

FLASH INFO!



032022

Le mot du responsable national

Nous le voyons toutes et tous : le coût de la vie augmente ! Factures d'énergies, courses au supermarché,... tout augmente. Pendant ce temps, le gouvernement continue de bloquer les augmentations de salaires avec la loi sur la « norme salariale ». Pour 2021-2022, la limite maximale pour les augmentations de salaires était de +0,4 %. Mais pour les actionnaires, il n'y a aucune limite.

Heureusement, il y a encore l'indexation automatique, mais celle-ci ne compense pas totalement l'augmentation des prix. C'est la raison pour laquelle, si nous voulons de véritables augmentations de salaires, nous devons changer la loi sur la norme salariale. Vous aussi, vous pouvez y contribuer en signant la pétition et en la partageant autour de vous ! Ensemble, nous pouvons mettre la pression sur la politique.

Kris Vanautgaerden



Scan moi



SOMMAIRE

Les news du commerce	2-4
Aug. salariale et index	5-6
Frais de déplacement	7
Prime unique	8
RCC	8
Prime CORONA	8
Sécurité d'existence	8
Crédit-temps et emplois de fin de carrière	9
Travail faisable	9
Augmentation de la prime d'équipe et de la prime d'après-midi	10
Jours de fin de carrière	10
Interv. garde d'enfant	11
Formation	12



L'accord sectoriel : les grandes lignes

Grâce à l'appui de votre délégué CSC, nous avons pu négocier avec les employeurs et avec les autres organisations syndicales un accord sectoriel 2021-2022. Le gouvernement ne nous a concédé qu'une marge d'augmentation des salaires très faible (de +0,4%), que nous avons voulu compléter au maximum avec d'autres avantages.

AUGMENTATION SALARIALE POUR TOUS

- Prime unique de 130 EUROS ou conversion en un autre avantage, à négocier au niveau de l'entreprise
- Prime Corona

- Augmentation salariale de 0,4%
- Prolongation de la prime de décembre
- Augmentation de la prime d'équipe et de travail de l'après-midi
- Augmentation du remboursement transport

PRISE EN COMPTE DU TRAVAIL FAISABLE

- Mise en oeuvre au sein des entreprises dotées d'une délégation syndicale d'un groupe de travail consacré au travail faisable
- Il devra discuter d'une liste de thèmes (ergonomie, charge de travail, sécurité,

CONTACTEZ-NOUS

Nous sommes à votre service pour répondre à vos questions.

N'hésitez pas à nous contacter dans votre région.

> www.lacsc.be

- accueil des nouveaux...)
- Prolongation des jours de fin de carrière
- Prolongation des possibilités de recours au crédit-temps
- Exploitation maximale des possibilités de RCC (prépension)

- Un groupe de travail pour mieux intégrer les travailleurs avec un handicap va être constitué.

MESURES POUR LES TRAVAILLEURS DE TOUS AGES

- Augmentation de l'indemnité de sécurité d'existence
- Augmentation de l'âge maximal pour l'intervention dans les frais de garde d'enfant
- Nouvelle offre de formation régie par le fonds social



Les news du commerce

RESTRUCTURATION CHEZ MATCH ET DELFOOD

Les enseignes Match et Delfood (détenues par Louis Delhaize) restructurent. Match souhaite fermer un dépôt près de Gand (Mariakerke) et licencier 45 personnes. La CSC demande le meilleur plan social possible.

Delfood veut fermer son dépôt à Montignies en 2023. Ici, pas de licenciements prévus. Mais Delfood veut envoyer les 95 travailleurs sur d'autres sites et les faire passer en commission paritaire de la logistique (CP140). La délégation syndicale refuse ce passage en logistique car il s'agit d'une manière de dégrader les conditions de travail.



955 MILLIONS € DE DIVIDENDES POUR LES ACTIONNAIRES DU SECTEUR

Le service d'études de la CSC Alimentations et services a sorti une étude sur les bénéfices de 5000 entreprises du commerce alimentaire (données de la Banque Nationale).

Premier constat, **le bénéfice des entreprises du secteur a doublé en 2020**. Le bénéfice après impôts est passé de 865 millions en 2019 € à 1,8 milliard € en 2020, soit une augmentation de 108 %. Il s'agit d'un record historique ! Les grandes entreprises (plus de 250 travailleurs) sont celles qui ont le plus profité de la crise, avec une hausse spectaculaire des bénéfices de 166 %. Mais même les petites (moins de 50 travailleurs) ont connu une hausse inédite de leurs bénéfices, de 51%.

A qui ces bénéfices record ont-ils profité ? La croissance des bénéfices a essentiellement profité aux actionnaires. **Les dividendes versés aux actionnaires sont passés de 565 millions € à 955 millions €, c'est-à-dire une hausse de 70 %**. Les autres grands gagnants de la crise sont les administrateurs et gérants, qui ont vu leur rémunération moyenne s'accroître de 30 %.

LES SALAIRES POURRAIENT AUGMENTER DE 7 000 € PAR AN

Si l'argent n'avait pas été donné aux actionnaires mais aux travailleurs, cela aurait permis d'augmenter les salaires de 7000 € brut par an dans le commerce alimentaire. Le secteur est donc riche. Les actionnaires sont assis sur un trésor qu'ils ne veulent pas partager avec les travailleurs. Pendant les négociations, seule la menace de grève nous a permis d'obtenir le bonus corona. Il y a moyen d'avoir plus si on se mobilise.

La vie est **chère**.
Il faut **de meilleurs salaires!**



Mettez la pression,
signez la pétition #loisurlessalaires

SIGNE LA PÉTITION CONTRE LA LOI QUI GÈLE LES SALAIRES

La « loi sur la compétitivité » de 1996 bloque les augmentations de salaires. Pour 2021-2022, elle n'autorise qu'une augmentation de 0,4 %. Elle entraînera sûrement un gel pur et simple des salaires pour 2023-2024. Pour la CSC, il est inacceptable que les travailleurs du commerce reçoivent +0,4 % mais les actionnaires +70 %. Une pétition a été lancée pour demander la fin de cette loi. Vous pouvez la signer auprès de vos délégués ou sur www.lacsc.be/petition-salaires. Des actions sont envisagées en mai-juin.



ARRIVÉE DE ALBERT HIJN ET JUMBO SUR LE MARCHÉ BELGE

Les deux géants du commerce néerlandais Albert Hijn et Jumbo vont s'installer en Belgique. Il faut être vigilants car cela va augmenter la compétition entre les magasins. Et on sait que la compétition se fait souvent au détriment des travailleurs. C'est avec Match et Carrefour (mais aucun ne sera épargné) que les deux nouveaux venus vont le plus jouer des coudes.

SOUTENEZ VOTRE AIDE-MÉNAGÈRE !

Les aides-ménagères qui travaillent dans le secteur des titres-services mènent des actions depuis des mois pour obtenir des salaires plus élevés, un meilleur remboursement des frais réellement engagés (par exemple, les frais de transport, de parking et de téléphone) et de meilleures conditions de travail. Les aides-ménagères sont laissées pour compte et continuent leur combat. Et ce, alors que les prix des carburants et de l'énergie montent en flèche. Pour de nombreuses aides-ménagères, la situation est devenue impossible à supporter. Aujourd'hui, les aides-ménagères paient pour aller travailler. En moyenne 10% de leur salaire passe dans les frais de déplacement.

Durant ces 2 années de pandémie, les entreprises commerciales ont continué à engranger des bénéfices qu'elles reversent à leurs actionnaires.

Ces derniers mois pourtant, certaines entreprises ont fortement augmenté les coûts aux clients, prétextant vouloir améliorer les conditions de travail des aides-ménagères, alors qu'il n'en est rien. Pour des acteurs comme Trixxo, Poetsbureau et Domestic Services par exemple, ces suppléments ont comme seul but de continuer à rétribuer leurs actionnaires.

Il est grand temps que les aides-ménagères puissent vivre de leur travail. Si vous aussi vous estimez que cela n'est plus acceptable, soutenez votre aide-ménagère en partageant un message de solidarité.

Comment? Si vous scannez ce code QR vous pouvez envoyer un message à Federgon, la fédération patronale du secteur qui bloque depuis des mois les négociations.

SCANNEZ-MOI





REFUSER DE DIMINUER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'E-COMMERCE

Aujourd'hui, 7% des achats se font sur internet. La fédération des géants du commerce Comeos veut développer ce nouveau secteur. Elle a récemment sorti un chiffre-massue : si nous n'augmentons pas la flexibilité du travail dans l'e-commerce, 20 000 emplois fileront à l'étranger.

En pratique, Comeos veut favoriser le travail de nuit dans les dépôts d'e-commerce. Par exemple, en supprimant les sursalaires de minimum 30% entre 20h et minuit. Par exemple, en voulant contourner l'accord des syndicats pour faire du travail de nuit (et donc contourner une négociation sur des compensations). Comeos souhaite aussi généraliser les flexijobs dans l'e-commerce, c'est à dire des jobs en interim ou CDD avec très peu de stabilité. Bref, il faudrait développer un sous-secteur peu payé, où on travaille la nuit et avec des contrats précaires.

La CSC s'oppose à ce modèle car on abîme sa santé et sa vie sociale, et on a un salaire inférieur.

Mais les géants du commerce menacent : si on ne le fait pas, ils installeront leurs dépôts à la frontière belge, mais côté voisins. Surtout aux Pays-Bas, pris comme un modèle, où le droit social a déjà été taillé en pièce pour favoriser l'émergence de l'e-commerce. Est-ce le chemin à suivre pour garder les emplois ? Non, pour plusieurs raisons :

1. nous avons actuellement une pénurie d'emploi en Belgique dans les secteurs mal payés/difficiles. Ça ne sert à rien de créer davantage d'emplois précaires ;
2. certaines entreprises belges s'en sortent bien en e-commerce (comme Vandendorpe) sans avoir besoin de proposer de mauvais contrats ;
3. aux Pays-Bas, le « modèle » n'est pas si rose que ça. Non seulement les conditions de travail sont mauvaises. Mais aussi, les emplois bénéficient surtout à des travailleurs importés. Selon les données des agences d'interim néerlandaises ABU et NBBU, il y a eu 160 000 travailleurs migrants en plus dans le secteur de la logistique (la livraison, entre autres pour l'e-commerce) entre 2016 et 2020. Ce sont pour 90% des travailleurs de l'est et la moitié travaille en interim. Ils viennent travailler dur quelques années et repartent. En d'autres mots, il n'y a pas vraiment eu de création d'emploi, mais du déplacement d'emploi.

Bref, il n'y a pas beaucoup de sens de développer un secteur avec des gens exploités la nuit pour créer des emplois dont personne ne voudra sauf des travailleurs importés. Car la conséquence, c'est un nivellement par le bas de la qualité de tous les emplois existants dans le commerce, pour baisser les coûts et augmenter la rentabilité.

Ça, bien sûr, Comeos ne le dit pas. C'est pourquoi il faut pouvoir le communiquer au maximum et contrer son discours. En novembre et en février, le gouvernement Vivaldi a suivi Comeos et s'est mis d'accord pour faciliter le travail de nuit dans l'e-commerce et mettre les syndicats de côté. La position patronale a été écoutée. En pratique, cette loi va diminuer les avantages négociables pour les travailleurs. A la place, ce que nous voulons, c'est une loi pour développer un e-commerce respectueux des travailleurs, et qui ne pollue pas. Il faut des contrats à durée indéterminée, le maintien des sursalaires en soirée et la nuit, garder la nécessité d'un accord des syndicats, et veiller à de bonnes conditions de travail concernant le stress et la santé. C'est la position que nous défendons.



Augmentation salariale et indexation au 1^{er} janvier 2022 : 0,4% et 3,58%

La date du 1^{er} janvier est la date commune de l'augmentation salariale et de l'indexation des salaires. L'augmentation salariale est ce que nous avons obtenu dans l'accord sectoriel (+0,4%). L'indexation consiste en l'augmentation automatique des salaires pour compenser l'augmentation du coût de la vie (+3,58%). Cette indexation automatique est une conquête syndicale depuis des décennies, elle permet de ne pas perdre en pouvoir d'achat. Le patronat souhaite la remettre en question, nous pensons au contraire qu'il faut la défendre absolument.

Ces deux augmentations ne s'appliquent pas uniquement aux salaires minimums figurant dans le tableau ci-dessous, mais

également dans les cas où le salaire versé par l'employeur est supérieur au salaire minimum.

Vous trouverez dans le présent Flash info les nouveaux salaires minimums sectoriels.

Attention ! Depuis le 1^{er} janvier 2016 le secteur comprend officiellement 2 salaires minimums distincts : l'un pour les entreprises ayant converti l'avantage en éco-chèques en un autre avantage, tels les chèques-repas ou un plan de pension (voir barème I) et l'autre pour les entreprises ayant converti l'avantage en éco-chèques en une augmentation de salaire de 0,0875 € (= barème II)

SALAIRES MINIMUMS D'APPLICATION À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2022 DANS LE COMMERCE ALIMENTAIRE DE GROS ET DE DETAIL

Vous trouverez ci-dessous uniquement les salaires du barème I. Afin d'obtenir le décompte du barème II, il convient d'ajouter 0,0875 EUR aux salaires du barème I ou de vous référer à notre site : www.lacsc.be.

1. Entreprises occupant moins de 10 travailleurs

BARÈME I conversion des écochèques

Catégorie	21 ans	après 4 ans	après 8 ans	après 12 ans
1	€ 13,28	€ 13,41	€ 13,55	€ 13,68
2	€ 13,38	€ 13,51	€ 13,65	€ 13,78
3	€ 13,77	€ 13,91	€ 14,05	€ 14,18
4	€ 14,24	€ 14,38	€ 14,52	€ 14,67
5	€ 14,79	€ 14,94	€ 15,09	€ 15,23

2. Entreprises occupant 10 à 49 travailleurs

BARÈME I conversion des écochèques

Catégorie	21 ans	après 4 ans	après 8 ans	après 12 ans
1	€ 13,30	€ 13,43	€ 13,57	€ 13,70
2	€ 13,43	€ 13,56	€ 13,70	€ 13,83
3	€ 13,88	€ 14,02	€ 14,16	€ 14,30
4	€ 14,35	€ 14,49	€ 14,64	€ 14,78
5	€ 14,83	€ 14,98	€ 15,13	€ 15,27

3. Entreprises occupant 50 travailleurs et plus

BARÈME I conversion des écochèques

Catégorie	21 ans	après 4 ans	après 8 ans	après 12 ans
1	€ 13,70	€ 13,84	€ 13,97	€ 14,11
2	€ 13,83	€ 13,97	€ 14,11	€ 14,24
3	€ 14,25	€ 14,39	€ 14,54	€ 14,68
4	€ 14,72	€ 14,87	€ 15,01	€ 15,16
5	€ 15,26	€ 15,41	€ 15,57	€ 15,72

Catégorie 1 : à titre d'exemple, le nettoyage, l'emballage et le déballage de marchandises, le réapprovisionnement et/ou l'entreposage des marchandises, la surveillance des installations,...

Catégorie 2 : à titre d'exemple, le chargement et le déchargement de camions, le nettoyage et l'entretien en plein air, le réassortiment des rayons nécessitant le remplissage ou les annotations sur fiches, l'emballage ou le déballage des marchandises (lourdes) nécessitant un maniement prudent, le lavage et le tri de bouteilles, le rassemblement de marchandises pour l'expédition,...

Catégorie 3 : à titre d'exemple, le convoyage de transports de marchandises, la conduite d'engins motorisés simples de levage et/ou de traction, l'activité d'aide-clarckiste ou de réserve-clarckiste,...

Catégorie 4 : à titre d'exemple, la préparation des commandes, la conduite de clarks, la réception de marchandises et la vérification de la conformité sur le plan quantitatif et qualitatif, le contrôle des commandes, la conduite de véhicules dont la charge utile ne dépasse pas 8 tonnes.

Catégorie 5 : à titre d'exemple, la conduite des véhicules dont la charge utile est d'au moins 8 tonnes, la conduite de véhicules et accessoirement de certains travaux légers d'entretien et de réparation des véhicules, la torréfaction de café, le personnel responsable de machines de soutirage ou de lavage,...

SALAIRES MINIMUMS D'APPLICATION À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2020 DANSE LE COMMERCE DE GROS ET DE DETAIL EN BIERES ET EAUX DE BOISSONS

Vous trouverez uniquement ci-dessous les salaires du barème I. Il vous suffit, pour connaître les salaires du barème II, d'ajouter 0,0875 EUR aux salaires du barème I ou de consulter notre site : www.lacsc.be.

1. Entreprises occupant moins de 10 travailleurs

BARÈME I conversion des écochèques

Catégorie	21 ans	après 4 ans	après 8 ans	après 12 ans
1	€ 13,00	€ 13,13	€ 13,26	€ 13,39
2	€ 13,49	€ 13,62	€ 13,76	€ 13,89
3	€ 13,93	€ 14,07	€ 14,21	€ 14,35
4	€ 14,46	€ 14,60	€ 14,75	€ 14,89

2. Entreprises occupant 10 à 49 travailleurs

BARÈME I conversion des écochèques

Catégorie	21 ans	après 4 ans	après 8 ans	après 12 ans
1	€ 13,07	€ 13,20	€ 13,33	€ 13,46
2	€ 13,55	€ 13,69	€ 13,82	€ 13,96
3	€ 13,96	€ 14,10	€ 14,24	€ 14,38
4	€ 14,50	€ 14,65	€ 14,79	€ 14,94

3. Entreprises occupant 50 travailleurs et plus

BARÈME I conversion des écochèques

Catégorie	21 ans	après 4 ans	après 8 ans	après 12 ans
1	€ 13,42	€ 13,55	€ 13,69	€ 13,82
2	€ 13,96	€ 14,10	€ 14,24	€ 14,38
3	€ 14,39	€ 14,53	€ 14,68	€ 14,82
4	€ 14,85	€ 15,00	€ 15,15	€ 15,30

Catégorie 1 – manœuvres : par ex. personnes chargées de travaux ordinaires de magasin, empaqueteurs, étiqueteurs,...

Catégorie 2 – spécialisés simples : par ex. diviseurs-coliseurs, emballeurs, convoyeurs, livreurs, porteurs de charges lourdes, emballeurs-expéditeurs, ouvriers chargés de travaux lourds, préparateurs des commandes,...

Catégorie 3 – spécialisés complets : par ex. convoyeurs-encaisseurs, chauffeurs non-mécaniciens conduisant des véhicules de moins de 8 tonnes de capacité,...

Catégorie 4 – qualifiés : par exemple, chauffeurs effectuant des réparations d'une certaine complexité, chauffeurs-encaisseurs, chauffeurs non-mécaniciens conduisant des véhicules de 8 tonnes de capacité ou plus,...

SALAIRES MINIMUMS D'APPLICATION À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2020 POUR LES FONCTIONS TECHNIQUES DANS LES BOUCHERIES, CHARCUTERIES ET TRIPERIES

Vous trouverez uniquement ci-dessous les salaires du barème I. Il vous suffit pour connaître les salaires du barème II d'ajouter 0,0875 EUR aux salaires du barème I ou de consulter notre site : www.lacsc.be.

1. Entreprises occupant moins de 10 travailleurs

BARÈME I conversion des écochèques

Expérience	21 ans	après 4 ans	après 8 ans	après 12 ans
-	€ 13,14	€ 13,27	€ 13,40	€ 13,53
1 an	€ 13,54	€ 13,68	€ 13,81	€ 13,95
2 ans	€ 13,89	€ 14,03	€ 14,17	€ 14,31
3 ans	€ 14,24	€ 14,38	€ 14,52	€ 14,67
4 ans	€ 14,63	€ 14,78	€ 14,92	€ 15,07
5 ans	€ 14,99	€ 15,14	€ 15,29	€ 15,44

2. Entreprises occupant 10 à 49 travailleurs

BARÈME I conversion des écochèques

Expérience	21 ans	après 4 ans	après 8 ans	après 12 ans
-	€ 13,26	€ 13,39	€ 13,53	€ 13,66
1 an	€ 13,65	€ 13,79	€ 13,92	€ 14,06
2 ans	€ 13,99	€ 14,13	€ 14,27	€ 14,41
3 ans	€ 14,40	€ 14,54	€ 14,69	€ 14,83
4 ans	€ 14,71	€ 14,86	€ 15,00	€ 15,15
5 ans	€ 15,10	€ 15,25	€ 15,40	€ 15,55

3. Entreprises occupant 50 travailleurs et plus

BARÈME I conversion des écochèques

Expérience	21 ans	après 4 ans	après 8 ans	après 12 ans
-	€ 13,53	€ 13,67	€ 13,80	€ 13,94
1 an	€ 13,99	€ 14,13	€ 14,27	€ 14,41
2 ans	€ 14,29	€ 14,43	€ 14,58	€ 14,72
3 ans	€ 14,69	€ 14,84	€ 14,98	€ 15,13
4 ans	€ 15,07	€ 15,22	€ 15,37	€ 15,52
5 ans	€ 15,37	€ 15,52	€ 15,68	€ 15,83

Intervention dans les frais de déplacement

TRANSPORTS EN COMMUN : SNCB ET STIB

Abonnement gratuit selon le régime du tiers payant. L'employeur conclut un accord avec la SNCB ou la STIB. Le travailleur qui prolonge son abonnement ne doit rien payer. L'employeur effectue le paiement directement auprès de la SNCB ou de la STIB.

AUTRES MOYENS DE TRANSPORTS EN COMMUN : DE LIJN (FLANDRE), TEC (WALLONIE) OU UTILISATION COMBINÉE DE PLUSIEURS TRANSPORTS EN COMMUN

En 2019, nous avons obtenu que la distance minimale de 2 km n'est plus d'application. Il n'y a pas non plus de nouveauté : l'employeur paye 80% du coût du titre de transport et le travailleur 20%.

DEPLACEMENTS EN VELO

L'intervention est maintenue à 0,24 EUR par kilomètre et s'applique à partir du premier kilomètre (distance simple) par jour de travail effectivement presté pour les travailleurs qui se rendent au travail en vélo. Cette mesure s'applique également aux vélos électriques et speedelecs. Les mono-cycles et trotinettes électriques en sont exclues.

AUTRES MOYENS DE TRANSPORTS PERSONNELS

Nous avons obtenu une augmentation du remboursement. Il passe de 70% à 80% en moyenne du prix de la carte train en 2ème classe pour une distance équivalente.

L'intervention de l'employeur se fait sur base du tableau ci-dessous (colonne "transport propre").

INTERVENTION PATRONALE

DISTANCE (km)	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT INTERVENTION À 70%		DISTANCE (km)	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT INTERVENTION À 70%	
	PAR MOIS	PAR JOUR		(KM)	PAR JOUR
1	€ 28,97	€ 1,34	30	€ 91,56	€ 4,23
2	€ 29,25	€ 1,35	31-33	€ 96,02	€ 4,43
3	€ 29,25	€ 1,35	34-36	€ 102,59	€ 4,73
4	€ 31,62	€ 1,46	37-39	€ 109,13	€ 5,04
5	€ 34,51	€ 1,59	40-42	€ 116,00	€ 5,35
6	€ 36,81	€ 1,70	43-45	€ 123,03	€ 5,68
7	€ 38,26	€ 1,77	46-48	€ 129,56	€ 5,98
8	€ 40,56	€ 1,87	49-51	€ 136,12	€ 6,28
9	€ 42,86	€ 1,98	52-54	€ 139,63	€ 6,44
10	€ 45,16	€ 2,08	55-57	€ 145,53	€ 6,72
11	€ 47,94	€ 2,21	58-60	€ 149,97	€ 6,92
12	€ 50,24	€ 2,32	61-65	€ 156,07	€ 7,20
13	€ 52,54	€ 2,42	66-70	€ 164,71	€ 7,60
14	€ 54,84	€ 2,53	71-75	€ 170,15	€ 7,85
15	€ 57,14	€ 2,64	76-80	€ 179,67	€ 8,29
16	€ 59,92	€ 2,77	81-85	€ 185,12	€ 8,54
17	€ 62,22	€ 2,87	86-90	€ 192,92	€ 8,90
18	€ 63,76	€ 2,94	91-95	€ 201,56	€ 9,30
19	€ 66,26	€ 3,06	96-100	€ 207,01	€ 9,55
20	€ 68,56	€ 3,16	101-105	€ 215,65	€ 9,95
21	€ 70,87	€ 3,27	106-110	€ 223,46	€ 10,31
22	€ 73,17	€ 3,38	111-115	€ 232,11	€ 10,71
23	€ 75,94	€ 3,51	116-120	€ 239,91	€ 11,07
24	€ 78,25	€ 3,61	121-125	€ 246,20	€ 11,36
25	€ 80,35	€ 3,71	126-130	€ 254,01	€ 11,72
26	€ 82,78	€ 3,82	131-135	€ 262,67	€ 12,12
27	€ 85,15	€ 3,93	136-140	€ 268,11	€ 12,37
28	€ 87,53	€ 4,04	141-145	€ 279,14	€ 12,88
29	€ 89,18	€ 4,12	146-150	€ 289,66	€ 13,37

Prime unique de 130 EUR bruts

En raison du fait que nous ne sommes parvenus à conclure un accord sur les conditions salariales et les conditions de travail qu'à la fin de 2021, il n'y a pas eu d'augmentation salariale en 2021. En compensation, une prime unique de 130 EUR bruts a été octroyée, normalement en même temps que la prime de fin d'année. Pour les travailleurs à temps partiel ou qui n'ont pas travaillé toute l'année, le montant sera calculé au prorata. Ainsi, ceux qui ont travaillé à mi-temps en 2021 auront droit à une prime de 65 EUR bruts. La seule condition pour bénéficier de cette prime est d'avoir été en service au 31 octobre 2021.

La prime peut être convertie en un autre avantage, dans le cadre d'un accord entre le syndicat et l'entreprise (CCT). D'autres avantages consistent en éco-chèques, chèques-cadeaux ou autres ne dépassant pas la valeur de 160 EUR.

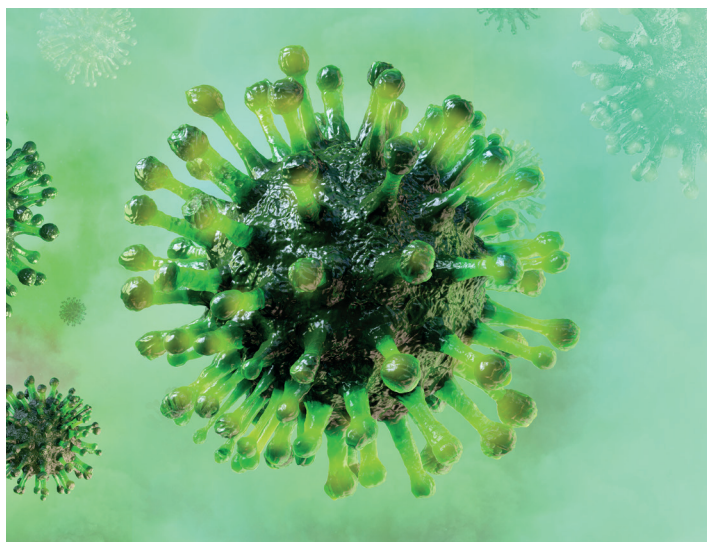


RCC

Les possibilités de recours au régime complément chômage (RCC, ex-prépension) ont été prolongées. Pour avoir accès au RCC, il faut :

- Avoir atteint l'âge de 60 ans, moyennant une carrière professionnelle en tant que salarié d'au moins 40 ans. Cette possibilité reste valable jusqu'au 30/06/2023.
- Pour les travailleurs ayant exercé un métier lourd, 2 régimes sont d'application : l'un requiert une carrière professionnelle en tant que salarié de 33 ans, l'autre une carrière professionnelle de 35 ans. La condition d'âge est établie à 60 ans. Cette possibilité reste valable jusqu'au 30/06/2023.

Pour plus d'information concernant ces divers régimes de RCC et l'obligation de disponibilité sur le marché du travail, prenez contact avec votre bureau local de la CSC ou consultez notre site www.onem.be.



Prime CORONA

- Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs : 200 EUROS par travailleur si l'entreprise a fait des bénéfices en 2019 et 2020
- Dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus : 500 EUROS si l'entreprise a fait des bénéfices en 2019 et 2020. Mais seulement 200 EUROS si l'entreprise a fait des bénéfices en 2020 mais des pertes en 2019.

Sécurité d'existence

A partir du 1^{er} janvier 2020 le montant journalier de la sécurité d'existence est relevé de 4,40 à € 4,60. Cette intervention est due en cas de :

- Chômage temporaire (60 jours maximum par an)
- Maladie de longue durée (60 jours maximum par an, uniquement après la période de salaire garanti)
- Licenciement collectif (120 jours maximum)
- Fin du contrat de travail pour cause de force majeure (60 jours maximum après la résiliation du contrat de travail)

Crédit-temps et emplois de fin de carrière



Les possibilités de recours légaux au crédit-temps et emplois de fin de carrière sont maintenues de façon maximale dans le secteur du commerce alimentaire, soit :

- Jusqu'à 36 mois maximum de crédit-temps au cours de la carrière avec motif de formation et jusqu'à 51 mois maximum de crédit-temps avec motif de soins ;
- Possibilité de diminution de prestations d'1/5^e ou d'un mi-temps (c'est nouveau) à partir de 55 ans, via le régime des emplois de fin de carrière, assortie du droit à une allocation de l'ONEM, sous réserve du respect des conditions d'accès aux emplois de fin de carrière.
- Pour plus d'informations concernant les conditions additionnelles relatives au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière, prenez contact avec votre bureau local de la CSC ou consultez notre site www.onem.be.



Travail faisable

Les dernières négociations ont été particulièrement laborieuses, en raison notamment du souhait de la CSC de porter la thématique du travail faisable à l'agenda. Par travail faisable, on entend un travail ne générant pas de pression ou n'engendrant pas de maladie, qui soit intéressant et motivant, qui offre la possibilité de continuer à développer ses connaissances et permet un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il y a deux ans, nous avons obtenu que les entreprises réunissent des groupes de travail sur le sujet. Presqu'aucune ne l'avait fait. Lors de ces négociations, nous sommes donc revenus à la charge. Nous avons obtenu les garanties que dans chaque entreprise où un syndicat est présent, un groupe de travail composé de délégués du personnel se réunira à intervalles réguliers pour discuter des thèmes suivants :

- ergonomie
- charge de travail, sécurité au travail

- postes de travail physiques exigeants
- accueil des nouveaux travailleurs (dont intérimaires)
- parrainage/marrainage
- état des lieux du plan pour l'emploi
- développement des compétences et qualifications des travailleurs, accès à la formation
- développement de carrière et accompagnement de carrière

Les discussions au sein de ces groupes de travail peuvent aboutir à une CCT d'entreprise.

Il vous appartient à présent de saisir pleinement cette opportunité, en collaboration avec votre délégué CSC, afin d'apporter une amélioration à votre situation de travail.

Augmentation de la prime d'équipe et de la prime d'après-midi

Une prime est octroyée depuis le 1^{er} juillet 2009 pour le travail en équipes.

A partir du 1^{er} janvier 2022, la prime d'équipe et de l'après-midi s'élève à 0,27 € par heure, soit une légère augmentation de 0,01 € par heure.

Sauf disposition contraire prévue dans le règlement de travail, les heures de travail des équipes s'établissent comme suit :

- équipe du matin : de 6 à 14h
- équipe de l'après-midi : de 14 à 22h

Ces primes ne s'appliquent pas aux heures pour lesquelles une prime de travail de nuit ou pour 'ouverture tardive' est perçue. La prime de l'après-midi doit être payée à partir de 14h pour tout travailleur ayant entamé le travail à partir de 13h. Cette mesure a été prise en raison du fait que certains employeurs fixaient le début du travail avant 14h afin d'échapper à la prime d'après-midi. Auparavant, en effet, il était stipulé que le travailleur avait droit à la prime de l'après-midi si le travail avait été entamé à 14h ou plus tard.

Pour les travailleurs exerçant des 'fonction techniques dans les boucheries, charcuteries et triperies', une autre réglementation est d'application : les travailleurs soumis à une réglementation prévoyant deux équipes (une équipe du matin et une équipe de l'après-midi), ont droit à une prime équivalant à **10% de leur salaire**.



Jours de fin de carrière

Le système des jours de fin de carrière a été prolongé.

- Les travailleurs ayant atteint au 1^{er} janvier 2020 l'âge de 57 ans, ont droit, dans le courant de l'année 2020, à 1 jour de fin de carrière
- Les travailleurs ayant atteint au 1^{er} janvier de l'année en cours 58 ans ou plus ET dont le contrat de travail n'est pas résilié, ont droit annuellement à 3 jours de fin de carrière. Il n'y a pas d'autres conditions d'application.
- Les travailleurs ayant atteint au 1^{er} janvier de l'année en cours l'âge de 60 ans ou plus ET peuvent se prévaloir de 10 années d'ancienneté dans l'entreprise ET dont le contrat de travail n'a pas été résilié, ont droit annuellement à 5 jours de fin de carrière.

Attention :

- Les jours de fin de carrière ne sont pas cumulables entre

eux. Le régime le plus favorable prévaut. Un travailleurs âgé de 60 ans ou plus avec au moins 10 années d'ancienneté dans l'entreprise ne peut prétendre à 3 + 5 jours mais uniquement à 5 jours.

- Les travailleurs à temps partiel bénéficient de cet avantage au prorata des heures prestées conformément au contrat de travail.

Comment les jours de fin de carrière sont-ils concrètement octroyés ? Ceux-ci sont payés par l'employeur et déterminés de commun accord. Le droit à des jours de fin de carrière constitue un droit additionnel. Si le travailleur a déjà droit à des jours d'ancienneté, les jours de fin de carrière viennent s'y ajouter.



Intervention pour la garde d'enfant

Dans le cadre de l'accord sectoriel 2015-2016, nous avons obtenu en primeur une intervention financière pour la garde d'enfant. Dans les accords sectoriels suivants (2017-2018 et 2019-2020), le montant de cette prime a augmenté (à 3 EUR par jour de garde effective et par enfant). L'âge maximum a également été relevé, de 3 à 4 ans.

Dans cet accord, nous avons maintenu les 3 EUR et obtenu un relèvement de l'âge maximum, qui passe à 6 ans.

Pour plus d'informations sur les conditions d'accès et la procédure à suivre, consultez notre site www.lacsc.be ou demandez notre brochure.

Comment vous joindre ?

Connaissez-vous nos informations en ligne ?

Comment pouvons-nous vous joindre le plus facilement ? Communiquez-nous votre adresse e-mail et nous pourrons vous informer encore plus vite et mieux.

Jetez également un œil à nos sites :

<https://www.lacsc.be/la-csc/secteurs/alimentation-et-horeca/secteurs/119-00-commerce-alimentaire>

Vous y trouverez des informations sur les salaires minimums, les classifications de fonctions et les frais de déplacement, mais aussi un mini-guide, une brochure et la version électronique de ce Flash Info.



Formation et éducation

Forts du constat selon lequel le budget de formation se trouve principalement absorbé par les grandes entreprises, nous avons tenté d'atteindre les PME en mettant en œuvre une offre de formation par le biais du Fonds social de garantie. Les thèmes qui seront abordés sont : l'ergonomie, le travail faisable, la digitalisation, la diversité... Nous oeuvrons depuis longtemps en faveur d'opportunités de formation satisfaisantes pour tous les travailleurs. Il vous appartient d'y donner suite. Nous reviendrons plus tard sur ce sujet.

**NOUS SOMMES À VOTRE SERVICE POUR RÉPONDRE À VOS QUESTIONS.
N'HÉSITÉZ PAS À NOUS CONTACTER DANS VOTRE RÉGION.**

ARLON

Rue Pietro Ferrero, 1
6700 Arlon
063/24.20.46
alimentationetservices.arlon@acv-csc.be

CHARLEROI

Rue Prunieu, 5
6000 Charleroi
071/23.08.85
alimentationetservices.charleroi@acv-csc.be

NAMUR

Chaussée de Louvain, 510
5004 Bouge
081/25.40.22
alimentationetservices.namur@acv-csc.be

BRABANT WALLON

Rue des Canoniers, 14
1400 Nivelles
067/88.46.55
alimentationetservices.nivelles@acv-csc.be

LIEGE

Boulevard Saucy, 10
4020 Liège
04/340.73.70
alimentationetservices.liege@acv-csc.be

REGION GERMANOPHONE

Pont Léopold, 4-6
4800 Verviers
087/85.99.76
alimentationetservices.verviers@acv-csc.be

BRUXELLES

Rue Grisar, 44
1070 Anderlecht
02/500.28.80
alimentationetservices.bruxelles@acv-csc.be

MONS

Rue Claude de Bettignies, 10
7000 Mons
065/37.25.89
alimentationetservices.mons@acv-csc.be

TOURNAI

Av. des Etats-Unis, 10 Bte 6
7500 Tournai
069/88.07.59
alimentationetservices.tournai@acv-csc.be