



Auteur: Chris Serroyen

Date

9/4/2019

## Le projet d'accord interprofessionnel pour 2019-2020 pleinement mis en œuvre

**Du lundi 25 février au matin jusqu'aux premières heures du 26 février, les interlocuteurs sociaux du Groupe des Dix ont négocié un nouvel accord interprofessionnel dans le secteur privé pour 2019-2020. Ces négociations ont débouché sur un projet d'accord. Un projet ne signifie pas encore qu'il y a accord. Celui-ci n'intervient que si chacun des interlocuteurs sociaux l'approuve officiellement. Les employeurs ont été les premiers à l'adopter. Ensuite, il a fallu attendre les résultats des consultations chez les syndicats, qui devaient être finalisées le 26 mars dernier.**

A la CSC, le Conseil général a donné son feu vert après une large consultation interne, avec 65% des voix. Il exige toutefois expressément du prochain gouvernement de réformer en profondeur la loi sur la norme salariale, qui enferme trop la concertation sociale dans un carcan. Il partage aussi largement la conviction que nous ne renoncerons pas à l'ensemble des propositions d'amélioration du pouvoir d'achat, tant pour les travailleurs que pour les allocataires sociaux, parce que nous sommes mécontents de la Loi sur la norme salariale. De même, nous ne laisserons pas passer les nouvelles possibilités pour le RCC et les emplois de fin de carrière. La CGSLB a approuvé à 75% l'ensemble des mesures. La FGTB l'a rejeté à une courte majorité (56%).

### Le gouvernement à la manœuvre

Avec quatre conséquences immédiates. Premièrement, ce refus a empêché la signature du projet d'AIP. Deuxièmement, il empêche la mise en œuvre d'un accord conclu antérieurement entre interlocuteurs sociaux pour indexer le plafond de la prime syndicale (porté à 145 euros lors du précédent AIP). Troisièmement, il renvoie la balle dans le camp du gouvernement fédéral. Sur la base de la loi sur la norme salariale, il doit convoquer les interlocuteurs sociaux et leur soumettre une « proposition de médiation ». Si cette proposition de médiation éventuelle n'aboutit pas à un accord entre interlocuteurs sociaux dans

un délai d'un mois ou si aucun accord ne s'avère impossible, le gouvernement sera compétent pour fixer lui-même la norme salariale. Dans ce cas, subsistera-t-il encore quelque chose des avancées de l'AIP pour les travailleurs: salaire minimum, indemnisation des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, RCC, emplois de fin de carrière, liaison au bien-être,... Et quatrièmement, nous avons rapidement été témoins de la façon dont les partis de droite ont contesté certains volets de l'accord qui sont importants pour nous. L'Open VLD réfute les accords en matière de RCC, le MR l'amélioration des pensions minimales pour les travailleurs qui ne comptabilisent pas 45 ans de carrière. La N-VA conteste pratiquement tout. Zuhaf Demir (N-VA), qui était pourtant il y a peu encore secrétaire d'Etat à la lutte contre la pauvreté, a même réfuté les améliorations pour les chômeurs qui vivent dans la pauvreté.

## Pas de picorage

La position de la CSC était claire dès le départ. Le projet d'accord est un et indivisible. Pas question d'envisager de n'en extraire que les mesures qui vous agréent. La CSC met donc tout en œuvre pour que ce projet d'accord soit intégralement mis en œuvre: 1,87 milliard de marge pour les augmentations salariales, 724 millions d'euros pour la sécurité sociale et l'assistance, les emplois de fin de carrière à partir de 55 ou 57 ans, le RCC à partir de 58 ou 59 ans, une meilleure indemnisation pour ceux qui viennent travailler en bus, en tram ou en train, une augmentation salariale brute de 17,5 euros par mois pour les travailleurs les moins bien rémunérés. Nous aurions voulu obtenir plus, certes, mais nous ne renoncerons pas à un centime de ces 2,6 milliards d'euros et aux autres mesures car c'est cet ensemble de mesures qui a majoritairement convaincu notre Conseil général d'accepter cet AIP. Parce que nous voulons continuer à regarder droit dans les yeux tous ceux qui sont dans l'attente de cet accord.

## Coup de poker

Comment s'est-il joué ? Nous vous épargnons le récit par le menu de ce coup de poker dans les heures et les jours qui ont suivi. L'important n'est pas l'histoire mais plutôt le résultat. En résumé:

- Le 27 mars, au lendemain de notre Conseil général, le gouvernement a entamé la procédure de modification de la Loi sur la norme salariale: il a pris contact avec le Groupe des Dix, en proposant dans la foulée une médiation pour fixer la norme salariale à 1,1%. Nous avons acté l'absence d'unanimité. Partant de ce constat, le gouvernement présentera sans délai un AR, avec une norme salariale fixée à 1,1%.
- Ce contact avec le gouvernement a toutefois permis de dégager un nouvel élément important pour la liaison au bien-être. Le gouvernement s'est montré disposé à mettre pleinement en œuvre ce volet mais il a également ajouté que nous ne pouvons pas présenter deux scénarios: un plan A au cas où nous devrions également fournir un effort budgétaire de 80 millions d'euros (l'enveloppe s'élèverait donc à 644 millions d'euros seulement) en 2020, et un plan B sans cet effort de 80 millions d'euros (724 millions d'euros). Le gouvernement a déclaré que la liaison au bien-être ne pourra être mise en œuvre en affaires courantes que si le Conseil National du Travail (CNT) et le Conseil central de l'économie (CCE) soumettent une proposition unanime et sans équivoque.
- Restait à savoir comment préserver les autres mesures. Les contacts ultérieurs entre les interlocuteurs sociaux ont révélé qu'il était particulièrement difficile pour la FGTB de signer la CCT visant à augmenter le salaire minimum. Parallèlement, une série d'autres discussions ont eu lieu au CNT sur l'interprétation précise du projet d'AIP et sur la meilleure façon de le traduire en CCT, recommandations et déclarations.
- Il a fallu attendre le 1<sup>er</sup> avril, tard dans la nuit, avant que tout ne soit clarifié, après quoi le Bureau du CNT du 3 avril a finalisé les derniers dossiers.

## Démêler l'écheveau

Dans la suite de la présente note, nous détaillons la proposition définitive mais commençons par expliquer comment nous avons démêlé cet écheveau:

- Comme vous le savez déjà, la norme salariale est fixée par AR.
- Pour la liaison au bien-être, les employeurs ont accepté, sur la vive insistance de la CSC, que nous options conjointement pour le plan B, c'est-à-dire avec les 80 millions d'euros supplémentaires à partir de 2020.
- La CCT n° 43 adaptée qui augmente le salaire minimum à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 a été préparée mais elle ne sera pas signée pour l'instant. La signature ne sera envisagée qu'après le 15 juin, à la demande de la partie la plus diligente.
- Un calendrier sera établi pour la suite des discussions au CNT sur les dossiers en suspens: la deuxième phase portera sur l'augmentation du salaire minimum, la mobilité durable et l'alternative à l'art. 39ter du statut unique (conversion de l'indemnité de licenciement ou du délai de préavis en mesures visant à améliorer l'employabilité).
- Toutes les autres CCT seront signées, parallèlement aux avis et recommandations y afférents, dès que les employeurs auront la certitude que l'AR relatif à la norme salariale sera adopté.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour chacun des dossiers que nous avons soumis à la consultation ?

## 1,9 milliard de marge salariale

Le gouvernement fixera la marge maximale de l'évolution du coût salarial à 1,1%, en plus de l'indexation prévue de 3,4%, ainsi que le prévoit le projet d'AIP. Sur une masse salariale de 170 milliards dans le secteur privé, cela représente 1,87 milliard à négocier dans les secteurs et les entreprises. Les accords y afférents seront intégrés aux textes du CNT:

- Tenir compte de la situation économique dans les négociations.
- Imputer tous les nouveaux avantages sur la marge salariale, hormis ceux que la loi exclut: pensions complémentaires solidaires, emplois supplémentaires, primes de participation aux bénéficiaires et primes d'innovation. Notons que les plans bonus collectifs (CCT n° 90) n'ont pas posé de problème jusqu'ici et que l'imputation sur la marge salariale s'appliquera également à l'augmentation du salaire minimum, si elle est maintenue (cf. infra).
- Accélérer le processus d'harmonisation des pensions complémentaires (cf. infra).

Nous poursuivrons bien évidemment avec les autres syndicats la réforme en profondeur de la Loi sur la norme salariale. Elle n'aboutira toutefois plus sous cette législature.

## Pour rappel: harmonisation des pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés en 2025

Dans la foulée, le projet d'AIP rappelait également l'obligation légale d'harmoniser les pensions complémentaires des ouvriers et des employés d'ici 2025. Cette fois, il faut franchir une étape importante, en particulier dans les secteurs présentant des différences significatives. Le coût de cette opération doit être imputé sur la marge de 1,1%, sauf pour les régimes de pension solidaires. Ce dernier point est une évidence parce que la Loi sur la norme salariale prévoit cette exception. C'est également ce que stipule une recommandation du CNT. Les employeurs refusaient que ce soit précisé dans le précédent AIP.

## Suspension provisoire de l'augmentation de 17,5 euros pour les salaires minimums

- Un projet de CCT a été préparé, avec le contenu suivant: au 1<sup>er</sup> juillet 2019, les montants actuels augmenteront de 1,1% en sus de l'index. Il s'agit d'une augmentation de 17,50 euros bruts par mois pour le montant de base, jusqu'à 1.633 euros.
- D'ici au 30 septembre 2019, l'objectif est de présenter des propositions permettant d'augmenter substantiellement le salaire minimum, parallèlement aux propositions visant à limiter autant que possible les augmentations de coûts pour les secteurs concernés, par le biais d'interventions des pouvoirs publics.

La question de savoir si cette mesure sera ou non signée est reportée au-delà du 14 juin 2019 (cf. supra). D'ici là, nous espérons avoir progressé dans la deuxième phase. Un groupe de travail a été mis en place à cet effet au CNT, avec la coopération du CCE. La première réunion est fixée au lundi 29 avril.

## Remboursement train, tram, bus à hauteur de 70%

Depuis plusieurs années, les prix des transports publics augmentent. Les tarifs interprofessionnels pour les remboursements par l'employeur (CCT n° 19) n'ont, par contre, pas évolué en conséquence et ont donc baissé à hauteur de 64% du prix. Pour ceux qui viennent travailler à vélo, rien n'est prévu au niveau interprofessionnel. Les décisions sont les suivantes :

- Le 1<sup>er</sup> juillet 2019, les taux de remboursement minimums seront majorés de 9,4%, pour atteindre 70%.
- Une recommandation sera formulée afin d'étendre le remboursement aux déplacements à vélo.
- Une recommandation sera formulée afin d'appliquer la nouvelle législation visant à remplacer la voiture de société par un budget mobilité permettant de payer d'autres modes de transport plus durables.
- A plus long terme, un système simplifié sera élaboré pour promouvoir les déplacements durables. Le CNT et le CCE constitueront une commission qui débutera ses travaux après Pâques.

L'adaptation de la CCT n° 19 et les recommandations sont prêtes à être signées, une fois que la norme salariale aura été adoptée. Notons que cela ne peut avoir un effet automatique sur les indemnités prévues dans les secteurs et les entreprises pour les déplacements effectués avec sa voiture personnelle, liées à la CCT n° 19.

Ce point reste une matière de négociation pour les secteurs et les entreprises.

## 20 heures supplémentaires prestées sur une base volontaire

Actuellement, les travailleurs peuvent déjà prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires sur une base volontaire. Ces heures supplémentaires peuvent être prestées sur simple demande de l'employeur mais le travailleur doit signer pour accord. Le repos compensatoire n'est pas obligatoire. Ce minimum interprofessionnel sera porté de 20 à 120 heures par voie de CCT (Conseil National du Travail). Les secteurs conservent la possibilité d'aller au-delà, jusqu'à maximum 360 heures, moyennant une CCT.

Nous sommes parvenus à repousser les autres mesures des employeurs en matière de flexibilité.

Une CCT à durée indéterminée est prête à être signée au CNT, une fois que la norme salariale aura été adoptée.

## Réforme de l'article 39ter

L'un des volets les plus étranges du statut unique ouvriers-employés, tel qu'il a été concrétisé en 2013, est l'obligation pour les secteurs d'utiliser un tiers du préavis ou de l'indemnité de rupture pour la formation ou d'autres actions qui augmentent « l'employabilité », d'ici à la fin de 2018. Cette mesure est limitée aux travailleurs qui doivent prêter un préavis de minimum 30 semaines ou recevoir une indemnité.

Avec maintien de minimum 26 semaines de préavis ou d'indemnisation. Les secteurs devaient être prêts pour fin 2018, sous peine de sanctions: 4% sur le salaire brut pendant la période de préavis ou sur l'indemnité de rupture, dont 3% pour l'employeur et 1% pour le travailleur. C'est le fameux article 39ter de la loi sur les contrats de travail. Il a toutefois été formulé de façon caduque de sorte que ces sanctions étaient inexécutables. Heureusement d'ailleurs parce qu'aucun secteur n'avait une telle CCT au 31 décembre 2018 et les employeurs avaient une sanction trois fois plus lourde (3% contre 1% pour les travailleurs). Les employeurs étaient toutefois méfiants et demandaient que la loi soit modifiée pour parvenir à une solution structurelle. Cette modification sera élaborée d'ici au 30 septembre 2019. Après les vacances de Pâques, un comité ad hoc entamera des discussions à ce sujet au sein du CNT.

Dans ses contacts avec le Groupe des Dix le 27 mars, le gouvernement a annoncé de manière inattendue qu'il abandonnait également l'échéance du 31 décembre 2018. Une proposition de loi est en préparation pour reporter cette date au 30 septembre 2019, avec possibilité de la reporter à nouveau par AR.

## Les régimes de RCC spécifiques restent en vigueur à 58 ou 59 ans

Il est possible de déroger au système général de RCC (à partir de 62 ans) par voie de CCT. Le gouvernement et les employeurs veulent toutefois démanteler ces possibilités dans les plus brefs délais. Il n'en a pas été autrement cette fois-ci. Nous avons voulu l'éviter autant que possible.

On ne touche pas au RCC médical à partir de 58 ans. Cette mesure est destinée aux personnes handicapées, aux travailleurs des groupes-cibles des entreprises de travail adapté (*maatwerkbedrijven*), aux travailleurs exposés à l'amiante et aux personnes qui ont de graves problèmes physiques liés au travail. Cette mesure sera prolongée telle quelle pour deux ans, par voie de CCT. Cette convention collective est prête à être signée, une fois que la norme salariale aura été adoptée.

En 2018, l'âge était déjà fixé à 59 ans pour les autres régimes dérogatoires, hormis pour le RCC entreprises en difficulté ou en restructuration où l'âge était maintenu à 56 ans. Le gouvernement entend toutefois passer à 60 ans le plus rapidement possible. Pour le RCC Entreprises en difficulté ou en restructuration, le gouvernement disposait déjà d'un arrêté pour passer de 56 à 59 ans cette année, bien que l'on attendait les résultats de la concertation AIP pour transmettre cet arrêté au Roi. Nous pouvons partir du principe que cet AR est désormais mort et enterré, même si l'Open VLD et la N-VA tenteront encore de surenchérir.

Avec le projet d'AIP, nous avons exploité autant que possible la marge de manœuvre offerte par l'actuel arrêté royal:

- RCC régimes de travail lourds après 35 ans de carrière: encore 2,5 ans (jusqu'au 30 juin 2021) à partir de 59 ans, moyennant adhésion au moyen d'une CCT sectorielle ou d'entreprise. Ensuite, à partir de 60 ans.
- RCC régime de travail lourd (y compris 20 ans de travail de nuit) et capacité de travail réduite dans la construction, après 33 ans de carrière: 2,5 ans supplémentaires à partir de 59 ans, moyennant adhésion au moyen d'une CCT sectorielle. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, uniquement à partir de 60 ans.
- RCC 40 ans de carrière: encore au moins 2,5 ans à 59 ans, moyennant adhésion au moyen d'une CCT sectorielle. Ensuite, à partir de 60 ans.
- RCC médical: prolongation de la CCT (à 58 ans) jusqu'au 31 décembre 2020.
- RCC entreprises en difficulté ou en restructuration: 58 ans en 2019, 59 ans jusqu'au 30 décembre 2020. A partir du 31 décembre 2020, l'AR oblige à passer à 60 ans. Cette limite d'âge à 58 ans en 2019

est contraire au jobs deal. C'est ce qui explique les remous de la N-VA et de l'Open VLD autour de cette question.

Les travailleurs licenciés jusqu'au 30 juin 2021 en vue d'un RCC dans le cadre des trois premiers systèmes peuvent, une fois au chômage, demander une dispense de disponibilité pour le marché du travail à partir de 62 ans ou 42 ans de carrière. Pour le RCC médical, la dispense de disponibilité peut être demandée d'office. Pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, l'AR exige d'avoir 65 ans ou 43 ans de carrière au 31 décembre 2019. Les personnes qui s'inscrivent à l'ONEm avant cette date peuvent toujours demander une dispense de disponibilité à partir de 62 ans ou 42 ans de carrière, comme dans les trois premiers systèmes.

Le CNT avait préparé tous les textes des CCT en vue de leur mise en œuvre, parallèlement à un avis adressé au gouvernement. Ce ne fut pas simple. En effet, l'AR n'autorise qu'une durée de deux ans pour de nombreuses CCT. Il faut donc travailler avec des CCT de prolongation. Toutes ces CCT, y compris les CCT de prolongation, seront signées simultanément, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019, dès que l'AR relatif à la norme salariale sera adopté. Notons que les CCT sont totalement conformes à l'AR actuel, de sorte que le gouvernement ne devrait plus prendre aucune nouvelle initiative (hormis la force obligatoire). Fort heureusement, sans quoi cela risque d'être à nouveau la foire d'empoigne au Conseil des ministres.

### **Emplois de fin de carrière à 4/5<sup>ème</sup> -temps à partir de 55 ans et à mi-temps à partir de 57 ans**

Parallèlement à l'arrêté sur le RCC entreprises en difficulté ou en restructuration, un arrêté du gouvernement est prêt à être signé par le Roi pour supprimer les allocations dans le cadre des emplois de fin de carrière pour les moins de 60 ans. Sur notre insistance, il n'est pas encore parti. A l'instar du volet RCC, il ne sera plus adopté non plus (cf. supra). Qu'en est-il désormais ?

- En 2019 et 2020, il est toujours possible de réduire ses prestations de 1/5<sup>ème</sup> à partir de 55 ans, à condition que le secteur souscrive une CCT (une CCT d'entreprise suffit pour les entreprises en difficulté ou en restructuration) et dans la mesure où, comme le prescrit l'AR, cette mesure se limite aux régimes de travail pénibles, aux carrières de 35 ans, aux personnes en incapacité de travail dans le secteur de la construction et aux entreprises en difficulté ou en restructuration.
- Pour toutes ces situations, une réduction à mi-temps reste possible en 2019 et 2020 à partir de 57 ans.

Ces CCT aussi sont prêtes au CNT, en attente d'une signature, dès que l'AR relatif à la norme salariale aura été adopté.

### **Liaison au bien-être: volet totalement concrétisé à hauteur de 640 ou 720 millions d'euros**

En principe, la liaison au bien-être des allocations sociales ne relève pas de l'accord interprofessionnel. Cette mesure aurait dû être mise en œuvre pour le 15 septembre 2018 au plus tard mais les employeurs l'ont systématiquement liée à d'autres questions comme la norme salariale. Cette fois encore, il n'en a pas été autrement. Ces manœuvres ont débouché sur le résultat suivant. Notons que, contrairement à ce qui figurait dans le projet d'AIP, il ne subsiste qu'un seul scénario (cf. supra), celui de l'enveloppe totale de 724 millions d'euros en vitesse de croisière, avec 80 millions d'euros à partir de 2020. L'avis du CNT et du CCE est prêt, avec tous les détails. Le gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre tous les dossiers dans les délais impartis. Pour certains, en particulier le dossier des pensions, le Parlement doit encore apporter sa collaboration. Tous les textes, y compris les propositions de loi, sont déjà en préparation.

Nous développons ci-dessous ce que nous avons convenu pour chaque branche de la sécurité sociale et pour l'aide sociale. Nous ne nous attardons pas sur ce qui est prévu pour les indépendants. Ce dossier a été concrétisé en dehors de la concertation interprofessionnelle.

## **Pensions**

- Augmentation de 1% pour la pension minimum à partir de juillet 2019 pour les minimas des carrières complètes (= 45 ans), en sus du 1,4% décidé précédemment par le gouvernement, ce qui donne un total de 2,41%.
- Augmentation de 2,41% pour les carrières incomplètes (moins de 45 ans), également à partir de juillet 2019, afin d'éviter une différence entre les carrières complètes et incomplètes.
- Le droit minimum par année de carrière (minimum et plafond) augmente également de 2,41% à partir de janvier 2020.
- Augmentation de 1,7% pour les plafonds de calcul à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.
- Les pensions qui ont cinq ans en 2019 (qui ont donc pris effet à partir de 2014) recevront 2% à partir de septembre 2019 (si elles ne sont pas au minimum).
- Les pensions qui auront cinq ans en 2020 recevront 2% à partir de janvier 2020 (si elles ne sont pas au minimum).
- Les pensions les plus anciennes (entamées avant 2010) augmenteront de 0,785% à partir d'août 2019 (si elles ne sont pas au minimum).
- Le pécule de vacances des pensionnés augmentera de 7,9%, ce qui donne une augmentation brute de 60,8 euros à partir de 2020 pour les isolés et les bénéficiaires d'une pension de survie. La pension de ménage sera majorée d'un montant brut de 76 euros en 2020. Un peu moins de la moitié de ce montant sera déjà versé en mai de cette année. Cette mesure s'ajoute à l'augmentation des montants mensuels des pensions minimales, qui se traduira par exemple par une augmentation annuelle de 2,8% pour une personne ayant 42 ans de carrière.
- Un budget limité a été dégagé pour éliminer une série d'incohérences.

## **Maladie et invalidité**

- Minima des travailleurs réguliers avec charges de famille ou isolés: plus 1% à partir de juillet 2019 (comme pour les pensions, car cette augmentation est liée par la loi à la pension minimum après 45 ans de carrière).
- Minima des travailleurs cohabitants réguliers: plus 2,41% à partir de juillet 2019 car cette augmentation est liée par la loi à la pension minimum sans 45 ans de carrière.
- Minima des travailleurs irréguliers sans charge de famille: plus 2% à partir de juillet 2019, portés à 3,25% à partir de janvier 2020 car cette augmentation est liée par la loi au revenu d'intégration sociale pour les isolés et les cohabitants (cf. infra).
- Minima de travailleurs irréguliers avec charge de famille: plus 1,25% à partir de janvier 2020 (en les liant aussi au revenu d'intégration), en sus de l'augmentation de 3,4% qu'ils ont déjà reçue du gouvernement depuis juillet dernier (soit un total de 4,7%).
- Pécule de vacances des invalides (= prime de rattrapage):
  - Après 1 an d'incapacité de travail: à partir de 2020, plus 100 euros si charge de famille; plus 40 euros sans charge de famille (dont la moitié déjà en mai 2019). Pour les allocations minimales, cette augmentation s'ajoute à celle des montants mensuels.
  - Après 2 ans d'incapacité de travail: à partir de 2020, plus 105 euros si charge de famille; plus 80 euros sans charge de famille (dont la moitié déjà en mai 2019). Pour les allocations minimales, cette augmentation s'ajoute à celle des montants mensuels. Pour un travailleur régulier isolé, cela donne un bénéfice total de 2,85%, comme moyenne mensuelle.
- Aide de tiers (= allocation supplémentaire pour les malades et les invalides nécessitant des soins importants): plus 5% à partir d'août 2019.
- Augmentation du montant forfaitaire de la pension des mineurs: + 2,41% à partir de juillet 2019.
- Plafonds de calcul: plus 1,1% à partir de janvier 2020.
- Indemnités dont le versement a débuté en 2013 et 2014 (qui ont donc 5 ou 6 ans cette année): plus 2% à partir de septembre 2019. A l'instar des pensions, elles augmenteront désormais après 5 ans au lieu de 6 ans. C'est la raison pour laquelle cette année, celles de 2014 et de 2015 seront

majorées simultanément. Cette augmentation ne s'applique qu'aux allocations supérieures au minimum.

- Indemnités dont le versement a commencé en 2015 (qui auront donc 5 ans en 2020): plus 2% à partir de janvier 2020. Ici aussi, uniquement pour les prestations supérieures au minimum.
- Les indemnités dont le versement a commencé avant 2010: majoration de 0,7% à partir d'août 2019 et de 0,8% à partir de janvier 2020. Ici aussi, uniquement pour les prestations supérieures au minimum.

### **Accidents du travail et maladies professionnelles**

- Minima: plus 2,41% à partir de juillet 2019
- Plafonds de calcul: plus 1,1% à partir de juillet 2019
- Indemnités dont le versement a commencé en 2013, 2014 ou 2015 ou avant 2010: même chose que pour la maladie et l'invalidité (cf. supra).
- Nouvelle réduction des cotisations sociales après la pension jusqu'à 5,34% à partir d'octobre 2019.

### **Chômage**

- Augmentation des minima en cas de chômage complet, de RCC et d'allocations d'insertion:
  - Chefs de ménage et cohabitants privilégiés: plus 3,5% à partir de juillet 2019
  - Isolés: plus 2,41% à partir de juillet 2019: majoration jusqu'à 3,25% pour les isolés bénéficiant de l'allocation d'insertion à partir de janvier 2020 (alignement sur le montant majoré du revenu d'intégration sociale).
  - Cohabitants: plus 2% à partir de juillet 2019.
- Relèvement des minima inférieurs pour les cohabitants, en 1<sup>ère</sup> période de chômage, à hauteur d'autres minima à partir de juillet 2019
- Minima pour les chômeurs temporaires:
  - Relèvement des minima des isolés et des cohabitants au niveau du chef de ménage à partir de janvier 2020
  - Tous les minima seront déjà majorés de 3,5% à partir de juillet 2019.
  - Ces deux mesures font augmenter le minimum mensuel pour un chômeur temporaire isolé de 263 euros (plus 25%) et de 534 euros (plus 68%) pour un cohabitant.
- Vacances jeunes et vacances seniors: plus 2,41% à partir de janvier 2020
- L'allocation de garantie de revenu (AGR) pour les travailleurs à temps partiel involontaires sera à nouveau alignée, quelle que soit la situation familiale (retour à l'ancien régime), à partir de janvier 2020.
- Accueillants d'enfants: plus 2,41% à partir de juillet 2019
- Plafonds de calcul:
  - Hausse de 1,1% à partir de septembre 2019 pour les chômeurs complets et temporaires
  - Sauf pour les bénéficiaires du RCC: plus 1% à partir de septembre 2019
  - Ces deux augmentations s'appliquent également à ceux qui sont déjà au chômage, contrairement aux autres branches.

### **Régimes de congés**

En cas de congé thématique pour soigner un enfant d'un parent isolé, l'allocation de l'ONEm sera majorée de 4,5% à partir de janvier 2020. Pour éviter que ce montant ne dépasse, sur une base mensuelle, un revenu à temps plein, le précompte sur le revenu du travail pour un congé thématique à 1/5<sup>ème</sup>-temps

pour un parent isolé passera de 17,15% à 25% à partir de janvier 2020 (uniquement pour les nouveaux cas), sans que cette mesure n'ait d'impact sur l'impôt final.

## Assistance

- Le revenu d'intégration sociale des isolés et des cohabitants sera majoré de 2% à partir de juillet 2019 et de 3,25% à partir de janvier 2020.
- Le revenu d'intégration sociale des chefs de ménage sera majoré de 1,25% à partir de janvier 2020, en sus de l'augmentation de 3,4% qu'ils ont déjà reçue du gouvernement au 1<sup>er</sup> juillet 2018 (soit un total de 4,7%).
- Allocation de remplacement de revenu pour les personnes handicapées: idem
- Personnes âgées (GRAPA et garantie de revenu): plus 0,3% à partir de septembre 2019, porté à 1,2% à partir de janvier 2020, en plus des 1,25% que le gouvernement a déjà accordé à partir de juillet 2018 (soit une augmentation totale de 2,47%).

## Prolongations temporaires

Comme de coutume, le projet d'AIP prévoit également les prolongations classiques: depuis les efforts pour les groupes à risques jusqu'aux sanctions pour les employeurs qui ne proposent pas l'outplacement. Le gouvernement s'est engagé à les mettre en œuvre. Une proposition de loi est en préparation.

## Et maintenant ?

*Le gouvernement s'active à tout préparer pour remplir ses obligations, à savoir les AR et les initiatives parlementaires. Le CNT fait de même pour les CCT, les avis et les recommandations (conjointement au CCE pour la liaison au bien-être) qui doivent être ratifiés lors d'une séance du Conseil le 23 avril. Si l'AR relatif à la norme salariale est prêt, du moins. Nous rappelons qu'il faut attendre le 14 juin 2019 avant de pouvoir signer la CCT relative à la première augmentation du salaire minimum.*

*Après les vacances de Pâques commenceront les discussions au CNT sur les trois dossiers suivants: deuxième phase du salaire minimum, deuxième phase de la mobilité durable et alternative propre pour l'article 39ter (cf. supra). Les deux premiers dossiers seront traités en collaboration avec le CCE. La CSC va également s'organiser et bien préparer ces dossiers dans des groupes de travail du Bureau national, en s'inspirant de toutes les propositions utiles formulées par la base.*

*Bref, nous sommes sur la bonne voie pour mettre en œuvre tous les volets du projet d'AIP, conformément aux souhaits de notre Conseil général et nous n'accepterons pas qu'une poussière vienne se glisser dans l'engrenage. La seule nuance réside dans l'abandon du plan A de la liaison au bien-être au profit du plan B. En principe, un plan B est un plan de repli. Dans le cadre du projet d'AIP, il constituait un plus, à hauteur de 80 millions d'euros. Par conséquent, nous pourrions dépenser la totalité du budget en vitesse de croisière et en faire plus pour les allocations d'assistance, plus pour les minima AMI des travailleurs irréguliers, plus pour le pécule de vacances des pensionnés et des invalides et surtout plus pour le chômage: 3,25% de plus pour les allocations d'insertion des jeunes isolés; il y a également l'annulation d'une lourde mesure d'économie adoptée par ce gouvernement pour les travailleurs à temps partiel avec AGR, essentiellement des femmes.*

*Nous avons de nombreuses raisons d'être satisfaits. Merci à tous ceux qui ont apporté leur contribution. Nous avons toutefois aussi des raisons de rester en colère, parce que la Loi sur la norme salariale, avec son logiciel truqué, continue à affaiblir la concertation sociale. C'est pourquoi nous continuons en parallèle à nous battre pour la réformer en profondeur.*