

# MON BARÈME : MON SALAIRE À MA JUSTE VALEUR!



Ce n'est pas la première fois que notre système de rémunération subit des attaques. C'est à nouveau le cas dans l'accord concocté cet été par le gouvernement, le fameux jobs deal. Il y a plusieurs années, les barèmes avaient déjà subi une refonte importante : on était alors passé d'un système basé sur l'âge (jugé comme étant discriminatoire) à un système basé sur le nombre d'années d'expérience du travailleur ou d'ancienneté. A l'époque, les interlocuteurs sociaux avaient négociés longtemps pour faire aboutir ce tout nouveau système, jugé plus juste et plus cohérent.



Aujourd'hui, les responsables politiques prônent une nouvelle refonte des barèmes afin de les faire évoluer vers un système qui se baserait sur la compétence et la productivité. Deux notions qui sont pourtant très difficilement mesurables et objectivables ! A force d'entendre murmurer au creux de son oreille « compétitivité » et « rentabilité », le gouvernement semble être passé – même si c'était peut-être déjà le cas avant - du côté obscur de la force....

***Attention, votre salaire est en danger !***

# MON BARÈME À MA JUSTE VALEUR

## *Un refrain lancinant*



Les idées préconçues sur les barèmes et sur la ‘productivité’ des employés, il y en a à la pelle. Notre système coûterait trop cher et serait responsable de l’écartement des travailleurs âgés du marché du travail. Certains prétendent aussi que l’âge augmentant, on deviendrait moins productif et moins efficace et qu’on devrait donc logiquement gagner moins. La solution miracle serait de rémunérer davantage les travailleurs en fonction de leurs prestations et d’instaurer plus de flexibilité dans les packages salariaux. Pourtant, c’est aller trop vite en besogne que de pointer du doigt nos barèmes et de vouloir en faire table rase.

## *Compétence et productivité : des critères flous !*

Selon les plans du gouvernement, la productivité et la compétence devraient nous guider à déterminer le niveau de salaire de chaque travailleur. Mais comment mettre cela en pratique et surtout comment être objectif ? C'est une mission impossible. Dans certains environnements de travail, le rendement est facilement mesurable, dans d'autres, c'est bien plus difficile. Evaluer la compétence d'une personne est également très complexe (surtout dans certains secteurs comme le social ou les soins de santé (qui, au-delà des ‘savoirs’ font appel au savoir-être et aux qualités humaines et relationnelles)). Le passage vers des barèmes basés sur de tels critères constituerait une mise sous pression constante des travailleurs. Avec tous les risques que cela comporte !



## *Pas touche à notre système barémique*



En tant qu’organisation syndicale, nous sommes convaincus qu’il est essentiel de préserver nos barèmes actuels. La perche tendue par le gouvernement est une énième tentative d’affaiblir la progression salariale en Belgique. Les barèmes salariaux à l’expérience tels que nous les connaissons actuellement constituent un mode de rémunération transparent, reconnu et soutenu par des travailleurs. Un système qui permet à chacun d’être rétribué à sa juste valeur. Car c'est bien cela dont il est question aujourd’hui : d'une rémunération juste et non d'une rémunération basée sur un jugement de valeur et sur le bon vouloir de sa hiérarchie.



*La formation et la négociation des salaires sont exclusivement l’affaire des interlocuteurs sociaux et doivent le rester. Dans les prochaines semaines, le SETCa veillera à faire passer ce message le plus largement possible et mettra tout en œuvre pour défendre les intérêts des travailleurs (et leur salaire)!*