

« En cas d'absence d'AIP, les syndicats se feront une concurrence nuisible ».

Thierry NOLLET

1,1 %, c'est la norme salariale négociée par patrons et syndicats.

Protocole d'accord interprofessionnel

« Rejeter l'accord serait dangereux »

Thierry Nollet, du secrétariat social Groupe S,

prévient : si l'AIP est rejeté, à l'approche des élections sociales, les risques de turbulences économiques n'auront jamais été aussi grands.

● Martial DUMONT

Hier, syndicats et patronat ont signé le protocole d'accord interprofessionnel (AIP) 2019-2020. Mais comme le précise Thierry Nollet, du secrétariat social Groupe S, il s'agit bien d'un protocole et non d'un accord. Que les syndicats vont devoir maintenant défendre devant leur base.

« Or, il y a bien un risque que les leaders syndicaux soient désavoués » dit Thierry Nollet. « C'est déjà arrivé deux fois durant les huit dernières années. Et ils n'avaient pas reçu mandat pour valider l'accord ».

En soi, rien d'extraordinaire donc. Sauf que cette fois, la situation est singulière. Car d'habitude, en cas d'échec de l'accord, c'est le gouvernement fédéral qui prend le re-

lais et règle les relations interprofessionnelles sur lesquelles syndicats et patrons n'arrivent pas à se mettre d'accord.

« Le problème, c'est qu'on est dans une configuration où le gouvernement est en affaires courantes. Et donc pas en capacité de solutionner le problème. Sans parler du fait que, même s'il y a accord, le gouvernement semble déjà se déchirer sur le point des prépensions ».

Point qui, effectivement, ne correspond pas aux attentes du gouvernement Michel.

Gare aux élections sociales

Qu'advierait-il dès lors en cas de non-accord. ? Pour Thierry Nollet c'est clair : ce sont les secteurs qui commenceront à négocier en cercles fermés à défaut d'accord

global. Mais là encore, le timing est tout à fait délicat.

« N'oublions pas que nous sommes à quelques mois des élections sociales (En 2020, NDLR). Les syndicats risquent alors, en cas d'absence d'accord interprofessionnel, de se faire une rude concurrence pour tenter d'obtenir plus que l'autre. C'est notamment le cas au niveau des revendications salariales. L'AIP prévoit une variation de la norme salariale de 1,1 %. Mais si les syndicats vont vers une variation de 1,5 %, comme le voulait à la base la CSC, notamment, on entrera alors dans une zone de turbulences sérieuse pour toutes les entreprises ».

Il faut donc espérer conclut Nollet, que les syndicats se montreront suffisamment convaincants. ■

VITE DIT

FGTB nuancée

Le bureau de la FGTB fait « une analyse nuancée » du contenu du projet d'accord interprofessionnel.

Sur la question centrale de ce projet d'AIP, la norme

salariale, fixée à 1,1 % pour 2019-2020, la FGTB porte estime que « C'est une avancée positive par rapport à 0,8 % et les secteurs auront la liberté d'utiliser au maximum cette norme », souligne M. Vertenuel. « Mais ce n'est pas Byzance. On est loin de couvrir les

attentes de la population en matière de pouvoir d'achat ».

La FGTB voit également dans l'existence même d'un projet d'AIP un point positif après la situation bloquée d'il y a quelques semaines et la grève nationale du 13 février.

Concernant les fins de carrière, le président de la FGTB se réjouit que cette question ait pu « être réglée entre gentlemen ». « On a pu prolonger les systèmes qui existent en optimisant les possibilités légales », conclut Vertenuel.

Hausse du revenu minimum garanti

Le projet d'accord interprofessionnel (AIP) 2019-2020, comporte plusieurs axes principaux.

D'abord, patrons et syndicats réunis au sein du Groupe des Dix, fixe à 1,1 % **la marge maximale d'évolution du coût salarial** pour la période 2019-2020 et ce, en plus de l'indexation des salaires.

Il est également prévu de relever le **salaire minimum** interprofessionnel, dont la dernière adaptation « en sus de l'index » remonte à 2008. Les partenaires sociaux ont convenu de travailler en deux temps : une augmentation d'1,1 % du salaire minimum devrait intervenir au 1^{er} juillet 2019 tandis qu'un groupe de travail sera créé afin de formuler pour le 30 septembre

2019, des propositions en faveur d'une « **augmentation substantielle** » du **revenu minimum mensuel moyen garanti** (RMMMMG).

Les partenaires sociaux se sont aussi mis d'accord sur une proposition d'affectation de l'enveloppe bien-être pour 2019 et 2020. Le gouvernement fédéral s'est engagé à libérer l'intégralité de cette enveloppe, destinée à **l'augmentation les allocations sociales**, soit 353 millions d'euros pour 2019 et 716 millions pour 2020.

Le projet d'AIP comporte un chapitre consacré à la **mobilité**, les partenaires sociaux souhaitant encourager l'utilisation des transports en commun et « des modes de transport alternatifs. » Les montants forfaitaires octroyés aux

travailleurs seront notamment augmentés à 70 % à partir du 1^{er} juillet 2019.

En matière d'**heures supplémentaires**, les partenaires sociaux prévoient de faire passer de 100 à 120 le nombre d'heures supplémentaires volontaires par an.

Concernant **les emplois de fins de carrière et les RCC** (ex-prépension), pour les carrières longues et les métiers pénibles, le projet d'AIP prévoit qu'il sera toujours possible pendant deux ans et demi de prendre un RCC à 59 ans. Pour les entreprises en difficultés et en restructuration, l'âge du RCC passe de 56 ans actuellement à 58 ans en 2019, 59 ans en 2020 et 60 ans à la fin 2020. ■