

Total casse la grève avec des primes

Succès. La direction de Total à Feluy propose de l'argent à ses employés pour qu'ils ne fassent pas grève ce 13 février. Cette compensation, qui peut aller jusqu'à 1 800 euros brut, est faite en échange d'une présence de 24 heures sur le site classé Seveso (activité liée à des substances dangereuses). Les syndicats dénonçaient une atteinte au droit de grève. Mais le personnel semble séduit: selon RTL, 90 % des affiliés de la FGTB auraient opté pour le travail et la prime qui l'accompagne.

- La Belgique connaît ce mercredi sa première grève générale depuis 2014.
- Pieter Timmermans (FEB) déplore l'attitude des syndicats lors des négociations interprofessionnelles.
- La discussion devrait reprendre dans les prochains jours.

“Les syndicats sont partis en grève sans avoir négocié”



Pieter Timmermans, administrateur-délégué de la Fédération des entreprises de Belgique.

Une grosse grève et puis à table

La grève générale décrétée par les trois syndicats CSC (chrétien), FGTB (socialiste) et CGSLB (libéral) devrait fortement perturber le fonctionnement du pays ce 13 février, à l'image du transport aérien, totalement interdit dans le ciel belge de mardi 22 h à mercredi 22 h.

L'action du front commun syndical a d'ores et déjà suscité des réactions irritées côté patronal. La Fédération des entreprises de Belgique (FEB) déplore que les syndicats aient si rapidement quitté la table de négociation de l'accord interprofessionnel (lire ci-contre). Pour sa part, l'Union wallonne des entreprises a appelé les autorités à faire respecter le droit de circuler et de travailler.

Un message d'une autre tonalité est venu de l'Union des classes moyennes qui, au nom des indépendants et des PME, a fait un pas en direction des syndicats, en évoquant, dans *Le Soir*, la possibilité d'augmenter les salaires de 1,1 % en 2019-2020, au lieu du 0,8 % qui a cabré les syndicats. Une hypothèse sur laquelle la FEB n'a pas souhaité faire de commentaire mardi.

Dans les jours qui suivront la démonstration de force syndicale, le groupe des Dix devrait reprendre la discussion là où il l'a laissée le 22 janvier. En coulisses, des contacts ont déjà été pris. Mais dans quel état d'esprit reviendront les négociateurs ?

L. G.

“Si on met les entreprises en difficulté, le pou

Entretien Laurent Gérard

P Pieter Timmermans, administrateur-délégué de la Fédération des entreprises de Belgique, estime que le moment est particulièrement mal choisi pour une grève générale.

Quel est votre message aux syndicats ?

Les syndicats disent toujours: d'abord, on négocie et si besoin, on fait grève. Mais à la dernière réunion pour l'accord interprofessionnel (AIP), je leur ai demandé deux fois quelle était leur proposition en matière de salaire minimum, et deux fois je n'ai pas reçu de réponses. Ils disent qu'ils privilégient la concertation, mais ne font pas de propositions concrètes. Leur stratégie, normalement, c'est négocier puis faire grève. Faire grève à mi-chemin, c'est bizarre. Ensuite, je me dis que le contexte ne sera pas différent après la grève: la croissance économique s'affaiblit; le Brexit menace des milliers d'emplois; la guerre commerciale USA-Chine a un impact sur l'Europe... Par ailleurs, les défis devant lesquels on se trouve (pouvoir d'achat, économie, écologie) seront toujours là aussi après la grève. Sur ces trois éléments, nous avons fait des propositions. Parce que pour nous, l'AIP, c'est davantage qu'une marge salariale. C'est aussi une enveloppe bien-être de plus de 700 millions à distribuer aux allocataires sociaux. C'est une intervention dans les frais de transport en commun des travailleurs. Tout cela ne vaut-il rien ?

La marge salariale, c'est le cœur de l'AIP. Et sur ce point, les syndicats ont vu une fermeté de votre part.
Moi j'ai vu une fermeté de leur part sur d'autres

points, comme la pénurie sur le marché du travail. Dans la situation politique spéciale que nous vivons, nous devons assumer nos responsabilités. S'il n'y a pas d'AIP, on négociera dans les secteurs et les entreprises. Il y aura des avancées dans les secteurs riches, et moins dans les autres. C'est cela que les syndicats veulent ?

Pouvez-vous comprendre qu'après des années de modération salariale, les syndicats ont envie de récolter les fruits de l'amélioration de la compétitivité des entreprises ?

Pouvez-vous comprendre qu'il y a deux ans, la loi sur la compétitivité ne posait aucun problème et qu'aujourd'hui, tout à coup, elle en pose ? Pouvez-vous comprendre que, depuis deux ans, on crée des emplois et que maintenant, avec la grève, on met des entreprises en difficulté et on risque de perdre des emplois ? Y a-t-il quelque chose de plus social que de créer des emplois et de donner des revenus plus élevés que des allocations de chômage ? Peut-on comprendre que plus de la moitié de l'augmentation salariale va à l'État et pas dans les poches du travailleur ? Peut-on comprendre qu'on a encore un handicap salarial de 12 % par rapport à nos voisins ? Bref, il ne faut pas se limiter à un chiffre. En plus, nous avons mis sur la table des propositions qui permettent aux travailleurs de toucher davantage en net, sans que cela coûte plus cher à l'entreprise. Du pouvoir d'achat direct, sous forme de chèques-repas (ce qui soutient la consommation interne) ou d'intervention dans l'abonnement train-tram-bus. Il n'y a pas que le salaire brut.

Les syndicats défendent les salaires bruts car ils financent l'État et la sécurité sociale.

ouvoir d'achat disparaîtra très vite, en même temps que les emplois”

C'est vrai, mais d'où vient le financement ces dernières années ? Des 200 000 emplois créés, des salaires plus élevés. En 2019 et 2020, les salaires vont augmenter de plus de 5 %. On parle toujours du 0,8 %. Mais si on prend en compte l'indexation, les augmentations barémiques et le tax shift, les revenus augmenteront de 5 à 5,5 %. Et en plus de cela, on propose du net. On ouvre des portes pour que le pouvoir d'achat puisse augmenter au maximum, sans mettre les entreprises en difficulté. Sinon le pouvoir d'achat disparaîtra très vite, en même temps que les emplois. Il faut trouver un équilibre entre le social (pouvoir d'achat, fin de carrière), l'économie (la compétitivité) et, vu l'actualité, l'écologique.

Sur les fins de carrière, que proposez-vous ?

Comme en 2014, on peut s'accorder entre employeurs et syndicats sur la trajectoire pour arriver à ce que le gouvernement a demandé (relever l'âge des prépensions et des emplois de fin de carrière de 55 à 60 ans, NdR). On peut discuter de l'âge, de la durée de carrière, du timing des réformes. Ça, c'est la concertation sociale. Mais là non plus, la négociation n'a pas eu lieu.

La loi de 1996, nouvelle version, ne laisse plus de marge de manœuvre pour les négociations, dénoncent les syndicats.

Les syndicats disent que cette loi est un logiciel rempli de trucages (les mécanismes de sécurité qui réduisent la marge salariale disponible, NdR). Mais c'est l'ancienne loi qui comportait des marges truquées, virtuelles, parce qu'on estimait toujours que les salaires allaient augmenter plus fort à l'étranger et que l'inflation serait plus basse en Belgique. Si on a créé une marge de sécurité, c'est parce que, entre 1996 et 2014, on s'est trompé de

0,7 % par AIP. Maintenant, on a inversé le système. On prend une marge de sécurité, et si cette marge n'est pas nécessaire, elle est ajoutée à la marge salariale de l'AIP suivant. C'est un système préventif. Et n'oublions pas que, en plus de la marge, il y a l'indexation, qui est garantie par la loi. Il n'y a qu'en Belgique qu'on ne considère pas l'indexation comme une augmentation.

D'où votre demande de supprimer l'indexation automatique des salaires ?

J'ai vérifié nos mémorandums. Depuis les années 1970, nous la demandons. Est-ce qu'en Allemagne, cela fonctionne si mal ? C'est le pays le plus riche d'Europe, sans indexation automatique. On me dit que je fâche les syndicats. Mais que dois-je dire, moi, quand ils demandent la semaine de 32 heures avec maintien du salaire ?

Et les augmentations barémiques, on les supprime aussi ?

Oui. Beaucoup de pays les ont supprimées, à commencer par les pays scandinaves. On peut trouver d'autres critères que l'ancienneté pour accorder des augmentations (productivité, mérite, objectifs à atteindre...). C'est dans les entreprises que cela doit se discuter. La situation actuelle est paradoxale: pour une même fonction, une même qualité, une même productivité, il y a une différence de 10 ou 15 % de salaire parce qu'on a 45 ans au lieu de 30 ans. En plus, cela crée une cage dorée qui empêche de trouver un autre emploi.

Après la grève, les discussions vont-elles reprendre ?

Depuis l'annonce de la grève, nous disons que notre porte est ouverte. J'espère vraiment qu'après la grève, on pourra se retrouver autour de la table.

“Les syndicats disent que la nouvelle loi est un logiciel rempli de trucages. Mais c'est l'ancienne loi qui comportait des marges truquées, virtuelles.”

Pieter Timmermans
Administrateur-délégué de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB)