

Patrons et syndicats parviennent encore à nouer des accords

- Le groupe des Dix a bouclé mardi un préaccord interprofessionnel.
- Il prévoit des hausses de salaires de maximum 1,1% en 2019-2020.
- Les syndicats diront le 26 mars s'ils approuvent le texte ou non.

LE BANC SYNDICAL

Mario Coppens
Président
de la CGSLB

Marie-Hélène Ska
Secrétaire générale
de la CSC

Marc Leemans
Président
de la CSC

Miranda Ulens
Secrétaire générale
de la FGTB

Robert Verteneuil
Président de la FGTB

LE BANC PATRONAL

Pieter Timmermans
Administrateur-délégué
de la FEB

Monica De Jonghe
Directrice générale
de la FEB

Danny Van Assche
Administrateur-délégué
d'Unizo

Sonja De Becker
Présidente
d'Agrofront

Bernard Gilliot
Président de la FEB

Pierre-Frédéric Nyst
Président de l'UCM

Il aura fallu une vingtaine d'heures mais le groupe des Dix (G10) y est arrivé. Mardi au petit matin, les principaux responsables syndicaux et patronaux ont bouclé un projet d'accord interprofessionnel (AIP) pour 2019 et 2020. Le texte est le fruit d'un compromis entre le banc patronal, qui voulait augmenter la flexibilité du travail et améliorer la compétitivité des entreprises par rapport à leurs concurrentes étrangères, et le banc syndical, qui réclamait une amélioration du pouvoir d'achat et des avancées en matière de fin de carrière. La Belgique s'est donc réveillée avec un projet d'AIP, promesse d'une paix sociale retrouvée, deux semaines après une grève générale qui aura sans doute pesé dans les débats.

Une promesse

Il ne s'agit cependant que d'une promesse. Car si la signature du projet d'accord ne doit pas poser problème côté patronal (la Fédération des entreprises de Belgique et l'Union des classes moyennes ont déjà approuvé le texte mardi), il n'en ira pas nécessairement de même côté syndical.

Certes, le président de la CGSLB (le modeste syndicat libéral) s'est engagé à le défendre devant ses instances, mais ses homologues de la CSC (chrétien) et de la FGTB (socialiste) n'en feront qu'une présentation à leurs membres, et certainement pas une apologie. Néanmoins, tant à la CSC qu'à la FGTB, on soulignait l'importance d'avoir pu boucler un protocole d'accord. Au terme d'une législature marquée par les conflits entre les syndicats d'un côté, les employeurs et le gouvernement Michel de l'autre, ce n'était pas gagné.

Les syndicats entament maintenant un mois de consultation de leurs régionales et centrales. Ce sont elles qui diront, in fine, si ce projet d'AIP doit être approuvé ou pas. Et elles le feront en fonction de ce qu'elles y trouvent de posi-

tif (une marge salariale relevée par rapport au 0,8% de départ, des aménagements de fin de carrière) ou de négatif (une hausse limitée du salaire minimum, un recours accru aux heures supplémentaires). Les réponses syndicales sont annoncées pour le 26 mars.

Que fera le politique ?

Il faudra également voir quelle sera la position du gouvernement et du Parlement, à qui les partenaires sociaux demandent de soutenir cet AIP. Mardi après-midi, le Premier ministre Charles Michel et ses deux vice-Premiers Kris Peeters (CD&V) et Maggie De Block (Open VLD) ont reçu le G10 et se sont réjouis de l'accord intervenu. Selon Marie-Hélène Ska (CSC), le Premier s'est engagé à honorer le texte.

Mardi matin, l'Open VLD avait pourtant fait savoir qu'il n'appréciait pas le volet prépension de l'accord, ne souhaitant pas un assouplissement par rapport au "jobs deal". Après la rencontre avec le G10, Maggie De Block tenait un autre discours. "Il s'agit d'un accord global. Il faut tout examiner dans sa proportionnalité." De plus, l'assouplissement envisagé n'affecterait que quelque 200 personnes tout au plus. Mardi soir, cependant, le député Vincent Van Quickenborne a réaffirmé sur la VRT que l'Open VLD ne validerait pas, ni en gouvernement, ni au Parlement, une telle "marche arrière".

Du reste, le gouvernement pourrait-il vraiment remettre en cause l'AIP s'il est approuvé par les partenaires sociaux? Minoritaire et en affaires courantes, sa marge de manœuvre est étroite. Par ailleurs, le Parlement pourrait être mis à contribution. Ce sera certainement le cas pour voter le budget de l'enveloppe bien-être. Cela pourrait également l'être pour entériner certaines mesures comprises dans le projet d'AIP, même si, en théorie, un arrêté royal peut suffire.

Laurent Gérard

Salaires, allocations sociales, prépensions : le détail du préaccord

Le projet d'accord interprofessionnel (AIP) conclu par les partenaires sociaux dans la nuit de lundi à mardi porte sur l'évolution des salaires, mais aussi sur une série d'autres dossiers.

1 Augmentations de salaire: la marge maximale fixée à 1,1%

Sur la période 2019-2020, le coût salarial pourra augmenter de maximum 1,1 %. Les négociations salariales dans les secteurs et les entreprises ne pourront donc pas déboucher sur des augmentations de salaires plus élevées que 1,1 %. Avec l'indexation, les salaires pourront donc augmenter d'environ 4,5 %.

2 Salaire minimum: une augmentation de 10 centimes de l'heure

Le salaire minimum est de 9,65 euros de l'heure en Belgique. Il est prévu de le relever, tout comme le reste des salaires, de 1,1 %, c'est-à-dire d'environ 10 centimes de l'heure. Cela se fera le 1^{er} juillet 2019. Pour la suite, un groupe de travail fera des propositions, d'ici à l'automne, pour améliorer le salaire minimum de façon plus substantielle, éventuellement au travers de mesures fiscales et parafiscales.

3 Allocations sociales: des augmentations ciblées, surtout pour les petites pensions

Le préaccord porte également sur la répartition de l'enveloppe bien-être. Un budget de 353 millions d'euros pour 2019 et 716 millions pour 2020, destiné à revaloriser les allocations sociales (chômage, invalidité, pension) les plus basses. Une attention particulière est accordée aux pensions les plus basses et aux familles monoparentales. La FGTB évoque notamment une hausse de 2,4 % pour les pensions minimales, de 3,5 % pour les chômeurs chefs de famille et de 2,4 % pour les chômeurs isolés. Le pécule de vacances des pensionnés et des invalides sera également augmenté.

4 Mobilité: l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement augmente

Le montant forfaitaire de l'intervention de l'employeur dans les trajets domicile-travail en transports en commun augmente. Cette intervention est actuellement de 64 % en moyenne. Elle passera à 70 % au 1^{er} juillet 2019. Par exemple, pour une distance de 50 km, l'intervention passera à 109 euros par mois, ou 1 085 euros par an. Et à partir de juillet 2020, cette intervention vaudra également pour les trajets inférieurs à 5 km (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui). À plus long terme, une commission va réfléchir à la meilleure façon de développer encore l'utilisation de modes de mobilité durables.

5 Flexibilité: le nombre maximal d'heures supplémentaires volontaires augmente

Les employeurs étaient demandeurs d'une plus grande souplesse dans le recours aux heures supplémentaires. Le préaccord prévoit une augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires (c'est-à-dire applicables sans négociations entre employeurs et syndicats) de 100 à 120 heures par an.

6 Fins de carrière: des aménagements pour les prépensions et crédits-temps

Concernant les emplois de fins de carrière et les RCC (ex-prépension), le préaccord s'écarte de ce que le gouvernement Michel avait conclu cet été mais qui n'avait pu être traduit dans un arrêté royal, en raison de la chute du gouvernement.

Pour les carrières longues et les métiers pénibles, le préaccord prévoit qu'il sera possible de prendre sa prépension à 59 ans jusque mi-2021. Pour les entreprises en difficulté et en restructuration, l'âge du RCC passe de 56 ans actuellement à 58 ans en 2019, 59 ans en 2020 et 60 ans après 2020. Quant aux crédits-temps de fin de carrière, ils restent possibles, dans certains cas, à 55 ans (à 1/5 temps) ou 57 ans (à mi-temps).

L.G.