



COMMISSION PARITAIRE NATIONALE AUXILIAIRE POUR OUVRIERS



Chers militants,
(futurs) affiliés,
sympathisants,

Une nouvelle fois, nous avons réussi à conclure un accord pour les ouvriers qui dépendent de la commission paritaire 100... Comme vous le savez, patrons et syndicats des différents secteurs de la vie économique négocient tous les deux ans un accord visant à améliorer les conditions de travail de leur travailleurs. C'est donc aussi le cas pour les ouvriers de la CP100. Vous trouverez le contenu de cet accord dans les pages qui suivent...

Vous souhaitez de plus amples informations ? N'hésitez pas à contacter votre centre de services CSC près de chez vous ou votre centrale CSC (les adresses se trouvent à la dernière page).

POUVOIR D'ACHAT

Le pouvoir d'achat est traditionnellement un élément-clé d'un accord sectoriel : les travailleurs attendent – à juste titre - une amélioration de leur conditions salariales.

Tous les salaires (minimums et réellement payés) **augmentent de 1,1% à partir du 1^{er} novembre 2019**. Nous avons de cette manière réussi à obtenir le maximum autorisé. En effet, une loi prévoit que les

salaires en Belgique ne peuvent légalement pas augmenter plus vite que la moyenne des salaires dans les trois pays limitrophes (Allemagne, France, Pays-Bas). Tous les deux ans, une norme salariale est établie au niveau national. C'est un plafond à ne pas dépasser. Pour 2019-2020, cette norme est fixée à 1,1%. Vous trouverez les nouveaux salaires en p. 4.

INDEXATION

Dans la plupart des secteurs, il existe des accords pour lier les salaires à l'index. Les salaires sont donc régulièrement et automatiquement adaptés aux prix des produits et services que nous achetons. Grâce à cette indexation, notre salaire actuel nous permet d'acheter autant que l'année précédente. Notre pouvoir d'achat est donc maintenu.

Dans la CP 100, seuls les salaires minimums (c'est-à-dire ceux en-dessous desquels l'employeur ne peut pas descendre) suivent un système d'indexation. La dernière indexation a eu lieu en septembre 2018.

Cela signifie que si votre employeur vous paie plus que le salaire minimum (ces salaires minimums peuvent être consultés en page 4), il n'est pas obligé d'appliquer cette indexation, ce qui vous fait perdre du pouvoir d'achat.

C'est pour cette raison que nous avons pu obtenir un **arrangement particulier** pour les ouvriers des entreprises :

- qui n'appliquent pas de système d'indexation automatique ;

ET

- qui paient plus que le salaire minimum.

Dans ces entreprises :

- le salaire horaire qui était d'application au 31 décembre 2018 sera augmenté de 1,98% le 1^{er} janvier 2020
- le salaire horaire qui sera d'application au 31 décembre 2019 sera augmenté de 1,44% le 1^{er} janvier 2021.

Attention, si d'autres avantages ont été octroyés (comme par exemple une augmentation du salaire), le montant de ces autres avantages doit être déduit !

CREDIT-TEMPS

Dans certains cas bien précis, il est possible d'interrompre sa carrière à 1/5^{ème} temps, à mi-temps ou à temps plein moyennant une allocation de l'Onem.

Dans la Commission paritaire 100, les travailleurs peuvent interrompre leur carrière à mi-temps ou à temps plein pendant **24 mois maximum** :

- pour suivre une formation,
- pour donner des soins à un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans,
- pour donner des soins palliatifs,
- pour donner des soins à un membre de la famille gravement malade

Ces 24 mois sont portés à 36 mois pour la formation et à 51 mois pour les autres motifs si le travailleur a au moins 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le crédit-temps est une matière qui est devenue à la fois très vaste et très complexe. Si vous avez des questions sur ce sujet, n'hésitez pas à consulter la brochure de la CSC "Crédit-temps et congés thématiques dans le secteur privé" ou notre site www.lacsc.be. Mieux encore, contactez votre secrétariat CSC. Nos collaborateurs sont à votre disposition.

FIN DE CARRIÈRE



RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE – RCC (ANCIENNE PRÉPENSION)

Comme vous le savez, le gouvernement veut que tout le monde travaille plus longtemps et tente de réduire l'accès au régime de RCC, l'ancienne prépension. Au niveau de la commission paritaire, nous avons néanmoins réussi à **prolonger certaines exceptions** que la CSC avait réussi à obtenir.

59 ans – métier lourd* ou travail de nuit

Valable du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021

Conditions :

- 59 ans
- 33 ans de carrière
- 20 ans de travail de nuit ou avoir exercé un métier lourd
- au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise

59 ans – carrière longue

Valable du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021

Conditions :

- 59 ans
- 40 ans de carrière
- au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise

* Par métier lourd, on entend avoir travaillé en équipes, en services interrompus ou avec des prestations de nuit au moins 5 ans dans les 10 dernières années ou au moins 7 ans dans les 15 dernières années.

ATTENTION !

Avant de demander le RCC, nous vous conseillons de contacter votre centre de services local de la CSC.

Vous pourrez ainsi vérifier si vous remplissez les conditions relatives à l'âge et au passé professionnel et obtenir des informations sur d'éventuelles conditions spécifiques et le calcul de votre RCC.

EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

Un emploi de fin de carrière permet de **diminuer son temps de travail** jusqu'à l'âge de la pension tout en bénéficiant d'une allocation de l'Onem.

Les travailleurs qui veulent réduire leur temps de travail d'1/5^{ème} peuvent bénéficier d'un emploi de fin de carrière à partir de **55 ans**. Ceux qui veulent réduire leur temps de travail à **mi-temps**, peuvent en bénéficier à partir de **57 ans**.

Pour bénéficier d'un emploi de fin de carrière avec allocation de l'ONEM, les travailleurs doivent respecter les **conditions** suivantes :

- soit avoir une carrière longue de 35 ans ;
- soit avoir exercé un métier lourd ;
- soit avoir effectué des prestations de nuit pendant au moins 20 ans.

MOBILITÉ

PREMIÈRE NOUVEAUTÉ

Si vous vous déplacez en **transport en commun**, l'employeur doit intervenir dans vos frais de transport. Cette intervention est basée sur le prix de la carte-train et dépend du nombre de kilomètres parcourus (uniquement pour le trajet aller). Les **montants** sont restés inchangés pendant une très longue période (depuis 2009 pour être précis). Ils ont finalement été **augmentés** le 1^{er} juillet 2019. Vous trouverez les nouveaux montants ci-contre.

Ces montants n'étaient jusqu'à présent d'application que pour des distances de 5 km au moins (aller). A partir du 1^{er} juillet 2020, cette limite de 5 km sera supprimée. Cela signifie que votre employeur devra aussi intervenir dans vos frais de déplacement en transport en commun si vous effectuez **moins de 5 km** jusqu'à votre lieu de travail.

SECONDE NOUVEAUTÉ



A partir du 1^{er} juillet 2020, vous avez droit à une indemnité si vous parcourez la distance entre votre domicile et votre lieu de travail en vélo. Cette indemnité s'élève à **0,10 euro par km** parcouru avec un maximum de 4 euro par jour de travail (ce qui signifie un maximum de 40 km aller et retour).

KM	INTERVENTION EMPLOYEUR EN CE QUI CONCERNE LE TRANSPORT ORGANISÉ PAR LA SNCB			
	Carte mensuelle	3 mois	annuelle	Railflex
Distance	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00

Vos centrales à la CSC



CSC Alimentation et Services
rue des Chartreux 70
1000 Bruxelles
tél. 02 500 28 11
alimentationetservices@acv-csc.be
www.csc-alimentation-services.be



CSC bâtiment - industrie & énergie
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
tél. 02 285 02 11
acvcscbie@acv-csc.be
www.cscbie.be



ACV-CSC METEA
avenue des Pagodes 1-3
1020 Bruxelles
tél. 02 244 99 11
metea@acv-csc.be
www.acv-csc-metea.be



CSC-Transcom
rue du Marché aux Herbes 105
bte 40
1000 Bruxelles
tél. 02 549 07 62
csc-transcom@acv-csc.be
www.csc-transcom.be

FORMATION

Le gouvernement encourage la formation des travailleurs. L'accord existant a été amélioré.

- Si vous travaillez dans une entreprise de moins de 50 travailleurs où il y a jusque 4 ouvriers, votre entreprise peut faire appel à l'offre du **Fonds de Formation** (voir ci-contre).
- Si vous travaillez dans une entreprise de moins de 50 travailleurs où il y a entre 5 et 19 ouvriers, vous avez droit à **2 jours de formation** entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2020.
- Si vous travaillez dans une entreprise de moins de 50 travailleurs où il y a plus de 20 ouvriers, vous avez droit à **4 jours de formation** (au lieu de 3) entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2020.
- Si vous travaillez dans une entreprise de 50 travailleurs ou plus, les ouvriers ont droit à **4 jours de formation** (au lieu de 3) entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2020.

Attention, ce droit doit être respecté « en moyenne ». Cela signifie qu'un travailleur peut avoir droit à plus de jours et d'autres moins...

FONDS DE FORMATION

Pour rappel, des formations sont organisées depuis 2013 pour les travailleurs de la CP 100, par le biais d'un Fonds de formation financé par des cotisations des entreprises : OpFo100. L'accord sectoriel conclu en CP 100 confirme la poursuite de cette initiative. Vous trouverez la liste complète des formations disponibles sur le site www.opfo100.be.

Une brochure est également disponible sur simple demande.

Ces formations sont entièrement **gratuites** : seuls les frais de transport et le salaire restent à charge de l'employeur.

SALAIRES MINIMUMS DEPUIS LE 1^{ER} NOVEMBRE 2019

	16 ANS ET - 70%	17 ANS 76%	18 ANS	19 ANS 6 mois de service et plus
Salaire mensuel brut	1.127,95	1.224,63	1.611,34	1.654,10
Par heure, dans une semaine de 38 h	6,8499	7,4370	9,7855	10,0451
Par heure, dans une semaine de 37 h	7,0349	7,6379	10,0499	10,3166

	20 ANS 12 mois de service et plus	22 ANS 24 mois de service et plus	22 ANS 36 mois de service et plus
Salaire mensuel brut	1.673,10	1.688,76	1.693,82
Par heure, dans une semaine de 38 h	10,1605	10,2556	10,2864
Par heure, dans une semaine de 37 h	10,4351	10,5328	10,5644

ETUDIANTS OU OUVRIERS D'UN RÉGIME DE FORMATION EN ALTERNANCE

	16 ANS ET - 70%	17 ANS 76%	18 ANS 82%	19 ANS 88%	20 ANS 94%
Salaire mensuel brut	1.127,95	1.224,63	1.321,30	1.417,98	1.514,67
Par heure, dans une semaine de 38 h	6,8499	7,4370	8,0241	8,6112	9,1984
Par heure, dans une semaine de 37 h	7,0349	7,6379	8,2409	8,8439	9,4469