

## ■ Cahier de revendications FGTB - AIP 2019-2020

### NOS POINTS DE DEPART

- Nous exigeons un renforcement de notre pouvoir d'achat. Ces dernières années, les salaires n'ont pas suivi les augmentations de productivité. Ceci, en raison d'une politique de modération salariale continue. Un mouvement de rattrapage s'impose. Ceci est possible car l'économie reprend et les bénéfices augmentent. Les travailleurs bénéficiant d'allocations sociales doivent aussi profiter de l'augmentation de la prospérité (concertation sur la répartition de l'enveloppe pour la liaison au bien-être : hors AIP).
- Nous exigeons des emplois pour tous et des emplois de qualité. La pression du travail augmente. Les employeurs ont obtenu une flexibilité du travail de plus en plus grande. Un revirement s'impose. Les travailleurs ont droit à un travail faisable et à des statuts corrects. Compte tenu de la digitalisation et de la robotisation en plein développement, il faut mettre l'accent sur les investissements dans la formation et sur la réduction du temps de travail.
- Nous exigeons le droit à des carrières faisables et à des accords équitables sur la fin de carrière. Travailler toujours plus longtemps n'est pas une option. Nous voulons des régimes de travail adaptés pour les travailleurs âgés et le maintien des possibilités de sortie anticipée pour les travailleurs âgés après une carrière longue ou pénible et pour les travailleurs victimes de restructurations d'entreprises. Nous continuons également à exiger un régime de pension anticipée juste et sans perte de pension pour les travailleurs exerçant un métier pénible.

### NOS REVENDICATIONS

#### **POUVOIR D'ACHAT**

- 1. Une solide marge pour des augmentations salariales nominales** par la liberté de négociation
- Nous exigeons une solide marge pour des augmentations salariales (en plus des indexations), à réaliser via des négociations libres au niveau du secteur, puis au niveau de l'entreprise.
  - Cette marge de négociation doit au moins couvrir l'augmentation de la productivité.

- Plusieurs accords (comme l'harmonisation vers le haut des statuts, la suppression de l'écart salarial de genre, les pensions complémentaires avec un volet solidarité, des mesures de mobilité, réduction collective du temps de travail...) doivent rester en dehors de la norme salariale et donc, offrir une marge de négociation supplémentaire.
- Le cadre légal (loi de 96 adaptée) doit tenir compte de la situation socio-économique changeante, ne peut constituer un frein pour des négociations libres et responsables et doit, si nécessaire, à nouveau être adapté.

## **2. Une augmentation du salaire minimum**

- Nous exigeons une augmentation phasée du salaire minimum brut vers 14€/h (2.300 euros par mois).
- Le salaire minimum brut doit désormais automatiquement être lié à l'augmentation du bien-être et donc, automatiquement augmenter avec la marge salariale convenue au niveau interprofessionnel.

## **3. Continuer à œuvrer pour supprimer l'écart salarial f/h**

- Pour supprimer l'écart salarial (20% en moyenne sur la base des salaires annuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel ; 5 à 6% sur la base des salaires horaires des travailleurs à temps plein dans le secteur privé), nous exigeons :
  - L'obligation pour les entreprises d'apporter la preuve qu'elles octroient à toutes et à tous une rémunération égale pour un même travail (intersion de la charge de la preuve comme en Islande).
  - L'introduction d'une classification de fonctions analytique, dans tous les secteurs.
  - La suppression des différences au niveau des avantages extralégaux.
  - L'élargissement du congé de naissance d'un jour sans perte de revenus (une étape vers la concrétisation de l'élargissement de 10 à 20 jours de congé de naissance).
  - La neutralisation des périodes d'écartement du travail dans le cadre du droit au congé de maternité.

## **4. Une meilleure intervention dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail**

- Nous exigeons une amélioration de la CCT 19 (intervention obligatoire de l'employeur dans les frais de déplacement en transports en commun) de façon à ce que l'utilisation des transports publics pour les travailleurs soit gratuite.
- Nous exigeons une intervention obligatoire (par CCT) de l'employeur dans les frais de déplacement en vélo (et autres moyens de transport doux).

**5. La poursuite de l'harmonisation vers le haut des conditions de travail E/O, en **supprimant les discriminations existantes au niveau du pécule de vacances****

- Nous exigeons une harmonisation vers le haut des conditions de travail des ouvriers et des employés. Conformément à de précédents accords entre les interlocuteurs sociaux, nous exigeons que l'on s'attèle maintenant à :
  - La suppression des discriminations existantes en matière de pécule de vacances, par une harmonisation vers le haut. À cet égard, les différences au niveau du statut (para)fiscal doivent également être prises en compte. Nous exigeons le maintien du paiement du pécule de vacances par les caisses de vacances, avec une possibilité d'extension aux employés.
  - Maintien des droits négociés du processus de rapprochement des commissions paritaires.

## **QUALITE DES EMPLOIS**

**6. Tous les travailleurs doivent avoir **droit à 5 jours de formation****

- Nous revendiquons, pour tous les travailleurs, le droit à 5 jours de formation par an dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise, pour 2024 au plus tard et ce, d'une façon progressive à déterminer par les secteurs. Et ceci en plus du droit au congé éducation payé (CEP).
- Le droit à la formation doit immédiatement être élargi aux travailleurs dans des entreprises de moins de 10 travailleurs. Les travailleurs à temps partiel doivent recevoir une attention particulière.

**7. S'atteler à plus de **travail faisable****

- Nous exigeons que les employeurs s'attèlent davantage, via la concertation sociale, au travail faisable et qu'ils prennent des mesures concrètes pour diminuer la pression au travail. Les secteurs et entreprises doivent établir des plans d'action sur la base de profils de risques sectoriels. La création ou le renforcement de fonds sectoriels spécifiques (fonds de faisabilité/démographie/carrière) est recommandée.

**8. Des démarches pour parvenir à une meilleure redistribution via la **réduction collective du temps de travail****

- Nous demandons un débat de fond sur la redistribution du travail et la réduction du temps de travail, surtout eu égard à la robotisation et la digitalisation en plein développement.
- Nous demandons un cadre (de soutien) général favorable permettant de favoriser, au niveau sectoriel et d'entreprise, des négociations sur une nouvelle réduction collective du temps de travail.

**9. Des limites à la flexibilité**

- En restreignant le travail intérimaire, plus particulièrement les contrats successifs journaliers.
- Toute forme de flexibilité du travail doit être négociée.

## **FIN DE CARRIERE**

### **10. Maintien de conditions RCC et emplois de fin de carrière équitables**

- Nous exigeons des conditions d'accès équitables pour les régimes de fin de carrière et pour les emplois de fin de carrière. Concrètement :
  - RCC métiers lourds et RCC carrières longues : maintien à 59 ans.
  - RCC entreprises en difficulté/entreprises en restructuration: maintien au moins à 58 ans.
  - Emplois fin de carrière entreprises en difficulté/entreprises en restructuration : maintien à 55 ans.
  - Emplois de fin de carrière pour tous à 58 ans (1/5) et à 60 ans (mi-temps).