

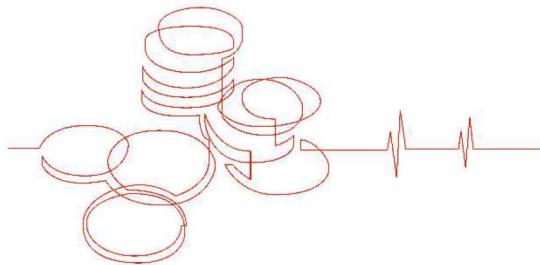


0,4% DE MARGE SALARIALE, 100% DE MÉPRIS POUR LES TRAVAILLEURS

0,4%. C'est le chiffre annoncé la semaine dernière par le Conseil central de l'Economie (CCE) pour une éventuelle évolution des salaires en Belgique. Autant dire : des miettes. Et c'est sur base de ce minuscule pourcentage que les représentants des travailleurs et des employeurs sont censés démarrer les négociations en vue d'aboutir à un accord interprofessionnel. Une réunion du Groupe des 10 se tient d'ailleurs à ce sujet ce lundi. Le message de la FGTB sera très clair : cette marge salariale est tout simplement inacceptable.

Un chiffre qui pose question et que nous contestons

Tous les deux ans, le Conseil central de l'économie (CCE) est chargé de fixer la marge salariale disponible. Ses calculs se basent sur les critères établis par la loi de 1996 sur la compétitivité des entreprises. Le chiffre qui vient de tomber ne serait que de 0,4%. Un pourcentage insuffisant qui frôle le mépris des travailleurs. Une aubaine pour les employeurs. Nous contestons non seulement le résultat final des calculs menés par le CCE mais aussi la **fiabilité de la méthode utilisée** pour y parvenir. En effet, vu la crise Covid, les comparaisons avec les pays voisins en matière d'évolution des coûts salariaux sont extrêmement compliquées. La méthode diffère sérieusement de celle utilisée par le passé.



Le problème est que cette marge est non seulement **limitée** (voire quasiment inexistante) mais aussi qu'elle est **impérative**. C'est un fait que nous dénonçons depuis toujours. La loi de 96 sur la sauvegarde de la compétitivité repose en effet sur le principe d'une norme d'augmentation des salaires impérative, ce qui bride d'emblée les négociations et les enferme dans un carcan strict. Cette loi prévoit aussi des mécanismes de correction qui visent à réduire les écarts. Certaines sirènes crient à la suppression de cette loi. Restons nuancés ! La loi de 96, en ce qu'elle est un carcan à la négociation des salaires, doit être modifiée, néanmoins, elle prévoit la garantie des annales barémiques et de l'indexation automatique des salaires ainsi qu'un mécanisme de modération des dividendes .

Laisser la place à de vraies négociations libres et à un juste retour des choses pour les travailleurs

Avoir une norme est une chose, mais celle-ci ne doit être qu'indicative, minimale et laisser la place à une négociation libre au niveau des secteurs. Ce sont les travailleurs qui ont porté le pays

pendant la crise du Coronavirus et c'est encore le cas maintenant. Les employeurs doivent prendre leurs responsabilités et ouvrir la voie vers un juste retour des choses pour ceux qui ont continué à faire tourner l'économie de ce pays, malgré les risques et les conditions difficiles.

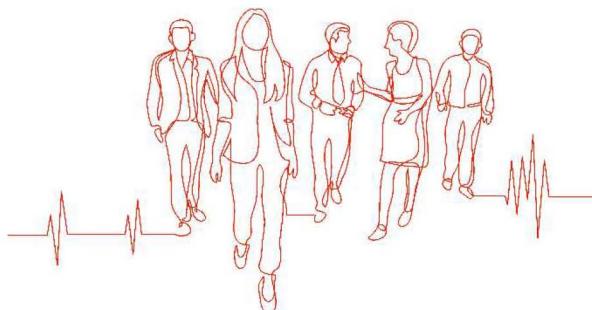
Or ceux-ci ont déjà précisé que même cette « mininorme » ne serait pas réalisable dans tous les secteurs, sous couvert de crise économique. Des déclarations qui en disent déjà long sur leur future position à la table des négociations. En refusant toute discussion autour du chiffre du rapport du CCE, le **banc patronal rompt la paix sociale**. Il ne faudra pas s'étonner si les esprits s'échauffent et si des réactions voient le jour. Les travailleurs ont déjà tant donné.

Et maintenant ?

Si les employeurs campent sur leur position de fermeture totale, le désaccord sur la norme risque d'être acté au sein du Groupe des 10. Le gouvernement aura alors la possibilité de lancer une médiation en sa présence au sein du Groupe des 10. Si cette médiation échoue, le gouvernement pourrait alors définir lui-même le carcan des négociations basé sur le rapport du CCE. Une situation qui s'est déjà vue dans le passé et qui n'a pas tourné à l'avantage des travailleurs.

Nous nous battons pour un AIP synonyme de solidarité et de mieux pour tous !

L'AIP, c'est la **négociation de la solidarité** entre tous, les plus forts font front avec les plus faibles pour obtenir un meilleur pour tous. Certains iront chercher plus dans les secteurs mais tous auront un minimum, ce qui est issu de l'AIP. L'AIP ce n'est pas la solidarité autour de la misère pour tous !



L'AIP, ce n'est pas que la norme de progression salariale, c'est aussi l'augmentation du RMMG. Depuis 2 ans, la FGTB se bat pour un salaire minimum à 14€ de l'heure et 2300€/ mois brut. Un pas substantiel doit être fait en ce sens, pour pouvoir tout simplement vivre dans la dignité.

En pleine crise du Covid, plus que jamais, les dispositions sur les mesures fins de carrière (RCC (ex-prépension et Crédit-temps) singulièrement pour les entreprises en difficultés et en restructuration doivent être modifiées en profondeur de manière à permettre qu'elles jouent leur rôle d'amortisseur social en cas de licenciement. En d'autres termes, il ne s'agit pas seulement d'une prolongation des CCT actuelles mais il s'agit aussi de revenir en arrière.

La Réduction collective du temps de travail doit elle aussi être sur la table des discussions. Elle permettrait en effet d'amortir les restructurations qui pourraient survenir à l'avenir, en répartissant le temps de travail entre tous et en permettant de garder le travailleurs chevronnés quand la relance pointera son nez.

Pour le SETCa, il est primordial de rester autour de la table des négociations pour discuter de tous les sujets. L'évaluation est quelque chose qui s'effectue à la fin, quand tout est discuté. Les travailleurs sont en attente légitime d'améliorations, cet accord est et sera déterminant pour l'avenir de tous. Nous ne savons pas quand la relance sera là... mais le pouvoir d'achat est une partie de la solution à la relance intérieure ! Restez à l'écoute de vos délégués et régionales, plus que jamais, il faudra faire entendre votre voix, voire montrer les dents !



SETCa

FGTB

www.setca.org

E.R. : M. Delmée | SETCa | Rue Joseph Stevens 7/5 | 1000 Bruxelles