

# AIP et marge salariale

- A. De quoi parle-t-on?
- B. 0,4% d'augmentations salariales: et puis quoi encore?!
- C. Où en est-on?
- D. Et le corona dans tout ça?

BEC VERSEUR :  
LE RÉSULTAT DE  
LA NÉGOCIATION



ENTONNOIR DE LA  
NÉGOCIATION SECTORIELLE  
& FILTRE PATRONAL



BASE INTERPROFESSIONNELLE



# Nos revendications pour l'AIP 2021-2022

1. On veut négocier librement nos salaires
2. On veut des augmentations significatives des bas salaires
3. On veut encourager la Réduction collective du temps de travail
4. On veut prolonger et améliorer les mesures de fins de carrière

# Vous avez dit “norme salariale”?

Le secrétariat du Conseil central de l'Economie publie **la norme salariale**.

- La norme salariale= **la marge maximale disponible** pour les augmentations salariales pour les deux prochaines années (2021 et 2022) pour les travailleurs du secteur privé, en sus de l'indexation et des augmentations barémiques.
- La marge est calculée à partir des prévisions d'augmentations salariales dans nos trois pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas)

# Nous voulons supprimer la loi de 1996!

La loi de 1996 est une absurdité économique

La loi de 1996 est socialement injuste

La loi de 1996 est techniquement biaisée

# La loi de 1996 est une **absurdité économique**

- Il n'y a pas de lien prouvé entre salaires et compétitivité !
- Les salaires sont un sacré moteur économique !
- La compétitivité est vu sous le seul angle du salaire. Mais pourquoi est-ce que les augmentations salariales devraient être limitées alors que la croissance des dividendes et des profits ne connaît, elle, aucune limite ?

# La loi de 1996 est socialement injuste

- Augmenter les salaires, c'est lutter contre la pauvreté
- Augmenter les salaires, c'est diminuer les inégalités : le vrai débat = le partage des richesses
- Augmenter les salaires, c'est financer la Sécu et les services publics

# La loi de 1996 est techniquement biaisée

- Le logiciel de la loi de 1996 est truqué
- On fait artificiellement gonfler le coût salarial belge par rapport à celui des pays voisins.

# AIP et marge salariale: où en est-on?

Réaction du front commun syndical :  
“après les applaudissements, la gifle!”



Le banc syndical a (temporairement?) quitté la table des négociations

# AIP et marge salariale: où en est-on?

- Réactions opposées de différents partis politiques au gouvernement fédéral
- A nous de peser pour créer un rapport de force pour une marge indicative, substantielle, qui permet de négocier la réduction collective du temps de travail!
- Pour dénoncer le chiffre de 0,4%
- Pour dénoncer le blocage des salaires imposés par la loi de 96
- Pour revendiquer des augmentations des (bas) salaires
- Pour arracher des solutions pour les fins de carrière

# Et le corona dans tout ça?

- A montré que les travailleurs et travailleuses sont indispensables!
- En 2020, croissance économique négative mais retour de la croissance prévu pour 2021 et 2022?
- Les différences économiques entre secteurs ne peuvent être un argument pour faire baisser la marge salariale
- En temps de crise = la RTT = manière de créer des emplois => nécessite une marge salariale importante

# Déclinaisons sectorielles

# Les revendications du secteur du commerce

1. Réduction collective du temps de travail
  - donner de la reconnaissance à un secteur dit essentiel,
  - revaloriser les temps partiels
  - donner de la qualité de vie aux tps pleins
  - redistribuer les emplois dans une RTT défensive pour les entreprises menacées par des restructurations ou PRJ.
2. Fin de carrière : des solutions renouvelées (crédit-temps, RCC) pour permettre de donner des pistes positives aux travailleurs du secteur.
3. Importance de la revalorisation du salaire minimum

# Le secteur de la CP 200/CPAE

- 500 000 travailleurs dans cette CP
- 95% des entreprises sont des PME
- Les barèmes sectoriels sont bien en dessous du salaire moyen et médian belge
- La marge salariale interpro est donc super importante pour augmenter voire maintenir les revenus des employé.e.s du secteur dont la majorité n'ont pas la possibilité de bénéficier d'accords collectifs et d'une représentation syndicale au niveau des entreprises.

# Négociations sectorielles en finance

## Des accords en dessous de la norme

Les 2 derniers accords sectoriels ont donné moins que la norme

- Soit en fixant un pourcentage inférieur à la norme
- Soit en jouant sur les échéances d'application de la norme
- Soit en la donnant sous des formes salariales qui ne nous agréent pas

## Des interlocuteurs patronaux peu tournés vers la concertation

- Assuralia profite des négociations pour réduire les dotations syndicales
- Febelfin est paralysée par les 4 grandes banques qui privilégient la négociation d'entreprise (c'est le secteur qui doit s'aligner sur les entreprises!)

## En pratique en 2020

- Maintenir la méthode 2018 (constitution d'un cahier de revendications au maximum commun entre PULS et CNE, et banques et assurances.
- Améliorer le soutien à la négociation pour garder le caractère commun du cahier le plus longtemps possible, et appeler à l'action en temps utiles
- Au centre des débats il y aura le télétravail et les conséquences du digital

# Négociations sectorielles en finance

Banques:

Dehors les seniors!

Dégagez les employés!

Du vent les clients!

... et par ici la monnaie.



- Fédérer travailleurs et clients sur les problèmes provoqués par la digitalisation, autour de 2 thèmes: Le service bancaire minimum et l'emploi et sa qualité.
- 5 dates: 26/02 (AIP) et 5, 12, 19 et 26 mars.

# L'industrie

1) L'augmentation de 0,4% doit être indicative car la plupart des secteurs de l'industrie ont les moyens

a. Secteurs essentiels (aucune ou peu d'influence de la covid)

Le secteur du Gaz-Elec et La chimie

b. Secteurs non essentiels mais qui ont, en grande partie, continué leur production

L'industrie alimentaire : les grandes firmes ont même produit plus

Le métal : de nombreuses firmes ont subi peu de désagrément

2) Les cadres sont et restent une priorité

a. Obtenir la représentation collective (DS) pour les cadres

b. Obtenir l'application de toutes les CCT pour les cadres (pouvoir d'achat, temps de travail, ...)

3) Les licenciements collectifs (plan Renault): Les entreprises de l'industrie lancent des plans de licenciement collectif (parfois sous le prétexte de la crise covid)

a. Revoir la loi Renault et la durcir

b. Mettre tout en oeuvre pour réduire le nombre de licenciements

# Le non-marchand

- Le Non Marchand, pas concerné par l'AIP ?
- Bien évidemment que SI !
  - les travailleurs du NM veulent un AIP fort permettant une redistribution des richesses.
  - Directement concernés par mesures fins de carrière (plan tandem), mesures visant à la tenabilité tout au long de la carrière, etc...
- MAIS dynamique propre au NM :
  - On revendique des budgets, on négocie des mesures, on conclut des CCT (car norme pas appliquée dans les secteurs NM)
  - Budgets importants au Fédéral et RW
  - Insuffisant à Bxls -> plan d'action
  - Inexistant en FWB -> plan d'action

# Conclusion: Plan d'action et de mobilisation