



SETCa  
FGTB

## AIP : Le SETCa plaide pour 1,1% de salaire brut en plus

Début janvier, syndicats et employeurs ont conclu un accord interprofessionnel (AIP), applicable à tous les travailleurs du privé. L'augmentation salariale d'1,1% qui a été convenue est l'élément le plus frappant. Vous trouverez au verso de plus amples informations sur ce qu'est précisément cet accord et sur son contenu. Le SETCa a approuvé cet accord à l'unanimité.

### Un accord, ça fait longtemps tout de même ?

Exact. **Cela fait 8 ans que le SETCa (et la FGTB) n'a plus eu l'occasion d'approuver un AIP.** Ceci, à chaque fois, parce que le résultat pour les travailleurs était trop maigre. En 2015, le Gouvernement actuel a même décidé un saut d'index, contribuant à une baisse du pouvoir d'achat ces deux dernières années !

### Que contient cet accord ?

Cette fois, le résultat est consistant (voir verso). Même si l'accord porte sur d'autres aspects que les salaires, **une augmentation salariale d'1,1% est en vue, après 8 années de gel des salaires.** Sans compter que le saut d'index est presque derrière nous. Votre salaire pourra donc à nouveau suivre l'augmentation des prix (les estimations tablent sur 2,9%) dans les deux prochaines années. Les augmentations barémiques restent elles aussi garanties.



### Quand en verrez-vous le résultat concret comme travailleur ?

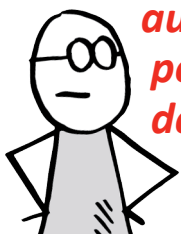
**Il appartient à présent aux secteurs de concrétiser les résultats.** Il s'agit donc de modaliser – pour les travailleurs de votre secteur – l'augmentation salariale d'1,1% ainsi que d'autres mesures, comme les âges abaissés pour le RCC (prépension) et les emplois d'atterrissage. Vous saurez ce qu'il en est de votre situation personnelle dès que des accords (CCT) seront conclus entre employeurs et travailleurs dans les secteurs. Suivez donc bien l'évolution par le biais de vos délégués ou du site web du SETCa !



Que veut le  
SETCa ?

Le SETCa défend une **augmentation du salaire brut d'1,1% et une reconduction intégrale de toutes les mesures de fin de carrière.** Nous voulons aussi aborder certaines parties de la loi Peeters sur le plan sectoriel.

**Voir  
au verso  
pour plus  
de détails.**



Et si mon employeur ne  
veut rien me donner ?

Comme les négociations sectorielles doivent encore commencer, il se peut que les employeurs de votre secteur tentent encore de bloquer votre augmentation salariale dans le secteur. Le cas échéant, vous entendrez encore les militants du SETCa, car il sera temps de passer à l'action !

**Dès qu'il y a un accord sectoriel, chaque employeur est tenu de le suivre.** D'où l'importance des accords sectoriels, chacun reçoit sa part du gâteau.



Et le gouver-  
nement ?

Cet accord va à l'encontre de la politique que veut mener ce gouvernement : travailler plus longtemps pour gagner moins. Il s'agit donc en soi d'un signal clair à l'adresse du Gouvernement. À savoir, qu'une autre politique, bénéfique pour les citoyens, est possible et nécessaire. L'accord ne signifie pas non plus que nous nous plions à la politique du Gouvernement.

Dans les prochains mois, le Gouvernement devra d'ailleurs à nouveau chercher des milliards de rentrées ou d'économies supplémentaires. Ceci, en raison de sa politique budgétaire catastrophique. Si comme par le passé, il présente à nouveau l'addition aux travailleurs ou aux allocataires, le SETCa mènera la résistance !



# Que contient l'AIP ?

Vous trouverez un aperçu détaillé de l'accord ainsi que sa version complète sur [www.setca.org/AIP20172018](http://www.setca.org/AIP20172018)

## Pouvoir d'achat

Une augmentation maximum d'1,1% (en plus des indexations et des augmentations barémiques) à modaliser librement dans les secteurs.

## Prolongation et adaptation des mesures existantes de fin de carrière

Le projet d'accord prévoit la prolongation des CCT cadres d'emplois fin de carrière et RCC pour 2017-2018. Le durcissement systématique initialement prévu (augmentation de l'âge d'accès à certaines mesures) peut ainsi être corrigé :

- Les régimes spéciaux de fin de carrière (1/2 et 1/5) restent maintenus à 55 ans
- Le RCC pour raisons médicales reste maintenu à 58 ans
- Le RCC carrière longue (40 ans) reste maintenu à 58 ans en 2017 (59 ans à partir de 2018)
- Le RCC métiers lourds/travail de nuit reste à 58 ans en 2017 (59 ans à partir de 2018)
- Le RCC entreprises en difficulté/restructuration est accessible à partir de 56 ans en 2017 et 2018 (il reste toutefois maintenu à 55 ans pour les travailleurs d'entreprises touchées par l'annonce d'un licenciement collectif avant le 1<sup>er</sup> novembre 2016)


## Liaison des allocations au bien-être

La répartition (d'une partie) de l'enveloppe bien-être a permis d'obtenir une amélioration pour les allocations sociales suivantes :

- Pensions : augmentation des minima, des anciennes pensions et du pécule de vacances
- Augmentation des allocations pour maladie, accidents de travail et maladies professionnelles et petite augmentation pour les allocations de chômage
- Les isolés peuvent compter sur une augmentation de l'allocation pour congés thématiques.

## Défis sociétaux

Syndicats et employeurs poursuivront la concertation sur des thèmes comme le burn-out, la numérisation et l'économie participative, l'emploi des jeunes, une organisation du travail tournée vers l'avenir et des embauches supplémentaires.



Et les mesures de la loi Peeters ?  
Les mesures de la loi Peeters sont désormais aussi en vigueur. Le SETCa veut également régler quelques-uns de ces aspects par le biais de la concertation sectorielle.

## Qu'allons-nous faire dans les secteurs ? Voici ce que le SETCa défend :



- Des augmentations salariales brutes d'1,1%
- La prolongation des régimes de RCC (prépension) pour métiers lourds/travail de nuit/carrière longue
- La prolongation des emplois d'atterrissage pour plus de 55 ans pour métiers lourds et carrières longues
- Revendications spécifiques en fonction des secteurs
- Loi Peeters : encadrement de la flexibilité
- Loi Peeters : ancrage du droit à 5 jours de formation par travailleur
- Loi Peeters : dispositions sur le télétravail occasionnel
- Horaires flottants : dispositions sur l'enregistrement du temps de travail.