

Salaires et prépensions : un accord fragile

Le Groupe des Dix a enfin bouclé l'accord interprofessionnel. Les syndicats soumettront le projet à leur base le 26 mars prochain.

Le Groupe des Dix, l'instance de concertation sociale qui regroupe patronat et syndicats, a présenté ce mardi après-midi au Premier ministre Charles Michel, ainsi qu'aux ministres Maggie De Block (Affaires sociales) et Kris Peeters (Emploi), le contenu du projet d'accord interprofessionnel 2019-2020. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur le texte mardi à l'aube, après une vingtaine d'heures de négociations.

Chaque partie a fait des concessions. C'est ainsi que l'accord 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. Les syndicats réclamaient 10 % à l'entame des négociations. Mais ils reconnaissent qu'une augmentation plus élevée n'eût pas été possible, ou aurait été grignotée fiscalement. Les employeurs, eux, étaient demandeurs d'une augmentation substantielle du nombre d'heures supplémentaires autorisées par an. Le maximum est fixé actuellement à 100 heures, ils en voulaient 360. Ils en ont finalement obtenu 120.

Du côté patronal, la Fédération des entreprises de Belgique et l'Union des

classes moyennes ont déjà validé l'accord. Il faudra attendre un mois pour obtenir le blanc-seing syndical. C'est le 26 mars prochain que les différentes centrales, fédérations et régionales seront appelées à valider l'accord. Le risque d'un refus n'est pas à écarter, mais chacun est conscient qu'il sera très difficile, sinon impossible, d'obtenir plus. Et en interne, chaque secteur est impatient d'entamer enfin des négociations qui produiront des effets concrets pour leurs affiliés. ■

Les menaces du VLD

La première voix dissonante face au projet d'accord interprofessionnel est venue d'un parti de la coalition gouvernementale. Les libéraux flamands ont fait savoir leur opposition au volet qui prévoit que l'âge minimum d'accès aux prépensions en cas de restructuration sera de 58 ans en 2019, 59 ans en 2020 et 60 ans ensuite. La suédoise avait prévu la limite de 59 ans dès 2019. Mardi soir, sur le plateau de la VRT, Vincent Van Quickenborne (VLD) affirmait que son parti ne validerait pas « ni au Parlement ni en gouvernement » cette partie de l'accord.

Le politique met son grain de sel dans l'accord interprofessionnel

- ▶ L'accord interprofessionnel (AIP) est conclu.
- ▶ Il reste au camp syndical à le valider, le 26 mars prochain.
- ▶ D'ici là, ce compromis sera soumis à des tensions à droite comme à gauche.

Il en va de l'accord interprofessionnel 2019-2020 comme de tous les plats mitonnés avec soin : la réussite tient dans l'équilibre des différents ingrédients. Et de son assaisonnement : les employeurs ne veulent pas d'une addition trop salée ; les syndicats réclament plus de sucre pour adoucir le quotidien des salariés. C'est la raison qui avait poussé les syndicats à claquer la porte de la cuisine, le 22 janvier dernier. Avant de revenir aux fourneaux ce lundi. Pour servir, à l'aube, le fruit d'une nuit de cuisson.

Un mois sur le feu

Les « bases » syndicales vont

devoir déguster ce plat mitonné par le Groupe des Dix. Car côté patronal, les administrateurs de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) et de l'Union des classes moyennes (UCM) ont déjà répondu par l'affirmative en validant l'accord. Les structures syndicales, elles, se prononceront en même temps (mais séparément) le 26 mars prochain. Soit dans quasiment un mois.

Pourquoi un tel délai ? D'une part, le congé de carnaval et des actions menées dans d'autres domaines vont accaparer les syndicats ; de l'autre, il va falloir consulter les centrales professionnelles et les fédérations et autres régionales, afin que tout le monde se décide fin mars. Le choix de se prononcer en même temps ne doit rien au hasard, à l'instar de ces rencontres de football décisives qui se jouent simultanément. « Il s'agit d'éviter que certains se prononcent d'abord et que d'autres se disent ensuite qu'ils peuvent refuser

l'accord parce que d'autres syndicats l'ont déjà validé », confie une source syndicale. En ne connaissant pas l'avis des autres membres du front commun, chaque syndicat sera donc ame-

né à se prononcer en âme et conscience.

Un mets équilibré ?

« C'est déjà un élément positif d'avoir un projet d'accord, reconnaît Robert Vertenuel (FGTB). Cela veut dire que les gens ont négocié et fait un pas les uns vers les autres. »

De fait, chacun y a été de ses concessions. Les employeurs ont fortement revu à la baisse leur demande en matière d'heures supplémentaires : ils revendiquaient 360 heures par an et en ont obtenu 120 (pour 100 actuellement). Et l'augmentation du remboursement des frais de déplacement constituera un coût supplémentaire pour les entreprises et en particulier les plus petites.

Les syndicats ont, eux, mordu la poussière sur le salaire minimum : il augmentera de 1,1 % dès juillet, au lieu des 10 % réclamés à l'entrée des négociations. Et cela alors qu'il n'a plus augmenté depuis 2008. Mais, reconnaît Robert Vertenuel, une augmentation plus élevée aurait sans doute été fortement grignotée fiscalement en raison du « werkbonus » et des autres mécanismes de réductions fiscales

pour les plus bas salaires.

« Nous restons néanmoins sur notre faim car on n'améliore pas de manière substantielle ce salaire, et la mise en place d'un groupe de travail ne garantit pas qu'une solution sera trouvée sur cette question », admet le président de la FGTB. « C'est le maximum de ce qui était possible », estime pour sa part Olivier Valentin, secrétaire national de la CGSLB.

Le patronat ayant déjà fait connaître son évaluation positive de l'accord, il reste à présent aux trois organisations syndicales à se prononcer.

Aigreur syndicales

On le sait, le sujet va mariner un mois à feu plus ou moins doux dans les réunions sectorielles et régionales, avant que les convives des longues tablées syndicales ne se prononcent.

Avec quel risque ? « Ce n'est pas Byzance », résumait Robert Vertenuel ce mardi. Ils peuvent se targuer d'avoir obtenu 1,1 % de marge salariale au lieu des 0,8 % initiaux. Soit une hausse de 500 millions de marge salariale supplémentaire, signale la CSC. Mais le doivent-ils à leur action

du 13 février ou au seul impact d'une baisse escomptée de l'inflation? Certes l'AIP s'accompagnera d'une mise en œuvre de l'enveloppe bien-être – 640 millions d'euros, rappelle encore le syndicat chrétien –, mais celle-ci était attendue depuis septembre et n'aurait pas dû être liée à l'accord interprofessionnel.

Le risque d'un refus n'est donc pas à écarter. Toutefois, les chances d'un blanc-seing syndical existent. Car il semble impossible d'obtenir beaucoup plus à l'heure actuelle. Et parce qu'en interne, les secteurs sont impatients d'entamer des négociations

qui produiront des effets concrets pour leurs affiliés. Et puis, il se pourrait que les critiques politiques de la droite flamande connotent positivement l'accord aux yeux des syndicats.

Sel politique

En effet, dans le courant de la journée de mardi, l'Open VLD s'est penché au-dessus de la marmite sociale. Et pour les libéraux flamands, un ingrédient de l'accord apparaît indigeste: l'âge pour accéder au RCC, le régime de chômage avec compensation de l'employeur (ex-prépension).

« L'âge d'accès aux différents systèmes dérogatoires de RCC est maintenu à 59 ans pour les deux prochaines années, hormis deux exceptions (le RCC médical qui reste fixé à 58 ans en 2019 et 2020 et le RCC entreprises en difficulté/restructuration qui reste fixé à 58 ans en 2019 et est relevé à 59 ans en 2020, NDLR) », signale la CSC. Or le gouvernement avait déjà durci les conditions d'accès à la prépension et entendait continuer à le faire. C'était d'ailleurs un des points repris dans l'accord de l'été dernier, le « jobs deal ». Et là aussi, toucher à un des ingrédients, c'est menacer tout l'équi-

libre politique du plat. Même si ces aspects se négocient au Conseil national du travail plutôt qu'au gouvernement.

Reste que l'intervention de l'Open VLD est salée – même si Maggie De Block a appelé à « examiner l'accord » dans sa globalité. Et elle a fait grimacer Robert Vertenuel. « Je leur demande de bien réfléchir aux conséquences des actes qu'ils posent, prévient-il. Sinon, je crains que la réaction des travailleurs soit de ne plus soutenir cet accord et qu'il y ait des mobilisations. » Il ne manquait plus que la harissa. ■

PASCAL LORENT

Les hausses de salaires ces dix dernières années



LE SOIR - 27/02/19
Source: Conseil national du Travail

gouvernement Pourquoi les libéraux flamands menacent de recaler le projet d'accord social et le « jobs deal »

La norme salariale, l'enveloppe bien-être, les allocations sociales, ça passe. Pas les fins de carrière. Au sein du gouvernement fédéral en affaires courantes, les libéraux flamands font savoir que le projet d'accord interprofessionnel auquel ont abouti les partenaires sociaux, jugé globalement positif, a juste un défaut, qui est rédhibitoire.

Pour le VLD, le projet est inacceptable en l'état. Même chose pour la N-VA. Mais le veto libéral flamand pèse plus lourd : le parti est partenaire du MR et du CD&V au sein du gouvernement Michel, lequel, en cas d'approbation du projet d'AIP par les affiliés des organisations syndicales, comme, du reste, en cas de rejet, aura à se positionner. Si le VLD fait alors faux bond, l'exécutif en affaires courantes aura échoué à maintenir au moins un semblant d'unité en cette fin de législature

marquée, déjà, par l'échec de la suédoise avant lui. Nous n'en sommes pas là. Mais le jeu est serré.

Qu'est-ce qui cloche pour les bleus du nord? Ceci, principalement : le projet d'AIP indique que l'âge minimum d'accès aux prépensions en cas de restructuration d'entreprise sera de 58 ans en 2019, 59 ans en 2020, 60 ans à la fin 2020. Les partenaires sociaux s'écartent là quelque peu du modèle imaginé sous la suédoise, qui fixait l'âge minimum à 59 ans en 2019, 60 ans en 2021. Insupportable pour les libéraux flamands.

« Il y avait un accord ferme »

Egbert Lachaert, député fédéral, expert en la matière, nous l'explique : « Je veux réaffirmer que ce projet d'accord interprofessionnel est bon globalement, et que nous nous félicitons de voir les partenaires sociaux renouer avec le dialogue.

Nous n'avons rien à redire pour ce qui concerne les salaires et l'enveloppe bien-être. Mais nous ne pouvons accepter que

l'on ait introduit des modifications dans la réforme du régime des prépensions. Il y avait un accord ferme dans le gouvernement Michel sur ce sujet, avec la N-VA à l'époque, et ce point faisait partie d'un équilibre général avec, de l'autre côté, le « jobs deal ». Si on touche aux prépensions, on touche au « jobs deal. »

Egbert Lachaert précise : « Tout cela avait été consigné dans un arrêté royal fin 2018, qui n'a pas été publié pour cause de chute du gouvernement, mais qui avait été adopté en Conseil des ministres, et qui reste donc valable. Cet arrêté fixe les âges minimums de départ à la prépension et ceux-ci ne sont pas négociables. Vous devez savoir qu'au sein du gouvernement, nous avions, dans cet arrêté, supprimé

une mention qui laissait le loisir aux partenaires sociaux de renégocier les choses éventuellement au niveau des différents secteurs économiques. Et que Charles Michel ainsi que Kris Peeters (CD&V), ministre de l'Emploi et de l'Economie, avaient souhaité à ce moment-là ne pas communiquer publiquement sur la teneur exacte de l'arrêté. Cela, disaient-ils,

afin de ne pas heurter les partenaires sociaux qui, précisément, négociaient l'AIP de leur côté. Quoi qu'il en soit, aujourd'hui, cet arrêté reste la référence pour mon parti. » Lequel ne votera pas – la N-VA non plus – le « jobs deal » au Parlement fédéral si d'aventure les partenaires MR et CD&V devaient souscrire au projet d'AIP en l'état. Une position qu'a encore

confirmé le député Open VLD Vincent Van Quickenborne ce mardi soir sur la VRT. Egbert Lachaert menace mais ne rompt pas : « *Attendons de voir si les organisations syndicales approuveront ou non le projet d'accord, nous prendrons attitude ensuite, nous adapterons notre stratégie. Mais, vous l'avez compris, la problématique est délicate.* » ■

DAVID COPP

fiche de paie

Une hausse de 1,1 % ?

Pas si simple

La norme salariale a été fixée à 1,1%. Cela signifie-t-il que le travailleur verra, en 2019-2020, le montant sur sa fiche de paie s'accroître de 1,1% – en plus de l'indexation (3,44% attendus) et de son éventuelle augmentation barémique ? Ce n'est pas si simple.

En théorie, la norme fixe un maximum à ne pas dépasser et, selon les secteurs ou les entreprises, les interlocuteurs sociaux pourraient s'entendre sur une augmentation plus faible, puisque l'accord interprofessionnel (AIP) prévoit explicitement qu'« *il sera tenu compte au maximum de la situation économique spécifique du secteur et/ou de l'entreprise* ».

Cette disposition – vue, côté patronal, comme un garde-fou – pourrait aussi être interprétée, sur le banc syndical, comme une invitation à négocier une hausse supérieure dans les secteurs ou les entreprises pros-

pères. Autrement dit : comme ouvrant un espace de négociation en commissions paritaires, où vont se déployer les rapports de force.

Dépasser la norme expose au risque que la convention collective sectorielle soit retoquée – cela s'est déjà produit. Mais voilà : il n'y a pas d'accord sur la liste des éléments qui doivent être imputés sur l'enveloppe de 1,1%.

Ce qui est sûr, c'est que l'indexation est garantie par la loi et s'ajoute donc à la norme. Idem pour les augmentations barémiques, d'ailleurs difficiles à prévoir au niveau des secteurs. Mais tout le reste ne rentre pas nécessairement dans la norme.

Ainsi, l'intervention de l'employeur dans le coût des abonnements en transports en commun (pour le trajet du domicile au lieu de travail) sera, au 1^{er} juillet, relevée à 70% (contre 64,7% actuellement), puis éten-

due un an plus tard aux trajets inférieurs à 5 kilomètres. L'impact sur la marge salariale devrait être inclus dans l'enveloppe.

En revanche, il y a débat s'agissant de l'harmonisation des conditions de pensions complémentaires entre employés et ouvriers – harmonisation qui doit être réalisée à l'horizon 2025. La question se pose aussi pour la hausse du salaire minimum (ou revenu minimum mensuel moyen garanti), qui augmentera de 1,1% au 1^{er} juillet, en attendant une « *augmentation substantielle* » à négocier cet été entre interlocuteurs sociaux.

Selon une note du SPF Economie, ces deux éléments ne devraient pas être imputés sur la marge salariale (comprenez : un éventuel dépassement de la norme dû à ces deux éléments ne serait pas sanctionné). Les

patrons ne partagent pas cette interprétation.

Enfin, il reviendra aux interlocuteurs sociaux, dans les différentes commissions paritaires, de choisir la manière dont la marge sera utilisée. Une hausse du salaire n'est pas la seule option. Le recours à des modes de rémunération moins taxés, à l'exemple classique des chèques-repas, peut permettre – en jouant sur la différence entre le brut (le coût pour l'entreprise) et le net (ce que touche le travailleur) – de donner un peu plus tout en restant dans l'enveloppe.

Autrement dit : la fixation de la norme n'est pas l'aboutissement, mais le coup d'envoi des négociations sociales bisannuelles. ■

DOMINIQUE BERNIS