



FGTB

setca

~~Projet AIP
2011-2012~~

ESPRESSO

**TOUT LE MONDE
EN ACTION !**

Un accord interprofessionnel est traditionnellement un accord de solidarité, qui trace les grandes lignes de ce qu'employeurs et syndicats peuvent attendre les uns des autres pour les deux ans à venir. Ce que les employeurs ont tenté de faire passer à travers le projet d'AIP 2011- 2012 est profondément antisocial. La FGTB a récemment rejeté ce projet d'accord à une majorité des ¾. Il n'y a que 43% de l'ensemble des affiliés des trois organisations syndicales (FGTB, CSC, CGSLB) qui ont voté pour ce projet d'accord. Maintenant, tout le monde en action !

Les dossiers ouvriers/employés et formation des salaires ont bien sûr été déterminants dans notre décision de rejeter l'AIP proposé, mais d'autres volets du projet ne répondaient pas non plus à nos attentes. Les mesures prévues dans le texte s'apparentent en fait bien plus à une régression qu'à une progression :

- ▶ Le **mécanisme d'indexation** est mis sous baxter pour 2 ans. Après, on le videra de sa substance. Or, l'indexation des salaires, c'est ce qui permet aux travailleurs de continuer à consommer et donc aussi à relancer l'économie !
- ▶ La **marge salariale** vous est imposée : 0,3% d'augmentation brute en 2012, rien en 2011. Des cacahuètes, alors que de plus en plus d'entreprises refont des bénéfices.
- ▶ En ce qui concerne l'**harmonisation des statuts**, l'amélioration pour les ouvriers est minimaliste. Les employés y perdent. La sécu paie quasi exclusivement l'amélioration. Le licenciement est rendu moins cher pour les employeurs et est donc plus facile. Le chômage économique est généralisé à terme sans limites et sans critères restrictifs.

- ▶ Rien sur le **salairé minimum interprofessionnel**.
- ▶ Les **discriminations salariales** envers les **jeunes** continuent à exister.
- ▶ Rien sur le **développement de l'emploi, de la formation**.

Refuser ce projet d'AIP est une décision responsable, tant vis-à-vis des actifs et des allocataires sociaux, des jeunes et des vieux, par-delà les secteurs, les régions et les communautés... Il y a trop à perdre pour tous !

Le but de cet *Expresso* est de faire le point sur la question et de vous informer en détail sur les mesures qui étaient prévues dans le projet d'AIP. Nous vous y présentons les conséquences pour vous, votre contrat, vos droits et votre bien-être si celles-ci étaient mises en place.

ET MAINTENANT : L'ACTION

Le projet d'AIP a été rejeté : Il est maintenant temps d'agir ! La FGTB a décidé d'organiser une grande campagne de mobilisation et de sensibilisation. Différentes actions seront menées à travers tout le pays lors des prochaines semaines, dont une journée d'action nationale le 4 mars prochain. L'enjeu à ce niveau est clair: défendre le progrès social et dire clairement non à la régression sociale. A travers la mobilisation, nous voulons également faire front contre les économies budgétaires annoncées et défendre votre statut d'emploi, comme nous l'avons toujours fait. Nous comptons sur votre participation. ■



ERWIN DE DEYN
Président



MYRIAM DELMÉE
Vice-présidente

Ensemble, on est plus forts.

FORMATION DES SALAIRES

VOTRE SALAIRE, VOTRE PART DU GÂTEAU

Traditionnellement, l'accord interprofessionnel concerne aussi les salaires, et le vôtre également. Le projet d'accord prévoit deux prochaines années bien maigres : vous avez droit à maximum 0,3% en plus. En outre, même cette augmentation minimale ne pourra être accordée qu'en 2012. Concrètement : sur un salaire de € 2.500 par mois, cela représente une augmentation de € 7,5 bruts par mois ! Quelque part fin 2012. Et cela va encore plus loin : le projet d'accord n'autorise même pas de négocier plus dans votre entreprise ou votre secteur.

Le moteur économique est pourtant relancé. Les bénéfices augmentent. Les deux prochaines années, les actionnaires et le top-management passeront donc bien à la caisse. Mais vous, simples travailleurs, vous devriez vous contenter des miettes ? Le SETCa veut une augmentation pour les travailleurs. A travers votre salaire, vous avez le droit de profiter justement, vous aussi, de la croissance de la prospérité.

L'INDEX, PROTECTION DE VOTRE SALAIRE

La vie devient de plus en plus chère. Il suffit de penser aux frais de chauffage, au prix du pain, ... « L'index » fait en sorte que votre salaire suive (partiellement) ces augmentations de prix. Ce qui, de temps en temps, vous donne quelques euros en plus chaque mois. Pourtant, il ne s'agit pas de véritables augmentations salariales. En fait, vous n'achetez rien « en plus » avec ces indexations. Celles-ci vous permettent uniquement de continuer à acheter les mêmes produits (plus chers).

Les employeurs veulent depuis longtemps se débarrasser de ce système. La facture énergétique sera répercutée dans les prix, mais nos salaires ne seront pas adaptés.

Même si le projet d'AIP stipule que le système d'index sera maintenu les 2 prochaines années, il laisse sous-entendre que d'importantes modifications seront apportées après 2012. En effet, il devrait y avoir une étude sur le système en 2011.

Il va de soi que les employeurs ne laisseront pas passer cette opportunité. Dans la pratique, cela signifie qu'on privera le mécanisme d'indexation de contenu, soit en retirant certains produits comme ce que vous payez pour l'électricité, le gaz ou le mazout, soit en reportant l'indexation, en cas de forte augmentation des hausses de prix.

PAS D'AMÉLIORATION DES SALAIRES MINIMUMS

De plus en plus de personnes dans notre pays sont pauvres, même si elles ont du travail. Le SETCa estime dès lors important de relever les salaires minimums. Relèvement dont on ne retrouve aucune trace dans le projet d'accord. ■



OUVRIER / EMPLOYÉ

OUVRIERS-EMPLOYÉS : L'EMPLOYEUR Y GAGNE

Le projet d'accord interprofessionnel prévoit aussi un plan échelonné pour faire disparaître les différences entre ouvriers et employés. Deux grandes phases sont prévues, dont la première s'étend entre 2012 et 2017.

Au cours de la première phase, une progression modeste est prévue pour certains ouvriers, en ce qui concerne les délais de préavis... Mais en contrepartie, tous les employés doivent faire des concessions, même si cela reste apparemment limité lors de cette première phase. De grandes différences subsistent également. Les ouvriers ne reçoivent donc pas ce à quoi ils ont droit. Une grande partie de l'avancée pour les ouvriers doit par ailleurs être payée par la sécurité sociale (le contribuable, vous donc).

Lors de la deuxième phase, prévue quelque part à partir de 2018, il apparaît très clairement qui est le grand gagnant dans cette opération : les employeurs. La conception du licenciement à l'avenir, c'est qu'il doit devenir meilleur marché. Et ceci, aux dépens tant des pouvoirs publics que des employés. La sécurité sociale va en effet devoir supporter une partie de l'indemnité de licenciement et perdra des rentrées, dans la mesure où une partie des indemnités de licenciement sera exempte d'impôts et de cotisations ONSS à l'avenir. Disons-le clairement : les indemnités de préavis pour les employés, en cas de licenciement après 2017, seraient nettement inférieures à ce qu'elles sont maintenant. Et pas uniquement pour les employés dits « supérieurs » (attention, ce sont ceux qui gagnent plus de € 2200 bruts par mois; il s'agit donc de la grande majorité des employés), qui voient disparaître leurs délais de préavis plus élevés, mais aussi pour les employés « ordinaires » qui auront nettement moins que les 3 mois actuels par tranche de 5 ans de service.

Et oui, nous comprenons bien aussi que les règles actuelles sont maintenues pour les employés qui ont aujourd'hui un contrat de travail. Mais pas s'ils changent d'employeur !

Il y a bien sûr encore d'autres différences entre ouvriers et employés que la manière dont se présente la protection contre le licenciement. Le site www.setca.org regorge d'informations sur le sujet. Voici une analyse plus approfondie de détails précis contenus dans le projet. Commençons par les périodes et indemnités de préavis :

LE LICENCIEMENT PENDANT LA PHASE TRANSITOIRE (2012-2017)

Le texte prévoit que les délais de préavis des ouvriers (à partir de la CCT 75) soient d'ici 6 ans à peine 20% supérieurs pour les nouveaux entrants à partir de 2012. Cet *Expresso* vous donne un tableau dans lequel nous développons un exemple concret. Le SETCa constate que l'on est bien loin de l'amélioration visée des délais de préavis pour les ouvriers. Pour les ouvriers avec moins de 5 ans de service, les nouvelles dispositions s'apparentent même à une détérioration : la prime nette tombe de € 1666 à € 1250. Il y a une garantie de revenu supplémentaire, mais son coût est entièrement supporté par l'ONEm, donc par la sécurité sociale. Cela veut donc dire pas le moindre euro supplémentaire à déboursier pour l'employeur. Cela va-t-il inciter les employeurs à licencier moins d'ouvriers? Le SETCa estime que non, que ce serait même plutôt le contraire.

Les délais de préavis des employés qui gagnent moins de € 30.535 par an

(€ 2200 bruts par mois) : à première vue, les 3 mois actuels par tranche de 5 années de service sont maintenus. Pourtant, 8% disparaissent déjà au cours de la dernière période 2016-2017 par le passage du mode de calcul de la durée d'un mois (ce qui se trouve en effet à 4,33 semaines) à une durée de 4 semaines. Cette adaptation du mode de calcul semble être le signe avant-coureur du régime définitif, exprimé en semaines pour tous (voir ci-après).

Les délais de préavis des employés qui gagnent plus de € 30.535

(€ 2200 bruts par mois) : Ces « employés supérieurs » regroupent en fait la grande majorité des employés. Ils ont actuellement un délai de préavis d'1 mois par année d'ancienneté

OUVRIER / EMPLOYÉ

(la « formule Claeys »). 10% en sont retirés sur une période de 6 ans (2012-2017) pour les employés entrant en service à partir de 2012. Cela conduit finalement à la disparition des différences entre employés supérieurs et employés inférieurs. La catégorie des employés dits supérieurs est dès lors entièrement supprimée lors de la phase définitive. En outre, les employés entrant en service à partir de 2012 ne peuvent déjà plus, pendant la phase transitoire, négocier le délai de préavis ou saisir le tribunal du travail sur le sujet.

LE RÉGIME DE LICENCIEMENT DÉFINITIF APRÈS 2017

Le timing est encore imprécis. L'introduction pourrait intervenir plus ou moins rapidement (avant la fin de 2017, mais plutôt au-delà) et pourrait s'étaler sur plusieurs années.

En revanche, ce que ces textes font déjà apparaître clairement, c'est qu'il s'agira d'un même régime pour tous les travailleurs. Le statut unique est donc bel et bien planifié dès à présent et son contenu déjà arrêté. Seuls les détails doivent encore être fixés.

Le projet prévoit un statut unique composé de 3 parties : une composante est constituée d'un délai de préavis brut (pendant lequel vous devez encore travailler), une deuxième d'un salaire net à payer (l'employeur ne paie donc pas de précompte professionnel ni de cotisation travailleur à l'ONSS). La troisième est une prime nette à charge de l'ONEm, un montant qui est fixé sur la base de la prime de crise actuelle de € 1666. La catégorie des « employés supérieurs » disparaît complètement. Il s'agit ici, comme précisé, de la majorité des employés, qui perdent donc leur protection supplémentaire spécifique. Les 3 composantes précitées sont exprimées en semaines (au lieu de mois), en fonction des années d'ancienneté. Toutes les dispositions actuelles en matière d'indemnités de licenciement supplémentaires – telles qu'elles existent dans de nombreux secteurs – sont supprimées et portées en compte. Ceci, tant en cas de licenciement individuel que de licenciement collectif. Il n'est donc plus question de plans sociaux qui peuvent être négociés librement sur la base de rapports de force. Une restructuration est ainsi ramenée à une opération comptable parfaitement chiffrable. L'on peut déjà sortir les calculs dans les quartiers généraux des sociétés.

Dans le projet d'AIP, tous les employés en service avant fin 2011 conservent le régime sur la base de la législation actuelle. En cas de changement d'employeur à partir de 2012, ils relèvent toutefois du régime décrit supra. L'on peut donc s'attendre à ce qu'il ne reste bien vite que peu de monde dans l'ancien système. L'entrée en vigueur du régime définitif mettra encore davantage leurs droits sous pression.

EXEMPLE DÉTAILLÉ

Voici l'exemple d'un ouvrier et d'un jeune employé comptant la même ancienneté, à savoir 4 ans. Ils gagnent tous les deux € 2.500 bruts par mois. Pour le calcul, nous prenons pour l'employé une moyenne d'un mois par année d'ancienneté entamée. Pour les nouveaux contrats, le recrutement intervient le 1^{er} janvier 2012.

NOUVEAUX CONTRATS	CE QUE L'OUVRIER REÇOIT	CE QUE L'EMPLOYÉ REÇOIT	COÛTS POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE	COÛTS POUR L'EMPLOYEUR
SYSTÈME ACTUEL	5 semaines + prime de crise actuelle de € 1.666 (2/3 ONEm – 1/3 empl.)	4 mois 17,3 semaines	▶ Prime de crise ouvriers ▶ Néant pour les employés	Préavis* + prime de crise ouvriers s'il n'est pas dispensé
DIFFÉRENCE				
PHASE 2016-2017 (dernière période de la phase transitoire)	6 semaines (+20%) + Prime ONEm de € 1.250	15,57 semaines (-10%)	Prime de crise ouvriers Ouvriers 1 semaine plus tard au chômage Les employés 10,5 jours plus tôt au chômage	Préavis* : ▶ 1 semaine de plus pour les ouvriers ▶ 9 jours de moins pour les employés

* le coût n'existe que s'il s'agit d'une indemnité de rupture

OUVRIER / EMPLOYÉ

2018 ET ULTÉRIEUREMENT ?

Après 2017, le projet d'accord prévoit que le système de licenciement soit complètement réformé. Il consistera alors en 3 morceaux.

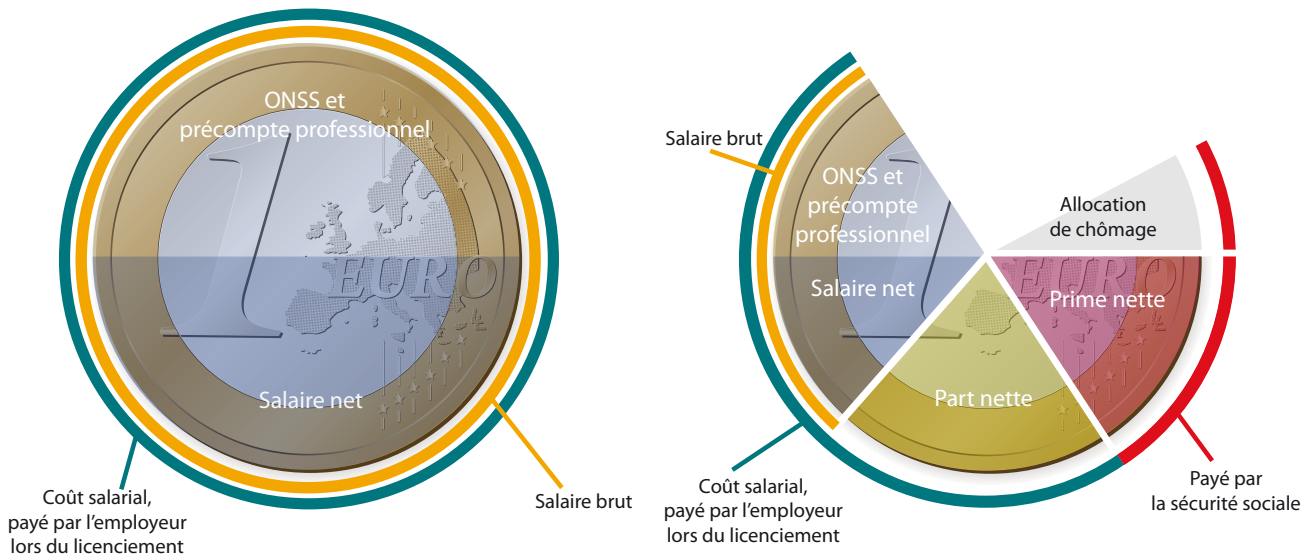
L'important est surtout que licencié deviendra moins cher pour l'employeur.

Le nouveau système coûtera également beaucoup plus cher à l'Etat. Et comme la période de préavis sera plus courte, la personne licenciée percevra plus vite des allocations de chômage. Une fois de plus, c'est la sécu qui paye plus cher le licenciement.

Comment voyez-vous le licenciement maintenant ?



Comment voyez-vous le licenciement après 2017 ?



Bref, en ce qui concerne le régime de licenciement, les ouvriers n'obtiennent pas ce à quoi ils ont droit à travers ce projet d'accord. Pendant la phase transitoire, l'amélioration est négligeable et la seule amélioration réelle porte bien plus sur une augmentation des primes de licenciement à charge de l'ONem. C'est donc la collectivité qui la paie, c'est-à-dire le travailleur lui-même. Entre-temps, on entame le démantèlement du statut employé. Le régime unique définitif est très éloigné de ce qui était envisagé pour les ouvriers et entraîne une lourde perte pour les employés, et pas seulement pour lesdits employés supérieurs (catégorie pour laquelle la protection supplémentaire est entièrement supprimée), qui représentent la majorité des travailleurs dans cette catégorie. Une importante partie

de ce délai de préavis unique tombe à charge de la sécurité sociale. A terme, le texte prévoit de surcroît, en termes à peine voilés, un statut unique dont les principes ressortent clairement du texte. Ce statut unique débouche sur un démantèlement des droits des employés et n'accorde pas aux ouvriers ce à quoi ils ont droit.

CHÔMAGE TEMPORAIRE

Un même système est d'application pour tous à partir de 2016. Il est basé sur le système actuel pour ouvriers. Il prévoit une indemnité complémentaire minimum de € 5 par jour, ainsi que c'est le cas pour les employés dans le cadre de la mesure anti-crise actuelle. Pour les employés, les conditions actuelles pour pouvoir appliquer le chômage temporaire (critères économiques restrictifs) s'éteignent. C'est un

OUVRIER / EMPLOYÉ

nouvel outil de flexibilité interne à l'entreprise sans qu'aucune garantie ne soit offerte en termes de consolidation de la relation de travail, aucune garantie d'emploi ! Un cadeau supplémentaire pour les employeurs. L'addition est portée à charge de la collectivité.

AUTRES DIFFÉRENCES

Il existe encore bien d'autres différences entre ouvriers et employés. Là encore, des dispositions sont prévues dans le projet d'AIP, comme à propos du pécule de vacances ou du salaire en cas de maladie. ■

LIAISON DES ALLOCATIONS SOCIALES AU BIEN-ÊTRE

Le thème de la liaison des allocations sociales à l'évolution du bien-être s'est une fois de plus immiscé dans les négociations sur l'AIP. D'un point de vue légal, la question aurait pourtant dû être finalisée pour le 15/9/2010 au plus tard. Mais pour la énième fois, les employeurs sont parvenus à associer ce dossier aux négociations interprofessionnelles.

UN PAS EN AVANT, ENCORE BEAUCOUP D'AUTRES À FAIRE

Au final, il en ressort une progression des minima de 2% et de 0,7% pour les autres allocations. Une avancée qu'il faut souligner mais qui semble bien dérisoire à côté de l'objectif à atteindre. ■

RECONDUCTION DES ACCORDS EXISTANTS

Le projet d'accord interprofessionnel prévoit la reconduction des accords actuels. Certaines mesures sont certes reconduites, mais sans réels progrès, par exemple en matière de formation et innovation. Il semble qu'il ait été convenu de maintenir la prépension à 58 ans, mais en faisant référence également au pacte des générations, la porte est ouverte à des modifications... ■



LE PROJET D'ACCORD EN RÉSUMÉ

	LE PROJET D'AIP PRÉVOIT	POURQUOI LE SETCA DIT NON	CE QUE NOUS VOULONS
<p>Liaison des allocations sociales au bien-être</p> <p>Insuffisant</p>	<p>Les minima progresseront de 2% et les autres allocations de 0,7%.</p>	<p>Ceux qui ont le plus de mal dans notre société, doivent bénéficier d'un revenu décent : ces augmentations ne suffisent pas à maintenir un niveau de vie correct.</p>	<p>Des avancées réelles. Et cela pour 2 ans !</p>
<p>Reconduction des accords existants</p> <p>Peut mieux faire</p>	<p>Prolongation des régimes spécifiques.</p> <p>Maintien de la prépension à 58 ans + évaluation du pacte des générations.</p> <p>Maintien de la cotisation patronale pour la formation des groupes à risque et financement de l'activation des chômeurs.</p>	<p>La prépension est une mesure sociale, une solution moins pénible pour les travailleurs pris dans une restructuration. Or, dire que l'on va évaluer le pacte des générations signifie que les employeurs tenteront d'augmenter les conditions pour la prépension à 58 ans... la mesure sociale s'éloigne !</p> <p>« + d'efforts pour la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs » : tout le monde est d'accord ... Une simple reconduction est donc insuffisante. D'autant que les objectifs fixés par le passé de 1,9% de la masse salariale à investir dans la formation n'ont jamais été atteints.</p>	<p>Reconduire et « poursuivre les efforts » est une chose, mais l'heure est au progrès.</p>
<p>Formation salariale</p> <p>Insuffisant</p>	<p>L'indexation automatique des salaires est maintenue, mais il faudra évaluer le système en 2011 pour réduire la volatilité.</p> <p>Augmentations salariales : Au maximum + 0,0% en 2011 + 0,3% en 2012</p>	<p>L'indexation n'est pas un « cadeau » des employeurs, c'est ce qui vous permet de compenser l'augmentation du coût de la vie sans avoir à le négocier systématiquement et permet à tous les travailleurs de continuer à soutenir l'économie. « Éviter les sauts d'inflation trop brusques » comme le veulent les patrons (par ex. en sortant les produits énergétiques du calcul, ou en lissant les mouvements de l'index), c'est vider l'indexation de sa substance.</p> <p>D'une part, l'augmentation comme telle est minime, d'autre part, ce principe d'augmentation salariale maximale limite toute possibilité de négocier au-delà des 0,3% dans les secteurs.</p>	<p>Pas touche à l'indexation (même après 2012).</p> <p>Augmentation du salaire inter-professionnel minimum.</p> <p>Des mesures contre les discriminations salariales faites aux jeunes.</p> <p>Des négociations sectorielles et d'entreprises libres ! Nous connaissons la réalité économique des secteurs et entreprises !</p>
<p>Ouvriers/ employés</p> <p>Inacceptable</p>	<p>Généralisation du chômage temporaire pour les employés.</p> <p>Diminution importante à terme des délais de préavis pour une grande partie des employés, sans que ceux des ouvriers ne soient particulièrement allongés.</p> <p>Le licenciement est plus facile pour les employeurs, car le coût d'une partie de ces préavis est d'une part, octroyé en salaire net (pas de cotisations sociales) et d'autre part, à charge de l'ONEm, donc de la sécurité sociale.</p>	<p>Non seulement le projet d'AIP remet en cause les acquis obtenus pour les employés, mais il n'apporte pas non plus aux ouvriers les améliorations auxquelles ils ont droit. Par ailleurs, c'est la sécurité sociale (donc la collectivité, donc vous !) qui va payer une partie de ces mesures. La sécu verra à la fois ses rentrées diminuer et ses charges augmenter, une folie quand on sait que son équilibre est déjà très précaire.</p>	<p>Une harmonisation des statuts vers le haut : plus de protection pour les ouvriers, pas moins pour les employés.</p> <p>Une sécurité sociale fédérale renforcée et refinancée durablement.</p>