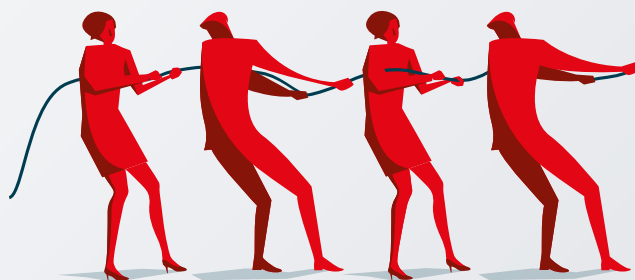


AIP EN AVANT !

Des hausses de salaires et une meilleure protection. C'est ce que le monde du travail attend et c'est ce que nous cherchons à obtenir dans l'accord interprofessionnel (AIP) 2021-2022.



Comme tous les deux ans, nous entamons des négociations avec les employeurs afin de faire évoluer les salaires et les conditions de travail de l'ensemble des salarié-e-s du pays, c'est-à-dire environ 3 millions de personnes. Des négociations dans les secteurs et les entreprises auront lieu ultérieurement.

En 2020, de nombreux secteurs ont souffert. Mais pas tous !

Les travailleuses et travailleurs ont démontré leur rôle essentiel dans le fonctionnement de l'économie.

Dans ces négociations de l'AIP, nous voulons faire jouer la solidarité en faveur des bas salaires et des secteurs les plus affaiblis. Mais également la garantie que, dans un deuxième temps, l'on pourra négocier librement des avancées dans les secteurs et entreprises.

CONCRÈTEMENT, NOS PRIORITÉS

À L'ATTENTION DES EMPLOYEURS

- 1 **Une réelle marge de négociation** pour des augmentations de salaire brut, au moins égales à l'augmentation de la productivité. **Cette liberté de négociation** pour faire évoluer l'ensemble des salaires est cruciale.
- 2 **Une avancée importante et rapide vers un salaire minimum de 14 € brut/h** (2.300 € brut/mois).
- 3 **Une amélioration des régimes de fin de carrière :**
 - le droit à un emploi de fin de carrière (mi-temps et 4/5^e) à partir de 55 ans ;
 - l'extension du droit au RCC* (anciennement prépension) pour les carrières longues, ou en cas de travail de nuit, d'incapacité de travail (à partir de 60 ans) ou encore pour raisons médicales (à partir de 58 ans) ;
 - dans les entreprises en difficulté ou en restructuration, ce droit au RCC doit être accessible à partir de 58 ans et même temporairement à partir de 55 ans, compte tenu de la crise du Covid-19. Les travailleurs et travailleuses âgé-e-s doivent avoir d'autres possibilités que le chômage complet.

À L'ATTENTION DU GOUVERNEMENT

- 1 **Assouplissement de la loi sur la marge salariale (loi de 1996)** afin de permettre des augmentations, notamment pour le bas de l'échelle salariale et le salaire minimum.
- 2 Création d'un **cadre légal plus attractif** pour négocier des formules de **réduction collective du temps de travail**.

L'AIP est un outil de solidarité important. Nous voulons croire que le banc patronal jouera le jeu de la négociation.

La FGTB veut un accord. Mais il aura un prix : le respect des travailleuses et travailleurs.