Les militants de l'UBT à propos de la **concertation sur l'AIP** et de leur **combat pour donner aux travailleurs ce à quoi ils ont droit**

Les négociations relatives à un nouvel accord interprofessionnel sont encore et toujours bloquées. La principale pierre d'achoppement est bien entendu la marge salariale de 0,4 % pour les deux prochaines années. Pour la FGTB et les autres syndicats, cette aumône est inacceptable. 0,4 pour cent, c'est une gifle pour les nombreux travailleurs qui ont tenu (et tiennent encore) le pays à bout de bras pendant la crise de la Covid. Nous voulons à tout le moins une marge salariale à laquelle les secteurs et les entreprises qui se portent bien peuvent déroger dans le sens positif (une norme salariale indicative). Les employeurs se montrent cependant inflexibles. À les entendre, toutes les entreprises de notre pays sont au bord du précipice. Que ce soit clair : nous sommes bien conscients du fait que la crise du Coronavirus a entraîné la plus grande récession de notre histoire d'après-guerre. Mais ces chiffres généraux cachent de grosses différences. Certaines entreprises se portent actuellement bien voire très bien et les travailleurs doivent aussi pouvoir en récolter les fruits. De plus, nous sommes convaincus qu'une hausse du pouvoir d'achat permettra d'accélérer la reprise.

Entre-temps, le refus des employeurs de mettre un peu d'eau dans leur vin sur la question des salaires nous empêche de conclure des accords sur d'autres thèmes de l'AIP comme la fin de carrière (RCC et emplois de fin de carrière), les salaires minimums et (indirectement) l'enveloppe bien-être, qui permet d'augmenter les allocations sociales les plus basses (pension, maladie…). Au cours des prochaines semaines, la FGTB et les autres syndicats vont dès lors accroître la pression avec, en point d'orgue, une grève de 24 heures le 29 mars.

À l'UBT, nous sommes les porte-voix de nos affiliés. Quel regard nos représentants portent-ils sur le blocage de la concertation sur l'AIP et le refus obstiné des employeurs de donner aux travailleurs ce à quoi ils ont droit ? Voici un recueil de leurs réactions.

Luc Cnockaert • Délégué Alders International Transport, UBT-FGTB

« L'attitude rigide, arrogante et inacceptable des employeurs nous donne l'impression de retourner dans les années 1900. Il est très important de nous rassembler à nouveau en tant que syndicats pour former un front fort et combatif contre l'érosion des salaires que nous observons aujourd'hui.

Dans notre secteur (transport), les travailleurs se relaient dans des systèmes de pause pénibles pour maintenir l'économie. De plus, leurs salaires sont encore et toujours inférieurs aux salaires dans le secteur du nettoyage. Une augmentation de 0,4 % est donc totalement inacceptable. On demande aussi de plus en plus de flexibilité dans de nombreux secteurs, mais on oublie de rémunérer les travailleurs correctement en contrepartie.

En tant que travailleur en fin de carrière, je regrette également que l'on charcute le RCC et les emplois de fin de carrière. Cela nuit au bien-être mental, surtout en cette période de pandémie où nous faisons des efforts considérables en raison des mesures qui nous sont imposées.

À 65 ans, j'ai moi-même presque une carrière complète dans le transport. Durant toute ma vie syndicale (plus de 25 ans), j'ai dû me battre et négocier pour que le travail reste vivable et faisable pour tout le monde. Comme j'ai été entouré des bons camarades, cela a plutôt bien marché ces dernières années. Jusqu'à aujourd'hui… Les employeurs se cachent derrière la pandémie pour ne plus faire que des propositions écœurantes et inacceptables que l'on ne peut que repousser.

Je ne nie pas que certaines entreprises sont en difficulté, mais cela ne veut pas dire que celles qui enregistrent actuellement des bénéfices faramineux ne peuvent pas en faire plus pour soutenir les négociations salariales. C'est ainsi que nous pourrons relancer notre économie.

Les travailleurs satisfaits font des entreprises florissantes.

Enfin, je ne peux que conclure que face à l'attitude contrariante des employeurs, il ne nous reste qu'un seul moyen de leur ouvrir les yeux. C'est réactiver notre combativité syndicale et leur faire comprendre, par nos actions, qu'ils ont tort. »

> Nous réactivons notre combativité.

Carine Dierickx • Secrétaire régionale Anvers-Waasland, UBT-FGTB

« Tout le monde attend cette augmentation salariale, car on sent que tout le monde est au bord de la noyade. Il y a d'une part un groupe de personnes confrontées à des difficultés financières qui espèrent que quelque chose viendra pour soulager quelque peu leurs inquiétudes. Et d'autre part un groupe de travailleurs qui a cravaché et a été à peine récompensé pour tout ce travail supplémentaire. Les entrepôts débordaient, toutes les marchandises étaient disposées partout sur le sol et les travailleurs à la chaîne de production ne pouvaient plus suivre tant la charge de travail était élevée. Ces gens n'ont rien reçu : pas de prime Covid, pas de bonus… Rien, nada. Par contre, ils ont dû faire preuve de flexibilité, faire des heures supplémentaires pour pallier cette grande charge de travail. L'AIP doit donc être l'éclaircie dans une période sombre.

Nous savons que les affaires n'ont pas été bonnes pour tout le monde, nous devons rester réalistes. Mais nous devons quand même avoir quelque chose de substantiel. Allez donc expliquer dans une entreprise où ils ont travaillé très dur, presté des week-ends supplémentaires et travaillé jour et nuit que l'économie va trop mal et qu'ils ne recevront rien de plus. Ça ne passera pas.

Il y a malheureusement de grosses différences et nous devons faire avec. Car il y a des secteurs où le travail a été interrompu. Ceux-là comprennent mieux que la marge de manœuvre pour des augmentations soit restreinte. Nous avons donc face à nous un public diversifié et nous devons essayer de retirer le meilleur pour chacun d'entre eux.

Pendant la crise, les entreprises ont été aidées par les pouvoirs publics et le sont toujours. Mais qui aide les travailleurs ? Ils ont aussi dû subir les conséquences de la crise de la Covid, perdu des proches, travaillé dur ou pas du tout. Il n'existe pour le moment pas de compromis.

Je trouve donc que l'approche indicative constitue la meilleure solution. Dans les entreprises durement touchées, nous devons absolument prévoir un minimum, car les coûts ont aussi augmenté et l'indexation ne suffit pas. Dans les entreprises qui se sont très bien portées et ont été bénéficiaires, nous devons obtenir plus. On ne peut tout de même pas accepter que 0,4 pour cent soit aussi le maximum dans ces entreprises-là. Sur un faible salaire horaire, 0,4 pour cent représente une goutte d'eau dans un très grand océan.

Je pensais que la banque nationale interviendrait avec sa réserve. Elle peut le faire lorsque c'est vraiment nécessaire. Et il me semble que c'est le cas. Cela représenterait encore 0,5 pour cent et cela ferait quand même déjà une petite différence sur la fiche de salaire.

À quel point faut-il miser sur l'AIP ? Nous devons mener des actions, c'est évident. Nous demandons beaucoup à nos affiliés, ils le ressentent dans leur portefeuille au travers de la perte de salaire en cas de grève. Après l'AIP, ce sera le tour des secteurs et là aussi, nous aurons encore un rude combat à mener. Nous demanderons à nouveau des efforts de la part de chacun. Mais il est maintenant nécessaire de mener une action, car l'AIP représente plus qu'une augmentation salariale. C'est aussi l'accord qui régit le crédit-temps, les fins de carrière, le RCC… Tout cela est remis en cause. Tous ces gens qui ont été applaudis, se sont battus et ont contribué à maintenir l'économie doivent aujourd'hui être récompensés par un bon AIP.

Nous devons rassembler nos forces et veiller à obtenir un AIP juste dans lequel toutes les parties pourront se retrouver : aussi bien les travailleurs des entreprises qui ont travaillé dur et disposent d'une marge que les travailleurs des entreprises qui ont été confrontées à de grosses difficultés, pour leur donner une lueur d'espoir. »

> L'AIP doit être l'éclaircie dans une période sombre.

Pour l'UBT, il n'y a pas de doute : nous avons besoin d'un AIP correct qui répondra aux besoins et aux préoccupations des gens. Nos revendications— une norme salariale indicative, des mesures fortes en matière de fin de carrière, une hausse des salaires minimums — sont claires depuis longtemps. Il est temps que les employeurs s'exécutent et donnent enfin aux travailleurs ce à quoi ils ont droit !