, 2013 et 2014 (Commission européenne, 2012, 2013, 2014). Alors que le gouvernement a entrepris plusieurs réformes du système de pension, les mesures entreprises visent avant tout à relever l'âge effectif de la retraite sans toucher à l'âge légal⁷. La Commission considère que « *les réformes des pensions et prépensions constituent un pas dans la bonne direction mais elles ne suffisent pas à garantir la viabilité à long terme des finances publiques (...) des efforts supplémentaires seront nécessaires pour combler l'écart entre l'âge effectif et l'âge légal de départ à la retraite* » (Commission européenne, 2013). Le rapport insiste à nouveau sur la nécessité d'adopter des mesures liant l'âge légal de départ à la retraite à l'espérance de vie (Commission européenne, 2013, 2014). La Commission constate par ailleurs certains progrès réalisés sur le plan du marché du travail par le biais de la réforme des allocations de chômage et par l'extension des efforts d'activation aux travailleurs âgés (Commission européenne, 2013 ; Conseil européen, 2013). Enfin, elle remarque que la Belgique a progressé de manière limitée dans ses efforts pour freiner la détérioration de sa compétitivité globale : « *le pays est invité à une profonde modernisation du mécanisme de fixation des salaires* » (Commission européenne, 2013).

Une telle réforme est pourtant inenvisageable pour le premier Ministre et son gouvernement. Dans ce cadre, le cabinet du premier ministre Di Rupo entame des rencontres bilatérales avec les fonctionnaires du desk Belgium⁸ de la Commission dans l'objectif de faire fléchir sa vision. A la suite de ces rencontres, la Commission accepte l'argument que le coût du salaire n'est pas seul en cause (Entretien Commission européenne, 2016). On retrouve par ailleurs cet argument dans le rapport de la Commission de 2013 : « *les pertes de parts de marché à l'exportation constatées peuvent être attribuées en partie à la perte de compétitivité-coût induite par le système de fixation des salaires et à l'inefficacité des marchés de produits (...) (elles) s'expliquent aussi par d'autres facteurs liés à des questions de compétitivité hors coûts* » (Commission européenne, 2013). Par ailleurs, Di Rupo lui-même plaidera le maintien du système d'indexation automatique des salaires auprès des membres du Conseil européen. Dans sa recommandation le Conseil vise à nouveau le système de fixation des salaires mais ne mentionne plus explicitement le mécanisme d'indexation automatique des salaires (Conseil européen, 2013).

Néanmoins, en 2013, la Belgique n'a pas corrigé ses déficits excessifs pour lesquels elle est étroitement surveillée. Le Conseil exige des mesures d'urgence afin de redresser la barre et menace d'exécuter les sanctions prévues. Face aux pressions européennes, le gouvernement se voit contraint de « geler » les salaires. De nouvelles grèves sont organisées dans le courant de l'année mais le gouvernement n'infléchit pas son orientation (Gracos, 2014). En réaction, les organisations syndicales introduisent des recours devant le Conseil d'Etat. La position des

⁷ Programmes nationaux de réforme des autorités belges (avril 2012, 2013 et 2014)

⁸ Réunit l'ensemble des fonctionnaires européens chargés de la rédaction du rapport concernant la Belgique

syndicats reste délicate et certains soulignent une absence de réaction force face au blocage des salaires (Gracos, 2014.)

Alors que le gouvernement Di Rupo a refusé de toucher à l'âge légal de la retraite et au système d'indexation automatique des salaires, la nouvelle coalition gouvernementale (MR, CD&V, Open VLD et NVA) qui se met en place en octobre 2014 entend réformer en profondeur le marché du travail belge. Dans son accord de gouvernement, le gouvernement Michel s'engage à répondre aux recommandations du Conseil dans l'objectif d'atteindre un taux d'activité de 73,2% en exécution de la stratégie 2020. Plusieurs mesures et réformes sont annoncées. Afin de résorber le handicap salarial, le gouvernement prévoit d'effectuer un saut d'index et d'entamer une réforme de grande ampleur du système belge de fixation des salaires. Le système d'indexation automatique n'est à priori pas visé. En termes de fin de carrière, le gouvernement entend prendre des mesures complémentaires en vue de retarder la sortie du marché du travail et s'engage explicitement à relever l'âge légal de la pension à 67 ans. A plus long terme, un système à point pour le calcul des pensions est envisagé afin de répondre aux demandes européennes de lier l'âge de la retraite à l'évolution de l'espérance de vie. Enfin, le gouvernement s'engage à moderniser le marché du travail par des mesures favorisant une plus grande flexibilité et une annualisation du temps de travail⁹.

L'automne 2014 et l'année 2015 sont à nouveau marqués par une forte contestation des politiques développées par le nouveau gouvernement fédéral (manifestation nationale le 6 novembre 2014, trois grèves provinciales tournantes les 24 novembre, 1^{er} et 8 décembre ; une grève générale de 24 heures le 15 décembre). Les mesures envisagées provoquent de vives réactions des organisations syndicales qui considèrent l'accord comme faisant la part belle aux intérêts des employeurs (Gracos, 2015). Dès juin 2014, les trois syndicats font connaître leurs priorités par l'intermédiaire des médias car ils ne sont pas consultés par le formateur Bart De Wever : refus d'un saut d'index et d'un nouveau gel des salaires ; corrections des mesures introduites par Di Rupo dans d'assurance chômage dont la dégressivité des allocations de chômage et la limitation dans le temps des allocations d'insertion (Gracos, 2015). Force est de constater qu'aucune de ces revendications ne sont prises en compte par le gouvernement. L'accord du gouvernement est même à l'opposé des intérêts syndicaux.

Les actions des syndicats n'ont finalement que peu d'effet sur le gouvernement qui entend bien mettre en œuvre ses réformes. L'influence des syndicats qui ont perdu leur relais politiques traditionnels au sein du gouvernement est encore amoindri. En outre, les liens entre les syndicats chrétiens et le CD&V semblent par ailleurs s'affaiblir. Leurs marges de manœuvre dans le cadre des négociations sont également plus difficiles car celles-ci portent sur un nombre limité de sujet et elles sont fortement influencées par le gouvernement qui semble privilégier une concertation tripartite à un dialogue bipartite (Gracos, 2015). Enfin, les négociations sont clairement marquées par une relation plus tendue entre syndicats et employeurs, et une méfiance des syndicats vis-à-vis du gouvernement fédéral (Gracos, 2016).

Face aux mesures mises en œuvre par le gouvernement Michel, la Commission et le Conseil reconnaissent les progrès accomplis par la Belgique. Toutefois, la réforme de la loi de 1996 et du système de formation des salaires est toujours requise et mise en évidence dans le rapport de la Commission et les recommandations du Conseil (Commission européenne 2015, 2016 ; Conseil européen, 2015, 2016). La Commission insiste sur la faible adéquation entre l'évolution

⁹ Accord de gouvernement, 9 octobre 2014

des salaires et l'évolution de la productivité et suggère une réforme du cadre de fixation des salaires ainsi que le recours à des accords sectoriels (Commission européenne, 2016).

Dans cette perspective, le gouvernement finalise deux grandes réformes début 2017. D'une part, le ministre Kris Peeters révisé la loi de 1996 sur la formation des salaires et dépose d'autre part son projet de loi sur le travail faisable et maniable. La loi sur la formation des salaires maintient le principe d'une fixation bisannuelle de la norme salariale par les partenaires sociaux ou l'autorité publique. Le principal changement vise la négociation de la marge salariale lors de laquelle les interlocuteurs sociaux doivent tenir compte autant de l'avenir (l'évolution du coût salarial dans les pays voisins) que du passé (l'évolution des coûts salariaux en Belgique pendant les deux dernières années). Il est intéressant de noter que ces consignes rejoignent les suggestions de la Commission européenne dans ses rapports par pays (Commission, 2016). En outre, la surveillance de la législation sera plus stricte et des amendes administratives sont prévues pour les employeurs qui dépasseraient la norme salariale (SPF emploi). Ces nouvelles normes ont encadré la négociation de l'accord interprofessionnel qui a finalement abouti le 11 janvier sur un accord. Celui-ci prévoit une marge maximale pour les négociations salariales fixées à 1,1% brut et garantit une indexation automatique des salaires et des allocations sociales¹⁰. La loi sur le travail faisable et maniable adoptée le 5 mars 2017 réforme un bon nombre de principes et facilite une plus grande flexibilité du travail en prévoyant notamment une annualisation de la durée du travail, en rendant possible le travail intérimaire à durée indéterminée ou encore en simplifiant le travail à temps partiel en ne rendant plus obligatoire l'intégration des horaires dans le règlement de travail (loi 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, MB 15/03/2017).

Cette analyse chronologique des réformes engagées par le gouvernement Di Rupo et le gouvernement Michel depuis 2011 montre que celles-ci ont été fortement impulsées par les analyses de la Commission et les recommandations du Conseil européen. Théoriquement non contraignantes, la crainte de sanctions notamment dans le cadre du processus des déficits excessifs ainsi que la pression des pairs au sein du Conseil ont incité les différents gouvernements à entreprendre des réformes structurelles qui ont affecté lourdement le marché du travail belge. Toutefois, ces pressions européennes doivent être relativisées. Le processus de décision ne peut être considéré uniquement selon un processus purement top-down. En effet, tout d'abord, les gouvernements nationaux gardent une certaine marge de manœuvre. La Belgique a en effet instauré de manière structurelle des réunions bilatérales avec les fonctionnaires européens du desk Belgium. Comme nous l'avons décrit, le cabinet du 1^{er} ministre Di Rupo a réussi dans une certaine mesure à faire fléchir la vision de la Commission sur les causes du problème de compétitivité et les facteurs à prendre en compte. Par ailleurs, les recommandations du Conseil sont également alimentées par les rapports du comité emploi (EMCO) et du comité pour la protection sociale (SPC) dont des fonctionnaires belges sont membres. Il s'agit d'une occasion supplémentaire d'agir sur les perspectives proposées. Enfin, les recommandations sont approuvées lors des Conseils européens composés des gouvernements nationaux. Les discussions ne sont alors plus techniques mais politiques et les gouvernements gardent alors une dernière marge de manœuvre pour revoir les recommandations. Sur le plan national, la mise en œuvre reste aux mains des acteurs nationaux qui peuvent décider de ne pas suivre totalement ou partiellement les recommandations. C'est le cas par exemple du gouvernement Di Rupo qui a pris le parti de réformer les pensions dans

¹⁰ Accord interprofessionnel 2017-2018, 2 février 2017.

l'objectif de relever l'âge effectif de départ sans toucher à l'âge légal de la pension. Pour les acteurs européens, ces choix peuvent paraître contradictoires alors que le contenu des recommandations est approuvé par les gouvernements au sein du Conseil (entretien Commission européenne, 2016). Les réformes entreprises peuvent ainsi être justifiées par le biais du processus européen alors qu'elles correspondent à une volonté du gouvernement.

Par contre, dans le cadre de ce processus, les possibilités de réaction des syndicats semblent s'être réduites. En effet, le processus pousse les gouvernements à réformer en urgence et à ne plus prendre en compte le rôle et l'autonomie des interlocuteurs sociaux dans les matières sociales. Alors que l'orientation politique du gouvernement Di Rupo semblait à priori plus favorable à défendre les intérêts des travailleurs et à suivre les opinions syndicales, des réformes importantes ont tout de même été mises en œuvre (par exemple, la dégressivité des allocations de chômage) et ce malgré les mobilisations sociales. La position des syndicats était alors délicate car partagée entre la volonté d'empêcher les réformes et la crainte de nuire à leurs relais politiques. Les représentants syndicaux admettent toutefois qu'ils disposaient encore de certaines possibilités de corriger à la marge certaines mesures. La mise en place du gouvernement Michel n'a finalement conduit qu'à réduire davantage leur pouvoir d'influence.

Dans un tel contexte, quelles sont donc les stratégies développées par les syndicats belges pour faire entendre leur opinion et influencer le processus ?

Vers une action syndicale multi-niveaux ?

Depuis plusieurs décennies, les syndicats conscients de l'importance croissante de l'Union européenne sur les questions d'emploi interviennent sur le plan européen par le biais de la Confédération européenne des syndicats mais également par leur participation directe aux comités de dialogue social européen et au Comité économique et social européen (Dufresne et Gobin, 2016 ; Gobin, 2004 ; Henni, 2001, Perin, 2016, Guichet, 2013). En effet, dès les premiers pas de la construction européenne, les organisations syndicales s'associent au projet européen car elles y voient la possibilité d'impulser un modèle social fort à l'échelle du continent européen (Degimbe, 1999).

Les procédures de la nouvelle gouvernance économique européenne et du Semestre européen ont renforcé l'influence des institutions européennes sur les politiques sociales et les politiques d'emploi. Les organisations syndicales ne peuvent ainsi plus agir uniquement en tant que membre de la Confédération européenne des syndicats mais sont contraintes d'agir directement sur le processus de décision européen et articuler leur action européenne à leur action nationale.

« [...] le niveau européen dirige tout [...] pour moi beaucoup d'éléments se retrouvent dans les recommandations européennes et sont reprises dans les accords de gouvernement qui se retrouvent dans les mesures nationales. Et si on ne parvient pas à influencer fortement l'orientation qui est prise à la base au niveau européen, on a toute une série de mesures qui sont recommandées mais qui dans les faits dépassent le stade des recommandations car elles se retrouvent dans la législation [...] » (Entretien FGTB, 2016).

Sur le plan de leur organisation interne, contrairement aux syndicats français, scandinaves et britanniques qui ont développé des services spécifiquement dédiés à la gestion des questions européennes, les syndicats belges ont choisi de traiter les affaires européennes de manière transversale et de les intégrer à la gestion quotidienne des problématiques nationales (Perin, 2016).

« On a des conseillers techniques qui s'occupent de toutes les matières belges mais ils s'occupent aussi du volet européen c'est-à-dire que la personne qui s'occupe des questions de protection sociale en Belgique s'en occupe également au niveau européen. C'est donc cette personne qui va donner l'input technique [...] et au service international, on s'occupe de coordonner tout ça et d'avoir une vue plus hélicoptère de tous les dossiers. » (Entretien FGTB, 2017).

« La dynamique européenne est surtout une question de coordination entre différents services en fonction des thématiques [...] la logique au final est d'intégrer la dimension européenne dans tout ce qu'on fait » (Entretien CSC, 2016).

Ce type d'organisation renforce la cohérence des positions mais a le désavantage de limiter les possibilités d'action sur le plan européen quand les permanents sont surchargés par des problématiques nationales. En conséquence, certains représentants syndicaux admettent réfléchir à des moyens de renforcer leur action sur le plan européen.

« Je pense qu'à terme l'ambition serait d'avoir vraiment un département européen. Etant donné que l'influence [européenne] est de plus en plus manifeste, il faut aussi pouvoir agir. Et quand on a à la fois un pied dans le national et un pied au niveau européen, on peut aussi consacrer un peu moins de temps à l'un ou l'autre en fonction de l'actualité » (Entretien FGTB, 2016).

Dans la section précédente, nous avons montré que le système de décision européen, malgré la reconnaissance et l'institutionnalisation du dialogue social européen, a évolué vers une gouvernance en réseau basée sur le pluralisme et le morcellement des intérêts. Les organisations syndicales belges sont conscientes de cette situation et démontrent une volonté de s'y adapter. Toutefois, les manières d'agir font débat car cette culture du « lobbying » est en contradiction avec la culture de la concertation très présente en Belgique.

« C'est très compliqué car au niveau européen, on est surtout dans un système de lobbying à l'américaine où il y a beaucoup de petites organisations et tout est morcelé. [Au niveau de la Commission] tout le monde n'a pas la même culture de concertation, d'écouter les partenaires sociaux [...] ils comprennent que le dialogue social est important, qu'ils ont intérêt à avoir les partenaires sociaux 'on board' mais de là à le trouver fondamental dans leur travail... » (Entretien CGSLB, 2016).

Dans un tel système, les organisations syndicales sont en concurrence avec d'autres organisations plus ou moins représentatives.

« Il y a aussi les groupes de lobby qui se retrouvent aussi dans les dossiers qui sont typiquement des dossiers des partenaires sociaux, dans l'emploi, la protection sociale [...] et pour nous organisation syndicale, c'est aussi un défi car on ne travaille pas comme ça. Nous on ne va pas au parlement donner des dossiers aux parlementaires et on estime que ce n'est pas notre rôle » (Entretien CGSLB, 2016).

En réaction, les organisations syndicales belges ont progressivement investi de nouveaux répertoires d'action. Tout d'abord, même si le principe des consultations en ligne n'est pas apprécié car il remet en cause le principe de la représentativité des partenaires sociaux, les syndicats n'ont pas d'autre choix que d'y participer d'une part via la CES qui les y encourage et d'autre part à titre individuel car il s'agit d'un canal supplémentaire par lequel ils peuvent exprimer leur opinion. Ensuite, si les contacts directs avec les institutions européennes sont traditionnellement confiés à la CES, les trois syndicats belges ont récemment pris l'initiative d'organiser des rencontres régulières avec les parlementaires belges du parlement européen afin de les informer de leurs préoccupations.

« On organise deux fois par an des briefings des parlementaires européens [...] où on présente nos priorités syndicales [...] la dernière fois, on a parlé de la révision de la Directive détachement en faisant des propositions d'amendements [...] La FEB (Fédération des entreprises de Belgique) invite les parlementaires à un lunch et leur font part de leurs priorités. Et on s'est dit, nous aussi on doit les

rencontrer. Les parlementaires ont besoin aussi d'être alimentés, donc c'est une formule intéressante » (entretien FGTB, 2017).

Outre ces actions, les syndicats belges sont encore en réflexion sur les modalités d'une action qui viserait directement les acteurs européens afin d'agir en amont du processus de décision.

« Quand des dossiers se négocient sur le plan européen sur des sujets qui nous touchent directement, on ne peut pas dire on agira quand ça arrivera au niveau du dialogue social. On a compris que d'autres instances ont un poids et c'est important que notre vision soit entendue. On essaie donc de travailler sur différents niveaux, différents domaines avec différentes personnes. » (Entretien FGTB, 2017).

Dans le cadre plus particulier du Semestre européen, les marges d'action semblent également se réduire sur le plan national. Sur papier, pourtant, le cadre d'échange semble bien rôdé. Les interlocuteurs sociaux sont régulièrement informés du processus par le biais du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie qui organisent des rencontres avec les représentants belges du comité de l'emploi (EMCO) et du comité pour la protection sociale (SPC) ainsi que le 'European Semester Officer'. Par ailleurs, des rencontres sont également organisées au sein même de la Commission avec le 'European Semester Officer' mais également les membres du Desk Belgium (Eurofound, 2016, 2017).

Selon un représentant de la Commission et les représentants syndicaux, les contacts sont aujourd'hui positifs et certains considèrent qu'il existe une possibilité pour les syndicats d'influencer la vision adoptée dans les analyses de la Commission (Entretiens Commission européenne, CSC, 2016 ; Eurofound, 2017). Toutefois, la plupart des organisations restent très critiques vis-à-vis de ces rencontres qui sont plutôt organisées comme des séances d'information plutôt qu'un véritable lieu d'échange. Les délais sont courts et peu d'informations sont fournies à l'avance sur la nature des échanges. Ce qui ne permet pas aux organisations syndicales de préparer correctement leurs réactions (entretiens CSC, CGSLB, FGTB, 2016, 2017 ; Eurofound 2017). Par ailleurs, il est important de noter que l'absence de consensus entre organisations patronales et syndicats amoindrit leur influence.

« Comme ils [les interlocuteurs sociaux] ne sont pas toujours d'accord entre eux, c'est logique que les Etats membres prennent toute la marge qu'il y a dans la discussion » (Entretien EMCO, 2016).

Lors de la rédaction du programme national de réforme, le cabinet du premier Ministre convie les interlocuteurs sociaux à réagir et à donner leur opinion. A ce stade également, les syndicats constatent une marge de manœuvre très limitée pour réviser le texte proposé. Toutefois, aucun n'envisage de boycotter les procédures, cela reste important d'être associé même si l'influence reste très marginale.

« [...] il y a quelques mots en rouge ou une virgule qui peuvent encore être changés [...] » (entretien FGTB, 2017)

« Cela reste un exercice artificiel mais c'est important de garder ces procédures » (entretien CSC, 2016).

Cet environnement défavorable et l'impopularité croissante des mouvements de grève poussent les organisations syndicales à innover et à développer de nouveaux modes d'action (Gracos, 2016). Nous avons déjà évoqué les recours juridiques qui sont de plus en plus nombreux (Gracos, 2016 ; entretien FGTB, 2016). La FGTB a également rédigé un rapport d'analyse pour la Belgique alternatif à celui de la Commission européenne. Par ailleurs, les syndicats ont développé une stratégie de communication de masse sur internet et les réseaux sociaux et utilisent de plus en plus les pétitions pour visibiliser leur action et conscientiser la population sur des problèmes parfois très complexes. Sur certaines questions, des actions communes avec

des ONG et organisations de la société civile sont mises en œuvre (entretiens CSC, FGTB, 2016, 2017). Pour les représentants syndicaux, ces nouvelles formes d'action complètent les actions plus traditionnelles. Toutefois, il est légitime de se demander si cela ne témoigne pas plutôt de l'échec et de la remise en cause de l'action syndicale dans le contexte d'une gouvernance en réseau et multi-niveaux ?

Conclusion

Les procédures de la nouvelle gouvernance économique européenne mises en place à la suite des crises économiques et financières ont renforcé la coordination économique et la surveillance budgétaire à l'échelle de l'Union européenne. Par le biais du Semestre européen, la Commission et le Conseil ont à présent un droit de regard accru sur le budget et les politiques socio-économiques des Etats membres. Ces derniers se sont par ailleurs engagés à réaliser des réformes dans l'objectif d'une part de favoriser la compétitivité en contrôlant l'évolution des coûts de la main d'œuvre, d'autre part de favoriser l'emploi par le biais de réformes du marché de l'emploi et enfin d'assurer la viabilité des finances publiques par des réformes des systèmes de retraites, des soins de santé et des prestations sociales.

Si dans le cadre d'une gouvernance basée sur l'expertise et les réseaux, les institutions européennes ont étendu leur pouvoir d'influence, les autorités nationales gardent tout de même une certaine marge de manœuvre. Néanmoins, la multiplication des niveaux de pouvoir et la reconfiguration des processus de décision semblent conduire à une remise en cause de la concertation sociale et des institutions néo-corporatistes. En effet, les procédures en elles-mêmes mais également le contenu des recommandations et des réformes réduisent le rôle des interlocuteurs sociaux dans la prise de décision relative aux affaires sociales et à l'emploi. Dans un tel contexte, quelles sont les marges d'action possibles pour les organisations syndicales ? Comment celles-ci peuvent-elles articuler leur action nationale au niveau européen et agir en amont du processus de décision ?

Dans ce papier, nous avons fait l'hypothèse que dans un tel contexte les organisations syndicales sont amenées à développer une action de nature plus politique et à délaisser la négociation et la concertation au profit d'une action de 'lobbying'. A ce stade, notre enquête a montré que les syndicats belges investissent effectivement dans de nouveaux répertoires d'action et cherchent également à multiplier les lieux d'influence. Toutefois, ces actions se développent en complément de leur action collective traditionnelle et les syndicats belges s'avèrent être encore incertains quant aux stratégies à développer. Dans le futur, cette innovation syndicale amènera certainement à de plus amples réflexions sur le rôle des syndicats et leur organisation interne.

Outre le cadre belge, il nous semble important d'examiner les stratégies des syndicats des autres pays européens. Les différentes cultures syndicales influencent-elles sur les modes d'action adoptés ? En conséquence, comment vont évoluer les différents systèmes de relations professionnelles en Europe ? Peut-on s'attendre à une convergence ou au contraire à un maintien de certaines caractéristiques historiques ?

Bibliographie

- Bauer, M.W., Becker, S. (2014), “The Unexpected winner of the Crisis: the European Commission’s strengthened role in Economic Governance”, *Journal of European Integration*, 36/3, pp. 601-617.
- Bekker, S. (2015), “European socioeconomic governance in action: coordinating social policies in the third European Semester”, *Research Paper, Observatoire social européen*, January 2015, n°19.
- Bickerton, J. Ch, Hodson, D., Puetter, U. (2015), *The new intergovernmentalism and the study of European integration*, OUP: Oxford.
- Commission européenne (2011), Document de travail des services de la Commission. Évaluation du programme national de réforme et du programme de stabilité 2011 de la Belgique, SEC(2011) ,710 final, 7 juin 2011.
- Commission européenne (2012), Document de travail des services de la Commission. Évaluation du programme national de réforme pour 2012 et du programme de stabilité de la Belgique, SWD (2012) 314 final, 30 mai 2012
- Commission européenne (2013), Document de travail des services de la Commission. Évaluation du programme national de réforme pour 2013 et du programme de stabilité de la Belgique, SWD (2013), 351 final, 29 mai 2013.
- Commission européenne (2014), Document de travail des services de la Commission. Évaluation du programme national de réforme pour 2014 et du programme de stabilité de la Belgique, SWD (2014), 402 final, 2 juin 2014.
- Commission européenne (2015), Document de travail des services de la Commission. Rapport 2015 pour la Belgique contenant un bilan approfondi sur la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques, SWD (2015) 21 final/2, 18 mars 2015.
- Commission européenne (2016), Document de travail des services de la Commission. Rapport 2016 pour la Belgique contenant un bilan approfondi sur la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques, SWD (2016) 71 final, 26 février 2016.
- Conseil européen (2011), *Recommandation du Conseil du 12 juillet 2011 concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2011 et portant avis du Conseil concernant le programme de stabilité actualisé de la Belgique pour la période 2011-2014*, (2011/C 209/01), 15 juillet 2011.
- Conseil européen (2012), Council recommendation on the national reform program 2012 of Belgium and delivering a Council opinion on the Stability Program of Belgium, 2012-2015, 6 July 2012.
- Conseil européen (2013), Recommandation du Conseil du 9 juillet 2013 concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2013 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la Belgique pour la période 2012-2016, (2013/C 217/02), 30 juillet 2013.
- Conseil européen (2014), Recommandation du Conseil du 8 juillet 2014 concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2014 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la Belgique pour 2014, (2014/C 247/01), 29 juillet 2014.
- Conseil européen (2015), Recommandation du Conseil du 14 juillet 2015 concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2015 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la Belgique pour 2015 (2015/C 272/07), 18 août 2015.
- Conseil européen (2016), Recommendation on the 2016 national reform programme of Belgium and delivering a Council opinion on the 2016 stability programme of Belgium, 13 June 2016.
- Coen, D. and M. Tatcher (2008), “Network Governance and Multi-Level Delegation: European Networks of Regulatory Agencies.” *Journal of Public Policy*, 28 (1): 49–71.
- Dawson, M. (2015), “The legal and political accountability structure of “Post-crisis” EU Economic Governance”, *Journal of Common Market Studies*, 53/5, pp. 976-993.
- Degimbe, Jean (1999), *La politique sociale européenne. Du Traité de Rome au Traité d’Amsterdam*. Institut syndical européen : Bruxelles.

- Degryse, C. (2012), La nouvelle gouvernance économique européenne, *Courrier hebdomadaire du Crisp*, 2012/23, n°2148-2149, pp.5-82.
- Dufresne, A et Pernot, J-M. (2013), « Le mouvement syndical européen face à la nouvelle gouvernance économique », *Chronique internationale de l'IREs, numéro spécial : les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne* (143-144), pp.3-29.
- Dufresne, Anne et Gobin, Corinne (2016). « Le dialogue social européen ou la déconstruction du droit social et la transformation des relations professionnelles » in P-A. Lapointe, *L'avantage du dialogue social*, Presses de l'Université Laval : Québec.
- Erne, R. (2006), "European trade union strategies: between technocratic efficiency and democratic legitimacy" in Smismans, S. (eds), *Civil society and legitimate European governance*, Edward Elgar: London.
- Erne, R. (2015), "A supranational regime that nationalizes social conflicts: Explaining European trade unions' difficulties in politicizing European Economic Governance", *Labor History*, 56/3, pp. 2-24.
- Eurofound (2016), *Role of the social partners in the European Semester*, Publications office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2017), *Involvement of the social partners in the European Semester: 2016 update*, Publications office of the European Union, Luxembourg.
- Falkner, G. (1998), *EU Social Policy in the 1990s. Towards a corporatist policy community*. Routledge: New York & London.
- Gobin, C.(2004). « La Confédération européenne des syndicats », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, n°1826-1827.
- Gracos, I. (2012), « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, 2012/10, n°2135-2136, pp.5-121.
- Gracos, I. (2013), « Grèves et conflictualité sociale en 2012. Grève générale et secteur privé », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, 2013/7, n°2172-2173, pp.7-91.
- Gracos, I. (2013), « Grèves et conflictualité sociale en 2012. Secteur public et questions européennes », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, 2013/9, n°2174-2175, pp.7-86.
- Gracos, I. (2014), « Grèves et conflictualité sociale en 2013 », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, 2014/3, n°2208-2209, pp.5-110.
- Gracos, I. (2015), « Grèves et conflictualité sociale en 2014 », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, 2015/1, n°2246-2247 pp.5-109.
- Gracos, I. (2016), « Grèves et conflictualité sociale en 2015 », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, 2016/6, n°2291-2292, pp.5-120.
- Guichet, C. (2013), *Le Comité économique et social européen. Une organisation capable de s'imposer dans la gouvernance européenne ?*, Editions L'Harmattan : Paris
- Hassenteufel, P. (1990), Où en est le paradigme corporatiste ?, *Politix*, 3/12, pp.75-81.
- Henni, Azdine (2001), « Le dialogue social européen. Enjeux, structures, résultats », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, n°1741.
- Jessop, B. (2015), "Corporatism and beyond? On governance and its limits" in Hartmann, E., Kjaer, P.F. (eds), *The Evolution of intermediary institutions in Europe. From corporatism to governance*, Palgrave MacMillan: London.
- Jolivet, A., Lerais, F., Sauviat, C. (2013), « La dimension sociale aux prises avec la nouvelle gouvernance économique européenne », *Chronique internationale de l'IREs, numéro spécial : les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne* (143-144), pp. 30-52.
- Larsson, B. (2014), "Transnational trade union action in Europe", *European Societies*, 16/3, pp.378-400.

- Marks, G., Scharpf, F.W, Schmitter, P.C. (1996), Streeck, W. (1996) (eds), *Governance in the European Union*, Sage: London.
- Perin, E. (2016), *Au coeur du dialogue social sectoriel européen*, Editions universitaires européennes, Saarbrücken.
- Sabel, C.F., Zeitlin, J. (2012), “Experimentalism in the EU: Common ground and persistent differences”, *Regulation & Governance*, 6, 410-426.
- Schmitter, P.C. (1979), “Still the century of corporatism?” In Schmitter, P.C & Lehmbruch, G. (eds), *Trends towards corporatist intermediation. Contemporary political sociology*, Sage: London, pp. 7-52.
- Schmitter, P.C., Streeck, W. (1991), “From national corporatism to transnational pluralism: organized interests in the single European market”, *Politics & Society*, 19(2), 133-164.
- Sorensen, E., Törfing, J. (2007), *Theories of Democratic Network Governance*. Palgrave MacMillan. London.
- Traxler, F. (2004). “The metamorphoses of corporatism: From classical to lean patterns” *European Journal of Political Research*, 43/4: 571-598.
- Vanhercke, B. (2013), « Souterraine? La politique sociale de l’UE par temps d’austérité » dans Natali, D. et Vanhercke, B. (dir.) *Bilan social de l’Union européenne 2012*, Institut syndical européen et Observatoire social européen, Bruxelles : 95-127.
- Vanhercke, B., Zeitlin, J., Zwinkels, A. (2015), “Further socializing the European semester: moving forward for the ‘social triple A’?”, *European Social Observatory Report*, Brussels.
- Verschraegen, G. (2015), “Fabricating social Europe: from neo-corporatism to governance by numbers” in in Hartmann, E., Kjaer, P.F. (eds), *The Evolution of intermediary institutions in Europe. From corporatism to governance*, Palgrave MacMillan: London.
- Zeitlin, J. (2016), “EU experimentalist governance in times of crisis”, *West European Politics*, 39/5, pp. 1073-1094.