



AIP 2005-2006
contexte, analyse et positions

document mis à jour le : 8 février

Sommaire

- > Introduction
- > Contexte économique
- > Contexte politique
- > Contexte syndical
- > Les objectifs poursuivis
- > Les grands points du projet d'AIP 2005-2006
- > Les autres mesures
- > Les bons points syndicaux
- > Les mauvais points syndicaux
- > Qui est pour ?
- > Qui est contre ?

Introduction

Patronat et syndicats ont conclu un projet d'accord interprofessionnel portant sur les années 2005-2006 le 18 janvier dernier. Chacun doit à présent consulter ses membres pour adopter ou rejeter le texte. Pour rappel, en cas d'échec, le gouvernement devrait alors reprendre la main et proposer un accord-cadre sans doute sensiblement identique au projet négocié.

Contexte économique

Les difficultés rencontrées par les partenaires sociaux pour trouver un terrain d'entente sont à remettre dans un contexte économique particulièrement délicat.

Divers points positifs pouvaient heureusement être pris en compte :

- La croissance qui revient à un rythme acceptable, soit entre 2 et 2,5% annuellement
- Les recettes fiscales, toujours en hausse selon Didier Reynders, ministre des Finances (MR)
- La Bourse qui vient d'aligner près de vingt-quatre mois de croissance constante
- Un euro fort, qui a pris 30% de valeur supplémentaire en deux ans et demi et en fait à l'heure actuelle la valeur de référence

A contrario, d'autres éléments plus négatifs ont été avancés par le patronat :

- Cet euro fort qui, justement, porte préjudice aux entreprises exportatrices
- Le vieillissement de la population et le coût que cela va engendrer durant les prochaines décennies pour la sécurité sociale
- Une sécurité sociale par ce fait maltraitée et qu'une certaine Flandre veut voir régionalisée
- L'austérité économique imposée par les gouvernements des pays voisins, surtout en Allemagne et aux Pays-Bas, ce qui a entraîné une baisse de la moyenne salariale (pour rappel, la norme salariale se calcule sur base de la moyenne salariale des pays limitrophes, certains patrons désirant même étendre le calcul à l'Europe des 25)
- Le spectre des délocalisations avancé pour justifier un allongement du temps de travail

Contexte politique

La situation n'est pas neuve mais tend à se renforcer : le modèle de concertation bipartite (patronat et syndicats) évolue vers un modèle tripartite où le gouvernement, bien qu'absent de la table des négociations, pèse lourdement sur la réussite ou l'échec de l'accord.

Dans ce cas-ci, on savait Verhofstadt II fragilisé et d'aucuns pensaient que le dossier AIP était bien plus sensible que le dossier Bruxelles-Hal-Vilvorde. En cas d'échec donc, le gouvernement pouvait fort bien tomber.

Il a donc mis la main au portefeuille : 252 millions d'euros, contre 71 millions d'euros en 2003-2004. « Et après ? » se demandait alors *La Libre* au lendemain de l'accord.

La contribution est en effet énorme et dédouane les entreprises de faire un geste : 7 millions d'euros pour le fonds de fermeture, 5 millions d'euros pour favoriser l'intégration des personnes handicapées, 120 millions d'euros pour défiscaliser en partie le travail en équipe, ... le tout à la charge, in fine, du contribuable et donc des travailleurs.

Contexte syndical

Durant l'été 2004, le patronat avait fait monter la pression en réclamant ni plus ni moins un gel des salaires (qui s'apparente à une diminution vu l'inflation) et une augmentation du temps de travail (comme le propose alors la direction de Marichal Ketin – Sclessin – le 18 août). Le tout, au nom de la compétitivité de nos entreprises.

Le 21 décembre, alors que les négociations étaient en cours et semblaient mal embarquées, plus de 50.000 personnes sont descendues dans les rues de Bruxelles, à l'appel du front commun. Une démonstration de force.

Avant le début des négociations, la FGTB avait déterminé un cahier de revendications.

Ce que la FGTB refusait :

- Une intervention dans la liaison automatique des salaires et des prestations sociales à l'index
- Une norme salariale impérative
- Un démantèlement des régimes de prépension
- Une flexibilité automatique (self executing)
- Une prolongation du temps de travail (40 heures)

Ce que la FGTB voulait :

- Amélioration du pouvoir d'achat via des négociations libres, sur la base du rapport technique du CCE, mais sans norme salariale contraignante et par le biais d'une augmentation du salaire minimum interprofessionnel
- Maintien et amélioration de l'emploi par le biais d'une concurrence par la qualité et davantage d'efforts de formation
- Protection de la qualité de l'emploi par un cadre strict en matière de flexibilité via la négociation collective et par le maintien d'un cadre strict pour le travail intérimaire
- Davantage de solidarité entre autres avec les travailleurs handicapés, les groupes à risque, par des améliorations des interventions du Fonds de fermeture
- Davantage de démocratie économique et sociale : présence syndicale dans les PME, faire fonctionner les Commissions paritaires qui ne sont pas actives (CP 100 et 200)
- Améliorer les statuts ouvriers - employés
- Maintien des régimes de prépension

Les objectifs poursuivis

L'AIP 2005-2006 poursuit cinq grands objectifs :

- des entreprises compétitives : les facteurs de coûts (évolution salariale, prix des matières premières, du transport, etc.) sont pris en compte tout comme une approche offensive axée sur l'innovation et la qualité
- une sécurité sociale pérennisée et adaptée au vieillissement de la population
- un débat constructif sur les fins de carrière qui aura lieu avec le gouvernement
- un rapprochement des statuts ouvriers-employés qui devrait déboucher, à terme, sur un nouveau statut commun
- des entreprises durables et socialement responsables

Les grands points du projet d'AIP 2005-2006

1) Norme salariale indicative fixée à 4,5% (la plus basse depuis sa création en 1996)

Tout d'abord, patronat et syndicats sont d'accord pour dire que cette norme est bien « indicative », les négociations sectorielles peuvent donc aller plus loin. Ou plus bas, aux yeux de la FEB qui attaque en ce sens dix jours après l'accord.

Au vu de la situation dans les pays voisins, le conseil central de l'économie (dans lequel siège des représentants syndicaux) avait fixé la norme à 5,3%. Il faut savoir qu'en Allemagne et aux Pays-Bas, l'augmentation salariale se situe aux alentours du pourcent, inflation comprise, ce qui entraîne en fait une régression des salaires.

Ces 4,5% tiennent compte de l'inflation estimée (entre 3 et 3,3%). Pour les ouvriers, une augmentation réelle de un pourcent est donc possible. Au niveau des employés, il faut en plus tenir compte des augmentations barémiques (entre 0,5 et 1% sur deux ans). La marge de manœuvre est donc dans ce cas fortement réduite pour ne pas dire nulle.

Les accords à propos du deuxième pilier des pensions ne sont pas repris dans la norme salariale : il y a donc des possibilités de négociations dans ce sens même si cette voie est loin d'être plébiscitée par les syndicats puisqu'elle n'est en rien solidaire.

2) Augmentation des bas salaires

Les bas salaires verront les revenus nets augmenter grâce à l'intervention gouvernementale.

Dès lors, en aucun cas, les employeurs ne pourront porter en compte un prélèvement de l'AIP sur la norme salariale pour justifier un mécanisme de solidarité auquel ils ne souscrivent pas.

3) Le système de prépensions reconduit pour deux ans

Les partenaires sociaux demandent dans l'accord une reconduction de la loi sur les prépensions relative à trois cas de figure :

- prépension temps plein à partir de 56 ans avec 33 ans de carrière
- prépension temps plein à partir de 56 ans avec 20 ans de travail de nuit
- prépension temps plein à partir de 56 ans avec certificat d'incapacité dans les secteurs construction ainsi que les CTT prépension à mi-temps à partir de 55 ans

Pour rappel, la dite loi s'est éteinte au 31 décembre 2004.

Les autres systèmes de prépension sont illimités dans le temps :

- CCT prépension à 58 ans avec 25 ans de carrière
- CCT prépension à 55 et 56 ans avec 38 ans de carrière
- CCT prépension quant entreprise en difficulté et en restructuration, permettant de descendre jusqu'à 50 ans

4) Fonds de fermeture

Son intervention est élargie pour les entreprises employant entre 10 et 20 personnes. En 2006, les entreprises employant entre 5 et 10 personnes seront aussi concernées.

Une fois de plus, la mesure est financée par le gouvernement.

5) Heures supplémentaires

La problématique des heures supplémentaires a été imposée sur la table des négociations par le patronat qui voulait la lier avec l'évolution de la norme salariale.

Il entendait également mettre les syndicats sur la touche en pouvant négocier directement avec le travailleur. Ce qu'il n'a pas obtenu.

Les heures supplémentaires peuvent être prestées dans deux cas de figure :

- surcroît extraordinaire de travail
- travaux commandés par une nécessité imprévue

Choix pour le travailleur du paiement des 65 heures supplémentaires sur base annuelle

Le travailleur peut, au choix, récupérer ou se faire payer les heures prestées en plus. Il bénéficie d'un avantage fiscal, tout comme l'entreprise (16,5% de charges en moins).

La délégation syndicale doit toujours donner son autorisation pour la prestation d'heures supplémentaires.

Limite portée à 130 heures

La limite pourra être portée à 130 heures (choix pour le travailleur de récupérer ou d'être payé) moyennant un la signature d'une CCT interprofessionnelle et qui garantit le même contrôle syndical au niveau sectoriel. En l'absence de cette CCT au 1^{er} octobre 2005, un accord peut être conclu au niveau de l'entreprise.

Si dans la pratique le contrôle syndical est bien conservé, certains voient dans l'élargissement du système un risque de recours systématique aux heures supplémentaires qui entraînera de facto un allongement du temps de travail au détriment de l'emploi.

Les autres mesures

- Encouragement de l'innovation et de la recherche et développement : l'objectif de Lisbonne (3% du PIB d'ici à 2010) doit être respecté
- Formation : poursuite et/ou mise en pratique des accords conclus lors de la Conférence de l'emploi en octobre 2003
- Mise en place des commissions paritaires 100 et 200 : Il s'agit en fait des CP relatives à bon nombre de professions libérales (avocat, ...) mais aussi aux ASBL et aux syndicats. Si leur existence théorique est consacrée, leur fonctionnement est lui bien virtuel. Dès lors, les quelque 200.000 salariés concernés n'ont en principe droit qu'au salaire minimum sans aucun autre avantage (treizième mois, frais de déplacement, ...). Si un travailleur fait appel à un syndicat, ce dernier ne peut que défendre les droits reconnus par les accords interprofessionnels. Une situation qui devrait donc changer dès mars.
- Travail en équipe : exonération du versement du précompte à concurrence de 1% de la masse salariale qui passe à 2,5%
- Personnes handicapées : 5 millions d'euros apportés par le gouvernement pour favoriser leur intégration dans le monde du travail
- Fonds de l'expérience professionnelle : demande d'une intervention financière pour les travailleurs âgés passant d'un travail de nuit en équipe à un travail de jour
- Davantage de sécurité juridique : le délai de prescription auprès de l'ONSS passe de 5 à 3 ans, une revendication patronale

Les bons points syndicaux de l'accord

La FGTB relève six bons points :

- une norme salariale indicative qui laisse une marge pour des augmentations salariales raisonnables, surtout en comparaison avec les pays voisins
- la reconduction des régimes de prépension liés à l'AIP pour une durée de deux ans
- un certain nombre d'améliorations de solidarité
- le maintien du contrôle syndical sur la flexibilité
- la concertation autonome entre interlocuteurs sociaux en 2005 au sujet du statut ouvriers/employés
- des progrès dans le débat sur la concurrence par la qualité

Les mauvais points syndicaux de l'accord

Quatre gros points noirs sont à mettre en avant :

- la démocratie syndicale n'est pas grandie, la présence de délégations dans les PME n'étant toujours pas possible (raison majeure de l'approbation du texte par les classes moyennes – UCM et Unizo)
- aucune réduction du temps de travail n'est mise en route pour enrayer le chômage, que du contraire
- la liaison au bien-être est oubliée
- les plus démunis (bas salaires, etc.) ne sont pas réellement favorisés, or un accord interprofessionnel est avant tout un accord de la solidarité entre tous les travailleurs

Qui est pour ?

Le gouvernement

Fragilisée, l'équipe de Verhofstadt ne pouvait se permettre un échec. Freya Van den Bossche (SP.a), ministre de l'Emploi, estime que le texte est favorable à l'emploi.

La FEB

La fédération des entreprises de Belgique a approuvé le texte, sans trop d'enthousiasme, le 27 janvier. A la sortie des négociations, elle avait parlé d'un accord « *équilibré* ». Aujourd'hui, elle veut déjà aller plus loin : « *Nous devons d'urgence travailler sur une réduction structurelle des charges sur le travail ainsi que sur une solution structurelle, complémentaire, pour un marché du travail moins rigide* ». Elle appelle aussi ses membres à aller en deça de la norme salariale (4,5%), et les syndicats porteront une responsabilité très lourde à cet égard note encore la FEB.

Les classes moyennes

L'Union des classes moyennes (UCM) et l'Unizo (pendant flamand) ont signé en faveur du texte qui, pour rappel, laisse les syndicats à la porte des PME.

L'industrie alimentaire

Même si c'est du bout des lèvres, l'industrie alimentaire a approuvé le projet.

L'Ubot

A 100%, le texte est approuvé.

LA CSC

A 75% des voix, alors qu'on s'attendait à un résultat moindre.

La CGSLB

A 67% des voix.

Qui est contre ?

Agoria

Première à tirer, la fédération patronale de l'industrie technologique a directement refusé le texte, avant que son conseil d'administration avalise cette position le 24 janvier. Principal regret : la norme salariale trop haute qui empêche de résorber le handicap salarial de la Belgique par rapport à ses pays voisins. Selon Agoria, « *les concessions des organisations syndicales sont quasi inexistantes, surtout en matière de flexibilité* », raison d'un mauvais accord.

La FGTB Métal Liège-Luxembourg

Les métallos déplorent l'insuffisance de la marge disponible pour des augmentations salariales (entre 1 et 1,5% si on retire l'index) ainsi que l'incroyable cadeau fait au patronat en matière d'heures supplémentaires: "*Celles-ci seront désormais doublement financées par la collectivité puisque, outre l'abattement prévu par l'accord, le système mis en place réduit encore les chances de voir les entreprises engager des travailleurs supplémentaires*".

La FGTB Liège-Huy-Waremme

Après les métallos, l'ensemble de la FGTB Liège-Huy-Waremme a décidé (54%) le 31 janvier de rejeter le projet d'accord interprofessionnel 2005-2006.

La CSC Métal-Liège

La priorité principale, l'emploi, n'est pas rencontrée, la norme salariale trop faible et le système des heures supplémentaires s'engage dans une voie dangereuse.

Le Setca

Lors d'une première analyse, le syndicat des employés, techniciens et cadres estimait ne pas pouvoir donner un avis favorable : heures sup', hausse minime des salaires ou encore risque sur le statut des employés étaient pointés du doigt. Ce 2 février, le projet d'accord a été rejeté à 98%.

La FGTB Wallonne

La FGTB Namur

La Régionale de Verviers

Febeltex

La fédération patronale de l'industrie textile rejette également le projet.

La FGTB

A 52% des voix, ce qui entraîne le rejet de l'accord par le front commun FGTB-CSC.