

FLASH INFO !

022022

Le mot du secrétaire 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.

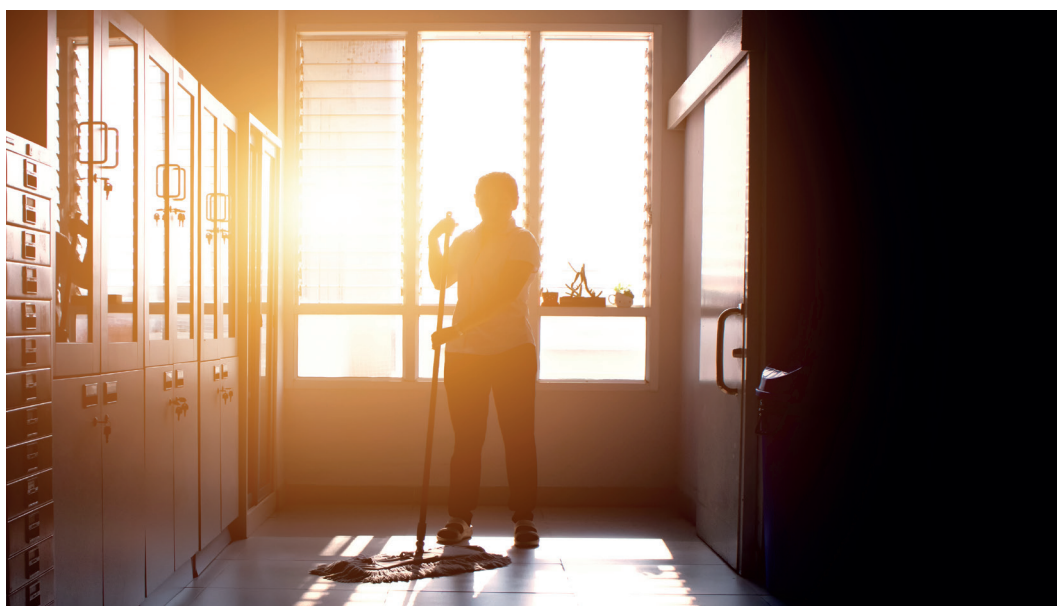


Scan moi



SOMMAIRE

Augmentation salariale	2
Chèques consommation	2
Frais de transport	2
Travailler sur le travail faisable	2
Prolongation RCC et emplois de fin de carrière	3
Une garantie pour pouvoir rester dans la conciergerie	3
Cadre sectoriel concernant le télétravail	4
Possibilités de formation	4
Merci Frans Dirix	4



Que vous apporte l'accord sectoriel 2021-2022 ?

L'accord sectoriel est un accord entre les employeurs et les syndicats. Celui-ci détermine les conditions de travail et de rémunération pour les 13 000 ouvriers et ouvrières du secteur. Il s'applique à toutes les entreprises, dans tout le pays.

- Augmentation salariale
- Chèques de consommation de minimum 280 €
- Frais de transport: tarifs valables à partir du 1er février 2022
- Prolongation RCC et emplois de fin de carrière et une indemnité complémentaire supplémentaire emploi de fin de carrière pour les concierges et le personnel de nettoyage
- Une garantie pour pouvoir rester dans la conciergerie après licenciement
- Un cadre sectoriel concernant le télétravail
- Davantage de possibilités de formation et de meilleure qualité
- Travailler sur le travail faisable



Suivez-nous sur Facebook

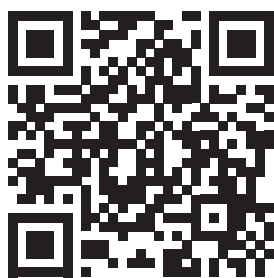
Ou consultez notre site :
www.csc-alimentation-services.be

CONTACTEZ-NOUS

Nous sommes à votre service pour répondre à vos questions.

N'hésitez pas à nous contacter dans votre région.

Augmentation salariale



Scan moi vers les salaires

- Tous les salaires augmenteront de 0,4% le 1^{er} janvier 2022.
- En plus, le 1^{er} janvier 2022, tous les salaires (= les salaires minimums et les salaires réellement payés) du secteur seront indexés de 3,58 %

Chèques de consommation

Tous les travailleuses et travailleurs occupés dans le secteur au 1^{er} octobre 2021 ont droit à la prime COVID pour un montant de 280 €. Il s'agit d'un montant forfaitaire qui s'applique aux travailleurs à temps plein et à temps partiel. La prime corona sera versée sous la forme de chèques de consommation qui doivent vous être remis pour le 31 décembre 2021 au plus tard.

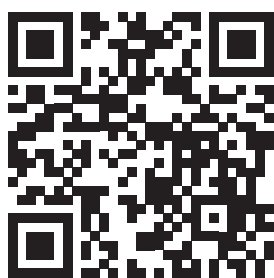
Les travailleurs qui peuvent prétendre à la prime COVID et qui sont occupés chez différents employeurs recevront de chaque employeur une partie proportionnelle du montant dû, pour arriver ainsi au total de 280 € en chèques-consommation.

Les ouvriers et ouvrières qui travaillent dans l'entreprise en tant qu'intérimaires touchent également la prime corona s'ils remplissent les conditions !

Attention : une prime corona supérieure (jusqu'à 500 €) peut être octroyée dans votre entreprise.



Frais de transport : tarifs à partir du 1^{er} février 2022



Scan moi vers les frais de transport

L'intervention de l'employeur dans le transport privé du travailleur se fait selon les tarifs des trains (soit 50 %). Les tarifs des trains étant adaptés chaque année le 1^{er} février, les interventions de l'employeur sont elles aussi ajustées chaque année à la même date. Via le code QR ci-joint, vous trouverez les tarifs applicables à partir du 1^{er} février 2022.

RAPPEL : l'indemnité vélo

Depuis le 1^{er} juillet 2019, les travailleurs qui se déplacent entièrement ou partiellement en vélo bénéficient d'une indemnité vélo de 0,24 € par kilomètre parcouru (aller et retour), dès le premier kilomètre.

Travailler sur le travail faisable

Au début des négociations, tous les partenaires sociaux se sont engagés à prendre des mesures au niveau sectoriel dans le cadre du travail faisable.

Les employeurs sont encouragés à prendre des mesures au niveau de l'entreprise pour favoriser la faisabilité, entre autres en ce qui concerne : la charge de travail, la déconnexion, l'ergonomie, la politique de bien-être et de santé, les conditions de travail physiquement pénibles, etc.

Pour ce faire, ils peuvent faire appel à l'avis et le soutien d'un consultant du Fonds Social.

Prolongation RCC et emplois de fin de carrière et une indemnité compl. supplémentaire emploi de fin de carrière pour concierges et personnel de nettoyage

- RCC : Nous avons à nouveau prolongé tous les régimes d'exception possibles dans le secteur. Voici les possibilités :

RÉGIME D'EXCEPTION	CONDITIONS DE CARRIÈRE
62 ans - régime général	Homme : 40 ans Femme : 37 ans en 2021, 38 ans en 2022
60 ans - travail de nuit + métier lourd	33 ans dont 20 ans de prestations de nuit ou métier lourd (5/7 dans les 10/15 dernières années)
60 ans - métier lourd	35 ans et métier lourd (5/7 ans dans les 10/15 dernières années)
58 ans - RCC médical	35 ans pour les travailleurs et travailleuses moins valides ayant des problèmes physiques graves ou pour les travailleurs et travailleuses assimilés à ceux-ci
60 ans - carrière longue	40 ans

Vous voulez savoir si vous pouvez prétendre à un RCC ? Contactez votre bureau de la CSC.

- L'accord sectoriel a également permis de maximiser les possibilités de recours à un emploi de fin de carrière. Les ouvriers et ouvrières avec une carrière longue ou exerçant un métier lourd, âgés de 55 ans, peuvent ainsi prendre un emploi de fin de carrière à 1/5 ou à mi-temps.

Vous voulez savoir si vous pouvez prétendre à un emploi de fin de carrière ? Contactez votre bureau de la CSC.

- En outre, les concierges et le personnel de nettoyage occupés dans le secteur peuvent bénéficier d'une indemnité supplémentaire, au-dessus de l'allocation de l'ONEM, lorsqu'ils prennent un emploi de fin de carrière à 1/5. Si vous réduisez votre emploi à 4/5 dans le cadre d'un emploi de fin de carrière, vous bénéficierez à partir du 1^{er} janvier 2022 d'une indemnité complémentaire mensuelle de 150 € brut par mois. L'indemnité est octroyée à partir du 1^{er} janvier 2022 pour toutes les nouvelles demandes et les demandes en cours !

Cette indemnité est payée par l'employeur qui peut demander à son tour le remboursement auprès du Fonds Social.

Rester dans la conciergerie après licenciement



Après son licenciement, un concierge ne perd pas uniquement son emploi, mais aussi son toit. Dans la pratique, cela entraîne souvent des situations très pénibles.

Pour éviter ces situations et pour éviter de devoir régler ces litiges au tribunal, nous avons conclu un accord avec la fédération patronale qui fixe le droit de rester dans la conciergerie après licenciement ou après la fin du contrat de travail pour force majeure à une période de 3 mois.

Un cadre sectoriel concernant le télétravail

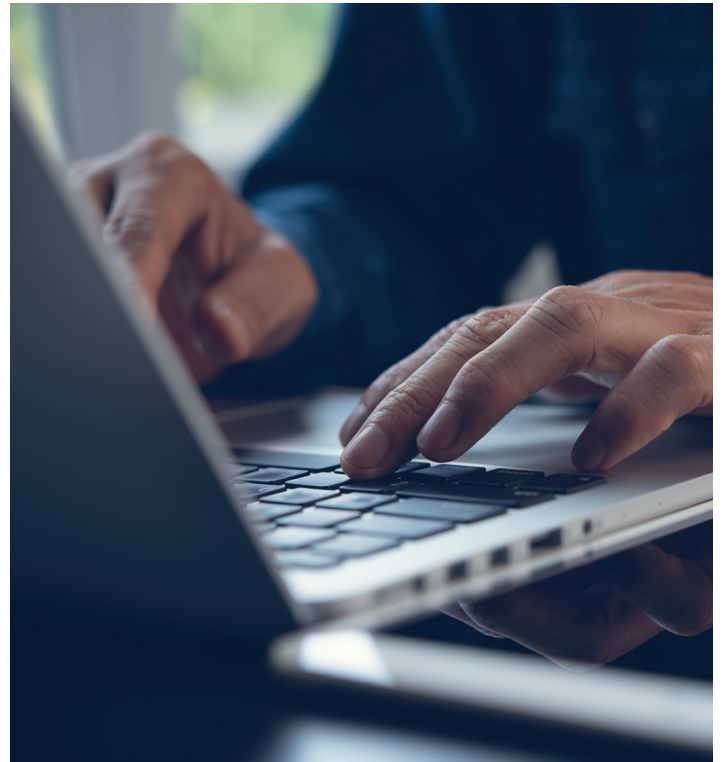
Nous avons réussi à conclure un accord-cadre concernant le télétravail fixant une série de principes de base qui s'appliquent à chaque travailleur dans le secteur qui fait du télétravail structurel.

Dans votre entreprise, il faut conclure des accords concernant entre autres les éléments suivants: l'endroit où vous pouvez faire du télétravail, les tâches ou les fonctions qui entrent en ligne de compte, la fréquence, le matériel à mettre à disposition, la joignabilité, etc.

Nous avons également fixé des indemnités minimums qui doivent être accordées par l'employeur en cas de télétravail. Il s'agit des indemnités suivantes :

- l'indemnité de télétravail ou de bureau pour l'utilisation de l'espace bureau chez vous, l'électricité et le chauffage ; au moins 5 € /jour et maximum 129,48 € par mois
- l'indemnité pour l'utilisation de l'internet privé : au moins 10 € et maximum 20 € par mois.

Tous ces accords doivent être repris dans une convention collective de travail, dans le règlement de travail ou dans un avenant au contrat de travail.



Davantage de possibilités de formation et de meilleure qualité

Le droit à la formation et sa mise en exécution constituaient un volet important des négociations. C'est dans l'intérêt de chacun d'élargir au maximum les possibilités de formation et de fournir une offre sur mesure qui soit le plus accessible possible.

En premier lieu, le cadre légal qui règle votre droit à la formation a été fixé dans une convention collective de travail.

À partir de 2022, les entreprises devront déployer des efforts encore plus importants pour permettre aux travailleurs et travailleuses de suivre des formations. Elles devront prévoir 5 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein. Chaque travailleur dispose d'un crédit de formation individuel de 2 jours par an. En tant que travailleur, vous avez dès à présent aussi le droit d'initiative pour demander un entretien avec le responsable au sujet de vos possibilités de formation.

Un rôle crucial dans la réalisation de tout cela est réservé au Fonds social :

- à partir de 2022, l'offre de formation existante sera élargie

et rendue plus accessible;

- un dossier en ligne sera mis à disposition où chaque travailleur peut suivre en permanence son développement personnel et façonner son plan de carrière;
- dans l'offre de formation, suffisamment d'attention sera consacrée aux nouveaux travailleurs et à la possibilité de travail sur mesure. On élaborera un plan de formation adapté ainsi qu'un paquet de base sur lesquels vous pouvez vous appuyer;
- suffisamment de formes d'apprentissage alternatives seront prévues entre autres l'e-learning, l'accompagnement de starters de tous les groupes cibles, le coaching linguistique au travail, le coaching et l'accompagnement, les webinaires et les classes virtuelles, etc.

Curieux de connaître l'offre de formations ouvertes, webinaires, sessions d'information et e-learning ?

Jetez alors un coup d'œil sur :

<https://www.fonds323.be/opleidingen>

Merci Frans Dirix

Le 1^{er} janvier 2022, Frans Dirix passe définitivement le flambeau de porte-parole national du secteur à Bart Vannetelbosch.

Frans a suivi le secteur pendant de longues années. Au début, la concertation sociale y était pratiquement inexistante. La plupart des entreprises étant petites, voire très petites, notre syndicat y compte peu de militant-es. Pourtant, dans toutes les négociations sectorielles, Frans a réussi à obtenir quelque chose pour chaque travailleur et travailleuse du secteur. Frans peut être fier de ce qu'il a accompli. Merci à lui !