



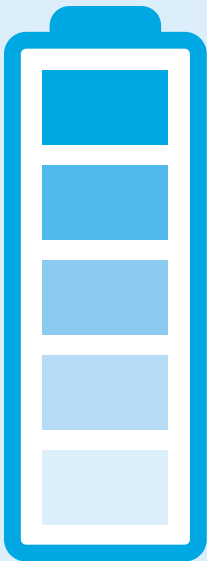
C'est une question de bon sens...

Dans le cadre des négociations pour l'accord interprofessionnel, une augmentation salariale de 0,4 % maximum est envisagée. C'est une gifle pour celles et ceux qui travaillent dans des secteurs qui ont engrangé des bénéfices considérables.

Le Syndicat libéral demande l'adaptation en profondeur de la loi de '96, afin de négocier plus librement les salaires dans les secteurs et les entreprises.

Le Syndicat libéral n'appelle pas à la grève générale le 29 mars prochain. En lieu et place de la grève nationale, la CGSLB a décidé de choisir seule ses moyens d'action et de mener sa propre campagne. Pour rester solidaire, la CGSLB soutiendra et indemniserà ses affiliés s'ils désirent participer aux actions du 29 mars. En adoptant cette approche pragmatique, nous respectons par la même occasion ce qui fait la spécificité de la CGSLB. D'abord donner toutes ses chances à la négociation.

CE QUE NOUS DEMANDONS



1. PLUS DE POUVOIR D'ACHAT ET DE SÉCURITÉ D'EMPLOI POUR LES TRAVAILLEURS

- Augmentation salariale de plus de 0,4 % dans les entreprises où cela est possible ;
- Des fins de carrière humaines ;
- Stop au blocage de la répartition de l'enveloppe bien-être : il faut augmenter les allocations les plus basses, c'est primordial !
- Augmentation des titres-repas ;
- Du respect pour les victimes de faillites ;
- Meilleur remboursement des frais de déplacement domicile-travail.

2. ADAPTATION DE LA LOI SALARIALE INJUSTE ET DÉCONNECTÉE DE LA RÉALITÉ ACTUELLE

Cette loi ne permet pas de tenir compte de tous les avantages, réductions, subsides dont bénéficient les employeurs. Par conséquent, cela donne des chiffres faussés. Elle impose un carcan aux négociateurs dans les secteurs et les entreprises.

Nous appelons tout le monde à faire en sorte que le bon sens l'emporte et qu'on aboutisse ensemble à un accord équilibré.

Votre liberté, votre voix



DONNONS TOUTES SES CHANCES À LA NÉGOCIATION

La négociation de l'AIP est au point mort. La marge maximale stricte de 0,4 % d'augmentation salariale sur deux ans, telle que fixée dans le rapport du Conseil central de l'économie bloque toute négociation.

Le gouvernement a déjà insisté pour que les partenaires sociaux se remettent autour de la table pour fixer une norme salariale et répartir l'enveloppe bien-être. Nous avons essayé, dans un esprit constructif, mais sans résultats.

A partir du 15 mars, le gouvernement est à même de convoquer les partenaires sociaux et de leur faire une proposition de médiation. À défaut d'accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux dans le mois à compter de la convocation, la norme salariale sera fixée par Arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

COMPÉTITIVITÉ, EMPLOI ET POUVOIR D'ACHAT

Dans sa déclaration, le gouvernement fédéral s'est engagé à garantir une évolution salariale comparable à celle de nos pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas) afin de maintenir l'équilibre entre la compétitivité et le pouvoir d'achat. Il ne s'est par contre pas engagé à modifier la loi de 1996 comme nous le revendiquons sur le banc syndical depuis de nombreuses années. Néanmoins, le ministre de l'emploi a tenté de donner une réponse à ce problème en proposant d'autoriser, par circulaire, une augmentation du pouvoir d'achat complémentaire à la marge de 0,4 %, par le biais de prime. Ceci ne serait possible que dans les entreprises ayant bien performé pendant la crise. C'est le début d'une approche créative pour négocier des augmentations de pouvoir d'achat des travailleurs au-delà de 0,4 % sans toucher à la loi de 1996, mais ce ne sera pas suffisant.



PRÉSERVER L'AVENIR

Au Syndicat libéral, nous voulons d'abord savoir dans quelle direction ira la proposition du gouvernement. Et nous devons aussi obtenir des réponses à des questions pratiques. Par exemple, ces suppléments seront-ils repris dans la masse salariale lors du prochain calcul de la marge dans deux ans ? Si cela était le cas, cela entraînerait de facto une réduction automatique de la prochaine marge salariale. Les travailleurs des secteurs pour lesquels nous ne pouvons décerner pas négocier d'augmentations salariales aujourd'hui, seraient dès lors, à nouveau, privés d'une juste augmentation dans le prochain AIP (horeca, événementiel, voyages...). Ce n'est pas acceptable ! Et d'un point de vue juridique, la méthode des circulaires ne peut pas garantir qu'il n'y aura pas d'impact sur la marge de négociation dans deux ans.

DÉBLOQUER LES NÉGOCIATIONS

Le Syndicat libéral ne veut pas demeurer dans cette situation de blocage. Nous devons avancer dans d'autres dossiers importants tels que la problématique des fins de carrière ou du travail faisable. Les organisations syndicales ont également convenu que la priorité est de convaincre l'opinion publique de la nécessité de réformer la loi de 1996. D'où l'idée de distribuer 1 million d'exemplaires de la Gazette des Salaires rédigée en front commun syndical.

NOUS PRENONS NOS RESPONSABILITÉS

Nos revendications sont réalistes. Nous sommes conscients de la situation difficile de beaucoup d'entreprises et du fait que de nombreux emplois ne tiennent plus qu'à un fil. Nous sommes donc capables de prendre nos responsabilités... mais, en contrepartie, nous demandons simplement de pouvoir récompenser les travailleurs et les travailleuses des entreprises qui ne connaissent pas la crise. Tous les bénéfices ne peuvent pas aboutir dans les poches des actionnaires.



LA LOI SUR LES SALAIRES EN BREF



FAVORISER LA CONSOMMATION INTÉRIEURE

La politique de modération des salaires menée depuis de nombreuses années a fait stagner le revenu disponible des travailleurs et travailleuses. Au cours de la dernière décennie, les salaires réels n'ont plus augmenté. Pire, ils ont même régressé pendant certaines périodes. Pourtant, en analysant le produit intérieur brut (PIB) de la Belgique, on voit que près de la moitié des dépenses totales ont été effectuées par des ménages privés. Cela équivaut à plus du double des investissements des entreprises et également à plus du double de l'effort des pouvoirs publics. En d'autres termes, la consommation privée représente le principal moteur de la demande intérieure. Le fait que la croissance économique belge se soit retrouvée en dessous de la moyenne européenne pendant trois années sous le gouvernement Michel est une conséquence directe de la modération salariale.

PRESSION MAXIMALE

Pour nous, c'est le concept même de compétitivité qu'il faut reconsidérer. Pour rester concurrentielle, notre économie doit développer une série d'autres avantages comparatifs, dont l'innovation et la valorisation du capital humain.

La Belgique est encore l'un des pays les plus productifs au monde. Toutefois, la loi de 1996 diminue notre avantage parce qu'elle ne se base que sur la modération des salaires.

Par ailleurs, la pandémie contre laquelle nous nous battons démontre que le concept de productivité ne peut s'appliquer de la même manière dans le secteur non-marchand. Il faut rendre ces métiers plus attractifs et moins pénibles en augmentant les salaires et en procédant à des embauches.

PAS DE MODÉRATION DES DIVIDENDES

L'application actuelle de la loi 1996 introduit une discrimination insupportable au détriment de ceux et celles qui vivent des revenus de leur travail salarié.

Dans son article 14, elle prévoit bien la possibilité de demander un effort équivalent aux autres revenus, notamment sur les dividendes versés aux actionnaires. Assez curieusement, depuis 1996 aucun gouvernement n'a jamais cru équitable d'appliquer ledit article 14 pour contribuer à soutenir la compétitivité de notre économie.

RÉDUIRE LA PRESSION SUR LE PERSONNEL

La loi de 1996 a un impact négatif sur les performances de l'économie belge et donc sur l'emploi. Il faut augmenter les salaires pour inciter les entreprises à augmenter une productivité basée sur l'innovation et non plus sur la mise sous pression insupportable des travailleurs et des travailleuses.

Augmentations salariales = perte de compétitivité de nos entreprises par rapport à celles des pays voisins. Cette pseudo-évidence s'est imposée au cours de la dernière décennie. Elle s'est traduite par l'aggravation, en 2017, de la loi de 1996 sur la marge salariale. Depuis, il nous est quasiment devenu impossible de négocier des augmentations de salaire consistantes.

Or, de plus en plus d'études scientifiques démontrent que la loi de 1996 est néfaste pour notre économie.



Plus d'informations dans la Gazette des salaires:

<https://www.cgslb.be/fr/articles/la-cgslb-nappelle-pas-la-greve-le-29-mars-et-prefere-sensibiliser>

CE QUE NOUS REVENDIQUONS

La norme salariale constitue un point essentiel de l'accord interprofessionnel. Mais d'autres éléments peuvent améliorer le pouvoir d'achat et le bien-être des travailleurs. Voici ce que nous attendons de la conclusion d'un accord interprofessionnel en plus de la libre négociation des salaires.

MOBILITÉ

- Meilleur remboursement des frais de déplacement domicile-travail ;
- Généralisation de l'indemnité vélo (0,24 €/km) ;
- Obligation pour les entreprises de négocier un plan de déplacement.

FAILLITES

- Indexation automatique de tous les plafonds d'indemnités auxquelles les travailleurs victimes de faillites ont droit via le Fonds de Fermeture des Entreprises ;
- Simplification du système de plafonds (comprenant la suppression du plafond intermédiaire de 6 750 € à 4 500 €) ;
- Indexation rétroactive de sorte à porter le plafond à 30 000 €.

TRANSITION JUSTE

Les plus faibles ne doivent pas faire les frais de la transition vers une économie à la fois plus digitalisée et plus durable. L'AIP doit fixer des recommandations aux secteurs et aux entreprises pour accompagner la transition par le dialogue social et la formation des travailleurs et des travailleuses afin de mieux les armer face aux évolutions du marché du travail.

ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Même en temps de crise nous devons nous préoccuper du bien-être des travailleurs et des travailleuses.

Nous demandons :

- Le droit à la déconnexion ;
- L'évaluation de la généralisation du télétravail imposée lors des confinements pour apporter les modifications nécessaires à la réglementation sur le télétravail ;
- La neutralisation du congé parental d'accueil et du congé pour aidants proches dans la CCT 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

RÉGIMES DE FIN DE CARRIÈRE

La CGSLB demande :

- La prolongation du crédit-temps de fin de carrière avec allocations à partir de 55 ans ;
- L'utilisation optimale des possibilités offertes par le Régime de Chômage avec Complément d'Entreprise (RCC) : métiers lourds, travail de nuit, etc. ;
- La fixation d'un cadre précis pour les entreprises en restructuration.

EMPLOI DES JEUNES

Prolongation de la cotisation patronale de 0,10 % pour les efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risques et obligation d'affecter la moitié du budget aux jeunes à risques.

