



Accord interprofessionnel (AIP) 2021–2022

CRUCIALEMENT IMPORTANT POUR CHACUN D'ENTRE NOUS

Bientôt se tiendront les négociations entre les représentants des employeurs et des travailleurs au sein du Groupe des 10 en vue d'aboutir à un accord interprofessionnel. Plus que jamais, dans le contexte actuel, cet accord revêt une importance cruciale pour tous les travailleurs et les allocataires sociaux de ce pays.

Pourquoi un AIP est-il si important ?

Un accord interprofessionnel, c'est la base de la pyramide de la concertation sociale. Il fixe pour deux ans une série de points qui constitueront le socle des négociations pour la conclusion de conventions collectives de travail (CCT) dans les secteurs, puis dans les entreprises.

Il s'agit d'un accord de solidarité qui permet à tous les travailleurs quels qu'ils soient d'accéder aux dispositions contenues dans celui-ci. Ces dernières années, il a été difficile de conclure des accords interprofessionnels, tant les employeurs étaient mis dans un fauteuil par le précédent gouvernement.

Dans leur déclaration gouvernementale, nos dirigeants actuels ont cependant affiché leur volonté de favoriser la concertation sociale. Comme organisation syndicale, c'est donc une opportunité qu'il faut saisir. Cela signifie aussi qu'il est fondamental que le gouvernement, si un projet d'accord interprofessionnel devait voir le jour, exécute scrupuleusement les dispositions convenues entre employeurs et syndicats, sans pour autant en faire un accord tripartite.



Que contient traditionnellement un accord interprofessionnel?



Pouvoir d'achat

L'un des volets essentiels de l'accord interprofessionnel est celui qui concerne le pouvoir d'achat et notamment le point de l'augmentation des salaires.

En Belgique, le système actuel régit par la loi de 96 nous oblige impérativement à respecter une certaine norme (ce qu'on appelle la norme salariale). Celle-ci est définie par le Conseil Central de l'Economie (CCE) et détermine en pratique la marge maximale disponible qui est négociable en matière d'évolution de

salaires. Ces dernières années, cette norme a souvent été réduite à peau de chagrin. Depuis longtemps, nous revendiquons que cette norme salariale retrouve un caractère indicatif (et non impératif), et permette ainsi une libre négociation des salaires, en ce compris le salaire minimum interprofessionnel. Il est fondamental que le rapport de force global intersectoriel puisse permettre aux secteurs où les travailleurs sont les moins représentés d'obtenir néanmoins une norme minimale garantie, en plus de l'indexation des salaires et des annales barémiques.

Ce que nous réclamons, c'est une réelle marge de négociation pour des augmentations de salaire brut ainsi qu'une augmentation substantielle du salaire minimum.

Tout au long de l'année passée, la FGTB a vigoureusement dénoncé, à travers sa campagne « Fight For 14 », le fait que le salaire minimum actuel ne permet tout simplement pas de vivre décemment. C'est une réalité qui concerne encore de trop nombreux travailleurs qui vivent dans la précarité. Le prochain AIP doit nous permettre de tendre à terme vers cet objectif d'un salaire minimum de 14€ brut/heure et 2.300€ brut/mois.



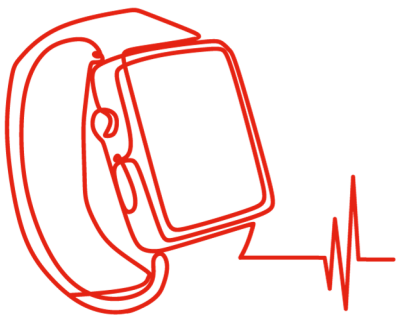
Mesures de fin de carrière

L'accord interprofessionnel est également généralement l'occasion de négocier sur les mesures de fins de carrière.

Celles-ci devraient être accessibles au plus grand nombre, pour permettre de décélérer en douceur ou de profiter d'un repos bien mérité après une carrière de travail, tout en permettant aux jeunes d'accéder au marché du travail et de reprendre le flambeau.

Ces dernières années, l'accès aux mesures de fins de carrière a cependant été rudement été mis à mal par les précédents gouvernements, qui ont durci les règles. Les mesures qui subsistent pour les travailleurs âgés sont le RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise en cas de restructuration au sein de l'entreprise – l'ancienne prépension) ainsi que le crédit-temps dit « emploi de fin de carrière ». Celui-ci permet aux travailleurs âgés de réduire leur temps de travail de 1/5^e temps ou de 1/2 temps sans limitation de temps et contre une indemnité de l'ONEM. Ce dispositif a aussi été restreint par le Gouvernement Michel. Sauf dérogations, il n'est plus accessible avec indemnité qu'à partir de 60 ans.

Nous demandons bien entendu que les possibilités d'accès à ces mesures de fin de carrière soient revues en profondeur pour être accessibles au plus grand nombre. Elles s'avéreront en effet indispensables pour amortir les restructurations auxquelles on peut s'attendre suite à la crise du Coronavirus.



Réduction collective du temps de travail (RCTT)

La réduction collective du temps de travail constituera elle aussi l'un des enjeux de cet AIP. Dans cette période post Covid que nous traversons, nous sommes convaincus que la réduction collective du temps de travail est la réponse adéquate à la crise qui s'annonce et que la plupart des entreprises subissent déjà de plein fouet. **Celle-ci permettrait elle aussi d'amortir les restructurations qui s'annoncent en répartissant le temps de travail entre tous et permettra de garder les travailleurs chevronnés quand la relance pointerait son nez.**

La réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire est l'une de nos revendications phares depuis de nombreuses années. C'est l'une des voies qui peut permettre de préserver l'emploi et renouveler le marché du travail à l'avenir, tout en permettant un meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle. Lorsque tout le monde travaille moins, les possibilités de carrière sont plus équitables. Cela offre des chances aux jeunes, aux travailleurs sans emploi et aux travailleurs peu qualifiés et/ou à temps partiel. La réduction collective du temps de travail est aussi un outil qui permet d'éviter les licenciements et de garder le savoir-faire en entreprise dans les entreprises en difficulté ou en restructuration. C'est alors l'enjeu du maintien de l'emploi qui prend la place de l'embauche compensatoire.

A côté de ces volets essentiels, l'AIP reprend généralement aussi d'autres thèmes clés comme la formation des travailleurs, la lutte contre la discrimination hommes/femmes, etc.

Et quand on a un AIP, il se passe quoi?

L'accord interprofessionnel est un accord déterminant pour l'évolution des conditions de travail de tout un chacun. Une fois négocié, celui-ci sera traduit dans des conventions collectives au sein du Conseil National du Travail ou au sein des secteurs (où des négociations seront aussi menées dans un second temps). Certains volets de l'AIP peuvent aussi devoir être mis en œuvre par le gouvernement notamment via des modifications le plus souvent réglementaires.

Comme tous les deux ans à la même époque, nous sommes donc aujourd'hui face à un défi important : trouver un accord qui rencontre les revendications légitimes des travailleurs au progrès social et la soif des employeurs de toujours plus déréguler la relation de travail, notamment en essayant d'obtenir, dans le cadre de l'accord interprofessionnel, une flexibilité supplémentaire pour les entreprises.

Nous sommes à la croisée des chemins. Plus que jamais, nous devons tout faire pour remettre sur les rails la concertation sociale interprofessionnelle qui est à la base de notre système « à la belge ».

Soyez certains que nous mettrons tout en œuvre pour défendre avec force vos intérêts et vos futures conditions de travail. Restez à l'écoute de vos délégués, nous n'obtiendrons rien sans faire entendre votre voix, voire sans établir un rapport de force.



SETCa
FGTB

www.setca.org

E.R. : M. DELMÉE & J.-P. BAUWENS | SETCa | Rue Joseph Stevens 7/5 | 1000 Bruxelles