



NOTRE **FORCE**, C'EST **VOUS**

Un accord interprofessionnel: pour la solidarité et l'égalité



HOMMES / FEMMES

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

■ Avant propos

Les négociations pour la conclusion d'un accord interprofessionnel 2005/2006 ont commencé : les pages qui suivent explicitent nos différentes revendications.

Selon les prévisions du Conseil Central de l'Economie, durant cette période, le coût salarial en France, en Allemagne et aux Pays-Bas devrait augmenter de 5,3 %. Ce chiffre – qui est et doit rester indicatif – constitue le montant de la marge salariale disponible pour augmenter nos propres salaires en 2005/2006, index et barémiques compris.

La marge salariale pour 2003/2004 était de 5,4 %.

Toujours selon les calculs du Conseil Central, durant cette période, les salaires belges auraient augmenté de 5,9 %. De plus, la norme de 5,4 % était basée sur des prévisions qui se sont révélées inexactes : les salaires de nos trois principaux partenaires commerciaux n'ont, en réalité, augmenté que de 4,5 %. La différence est donc de 1,4 %.

Les employeurs voudront sans doute « rattraper » ces 1,4 % en 2005/2006. Et certains pourraient même parler d'un rattrapage de 2,3 %. Pourquoi ? Parce que si on ne tient pas compte des réductions de cotisations patronales qui en diminuent le coût, ce n'est pas de 5,9 mais de 6,7 % que les salaires ont augmenté. C'est la différence (0,8 %) entre ces deux montants qui ferait passer le « rattrapage » de 1,4 à 2,3 %.

Une telle argumentation, que nous réfutons mais qui rendra les négociations difficiles, pêche en effet sur plus d'un point :

D'abord, le dépassement de la norme résulte essentiellement de deux facteurs : les hausses dues aux exigences accrues en terme de qualifications (quand une entreprise licencie un manoeuvre pour engager un informaticien, sa masse salariale augmente !) et aux accords individuels concédant aux hauts cadres et aux dirigeants des salaires parfois faramineux (qu'on songe aux 6 millions d'€ - 240 millions de FB – que gagnait Jan Coene chez Picanol).

De plus, la sauvegarde de la compétitivité, car c'est bien de cela qu'il s'agit, ne se résume pas au contrôle de l'évolution des salaires. Elle inclut bien d'autres facteurs qui, malgré leur importance, ne sont pas suffisamment pris en compte, qu'on songe aux coûts énergétiques, à la recherche/développement, à la politique commerciale ou à la formation du personnel. Pour se conformer aux engagements pris lors des précédents accords interprofessionnels, les entreprises auraient dû y consacrer 1,9 % de leur masse salariale. Elles n'atteignent même pas 1,2 %.

Ajoutons que nos chiffres à l'exportation sont bons et que nos performances en matière d'emploi sont meilleures que celles de nos principaux partenaires.

En 2005, la richesse nationale du pays, son P.I.B., devrait progresser de 2,5 %. Ce n'est pas rien ! Mais ça n'a rien d'exceptionnel : depuis la « crise » des années 74/75, en volume, c'est-à-dire sans tenir compte de l'augmentation due aux hausses de prix, le P.I.B. de la Belgique a été multiplié par 1,8. Mais pas nos salaires !

Nous avons donc la conviction qu'il existe une marge pour une amélioration des conditions de travail et pour une augmentation raisonnable du pouvoir d'achat.

Xavier Verboven
Secrétaire général

André Mordant
Président

■ Un accord interprofessionnel: pour la solidarité et l'égalité

Les accords interprofessionnels sont des éléments importants de solidarité et d'égalité entre tous les travailleurs du pays, qu'ils appartiennent à un secteur «fort» ou «faible», à une grande entreprise ou à une P.M.E. La FGTB y est donc farouchement attachée.

Les négociations en vue de la conclusion d'un accord pour 2005/2006 ont commencé et les syndicats s'y présentent unis. Leur cahier de revendications, solidaire, concerne chacun de nous.

■ Indexation et amélioration du pouvoir d'achat

La loi de 1996 sur la sauvegarde préventive de la compétitivité impose aux négociateurs de l'accord interprofessionnel de se mettre d'accord sur une «norme» dont l'objectif est d'empêcher que nos salaires augmentent plus rapidement que ceux de nos principaux partenaires commerciaux, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. A défaut d'accord, le Gouvernement fixe lui-même la «norme».

Représentants patronaux et syndicaux vont donc devoir définir la «norme» d'encadrement des salaires pour 2005/2006, au départ du rapport technique du Conseil Central de l'Economie.

Nous ne voulons pas d'une «norme» contraignante. Elle doit être indicative.

Pour nous, l'accord interprofessionnel doit

- garantir l'indexation de tous les salaires, un acquis auquel les syndicats ne permettront pas qu'on touche;
- permettre la conclusion de conventions sectorielles ou d'entreprises améliorant salaires et conditions de travail;
- permettre un accord interprofessionnel de solidarité.

■ Augmenter le salaire minimum interprofessionnel

Première et indispensable mesure de solidarité: l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel qui se décline en trois montants: 1.210 € à l'embauche, pour un travailleurs de 21 ans occupé à temps plein; 1.243 € après 6 mois et 1.258 € après un an d'ancienneté.



L'augmentation doit se faire en brut, et plus seulement en net, par une baisse de la cotisation sociale comme prévu par les derniers accords. Les arguments pour une augmentation en brut ne manquent pas:

- c'est au départ du brut que se construisent les grilles salariales et donc les perspectives d'amélioration;
- c'est le brut qui sert de base au calcul des allocations et de la pension:
- le bas niveau du salaire minimum sert de prétexte au refus d'augmenter les allocations de chômage, qui doivent rester en dessous du montant obtenu quand on travaille;
- les dernières augmentations, en brut, remontent à plusieurs années: 1993 avec un an d'ancienneté, 1991 avec 6 mois d'ancienneté et 1982 pour le minimum d'embauche.

■ Abonnements train-tram-bus-métro remboursés à 100 %

L'intervention patronale dans le coût des abonnements de train, tram, bus ou métro va de 50 à 60 %, selon la distance domicile-travail.

Nous voulons que les abonnements sociaux soient remboursés à 100 %.

Nous voulons aussi une concertation sur la mise en place de plans de transports d'entreprises.

■ Maintenir les prépensions

La convention nationale du travail n°17 impose à l'employeur qui licencie un travailleur de + de 60 ans (avec 25 ans de carrière) de lui verser un complément prépension.

Les secteurs et entreprises peuvent (et la plupart l'ont fait) conclure des conventions abaissant l'âge d'accès à 58 ans (55, 56 ou 57 ans là où il existait de longue date des conventions en ce sens) pour les travailleurs avec carrière de 38 ans.

Des conventions peuvent également prévoir la prépension à 56 ans pour les travailleurs (avec 33 ans de carrière) qui, soit ont 20 ans de nuit, soit ont travaillé dans la construction et sont en incapacité de travail.

Enfin, dans les entreprises en difficulté ou en restructuration, l'âge peut être abaissé à 55, 52 et même 50 ans dans des «circonstances exceptionnelles».

La prépension à mi-temps est possible à partir de 58 ans (avec 25 ans de carrière) mais des conventions sectorielles peuvent abaisser l'accès jusqu'à 2 ans avant l'âge de la prépension complète (mais sans pouvoir descendre en dessous de 55 ans).

Nous demandons au patronat le maintien et même l'amélioration des régimes de prépensions existants, afin de créer un droit pour les salariés qui ont travaillé pendant un nombre d'années à déterminer en fonction de la nature des tâches accomplies.

■ Le débat sur la fin de carrière

Les syndicats font la même demande de maintien des prépensions au Gouvernement. En effet, si le complément «prépension» est à charge de l'entreprise, le reste du revenu dépend des législations sociales (chômage à 60 %, droits de pension) et fiscales (réduction d'impôts).

Ce ne sera pas facile. La déclaration gouvernementale ne laisse aucun doute à ce sujet. Elle veut des travailleurs âgés moins coûteux et plus mobiles et laisse entendre que les compléments «prépension» pourraient être réduits et limités dans le temps. La réduction d'impôts semble également dans le collimateur alors que nous demandons au contraire qu'il soit mis fin à la discrimination fiscale introduite l'an dernier: les prépensionnés d'avant 2004, mariés, bénéficient désormais chacun d'une réduction d'impôts de 1.650 €; les mariés, prépensionnés après le 31 décembre 2003 doivent toujours se partager la réduction de 1.900 €.

Ceux qui parlent de supprimer les prépensions disent qu'il faut le faire pour augmenter le taux de l'emploi.

Pour augmenter le taux d'emploi, il faut d'abord... créer

assez d'emplois pour tous. Ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. Et si on manque de bras et de cerveaux, il y a d'autres pistes à creuser, avant de vouloir maintenir en activité des personnes qu'un travail trop intensif a usées avant l'âge:

- les jeunes, trop nombreux à entamer leur vie professionnelle au bureau de chômage;
- les femmes qui, par centaines de milliers sont confinées dans un temps partiel alors que beaucoup voudraient un temps plein;
- les travailleurs immigrés ou enfants d'immigrés laissés à la porte des entreprises en raison de leur accent, de leur nom ou de leur teint basané;
- les travailleurs de nuit, qui pourraient rester au boulot à condition qu'on leur fournisse un travail de jour, avec maintien du salaire;
- les handicapés.

■ Favoriser l'emploi des travailleurs handicapés

Chaque année, des milliers de travailleurs sont victimes d'un accident du travail ou sur le chemin du travail qui les laisse handicapés à vie. D'autres sont victimes d'un accident de la vie privée ou d'une maladie dont les séquelles les empêchent de poursuivre leurs tâches antérieures.

Nous demandons aux entreprises de tout faire pour maintenir l'emploi de leurs travailleurs handicapés. Il faut parfois peu de choses: une personne en chaise roulante peut faire n'importe quel métier qui ne nécessite pas d'être debout. A condition qu'une rampe lui permette de franchir les trois marches d'accès à l'entreprise.

Si le maintien s'avérait impossible – certains secteurs offrent moins de possibilités que d'autres – l'entreprise serait invitée à verser une cotisation à un fonds paritaire chargé de financer des projets facilitant l'emploi des handicapés: formation, aménagement du poste de travail...

Ces mesures augmenteraient à la fois l'emploi et les capacités de mise au travail des handicapés.



■ Augmenter les possibilités d'accueil des enfants

Tous les parents le savent: trouver un lieu d'accueil pour un tout-petit ou pour un plus grand, après 15 h. 30 ou pendant les vacances scolaires, ressemble souvent à la quadrature du cercle.

Le Gouvernement vient de confirmer qu'en 2005 il verserait au Fonds des Equipements Socio Collectifs, le FESC les 15 millions d'€ promis à Ostende, montants à augmenter progressivement, pour atteindre 22 millions en 2007.

Mais les employeurs ont eux aussi le devoir de contribuer au FESC, d'autant plus que la flexibilité qu'ils imposent rend les problèmes de garde des enfants particulièrement complexes.

■ Réduire le stress

L'accord interprofessionnel 1999/2000 a permis de conclure la convention n° 72 sur la politique de lutte contre le stress dans les entreprises.

Le stress y est défini comme un problème collectif, et non comme un «problème» lié au travailleur: il s'agit en effet d'un «état ressenti comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou de dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail».

La convention n°72 a plus de 5 ans. Le moment est donc venu de l'évaluer et de l'améliorer.

■ La convention anti-discrimination: pas seulement à l'embauche

La convention n°38 impose l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et de sélection. Elle interdit donc, à ce niveau, toute discrimination liée à l'âge, au sexe, à l'état civil, à l'origine nationale, au passé médical ou aux convictions politiques ou philosophiques.

Les syndicats souhaitent étendre la portée de la convention 38 aux autres aspects de la vie de l'entreprise: accès aux formations et aux promotions notamment.

Une partie des 0,10 % de la masse salariale qui doit être affectée à la formation des groupes dits «à risque» devrait par ailleurs être réservées aux immigrés et enfants d'immigrés.

Etre embauché c'est bien. Pouvoir progresser dans l'entreprise, c'est encore mieux.

■ Améliorer le crédit temps

Le crédit temps permet aux travailleurs qui réduisent ou suspendent leurs prestations de toucher une indemnité compensatoire de l'O.N.Em.

Dans les entreprises de plus de 10 travailleurs, le crédit-temps est un droit, dont l'exercice peut toutefois être différé si 5 % des travailleurs bénéficient déjà de la formule. Dans les entreprises de moins de 11 personnes, le patron a le droit de refuser le crédit-temps.

Les travailleurs en interruption de carrière devaient être remplacés, mais pas les travailleurs en crédit-temps, ce qui augmente la charge de travail des collègues.

Les plus de 50 ans ont un régime privilégié: ils touchent des indemnités plus élevées et peuvent rester en crédit-temps jusqu'à la pension mais ils doivent avoir 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et une carrière professionnelle d'au moins 20 ans.

A côté du crédit-temps, accessible à tous, il existe des formules d'interruptions de circonstance: pour s'occuper d'un petit enfant, d'un grand malade ou d'une personne en soins palliatifs.

Différentes améliorations s'imposent:

- le crédit-temps doit être un droit aussi dans les petites entreprises;
- l'accès au crédit-temps des travailleurs de + 50 ans doit être facilité: ils ne doivent pas compter pour calculer le seuil de 5 % et la conditions d'ancienneté doit être assouplie;
- certaines formules de crédit-temps devraient donner lieu à remplacement;
- un passage plus souple doit être permis entre les différentes formes d'interruption mais aussi entre ces formules et une période de maladie.

■ Allonger les préavis ouvriers

Le préavis minimum d'un employé est de 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté. Le préavis d'un ouvrier va de 28 à 112 jours. C'est trop peu !

■ Supprimer le jour non payé en cas de maladie

Les ouvriers ainsi que les employés en contrat d'essai et en contrat à durée déterminée de moins de 3 mois, malades pendant moins de deux semaines ne sont pas indemnisés pour leur premier jour d'incapacité.

Il faut supprimer ce jour de carence, reliquat d'une autre époque.

■ Les employés aussi ont droit à la protection de la loi sur la durée du travail

La loi sur la durée du travail ne s'applique pas au personnel de direction et aux personnes investies d'un poste de confiance. Ce qui incite certaines entreprises à considérer un grand nombre d'employés comme «personnes de confiance». En tout cas pour ce qui est du non respect des 38 heures.

Il est donc indispensable de mesurer le temps de travail de tous et de donner une définition stricte des «postes de confiance».

■ Meilleure garantie du revenu pour le chômage économique

Quand une entreprise manque de commandes, elle peut mettre ses ouvriers en chômage économique.

Les ouvriers confrontés à ce type de chômage avaient droit à une allocation égale à 60 ou 55 % (cohabitants) de leur salaire plafonné à 1.710 €.

L'accord interprofessionnel 2003/2004 a porté ces pourcentages à 65 et 60 %.

Nous souhaitons, pour 2004/2005, une nouvelle amélioration du revenu de l'ouvrier contraint au chômage économique.

■ Egalité des pécules de vacances

Rappelons d'abord une règle générale: le droit aux vacances et aux pécules s'ouvre sur base des prestations de l'année précédente (pour avoir droit à ses 4 semaines de vacances en 2005, il faut avoir travaillé tout 2004).

Le pécule de vacances des ouvriers est proportionnel au salaire moyen de toute l'année.

Le pécule de vacances des employés est basé sur le traitement du mois de vacances, dont le montant ne tient évidemment pas compte de l'éventuelle prime de fin d'année (souvent un 13ème mois). C'est une anomalie qu'il convient de corriger.

Autre anomalie qu'il convient de corriger, pour le pécule des ouvriers cette fois, et sur le terrain fiscal:

- l'employé licencié ou retraité en juin 2004 part avec son pécule de vacances 2004 (pour autant qu'il ait travaillé en 2003) et avec une partie de son pécule 2005 (pour les mois travaillés en 2004). Pour le calcul de l'impôt, le pécule qu'il touche en 2004 pour 2005 n'est pas additionné à ses revenus 2004, il fait l'objet d'une taxation séparée. Pourquoi ? Parce que l'impôt est progressif, ce qui veut dire que son taux augmente quand le revenu augmente. Il ne serait donc pas normal de considérer que l'employé en question a eu un gros revenu en 2004 et de le taxer en conséquence car une partie de ce qu'il a obtenu est destiné à l'année 2005;
- l'ouvrier dans la même situation touche son pécule via la caisse de vacances, et, pour le calcul de l'impôt, la totalité de ce qu'il a touché est ajouté au salaire de l'année de son départ. Ce qui entraîne un surcroît anormal d'impôts.

■ Egalité hommes/femmes

L'égalité entre hommes et femmes est une des objectifs du mouvement syndical.

Un des moyens pour y parvenir, au niveau des salaires, est de faire réaliser des classifications de fonctions analytiques qui traquent les discriminations insidieuses (qui prennent en compte la seule force musculaire par exemple).

■ Le Fonds de Fermeture: pour tous

Le Fonds de Fermeture d'entreprises concerne les entreprises industrielles et commerciales comptant au moins 20 travailleurs. Il intervient à trois niveaux;

- *il paye des primes aux victimes d'une fermeture: 125 € par année d'ancienneté (maximum de 2500 €) et 125 € supplémentaires par année au dessus de 45 ans (maximum: 2.500 €);*
- *quand l'employeur est défaillant; il paye les salaires, pécules et préavis restant dus mais avec un maximum de 1.850 € par mois et de 22.300 € au total;*
- *quand l'employeur est défaillant, il prend également en charge les compléments «prépensions», dans la limite de ce qui est prévu par la convention 17.*



Les syndicats demandent:

- que tous les travailleurs, y compris ceux des petites entreprises et des asbl puissent bénéficier de l'intervention du Fonds (l'extension aux asbl est prévue par une loi de 2002, toujours pas appliquée);
- que les montants du double plafond (1.850 et 22.300 €) soient relevés.

■ Alternatives aux restructurations

Les entreprises qui veulent restructurer et licencier doivent en informer préalablement les représentants des travailleurs afin de leur laisser le temps de présenter d'éventuelles propositions alternatives.

Les syndicats demandent davantage de possibilités, pour les travailleurs, de défendre leurs propres alternatives (information complète, assez de temps, recours à des experts...).

■ Pas de faux indépendants, moins de CDD, d'intérim...

Le contrat de travail à durée indéterminée doit redevenir la règle. Ce qui signifie notamment qu'il faut:

- réduire le nombre de contrats à durée déterminée (12 % des travailleurs ont un cdd !) d'intérimaires et autres contrats temporaires ou atypiques;
- supprimer les «faux indépendants» qui sont des vrais salariés que l'employeur déguise en indépendants pour échapper au droit du travail: des critères clairs, qui est indépendant, qui salarié, doivent être établis.

■ Davantage de formations

Les employeurs doivent consacrer 1,9 % de leur masse salariale à la formation: c'est ce qui a été convenu lors des différents accords interprofessionnels: il semble qu'on soit loin de compte. Une évaluation précise s'impose.

Les décisions de la Conférence de l'emploi doivent par ailleurs être appliquées:

- à partir de 2004, 60.000 travailleurs en plus devront chaque année bénéficier d'une formation de façon à ce que:
- à partir de 2010 un travailleur sur deux obtienne une formation
- en 2004, 10.000 formations devront par ailleurs être organisées pour des fonctions critiques, c'est-à-dire pour des métiers qui manquent de candidats.

Nous estimons quant à nous qu'il faudrait arriver à ce que chaque travailleur dispose d'un droit personnel à un certain nombre de jours de formation.

■ Tous les travailleurs ont droit à une défense syndicale

Tous les travailleurs ont droit à une représentation et à une défense syndicale. C'est pourtant loin d'être le cas, ne serait-ce qu'en raison du fait qu'un travailleur sur deux est occupé dans une P.M.E. de moins de 50 personnes privée de Conseil d'entreprise, de Comité de Prévention et de Protection du Travail et, le plus souvent, de délégation syndicale.



Pour assurer plus de démocratie économique et sociale, il conviendrait notamment:

- d'appliquer, avant la date butoir du 23 mars 2005, la directive européenne sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises à partir de 20 travailleurs;
- de faire en sorte que tous les travailleurs relèvent d'une Commission Paritaire qui se réunit pour négocier salaires et conditions de travail; or, les C.P. 100 et 200 (auxiliaires pour ouvriers et employés) par exemple n'ont qu'une existence virtuelle;
- de définir des règles strictes empêchant les entreprises de choisir arbitrairement la CP dont les conventions sont les moins intéressantes pour les travailleurs;
- d'étendre le droit à la négociation collective aux employés non barémisés.

■ **Compétitivité: il n'y a pas que les salaires**

Terminons par où nous avons commencé: la loi de sauvegarde de la compétitivité de 1996 qui, les employeurs ont un peu trop tendance à l'oublier, comprend aussi un volet relatif à l'évolution de l'emploi.

Développer l'emploi ne passe pas par une réduction des salaires ou de la protection sociale. Développer l'emploi suppose des produits de qualité et donc un effort accru de recherche/développement. L'Europe demande que 3 % du P.I.B. de chaque pays soit consacré à la R & D. Nous sommes à 2 %. Ce n'est pas assez. Les entreprises doivent prendre leur part de l'effort demandé.





■ Pour plus d'info:

FGTB | Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles
Tel: +32 (0)2 506.82.11 | Fax: +32 (0)2 506.82.29
E-mail: infos@fgtb.be | Website: www.fgtb.be
Lay-out: FGTB | Photo: FGTB

© Novembre 2004

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: André Mordant

