

16E032F

Communiqué de presse

Bruxelles, le 18 juillet 2016

Travailler plus, plus longtemps, pour moins et de manière toujours plus flexible

Kris Peeters, ministre de l'Emploi, a transmis en pleine période de vacances deux avant-projets de loi aux membres du Groupe des 10.

En ce qui concerne la **Loi de 1996** relative à la sauvegarde de la compétitivité, la FGTB constate que la formation des salaires en Belgique sera encore plus enfermée dans un carcan que c'est le cas aujourd'hui.

Tout d'abord, actuellement, les interlocuteurs sociaux déterminent en toute autonomie la marge possible à accorder en plus de l'index sur la base des prévisions de l'évolution des salaires dans les trois pays voisins et des prévisions en matière d'indexation en Belgique. Dans cet exercice, ils tiennent compte de l'écart salarial avec les pays voisins depuis 1996. Notez que **cet écart aura disparu fin 2016**. Toutefois, le ministre Peeters veut que la marge au-delà de l'index soit fixée automatiquement, annulant ainsi toute possibilité de négociation pour les interlocuteurs sociaux.

Ensuite, la marge négociée en plus de l'index au niveau interprofessionnel est une marge indicative pour les secteurs. Cela signifie que les interlocuteurs sociaux sectoriels peuvent dévier de manière responsable de la marge établie en fonction de la force du secteur. Le ministre Peeters veut faire de cette marge une marge impérative, ce qui signifie donc que tous les négociateurs sectoriels auront les pieds et poings liés et qu'ils ne disposeront plus de la moindre autonomie de négociation.

Enfin, les réductions de coûts salariaux sous forme de diminutions des cotisations patronales sont aujourd'hui prises en compte pour le calcul des coûts salariaux belges, ce qui est tout à fait logique : une diminution des cotisations sociales équivaut à une diminution des coûts pour les entreprises. Mais le ministre Peeters veut que dans le calcul de l'écart salarial avec les pays voisins, les réductions de cotisations patronales (et de nombreuses réductions sont prévues dans les années à venir) ne soient plus prises en compte pleinement comme réductions des coûts salariaux. On obtient ainsi une image complètement faussée de la situation belge par rapport à celle des pays voisins.

La FGTB ne peut l'accepter, la liberté de négociation étant garantie au niveau international par l'OIT et par différentes sources juridiques de l'UE. Cette proposition est diamétralement opposée à cette notion de liberté de négociation. Par ailleurs, la FGTB souligne que cette proposition met tous les efforts unilatéralement sur le dos des travailleurs. Qui garantira que la lourde modération des salaires qu'engendrera ce projet de loi donnera effectivement lieu à la création d'emplois ? Aucune contrainte n'est imposée aux employeurs, ni en termes de création d'emplois, ni en termes d'investissements dans la formation, ni en termes d'efforts en matière d'innovation. Jamais nous n'avons assisté à une telle approche unilatérale de la compétitivité.

La FGTB exige par conséquent un changement fondamental de ce projet de loi.

En ce qui concerne le projet de loi relative au **“travail faisable et maniable”**, la FGTB constate que les textes correspondent grosso modo à ce que le ministre avait déjà annoncé.

Même si l’on crée l’impression de tendre vers un équilibre entre les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs, l’ensemble ne donne nullement ce résultat, que du contraire.

Les différents plats de ce menu sont très gras pour les patrons, mais particulièrement sobres pour les travailleurs. Prenons l’exemple du sursalaire : même si le ministre ne touche pas au régime légal du sursalaire à payer en cas d’heures supplémentaires, les nouveaux systèmes auront indéniablement pour effet que les employeurs devront payer moins de sursalaire. Il est permis aux secteurs de dévier de la règle du sursalaire.

Mais c’est surtout le système de la durée du travail qui est inacceptable. Il ouvre la porte toute grande à une hyper flexibilité et à une augmentation de la charge de travail. Aucune mesure innovante n’est proposée pour alléger la charge de travail ou rendre la carrière ou le travail plus soutenables. Un exemple : le plus minus conto (instauré jusqu’ici dans une seule entreprise et les textes initiaux n’envisageaient son introduction que dans certaines activités) qui peut maintenant être instauré dans l’ensemble du secteur privé.

D’autre part, dans toute une série de cas, la concertation sociale est mise sur la touche parce qu’à défaut d’accord en commission paritaire, une CCT d’entreprise pourrait être conclue ou l’on pourrait passer tout simplement par le règlement de travail. Moins il y aura de concertation interprofessionnelle, moins les travailleurs des secteurs dans lesquels nous sommes forts auront la possibilité d’obtenir des conditions de travail décentes, et plus simple il sera pour les forces de droite de semer la division entre les travailleurs et d’organiser la régression sociale.

Travailler plus, plus longtemps et de manière plus flexible, à la mesure de l’entreprise, ce n’est pas l’idée que se fait la FGTB du travail soutenable pour les travailleurs.

La FGTB s’exprimera de manière définitive dans ces dossiers après une large consultation des militants et des travailleurs.

www.planpeeters.be