



LE COMITÉ FÉDÉRAL DU SETCa REJETTE LE PROJET D'AIP

Le Comité fédéral du SETCa, composé de militants de tout le pays et de tous secteurs, a discuté du projet d'AIP et l'a rejeté à l'unanimité. L'analyse ci-dessous explique clairement pourquoi. Le dossier ouvriers/employés est bien sûr déterminant, mais d'autres volets du projet d'AIP ne répondent pas non plus à nos attentes. Le Comité fédéral s'engage aussi, de préférence avec les autres instances de la FGTB, à mobiliser pour contrer la mise en œuvre de ce texte en ce qui concerne les points sur les ouvriers/employés et la formation salariale. Le Comité fédéral lance également un appel aux syndicats d'employés de la CSC à ne pas laisser tomber le statut d'employé et – comme c'était le cas les dernières années –, à continuer de mener des actions avec le SETCa pour le défendre. Le SETCa lance dès à présent une campagne de sensibilisation et de mobilisation. La mobilisation aboutira à diverses formes d'actions, en ce compris des grèves de 24 heures. Le Comité fédéral du SETCa soutient toutes les actions qui ont déjà été fixées.

Le Comité fédéral du SETCa estime que les lignes de force établies par la FGTB lors de son congrès statutaire de juin 2010 pour les négociations ne se retrouvent pas dans le projet d'AIP. La responsabilité en incombe aux employeurs.

S'agissant de la liaison au bien-être des allocations sociales

Le Comité fédéral constate que les employeurs sont parvenus pour la énième fois à associer ce dossier aux négociations sur l'AIP, alors qu'il est établi légalement que ce dossier aurait dû être finalisé pour le 15/9/2010 au plus tard. Il vaut certainement la peine de souligner que les minima progresseront de 2% et les autres allocations de 0,7%, mais cela ne suffit tout de même pas pour relever les allocations à un niveau permettant à ceux qui ont le plus de mal dans notre société de bénéficier d'un revenu décent. Nous rappelons à cet égard que les pensions dans notre pays font partie des plus faibles d'Europe et que l'augmentation prévue dans le projet de texte ne changera pas fondamentalement cette situation scandaleuse.



S'agissant de la reconduction des accords existants

La prorogation des régimes de prépension spécifiques est certainement positive mais rien d'autre que normale. Le renvoi à l'évaluation du pacte des générations à réaliser dans le courant de 2011 ne promet en revanche rien de bon. Les employeurs saisiront cette phrase pour mettre sur la table des exigences de carrière plus élevées pour l'accès à la prépension à partir de 58 ans. Nous n'en serons pas complices.

La reconduction des cotisations patronales pour groupes à risque et pour le financement de l'activation des chômeurs n'est rien de plus qu'une reconduction. À une époque où tout le monde affirme qu'il faut faire davantage d'efforts pour la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs, une simple reconduction de ce qui existe peut difficilement être qualifiée de positive. Et cette mesure ne permettra certainement pas – de nouveau – d'atteindre l'objectif avancé depuis des années d'1,9% de la masse salariale à investir dans la formation.

Les autres reconductions dans le projet de texte n'apportent pas d'avancée non plus, notamment en matière d'innovation. En effet, rester collés au même niveau s'apparente bien plus à une régression qu'à une progression.

S'agissant de la formation salariale

Le projet de texte limite les augmentations salariales et autres pouvant être négociées dans les secteurs et entreprises à maximum 0,3% et précise que ce ne pourrait être prévu au plus tôt que dans le courant de 2012. Cela empêche de libres négociations dans les secteurs et entreprises et de surcroît, ce principe d'une augmentation salariale maximale est contraire à la logique d'une norme salariale indicative.

Même si le Comité fédéral constate que le système d'index est maintenu pour les 2 prochaines années, le projet d'accord laisse sous-entendre qu'après 2012, d'importantes modifications seront apportées sur la base d'une étude à réaliser en 2011 sur la réduction de la volatilité (lisez la "compensation de sauts d'inflation trop brusques). C'est à tout le moins la lecture qu'ont les employeurs du texte. En pratique, on videra le mécanisme d'indexation de sa substance, soit en sortant certains produits comme les produits énergétiques, soit en lissant les mouvements de l'index, de manière à retarder l'effet de l'indexation.

Quant à la revendication en faveur d'une augmentation du salaire interprofessionnel minimum, pas la moindre trace dans le projet de texte. Pourtant, un accord interprofessionnel doit être en premier lieu un accord de solidarité permettant d'améliorer les conditions de travail et de rémunération des moins protégés. De même que sur la problématique de la dégressivité des barèmes jeunes, les discriminations resteront patentées pour les jeunes travailleurs.



S'agissant des ouvriers/employés

Par rapport au licenciement pendant la phase transitoire (2012-2017)

Les délais de préavis des ouvriers (à partir de la CCT 75) seront d'ici 6 ans à peine 20% supérieurs pour les nouveaux entrants à partir de 2012. Cela signifie donc concrètement de 5 à 6 semaines jusqu'à 4 ans de service (soit une semaine de plus) et de 6 à 7,2 semaines à partir de 5 ans de service plus une prime nette de l'ONEm de € 1250 (pour rappel: la prime de crise actuelle s'élève à € 1666). Le Comité fédéral du SETCa constate que c'est loin de l'amélioration visée des délais de préavis pour les ouvriers. Même là où la différence avec la CCT 75 augmentée est maintenue lorsqu'on est déjà au-dessus. Les ouvriers en service avant fin de cette année conserveront les délais de préavis actuels à partir de 2012, alors qu'ils recevront en plus une prime nette de l'ONEm de € 1250 (moins de 5 ans de service), € 2500 (de 5 à 10 ans de service) ou € 3750 (à partir de 10 ans de service) [pour rappel: actuellement, une prime de € 1666 est appliquée ici aussi]. Le SETCa constate que c'est loin de la protection contre le licenciement améliorée visée pour les ouvriers. En effet, le coût de cette garantie de revenu supplémentaire est entièrement supporté par l'ONEm et 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 cela pourrait même être l'inverse dans la pratique. En outre, l'on constate également que pour les ouvriers avec moins de 5 années de service, les nouvelles dispositions engendrent même une détérioration: en effet, la prime nette est ramenée de € 1666 à € 1250.

Les délais de préavis des employés qui gagnent moins de € 30.535 par an (€ 2200 par mois): maintien des 3 mois actuels par tranche de 5 années de service, même si 2% disparaissent déjà au cours de la dernière période 2016-2017 par le passage du mode de calcul sur une durée d'un mois à une durée de 4 semaines. Peut-être négligeable en soi; le plus important est toutefois que cette adaptation du mode de calcul est 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 par mois): il s'agit en l'occurrence de la grande majorité des employés. Réduction du délai de préavis, exprimé sous la forme d'1 mois par année d'ancienneté, avec 10% sur une période de 6 ans (2012-2017) pour les employés entrant en service à partir de 2012. Cela ne signifierait une baisse que pour les employés avec 4 ans de service, à savoir de 4 mois à 3,8 mois. Comme le minimum est toujours de 3 mois, cela donne en effet un statut-quo pour les autres employés sur les 6 prochaines années. À première vue négligeable, mais d'autant plus important qu'il s'agit de la programmation vers le régime définitif (voir ci-après) et qu'après la phase transitoire, la perte deviendra de plus en plus grande en fonction de l'ancienneté, jusqu'à ce que cette catégorie et donc le plafond disparaissent complètement. Le SETCa constate aussi que pendant la période transitoire, toutes les possibilités de négocier le délai de préavis ou de saisir le tribunal du travail disparaîtront pour les employés entrant en service à partir de 2012.

S'agissant du maintien des droits acquis pour les employés

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 relèveront toutefois du régime décrit supra. Le SETCa se demande par ailleurs combien de temps les employés relevant de l'ancien régime tiendront encore le coup et ce qu'il restera du maintien des droits acquis lorsque le régime définitif entrera en vigueur (voir ci-après).



S'agissant du régime définitif

On ignore tout d'abord avec précision quand le régime définitif sera introduit. En effet, cet aspect doit encore être négocié avant la fin de 2012. L'introduction pourrait intervenir plus ou moins rapidement (avant la fin de 2017, mais plutôt au-delà) et pourrait s'accompagner d'une nouvelle période de programmation sur plusieurs années.

En revanche, ce que les textes indiquent déjà 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.

Ce statut unique se composera de trois parties : une première composante sera constituée d'un délai de préavis brut (à prester), une deuxième d'un salaire net à payer (sans précompte professionnel et des cotisations ONSS travailleur ainsi que des cotisations ONSS pour l'employeur sur le salaire net) et enfin une troisième partie qui sera une prime nette à charge de l'ONEm, dont le projet de texte précise qu'il s'agira du montant de la prime de crise actuelle de 1666 EUR. La catégorie dite des « employés supérieurs » disparaît complètement. Comme indiqué, il s'agit de la majorité des employés qui perdront donc leur protection supplémentaire spécifique. Les trois parties précitées seront introduites progressivement et exprimées en semaines avec les trois composantes et en fonction des années d'ancienneté. Des compléments existant aujourd'hui seront supprimés et pris en compte dans les 3 composantes, tant en cas de licenciement individuel que collectif. Plus question par voie de conséquence de plans sociaux lorsqu'il est possible de négocier librement sur la base de rapports de force.

Une généralisation dudit « licenciement arbitraire » pour tous les travailleurs fera partie également du statut unique.

Le comité fédéral du SETCa estime qu'en matière de régime de licenciement, les ouvriers n'obtiennent pas ce à quoi ils ont droit. Au cours de la phase transitoire, l'amélioration est négligeable et la seule véritable amélioration porte surtout sur une augmentation des primes de licenciement à charge de l'ONEm, donc à charge de la collectivité, donc à charge des travailleurs eux-mêmes. Dans l'entre-temps, on entame le démantèlement du statut d'employé. Le régime unique définitif est très éloigné de ce qui était envisagé pour les ouvriers et entraîne une perte importante pour les employés, et pas seulement pour lesdits employés supérieurs (catégorie pour laquelle la protection supplémentaire est complètement supprimée) qui représentent la majorité des travailleurs dans cette catégorie. Une grande partie de ce délais de préavis unique sera d'ailleurs aussi à charge de la Sécurité Sociale. Le texte prévoit à terme, de manière à peine voilée, un statut unique dont les principes sont clairement exprimés dans le texte. Le Comité fédéral du SETCa se distancie sur ce point. Ce statut unique aurait pour résultat un détricotage des droits pour les employés et ne donnerait pas aux ouvriers ce à quoi ils ont droit.



S'agissant des vacances annuelles

Un nouveau régime uniforme sera élaboré pour la fin de 2012. Il sera basé sur les éléments suivants:

- Le simple pécule de vacances sera basé sur le régime actuel pour employé. Il s'agit d'une perte pour les ouvriers. En effet, dans leur cas, le pécule de vacances complet (y compris le simple pécule de vacances) est calculé aujourd'hui sur le salaire de l'année précédente, primes annuelles - entre autres la prime de fin d'année – comprises, ce qui n'est pas le cas des employés. Cet aspect serait compensé partiellement par la voie d'une réduction des retenues.
- Le double pécule de vacances est basé sur le régime actuel pour ouvriers, ce qui signifie une amélioration pour les employés étant donné qu'en l'occurrence, on tiendra également compte à l'avenir des primes annuelles fixes comme la prime de fin d'année. A noter qu'il y a une certaine compensation car le double pécule de vacances est calculé aujourd'hui sur le salaire du mois dans lequel le travailleur prend ses vacances principales, un salaire qui peut donc être supérieur à celui de l'année antérieure.
- Le comité fédéral du SETCa estime que le régime du pécule de vacances, qui présente des avantages et des inconvénients, n'est pas d'importance capitale dans l'évaluation du volet ouvriers/employés.

S'agissant du salaire garanti et du jour de carence

En ce qui concerne le salaire garanti, le projet d'AIP prévoit un régime (pour la fin de 2012) se situant à mi-distance entre le régime actuel des employés (salaire garanti à charge de l'employeur) et celui des ouvriers (période limitée intégralement à charge de l'employeur complétée par une allocation de maladie à concurrence du revenu net du travailleur). En d'autres termes, l'ONSS devra en tout état de cause assumer ici encore davantage de charges par rapport à la situation actuelle. Les jours de carences seraient supprimés à partir de 2014 (paiement du salaire sans cotisations ONSS patronales il est vrai) et s'accompagneraient d'un contrôle médical renforcé.

S'agissant du chômage temporaire

- À partir de 2016, un même système s'appliquera à tous. Il sera basé sur le système actuel pour les ouvriers, qui prévoit une allocation temporaire complémentaire minimum de 5 EUR par jour, par analogie avec la mesure de crise actuelle pour les employés.
- Les conditions actuelles (critères économiques) de la suspension de crise pour employés s'éteignent.
- Le comité fédéral du SETCa estime que l'on crée ainsi une flexibilité supplémentaire pour les employeurs, alors que la note est portée à charge de la collectivité.

S'agissant des relations collectives de travail



Tant en ce qui concerne les CP que les cours et tribunaux du travail et les élections sociales, une uniformisation est prévue pour les prochaines années. On se tait toutefois pudiquement sur la manière d'harmoniser les CCT !

Quelques chiffres sur l'emploi en Belgique

Répartition des travailleurs par statut (au 31 décembre 2008)

	Fonctionnaires	Ouvriers	Employés	Total
Secteur privé		1.137.388	1.412.444	2.549.832
Secteur public	587.362	137.081	335.968	1.060.411
Total	587.362	1.274.469	1.748.412	3.610.243

Source: Datawarehouse (Analyse Steunpunt WSE)