

Info **CGSLB**

Le Comité national de la CGSLB approuve le projet d'accord interprofessionnel 2017 - 2018

Pas une évidence

Le Comité national de la CGSLB a approuvé le projet d'accord interprofessionnel (AIP). Ce texte a été négocié dans un contexte politique et économique difficile. En 2016, les syndicats ont dû batailler sur plusieurs fronts. Contre le gouvernement fédéral qui continue à attaquer les travailleurs et les allocataires sociaux de tous côtés : modération des salaires, diminution des pensions, augmentation de la flexibilité du temps de travail... contre les employeurs aussi qui ont déclenché une nouvelle vague de restructurations.

Volet I : une marge salariale maximale de 1,1 %

Une marge salariale maximale de 1,1 % a été retenue dans le projet d'accord. Il s'agit là du pourcentage maximum que nous puissions obtenir dans le cadre de la nouvelle mouture de la loi sur la compétitivité. Nous sommes bien obligés de nous y plier, alors qu'elle ne permet pas une véritable libre négociation des rémunérations. Côté positif, il faut reconnaître que ce 1,1 % s'ajoute à l'indexation des salaires et aux augmentations éventuelles liées à l'ancienneté.

Les éléments suivants ne sont pas inclus **légalement** dans la marge :

- les cotisations versées dans le cadre d'un plan de pension avec un volet de solidarité ;
- les participations bénéficiaires ;
- les versements en espèces ou en actions ou parts octroyés aux travailleurs ;
- les primes à l'innovation.

Il revient maintenant aux secteurs et aux entreprises de convenir de la manière d'appliquer ce chiffre de 1,1 % (par exemple une augmentation en pour cent au lieu d'une augmentation forfaitaire, un relèvement des cotisations dans l'assurance-groupe, titres-repas et éco-chèques...).

En outre, si l'on regarde la position du service relations collectives de travail ces dernières années, nous considérons que l'octroi de certains avantages non-récurrents et incertains (CCT 90) pourra être accordé en plus de la marge salariale.

Votre liberté, votre voix



Volet 2 – Liaison au bien-être

Les partenaires sociaux ont décidé de répartir l'enveloppe de liaison au bien-être général des allocations sociales pour augmenter les pensions, allocations de chômage, les allocations maladie/invalidité, les indemnités d'accident du travail et les indemnités de maladie professionnelle plus basses. La GRAPA (garantie de revenu aux personnes âgées octroyée aux personnes âgées d'au moins 65 ans dont les revenus sont trop faibles pour assurer leur subsistance), le revenu d'intégration et l'allocation de remplacement de revenus pour personnes handicapées sont aussi augmentées.

Cependant, la CGSLB déplore toujours le fait que le gouvernement fédéral ait limité l'enveloppe bien-être à 60 % de l'enveloppe prévue par la loi.

Volet 3 – Prolongation des régimes spéciaux de RCC/crédit-temps de fin de carrière

Si les partenaires sociaux n'étaient pas parvenus à s'entendre sur un projet d'AIP, les régimes spéciaux de RCC et le crédit-temps de fin de carrière n'auraient pas été prolongés. Grâce aux négociations, les conditions d'âge en 2017 - 2018 sont accessibles à un plus grand nombre de personnes.

Le projet d'accord interprofessionnel prolonge les régimes de chômage avec complément d'entreprise (pré-pension) :

- RCC 58/33 travail de nuit, construction, système supplétif, métiers lourds (59 ans en 2018)
- RCC 58/40 très longue carrière (59 ans en 2018)
- RCC 58/35 médical (58 ans en 2017-2018)

Le Conseil national du Travail va par ailleurs, conclure toutes les CCT nécessaires au blocage du relèvement des âges. Cinq CCT du CNT doivent être conclues auxquelles doit adhérer une CCT de secteur (ou CCT d'entreprise dans le cas des entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration). Cela vise les régimes suivants :

- Crédit-temps fin de carrière (55 ans en 2017-2018)
- RCC 58/33 travail de nuit, construction, système supplétif, métiers lourds (59 ans en 2018)
- RCC 58/35 métier lourd (59 ans en 2018)
- RCC 58/40 très longue carrière (59 ans en 2018)
- RCC entreprises en difficulté/restructuration (56 ans en 2017-2018)

Il a été convenu d'adapter les dispenses de disponibilité aux travailleurs en RCC où un passé professionnel de 33-35-40 ans est requis (60/61 ans au lieu de 62 ans). Un phasage est également convenu en matière d'exigence de disponibilité dans le régime du RCC restructuration.

Volet 4 – Défis sociétaux

Les partenaires sociaux ont convenu de lancer rapidement un débat sur une série de dossiers sociétaux importants. Ils concernent l'emploi au sens large et plus particulièrement la qualité de l'emploi.

Simplification administrative. Pour la fin mars 2017, ils formuleront des propositions au sein du CNT pour simplifier la réglementation existante et les formalités administratives de façon à diminuer la complexité, les charges et les coûts administratifs tout en maintenant les droits d'information, les droits sociaux et la protection sociale.

Budget mobilité. Tant au CNT qu'au CCE, les négociateurs examineront comment le budget mobilité peut être élaboré pour améliorer la mobilité durable et favoriser l'intermodalité, sans surcoût pour les employeurs, sans perte de salaire pour les travailleurs et sans impact négatif sur les budgets de la sécurité sociale et des pouvoirs publics.

Emploi des jeunes. Patrons et syndicats formuleront des propositions communes pour améliorer la situation des jeunes sur le marché de l'emploi de façon structurelle, ils tenteront plus particulièrement de dissuader le gouvernement de réintroduire des barèmes inférieurs pour les jeunes travailleurs.

Organisation de travail tournée vers l'avenir. Les partenaires sociaux examineront au CNT, quelles mesures et adaptations de la législation sur le travail peuvent rendre possible une organisation plus souple du travail pour l'employeur et la combinaison de la vie privée et de la vie professionnelle et la soutenabilité du travail pour le travailleur.

Digitalisation et économie collaborative. Loin de se lamenter sur les ravages de l'informatique et de l'économie de partage, les partenaires sociaux vont examiner quelles mesures prendre pour qu'elles mènent à plus de croissance, d'emplois et d'entrepreneuriat, tout en préservant une sécurité sociale durable.

Restructurations. Les partenaires sociaux demandent au gouvernement le temps nécessaire pour débattre en profondeur de la problématique des restructurations dans son ensemble et examineront au CNT, pour le 30 juin 2017, quelles propositions communes peuvent être formulées.

Burn-out. Un comité spécial va être mis en place au sein du CNT chargé de lever le tabou sur l'épuisement professionnel et d'élaborer un plan de travail pour prévenir cette affection largement répandue dans notre société en raison de l'augmentation de la charge psychosociale.