

La suite ?

A l'heure d'écrire ces lignes, le Groupe des 10 a conclu un projet d'accord sur lequel les instances syndicales doivent se positionner pour le 22 juin. La norme salariale est exclue de l'accord. Il contient 4 autres sujets dont 2 demandes syndicales importantes. D'une part, une augmentation du salaire minimum en 3 étapes, qui est atteinte, en partie, par une augmentation du salaire brut et en partie, par un financement public. Il n'avait plus augmenté depuis 2008, il progressera en moyenne de 6% d'ici 2026 - avec un effet en net plus important dans le cadre de la réforme fiscale projetée par le gouvernement. D'autre part, les mesures actuelles de fins de carrière sont prolongées et légèrement améliorées via l'accès dès 55 ans au crédit-temps fin de carrière à mi-temps pour les régimes dérogatoires. De leur côté, les patrons obtiennent une hausse et une défiscalisation des heures supplémentaires volontaires (c'est-à-dire sans accord de la délégation syndicale) ainsi qu'un délai supplémentaire pour l'harmonisation des pensions complémentaires ouvrier-employé et une imputation obligatoire d'une partie de la marge salariale à cette harmonisation lors des deux prochains AIP.

La marge salariale est, quant à elle, fixée cette année par arrêté royal et non, par une convention collective de travail signée par les syndicats. Cela signifie que la paix sociale pour les deux ans à venir n'est pas garantie sur cette question.

Une fois que la marge salariale est fixée, c'est au tour des négociations sectorielles (par commission paritaire) de commencer. Cette année, elles auront lieu pour la plupart à la rentrée sociale. Comme la marge et la prime corona sont des plafonds et non des planchers, l'enjeu est d'arriver à arracher le maximum possible en termes d'augmentations de salaires. Pour rappel, nous ne nous estimons pas tenus par le plafond de 0,4% : il y aura des entreprises où des accords d'un « coût » supérieur seront possibles et nous soutiendrons toutes les actions en ce sens. Les négociations sectorielles ont aussi pour objectif d'améliorer les conditions générales de travail des travailleurs et travailleuses du secteur : indemnité

mobilité, télétravail, congé, formation et autres thématiques sectorielles. De nouvelles mobilisations dans ce cadre seront sans doute nécessaires.

Après avoir obtenu un accord sectoriel, il est encore possible de négocier en entreprise des améliorations plus spécifiques.

Avec la prime corona, le gouvernement fédéral a trouvé une entourelle pour ménager la chèvre et le chou : le cadre de la loi reste inchangé mais des augmentations au-delà de 0,4% sont permises. Au début des négociations, la position patronale était inflexible sur la possibilité de déroger aux 0,4%. Après nos mobilisations, cette possibilité existe - malgré ses limites - et ce, dans tous les secteurs. C'est un progrès par rapport à la proposition de départ d'une marge salariale impérative de 0,4% puis d'une prime de 300€ dans un nombre très restreint d'entreprises (celles ayant connu une croissance de plus de 30% de leur chiffre d'affaire).

Cette prime corona est, cependant, loin de passer la barre de nos revendications syndicales. Elle pourra être négociée en entreprise ou par secteur - ce que nous privilégions. Elle constitue un plafond (de 500€) et non un plancher. Elle sera attribuée sous la forme d'un chèque consommation et ne permet donc pas au travailleur de disposer librement de son salaire. Elle ne finance que très peu la Sécurité sociale (seule une cotisation de 16% est appliquée à la place d'un taux normal de 38,07%) et pas du tout les services publics (elle est exonérée d'impôts). La définition d'une prime est qu'elle n'est pas récurrente et n'assure donc pas une augmentation durable des salaires.

La contestation de la loi de 1996 reste un combat syndical essentiel. En quelques mois, les lignes idéologiques ont bougé. Le gouvernement s'est lui-même rendu compte qu'une norme rigide appliquée sans tenir compte de la réalité économique des secteurs était injuste et absurde. Il faut continuer de se battre pour changer cette loi et retrouver notre droit de négocier de véritables augmentations de salaires.

* **Liaison bien-être** : c'est une enveloppe de plus de 625 millions d'euros qui permet d'augmenter, tous les deux ans, les allocations sociales. Patrons et syndicats doivent s'accorder sur sa répartition officiellement avant le 15 septembre. Les patrons font exprès de laisser passer la date car cela leur permet de conditionner l'augmentation des allocations sociales à un accord sur la marge salariale. Le gouvernement a enfin pris ses responsabilités en forçant patrons et syndicats à conclure un accord, lequel a eu lieu le 19 avril.



Un projet d'accord social sous haute tension !

bpost
PB-PP
BELGIË(N) - BELGIQUE

A l'heure où nous bouclons cette brochure, les comités de militant-es de la CNE débattent du projet d'accord social, pour l'accepter ou le rejeter, d'ici le 22 juin. Cette brochure-affiche veut vous aider, dans vos responsabilités de militant-es CNE, à resituer ce projet d'accord dans le temps : le temps récent de nos mobilisations depuis janvier, et le temps long de la détestable loi de 1996/2017.

Mic-mac politique

C'est un accord compliqué à examiner. Plus que d'habitude, parce que le monde politique s'en est abondamment mêlé. Les partis du gouvernement Vivaldi l'attendaient fébrilement. Les uns, à droite parce qu'ils piaffaient d'impatience de pouvoir nous imposer cette absurde Norme salariale. Ils se prétendent « libéraux » mais sont les ennemis acharnés de la liberté de négocier de justes salaires. Mais les partis de gauche également voulaient à tout prix cet accord : n'ayant pas pu (ou pas voulu) s'opposer au maintien de cette absurde loi de 1996, ils avaient besoin qu'un accord social plus large serve « d'emballage » à la promulgation de cette Norme qu'ils dénoncent depuis des années.

La CNE reste farouchement indépendante des partis. Nous voudrions que nos accords sociaux servent à améliorer la vie des travailleurs, et non pas aux partis. De ce point de vue, le choix fait par la CSC et la FGTB, dénoncé par la CNE, de synchroniser leur « accord » avec le calendrier Vivaldi (qui devait, selon la loi, fixer la norme salariale le 9 juin) nous semble une erreur funeste. Il faudra réexpliquer avec toute l'énergie nécessaire que cette norme, même emballée dans « notre » accord social (si nous le ratifions), n'est pas notre norme !

A prendre ou à laisser

Le contenu de l'accord est résumé ci-contre et détaillé sur note site (<https://www.lacsc.be/cne/campagnes/aip-2021-2022>). Dans toutes les provinces, des comités de militant-es CNE vont l'examiner, et former démocratiquement la position que nous prendrons au sein de la CSC.

C'est un débat difficile, car personne ne peut nier les avancées (pour les collègues au salaire minimum notamment, et pour la possibilité - dans certaines conditions - de passer à ½ temps à 55ans), ni l'intérêt de prolonger certaines possibilités de RCC, même si elles se sont beaucoup amenuisées avec le temps.

Et personne ne conteste non plus que le prix à payer est élevé : les patrons obtiendraient une flexibilité non négociée jusqu'à 220 heures par an : de quoi imposer aux travailleurs pas assez défendus jusqu'à 5 heures/semaine d'augmentation du temps de travail. Et aussi la possibilité de mettre leurs employés au chômage temporaire sans réel contrôle des délégations syndicales... Par ail-

leurs, l'accord imposerait aux 3 futures négociations (2023, 2025 et 2027) de consacrer un peu de notre maigre marge salariale à étendre les pensions complémentaires en vue de supprimer, là où il en reste, les différences entre ouvriers et employés. Oui, ces différences doivent être supprimées, mais nous voudrions surtout défendre les pensions légales (de la Sécu), et nous n'aimons pas qu'une partie de nos marges futures de négociation soient affectées, sans que les secteurs concernés aient pu en décider.

La force du fait syndical

Quoi que décident en fin de compte la CNE et la CSC, il y a déjà plusieurs certitudes importantes. La résistance syndicale depuis 6 mois, et notamment notre grève du 29 mars, a porté ses fruits. À commencer par le découplage entre l'affectation de l'enveloppe « Bien-Etre » et les débats sur l'AIP. Le gouvernement a juré qu'à l'avenir le chantage patronal sur cette enveloppe ne sera plus jamais accepté. On leur rappellera. De même, l'opposition syndicale à la norme de 0,4% (et à la loi truquée et injuste qui y conduit) a déjà eu deux effets positifs : tout le monde sait désormais que cette loi est pourrie et devra tôt ou tard être abrogée; et nous ne serons pas signataires de cette norme de 0,4%, qui ne nous engage aucunement.

Autre certitude : que l'accord soit approuvé ou non, nous pourrions et devrions nous battre dans les entreprises et secteurs pour aller chercher ces 0,4% en vrai salaire (brut, récurrent), et même davantage là où ce sera possible. Et aussi cette prime de 500€ qui ne répond pas à nos attentes, mais qu'on doit réclamer partout, par-dessus les augmentations de salaire (et non à leur place !).

Dernière piste pour l'avenir : le gouvernement a pris un risque en mélangeant, pour donner du corps à la hausse du salaire minimum, un accord social (hausse du salaire minimum brut) et une future réforme fiscale. Prenons-le comme une invitation : en retour, nous ferons de cette réforme fiscale l'objet d'un véritable débat (et combat) social. Notre feuille de route semble bien tracée pour imposer, par le fait syndical, le respect des travailleuses et travailleurs : tout prochainement aller chercher le maximum possible de salaire pour nos collègues ; juste après, nous saisir comme mouvement syndical des deux grands débats de l'automne : une fiscalité plus juste, et de meilleures solutions pour les pensions et fins de carrière.

Le monde du travail n'a jamais rien gagné sans s'organiser pour le conquérir. Avec le déconfinement, enfin, ce ne sont pas seulement les terrasses et les cinémas qui rouvrent : ce sont aussi tous nos terrains de lutte collective !

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général



Un accord interprofessionnel (AIP) en temps de corona

L'AIP est négocié tous les deux ans au sein du Groupe des 10 (G10 - patrons et syndicats) et s'applique à tous les travailleurs du secteur privé. Le cœur de l'AIP concerne l'augmentation des salaires, plafonné par la marge salariale. La loi de 1996 qui détermine la marge est contestée depuis le début par les syndicats. Cette marge revête une importance particulière cette année alors que de nombreuses travailleuses ont été en première ligne pendant la crise dans des secteurs caractérisés par de bas salaires qu'il est nécessaire d'augmenter. Retour sur six mois de négociations et de mobilisations.

14 janvier 2021

Tout commence avec la publication du rapport du Conseil Central de l'Economie qui calcule la marge. Ce sera 0,4% pour les deux années à venir. Une fois le chiffre publié, le G10 a deux mois pour trouver un accord sur la marge.

0,4%
APRÈS LES APPLAUDISSEMENTS
LA G10

20 janvier 2021

Le front commun syndical (CSC, FGTB, CGSLB) refuse le carcan imposé par la loi de 1996. Une loi injuste, absurde économiquement et techniquement biaisée. 0,4% ou 6€ brut/mois pour le salaire minimum, c'est un manque de respect complet pour les travailleurs.

12 et 25 février 2021

Non au blocage des salaires
Nous voulons négocier librement ! Deux journées d'actions syndicales : rassemblements provinciaux, arrêts de travail, heures de déconnexion... les travailleurs manifestent leur refus de la marge, plaident pour des solutions de fins de carrière et pour encourager la réduction collective du temps de travail.

14 mars 2021

Pas d'accord entre patrons et syndicats sur la marge salariale. Le délai est expiré, la balle est renvoyée dans le camp du gouvernement fédéral.

La presse relaie les désaccords autour de la loi de 1996 entre l'aile gauche et droite du gouvernement. Les partis de gauche dénoncent les fondements de la loi.

25 février 2021

Trois légères ouvertures sur la marge salariale
Dans une lettre au G10, le ministre Dermagne annonce 3 légères avancées : on peut amender la marge au moyen de circulaires s'il y a un accord entre patrons et syndicats ; les mesures corona comme, par exemple, le congé de vaccination ne sont plus comptées dans la marge ; il y a une possibilité de négocier des primes dans les entreprises ayant connu de bons résultats. Mais la FEB reste inflexible, ce 0,4% doit s'appliquer partout et sans échappatoire (norme impérative).

27 avril 2021

Le front commun syndical acte l'impossibilité de continuer à négocier sur base de 0,4%. La possibilité de chèques consommation ne répond pas aux revendications syndicales.

Du fait de la pression syndicale, le dossier est explosif au sein du gouvernement. Les dividendes s'invitent dans le débat. Un article de la loi, jamais mis en œuvre, permet de limiter l'augmentation des dividendes tout comme les salaires le sont.

13 avril 2021

Nouvelles mobilisations, nouvelle lettre du gouvernement au G10 et... nouvelles avancées
Le gouvernement tranche enfin sur la « liaison au bien-être » et découple ce dossier de l'AIP ; il confirme la possibilité de dépasser le 0,4% en négociant des primes dans les entreprises qui ont connu de bons résultats.

29 mars 2021

Grève nationale ! ... en temps de covid
Des dizaines de milliers de travailleurs se mettent en grève avec un message limpide à l'attention des patrons et du gouvernement : nous voulons négocier librement les salaires, donc rejetons une norme impérative ; nous voulons une augmentation du salaire minimum ; l'amélioration des fins de carrière ; la modification de la loi de 96.

Un million d'exemplaires de la « Gazette des salaires » est distribué par les syndicats dans tout le pays.

Côté flamand, plusieurs économistes renommés prennent position pour dénoncer l'idéologie de la loi de 1996.

8 juin 2021

A l'aube, le G10 conclut un projet d'accord sur 4 sujets (voir verso).

9 juin 2021

Date limite pour la publication de l'arrêté royal. Les syndicats ayant refusé leur accord sur la marge, la paix sociale n'est pas garantie.

22 juin 2021

Le conseil général de la CSC doit se positionner sur le projet d'AIP.

4 juin 2021

Des délégations CSC et FGTB présentent leurs revendications au siège de chacun des partis du gouvernement. On réitère encore une fois notre message devant le siège de la FEB.

6 mai 2021

Accord au sein du gouvernement sur la marge salariale
Ce sera une norme impérative de 0,4% à laquelle peut s'ajouter une prime de maximum 500€. Cette prime sera accordée sous la forme d'un chèque consommation et ne finance que très peu la Sécurité sociale et pas du tout les services publics. Cette proposition, bien qu'elle présente une amélioration par rapport à la situation initiale, ne répond que trop peu aux revendications syndicales. Le gouvernement demande au G10 de continuer à négocier sur 4 autres sujets.

4 mai 2021

Les centrales syndicales CSC et FGTB adressent une lettre ouverte au gouvernement qui réitère le refus d'une norme impérative de 0,4%.