



CNE L'avenir a son syndicat

Négociations sectorielles De la potion pour votre entreprise



Des conventions dans vos secteurs : le cœur de la solidarité

Depuis 30 ans, les Grands Experts internationaux expliquent que les négociations au niveau des secteurs sont vouées à disparaître. Banque Mondiale ou UE plaident pour des négociations à deux niveaux seulement : au plan interprofessionnel, pour tous les travailleurs du pays (dans le style : mettre des planchers pour éviter la grande pauvreté) puis directement au niveau de chaque entreprise. Négocier pour tout un secteur (le Commerce, les Hôpitaux, les Banques, la Chimie...) est mal vu par ces beaux messieurs. Pourquoi ? Parce que ça fait augmenter les salaires.

Merci les gars, c'est exactement pour ça que nous on les aime, les (bonnes) conventions sectorielles.

Un secteur, c'est une partie de l'économie qui partage des données économiques fondamentales. Les banques se font concurrence entre elles, et sont affectées ensemble par l'évolution des technologies bancaires ; mais elles ne font pas concurrence aux aides familiales ou aux compagnies aériennes, etc. C'est pour cette raison que c'est dans le secteur qu'il est possible de négocier la plus grande part possible des richesses produites. Si on devait avoir exactement la même augmentation de salaires dans tous les secteurs, elle serait forcément trop forte (et intenable) pour les secteurs en difficulté, ou alors elle serait trop basse (et injuste) pour les secteurs où il y a beaucoup d'argent.

C'est la première raison pour laquelle nous tenons à de bonnes négociations sectorielles : notre rôle comme syndicat est et reste avant tout, de peser pour le meilleur partage possible des richesses produites, dans le conflit d'intérêts entre ceux qui vivent de leur travail et ceux qui possèdent le capital.

Les petites entreprises sans délégation syndicale profiteront aussi des négociations sectorielles. Un accord réalisé pour un secteur s'impose pour toutes les entreprises, et permet donc de combattre le danger que les PME créeraient alors une sorte de « dumping salarial interne » dans le secteur. Cela permet aussi que les travailleurs des PME, qui n'ont pas la chance d'avoir des délégués syndicaux dans leurs murs, sentent concrètement que le syndicat est bien là pour eux aussi.

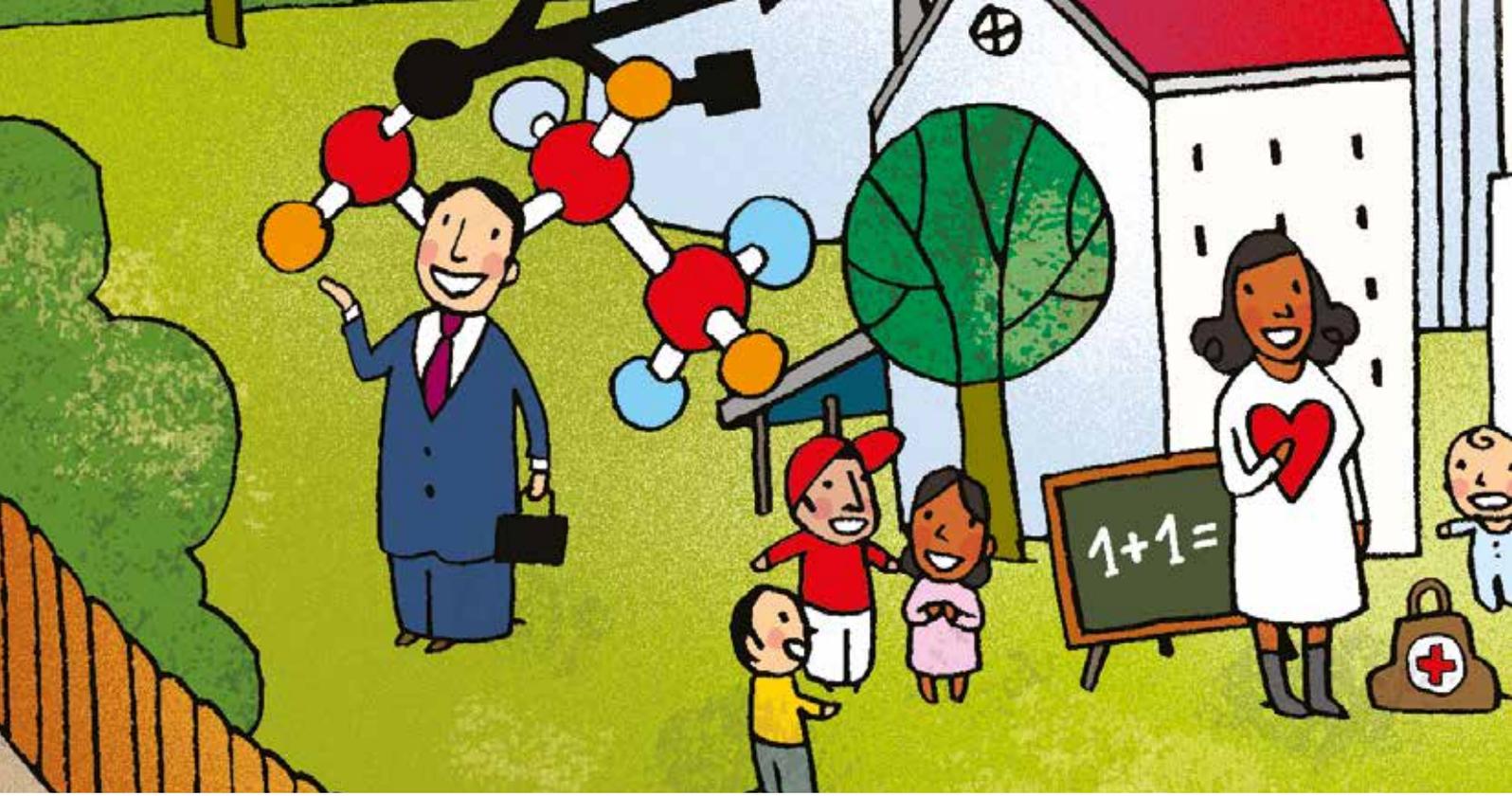
C'est notre seconde raison de défendre le secteur. Bien sûr, ce serait peut-être parfois plus simple de négocier dans quelques grandes entreprises. Mais en nous battant au niveau des secteurs, nous gardons à bord nos milliers de collègues des PME.

Félicitations donc aux permanent-es et aux militant-es qui ont permis dans la plupart des secteurs (pas tous - lisez cette brochure) d'assez bonnes CCT sectorielles. Pourquoi « assez bonnes » et pas simplement « excellentes » ? Parce que nous vivons sous le joug d'une loi scélérate, la « loi de 1996 sur les salaires », aggravée par le gouvernement Michel. Cette loi impose un plafond aux augmentations salariales collectives (pas aux petits cadeaux à la tête du client). Pour 2017-2018, ce plafond a été imposé à 1,1%. Encore ce chiffre aurait-il été plus bas si nous n'avions pas lancé en décembre 2016 notre communication « 3% » : les patrons voulaient mettre le plafond à 0,5% ...

C'est pourquoi il nous faut en même temps nous réjouir d'engranger dans presque tous les secteurs les résultats détaillés dans cette brochure, et continuer à nous battre politiquement contre ce gouvernement qui veut empêcher la libre négociation des salaires dans les secteurs.

En attendant, en remerciant et félicitant encore celles et ceux qui ont réussi à négocier ces conventions, je vous souhaite de doux congés de fin d'année, en attendant une année 2018 combative et chaleureuse.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*



L'accord interprofessionnel 2017-2018

Le début d'une belle histoire...

Nous sommes en 2017 après Jésus-Christ. Toute la Belgique est occupée par des gouvernements de droite. Toute ? Non ! Dans leurs secteurs et au sein de leurs entreprises, d'irréductibles militants résistent encore et toujours à l'envahisseur...

En mars dernier, nous vous présentions le mode d'emploi de l'Accord Interprofessionnel (AIP) 2017-2018. Son fonctionnement complexe permet de transformer des revendications syndicales en avancées sociales pour les travailleurs. La brochure que vous tenez entre les mains vous présente les résultats des négociations sectorielles qui mettent en œuvre cet accord interprofessionnel 2017-2018. Ceci pour mieux vous armer dans le cadre de négociations dans votre entreprise.

Les négociations sectorielles se sont soldées par de belles victoires syndicales. Nous avons acquis une série d'avancées sociales, telles que des augmentations salariales ou des améliorations en termes de formations des travailleurs. Nous avons aussi fait obstacle à l'application de certaines mesures souhaitées par les employeurs et les gouvernements de droite qu'ils inspirent. Bref, grâce à l'accord interprofessionnel 2017-2018 et aux accords sectoriels qui le mettent en œuvre, d'irréductibles syndicalistes peuvent repousser chaque jour un peu plus les envahisseurs (patrons et gouvernements de droite) et leurs mesures qui s'attaquent aux droits des travailleurs.

Au terme de votre lecture de cette brochure, vous connaîtrez les armes sectorielles à votre disposition pour exercer au mieux votre rôle dans la défense des droits des travailleuses et travailleurs dans votre entreprise. Car, après avoir pris connaissance du contenu des accords sectoriels et des victoires qui y ont été engrangées, ce sera à vous de jouer. A vous de jouer, pour concrétiser, dans votre entreprise, les lignes de défenses et avancées sociales acquises au sein de votre secteur.

Avant de présenter les résultats des négociations dans votre secteur et vos moyens d'action au sein de votre entreprise, il est important de rappeler la mécanique complexe de l'accord interprofessionnel 2017-2018. Puisque, sans cette mécanique, aucune avancée n'est possible.

Une base interprofessionnelle

Pour avoir un AIP, il faut en effet avoir un accord entre les interlocuteurs sociaux (syndicats et patronat) au niveau le plus élevé de la concertation sociale qui concerne tous les salariés des secteurs économiques relevant du privé (par opposition au secteur public, non concerné par l'AIP). Et sur quoi porte l'accord ? Sur une série de dimensions indispensables au fonctionnement de la machine de la concertation sociale en Belgique : salaire, prolongation de certaines conventions collectives de travail, affectation de l'enveloppe bien-être...



La version 2017-2018 de l'AIP présente plusieurs caractéristiques intéressantes qui la rendent unique. Tout d'abord, une norme d'augmentation des salaires de 1,1% a été obtenue : la plus grande obtenue depuis au moins 6 ans ! A cette marge qui doit encore être concrétisée, l'indexation des salaires (3,1% prévu sur les deux prochaines années) vient s'ajouter avec d'éventuelles augmentations barémiques. Un second point de l'accord concerne les allocataires sociaux puisque l'enveloppe bien-être qui sert à revaloriser les allocations sociales a été débloquée, avec une priorité sur les personnes sous le seuil de pauvreté. Enfin, l'accord interprofessionnel freine la suppression progressive des RCC (ex-prévisions) voulue par le gouvernement.

L'ensemble de l'accord obtenu au niveau interprofessionnel sert de base pour défendre les droits des travailleurs et obtenir une série d'avancées sociales, au sein des secteurs et entreprises.

Des négociations sectorielles

Les négociations sectorielles impliquent aussi les syndicats et le patronat. A une différence (essentielle !) près : une négociation a lieu dans chacun des secteurs d'activité (Commerce, Non Marchand, Finances, Industrie, CPAE, Logistique, etc.). Si la base de l'AIP est la même pour tous, son application est donc différente selon que vous appartenez au secteur du Commerce, du Non Marchand, de l'In-

dustrie, des Services ou des Finances, par exemple. C'est à ce stade que l'on place les lignes de défense de chaque secteur. Lors des négociations sectorielles, quand patrons et syndicats se rencontrent en commission paritaire, les revendications syndicales sont tantôt acceptées et tantôt refusées par les employeurs. Pour être plus concret, lorsque l'AIP prévoit que les salaires bruts peuvent être augmentés de 1,1%, il faut concrétiser cette augmentation au sein des secteurs. La hauteur de l'augmentation peut être différente (mais jamais supérieure à 1,1%) et cette augmentation peut prendre des formes différentes selon ce que les syndicats et patrons ont négocié dans les secteurs.

Des résultats concrets

Les lignes de défense des droits des travailleurs sont donc les plus efficaces, lorsque les différents accords ont été conclus. S'il n'y a pas d'accord interprofessionnel ou si les fédérations sectorielles d'employeurs refusent nos revendications, les travailleurs restent soumis aux strictes mesures du gouvernement. Au contraire, si des accords sont conclus, ils serviront de ligne de défense et permettront des avancées sociales collectives : meilleurs salaires, réduction du temps de travail, protection sociale accrue pour les travailleurs sans emploi... Et, le cas échéant, vous traduisez et complétez ces différentes avancées dans votre entreprise.



CP 200 - Commission paritaire auxiliaire pour employés

Salaire : l'augmentation salariale brute est de 1,1% à partir du 1er octobre 2017 sur les barèmes et sur les salaires réels. Un bémol cependant, dans les entreprises avec délégation syndicale, l'employeur pouvait moyennant un accord conclu pour le 30 septembre 2017 au plus tard, octroyer l'augmentation via un avantage équivalent, une autre forme de rémunération dont le coût global est identique. A la CNE, nous prôtons l'application des 1,1% sur les salaires afin d'éviter les « mauvais calculs » et garantir un salaire juste.

Plus de 50% des employés sont malheureusement dans des entreprises sans délégation syndicale (petites entreprises avec peu d'employés). Dans celles-ci, l'employeur pouvait également octroyer un avantage équivalent mais dans ce cas, chaque travailleur devait recevoir une information écrite au moment du paiement du salaire d'octobre 2017. Pour l'application de l'augmentation salariale, l'employeur est en droit également de tenir compte des avantages et rémunérations qui auraient déjà été octroyés pour 2017-2018.

Formation : la traditionnelle convention « formation » du secteur a été renouvelée pour l'année 2018 (uniquement). Elle prévoit deux jours de formation par employé sur l'année, mutualisés pour l'ensemble des employés de l'entreprise et à certaines conditions. La discussion sur les modalités de formation pour 2019 doit encore avoir lieu. Dans la Loi du 5 mars 2017, concernant le travail faisable et maniable, l'objectif interprofessionnel est de 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein. Notre objectif syndical est d'obtenir une convention avec une progression des jours de formation dans ce sens, tout en garantissant une part de droit individuel à la formation. La porte est largement ouverte à une globalisation des jours pour l'ensemble des employés.

Frais de déplacement : nous avons obtenu une indexation des frais pour les déplacements effectués avec un véhicule personnel.

Crédit-temps et mesures de fin de carrière : les formules de crédit-temps et de fin de carrière existantes ont été optimisées. Certaines conditions d'ancienneté dans l'entreprise sont toutefois requises.

CP 227 - Secteur audio-visuel

Les négociations sont toujours en cours au moment de boucler ces pages mais les accords sont en voie de finalisation ou le seront d'ici fin 2017.

Plus de flexibilité ? Le syndicat vous protège !

Soulignons que les demandes de flexibilité accrue revendiquées par les employeurs des CP 200, 226, 315.02 et 336 (annualisation du temps de travail, augmentation des quotas d'heures supplémentaires, etc.) ont toutes été rejetées par notre organisation et les autres organisations syndicales. Les possibilités sont déjà suffisamment étendues. Les syndicats vous ont donc largement préservés des dégâts de la loi Peeters sur le travail faisable et maniable.

CP 226 - Employés du commerce international, du transport et de la logistique

Salaire : l'accord prévoit 1,1% d'augmentation des barèmes du secteur et des salaires réels au 1er septembre 2017.

Indexation des salaires : le mécanisme d'indexation des salaires est modifié. Dorénavant, l'indexation sera calculée annuellement et octroyée au 1er janvier de chaque année, au lieu d'une indexation fixée à 1,4% mais à date variable. En guise de transition, l'indexation du 1er janvier 2018 sera de 1,4%. Le nouveau calcul sera utilisé dès le 1er janvier 2019.

Formation : en 2017-2018, les jours de formation seront au nombre de sept, par travailleur, pour les deux années et en moyenne. Les jours de formation seront progressivement augmentés pour atteindre dix jours en 2020.

Télétravail : la recommandation sur le télétravail structurel a été étendue au télétravail occasionnel, un des dispositifs de la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (aussi appelée « loi Peeters »). Le télétravail structurel est régi par la CCT 85 du CNT. Il y est défini comme du travail effectué hors des locaux de l'employeur, de façon régulière et non occasionnelle. Le télétravail occasionnel peut être organisé de manière ponctuelle pour des motifs particuliers : on pourrait l'imaginer pour des cas d'intempérie rendant la mobilité difficile, pour permettre au travailleur de rester chez lui en cas de maladie d'un enfant, etc.

Frais de déplacement : des indexations ont été obtenues concernant les frais pour les déplacements effectués avec un véhicule personnel.

Prime syndicale : elle sera augmentée, si le cadre légal le permet.

Crédit-temps et mesures de fin de carrière : les différentes formules qui existaient ont été maintenues et optimisées.

CP 315.02 - Compagnies aériennes

Salaire : une augmentation de 1,1% des salaires bruts réels et des barèmes d'entreprises au 1er août 2017 est octroyée mais en tenant compte des augmentations collectives de pouvoir d'achat qui seraient postérieures à la date du 3 juillet 2017 pour la période 2017-2018, date de signature de l'accord.

Formation : un droit à deux jours de formation, par an, par travailleur et en moyenne est ouvert à partir de 2017. Il sera progressivement augmenté pour atteindre 5 jours en 2021.

Prime syndicale : elle sera augmentée, si le cadre légal le permet.

Crédit-temps et mesures de fin de carrière : les formules existantes ont été confirmées et optimisées.

CP 336 - Professions libérales

Salaire : l'accord dans ce secteur prévoit une augmentation de 1,1% des salaires minimums sectoriels ainsi que des salaires mensuels bruts effectifs, avec un maximum de 35€ au 1/01/2018.

L'accord prévoit aussi le paiement d'une prime unique égale à l'augmentation salariale mentionnée ci-dessus pour la période du 1/10/2017 au 31/12/2017. Cette prime est payable avec les salaires de janvier 2018, au prorata des prestations effectuées durant la période de référence du 01/10/2017 au 31/12/2017 (pour un montant maximum de 105€). Ce 1,1% peut également être octroyé sous forme d'avantage équivalent.

Pour les travailleurs des entreprises où aucune règle d'indexation salariale n'est prévue, et dont le salaire mensuel est plus élevé que le salaire minimum du secteur, en plus de l'augmentation détaillée ci-dessus, le salaire mensuel est augmenté de 1,7% au 01/01/2018 (avec un maximum de 55€), moyennant déduction des augmentations effectives du salaire au niveau de l'entreprise en 2017. Le salaire mensuel est ensuite augmenté de 1,2% au 01/01/2019 (avec un maximum de 40€), moyennant déduction des augmentations effectives du salaire au niveau de l'entreprise en 2018.

Crédit-temps et fin de carrière : les différentes formules de crédit-temps et de fin de carrière ont été optimisées. Des conditions d'ancienneté sont toutefois requises.

Formation : les entreprises ayant au moins 20 travailleurs prévoiront une moyenne de 4 jours de formation par équivalent temps-plein au niveau de l'entreprise pour la période 2017-2018. Pour les entreprises entre 10 et 19 travailleurs, une moyenne de 2 jours de formation par équivalent temps-plein au niveau de l'entreprise est prévue pour la période 2017-2018.

En outre, les interlocuteurs sociaux du secteur conviennent de discuter d'une augmentation du nombre de jours de formation lors de la négociation de l'accord sectoriel 2019-2020.

Classification des fonctions et barèmes sectoriels : les interlocuteurs sociaux s'engagent à amorcer des travaux dans le but de proposer des barèmes salariaux sectoriels pour le 01/01/2019.



CP 307 - Entreprises de courtage et agences d'assurance

Salaire : la négociation n'a pas permis d'obtenir l'ensemble de la marge d'augmentation salariale définie par l'accord interprofessionnel (1,1%). Nous avons toutefois obtenu la possibilité d'augmenter le barème sectoriel de 8€ au 1er janvier 2018. Nous avons aussi négocié davantage de possibilités de transformer le 13ème mois en avantage équivalent.

Formation : la formation du personnel est un enjeu essentiel pour affronter la vague de digitalisation qui frappe le secteur. C'est pourquoi nous avons obtenu une augmentation progressive du droit à la formation, afin d'atteindre 5 jours, par an et par équivalent temps plein, à l'horizon 2022.

CP 309 - Sociétés de bourse

Salaire : les employeurs ont refusé d'accorder l'ensemble de la marge d'augmentation salariale définie par l'accord interprofessionnel (1,1%). Les barèmes sectoriels seront toutefois augmentés de 0,5% au 1er janvier 2018. Des éco-chèques seront octroyés pour un montant de deux fois 50€. Vous en bénéficierez respectivement en décembre 2017 et jui 2018.

CP 310 - Banques

Salaire : nous avons obtenu que les banques octroient un avantage salarial calqué sur la marge interprofessionnelle (1,1%). Cet avantage salarial et ses modalités d'octroi (type d'avantage, groupes-cible, moment du paiement, etc.)

doivent être convenus dans un accord conclu au sein de votre entreprise. L'accord prévoit que les négociateurs, au sein des entreprises, privilégieront la recherche d'une augmentation nette du pouvoir d'achat en tenant compte des avantages déjà octroyés dans celle-ci.

Pour les banques qui n'auront pas conclu un accord avant le 31 octobre 2017, les modalités suivantes s'appliqueront :

- soit un avantage identique pour tous les travailleurs à temps plein, s'élevant à deux fois 150€ ;
- soit un avantage variable selon des catégories déterminées au niveau de l'entreprise mais en moyenne équivalent au montant précité. Cet avantage prendra la forme soit d'une augmentation de la valeur des titres repas, soit de l'octroi d'éco-chèques, soit de l'octroi d'un avantage net équivalent (éventuellement dans le cadre d'un plan cafétéria) ;
- soit un avantage identique pour tous les travailleurs à temps plein sous la forme d'une prime de 225€ brut ;
- soit un avantage variable selon des catégories déterminées au niveau de l'entreprise mais en moyenne équivalent à deux fois une prime de 225€ brut.

Pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes, les montants prévus sont réduits proportionnellement.

Classification des fonctions : une révision de la classification des fonctions de cadre est en cours.

Crédit-temps : le travailleur bénéficie d'un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps jusqu'à 51 mois maximum pour prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour l'octroi de soins palliatifs, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de famille gravement malade.

Par ailleurs, la condition d'âge reste fixée à 55 ans pour celles et ceux qui souhaitent bénéficier d'un crédit-temps de fin de carrière dans le cadre des régimes d'exception (métier lourd, carrière longue, etc.).

Emploi : la commission paritaire des banques a conclu une CCT en application de la CCT du 2 juillet 2007 en matière d'emploi, de formation et de politique salariale. Elle comprend des dispositions de protection de l'emploi à caractère individuel et collectif. Les dispositions à caractère collectif concernent les cas de de licenciement économique et de restructuration. Dans les cas de restructuration (fusion, scission, absorption), il est notamment prévu que les licenciements sont évités dans toute la mesure du possible. Pendant une période de 90 jours à partir de la communication de la restructuration au CE, et pour permettre aux travailleurs de s'informer sur leurs droits, l'employeur ne pourra licencier des travailleurs.

Formation : les efforts de formations convenus en 2015-2016 sont prolongés en 2017-2018. En outre, il est prévu un droit individuel à la formation de deux jours par an pour chaque travailleur qui a perdu sa fonction au sein de l'entreprise

ou qui a reçu une confirmation individuelle écrite qu'il va effectivement perdre sa fonction. Bénéficient également de ce droit individuel à la formation, les travailleurs dont la fonction est appelée à disparaître dans le cadre d'un plan de réorganisation.

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à conclure un protocole mettant en œuvre une nouvelle initiative sectorielle de formation dans le secteur bancaire, avec renforcement des possibilités d'accès à un accompagnement individuel de carrière.

Outplacement : les interlocuteurs sociaux entameront en 2018 les discussions relatives à l'organisation du reclassement professionnel dans le secteur pour les années 2019 et suivantes.

Mesures « groupes à risques » (GAR) : la convention collective de travail sectorielle relative à l'effort de 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque est prolongée pour 2017 et 2018.

Travail maniable et faisable : les interlocuteurs sociaux réfléchiront aux défis futurs dans le secteur bancaire, tant au niveau technologique (telle que la numérisation) qu'au niveau économique et sociétal (globalisation, concurrence des autres secteurs, besoins innovants des clients, etc.). Les partenaires sociaux s'appuieront notamment sur les nouvelles approches fournies par la Loi Peeters du 5 mars 2017.

CP 216 - Employés occupés chez les notaires

Salaire : les syndicats ont obtenu un avantage salarial pour la période 2017-2018. En fonction de la situation existante au sein de l'entreprise, chaque employeur choisit parmi les quatre options suivantes celle qu'il mettra en œuvre au sein de son entreprise pour l'ensemble de son personnel :

- augmentation de la part patronale dans les chèques-repas de 3€ à partir du 1er novembre 2017. Cette possibilité n'est offerte que pour autant que la valeur actuelle de la quote-part patronale soit égale ou inférieure à 3,91€ ;
- augmentation de la valeur des éco-chèques de 100€ et paiement d'une prime égale à 0,70% de la base de calcul¹. Cette possibilité n'est offerte que pour autant que la valeur actuelle des éco-chèques soit de maximum 150€.
- octroi d'éco-chèques d'une valeur de 250€ et paiement d'une prime égale à 0,55% de la base de calcul. Cette possibilité n'est offerte que pour autant que des éco-chèques ne soient pas encore octroyés dans l'entreprise ;
- paiement d'une prime de 1,1% de la base de calcul.

Certaines catégories de travailleurs sont exclues du champ d'application de cette augmentation salariale (étudiants, travailleurs sous contrats subsidiés). Pour les employés occupés à temps partiel, les montants des éventuels chèques-repas, éco-chèques ou de la prime sont calculés au prorata de leur régime de travail.

Crédit-temps : un droit de 51 mois au crédit-temps à temps plein avec motif est octroyé dans les hypothèses suivantes : soins à un enfant de moins de 8 ans, octroi de soins palliatifs, octroi de soins à une personne du ménage ou de la famille gravement malade ;

L'âge d'accès au droit à la diminution de 1/5 avec allocations dans le cadre des emplois de fin de carrière pour les travailleurs âgés est porté à 55 ans pour les employés ayant une carrière d'au moins 35 ans ou ceux ayant exercé des métiers lourds.

Mesures de fin de carrière : un jour de congé supplémentaire a été obtenu pour les travailleurs de plus de 62 ans. Ceux de plus de 64 ans pourront bénéficier de deux jours de congés supplémentaires. Dans un cas comme dans l'autre, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 10 ans.

Formation : en 2017, chaque employé a un droit individuel à deux jours de formation. A partir du 1er janvier 2018, chaque employé a un droit individuel à trois jours de formation par an. A partir de 2019, la commission paritaire appréciera, annuellement, en fonction des circonstances, s'il est opportun d'augmenter le nombre de jours de formation auquel chaque employé a droit.

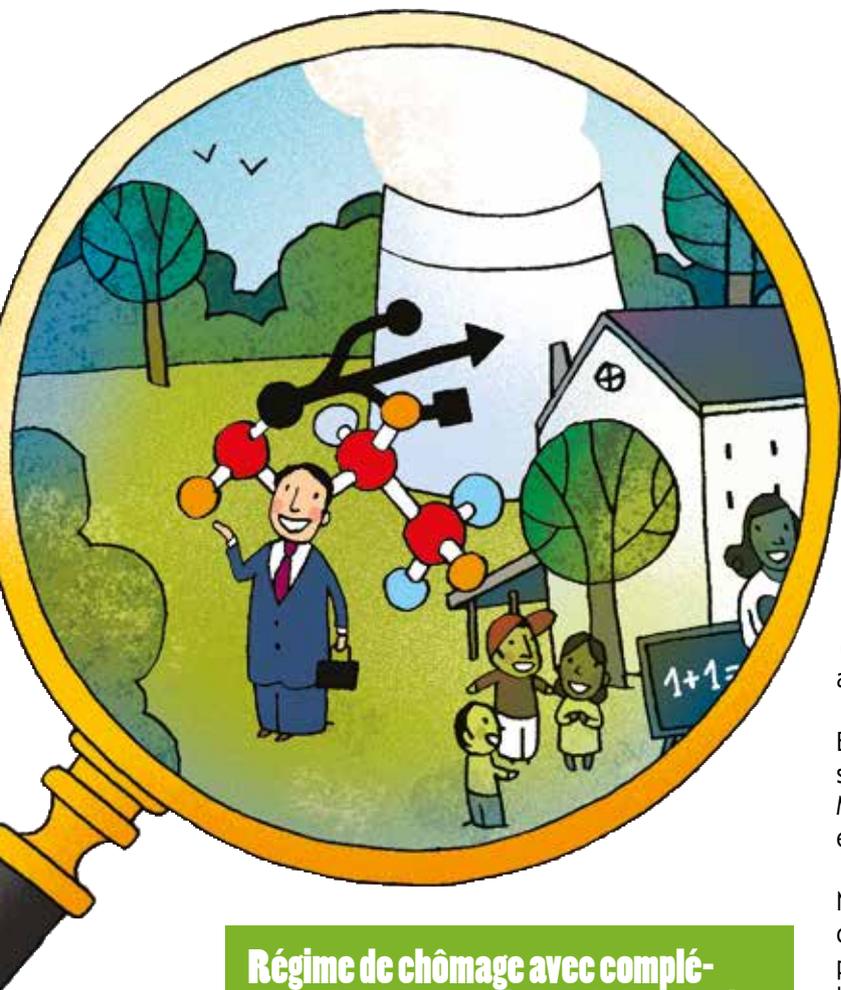
Outplacement : les interlocuteurs sociaux concrétiseront la mise en œuvre au niveau sectoriel d'un partenariat en matière d'outplacement.

Mesures « groupes à risques » (GAR) : une part équivalente à 0,10% de la masse salariale financera des mesures pour les GAR par l'intermédiaire du Fonds de sécurité d'existence du Notariat.

Les travailleurs considérés comme faisant partie des GAR sont les suivants : 1) les employés âgés d'au moins 50 ans, 2) les employés âgés d'au moins 40 ans et qui sont menacés par un licenciement, 3) les employés qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupés au moment de leur entrée en service, 4) les employés avec une aptitude au travail réduite, 5) les jeunes employés qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise, 6) les employés qui soit en raison d'une réorganisation ou de l'informatisation éprouvent des difficultés significatives d'adaptation, 7) les employés qui au moment de leur engagement ne disposent pas d'une expérience suffisamment adéquate, 8) les employés peu qualifiés (groupes de fonctions 1, 2A, 2B).

Le Fonds de sécurité d'existence définira chaque année le programme de formation des personnes visées. Une clé de répartition entre les différents GAR est définie.

¹ Nous renvoyons à la CCT pour les modalités de cette base de calcul.



Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prévisions)

Le gouvernement a durci les conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le but étant, à terme, d'empêcher les travailleurs de quitter le marché du travail avant 62 ans. Les syndicats avaient toutefois la possibilité de conclure des accords sectoriels abaissant la condition d'âge. Nous sommes arrivés pratiquement dans toutes les commissions paritaires de l'Industrie à signer de tels accords mais parfois au prix de discussions très âpres avec les fédérations patronales.

Pour les secteurs industriels, la CNE est représentée dans 12 commissions paritaires. Il est donc impossible en quelques lignes de parcourir de manière exhaustive tous les accords. Nous allons donc ici résumer quelques points importants en vous renvoyant aux différentes conventions sectorielles pour toute information complémentaire. N'hésitez pas à consulter les permanents régionaux responsables de votre secteur.

Outre la défense du pouvoir d'achat, ces négociations sectorielles étaient l'occasion de renforcer le rapprochement des statuts ouvriers-employés, les efforts en matière de formation et la représentation des cadres au niveau syndical.

Bien évidemment, nous sommes loin d'avoir obtenu satisfaction sur l'entièreté de nos cahiers de revendications. Mais au vu de la situation politique et économique actuelle en Belgique, nous avons obtenu quelques satisfactions.

Nous avons rentré nos cahiers de revendications en front commun dans toutes les commissions paritaires. Cela peut paraître évident mais cela n'a pas toujours été le cas dans le passé.

Dans les secteurs de la Chimie (CP 207), du Pétrole (CP 211), de la Production (CP 221) et de la Transformation du papier (CP 222), les négociations se sont déroulées en front commun avec les ouvriers. Si cette mixité a parfois rendu les négociations plus difficiles, à d'autres moments, elle a permis aux employés d'obtenir des avancées qui auraient été difficiles sans l'apport des ouvriers.

Flexibilité

Le gouvernement, via le ministre de l'emploi Kris Peeters, envisageait dans sa loi sur le travail « faisable » des aménagements du travail pour les travailleurs âgés. Il a demandé aux secteurs de prendre des mesures en ce sens. Le gouvernement n'ayant pas assorti ses souhaits de sanctions, rares sont les employeurs qui ont accepté de prendre de véritables mesures d'aménagement des fins de carrière.

Nous voudrions toutefois épinglez une commission paritaire qui semble avoir pris conscience de l'importance de ce thème. Demander de travailler plus longtemps

sans améliorer les conditions de travail est un leurre. Le secteur de la Transformation du papier (CP 222) l'a bien compris. Il a fait une véritable avancée dans le domaine de l'aménagement du travail en fin de carrière. Le secteur mettra en place un comité d'accompagnement qui permettra à un groupe d'entreprises pilotes de prendre des mesures dans ce sens. Ces mesures seront favorisées par un budget géré par les interlocuteurs sociaux. Après analyse de ces expériences-pilotes, le secteur étendra le système à toutes les entreprises en 2018. Nous espérons que cette initiative débouchera sur des aménagements de fin de carrière dignes de ce nom.

CP 207 - Employés de l'industrie chimique

Salaire : vous êtes libres de négocier des augmentations en entreprise en vue d'atteindre des barèmes minimums de 1,1% au 1er mai 2017. En cas d'absence de convention d'entreprise, une augmentation des salaires de 1,1% sera d'office appliquée au 1er janvier 2018.

Formation : nous avons négocié un droit d'en moyenne 3 jours de formation par équivalent temps plein. Aucun droit individuel n'a été accordé, Essenscia (fédération patronale) ne jugeant pas nécessaire que l'ensemble du personnel ait une formation annuelle.

Prime syndicale : votre prime syndicale passera de 90 à 100€ (elle est de 135€ pour les ouvriers).

CP 209 - Employés des fabrications métalliques

Salaire : la négociation s'est faite au niveau des entreprises sur base d'une enveloppe récurrente de 1,1% de la masse salariale brute. Il était possible d'affecter l'augmentation en éco-chèques pour une valeur de 250€/an/employé. En cas de non accord (absence de convention d'entreprise), les salaires bruts ont dû être augmentés de 1,1% au 1er juillet 2017. A la même date, les barèmes sectoriels minimums ont été augmentés de 50€. Certaines entreprises en difficulté (décision paritaire) ont été exemptées de ces obligations d'augmenter la rémunération.

Formation : nous avons obtenu un engagement des employeurs concernant un budget pour la formation annuelle à hauteur de 1,7% de la masse salariale, ce qui correspond à un droit à la formation de 4,5 jours par an et par équivalent temps plein. Nous avons aussi obtenu un engagement individuel à un droit de formation équivalent à 1 jour par an, par équivalent temps plein.

CP 210 - Employés de la sidérurgie

Salaire : les négociations se feront au niveau de l'entreprise, dans le respect de la marge d'augmentation maximale de 1,1%, telle que définie par l'accord interprofessionnel.

Formation : l'accord que nous avons négocié prévoit un droit à la formation de deux jours, par an, par équivalent temps plein.

CP 211 - Employés de l'industrie et du commerce du pétrole

Salaire : vos barèmes minimums et salaires ont été augmentés de 1,1% au 1er janvier 2017 (avec un minimum de 39€).

Formation : nous avons obtenu un droit à la formation de quatre jours, par an, par équivalent temps plein.

Prime syndicale : votre prime syndicale rejoint le montant de celle des ouvriers, fixée à 135€.

CP 214 - Employés de l'industrie textile

Salaire : vos barèmes minimums et salaires sont augmentés de 1,1% au 1er septembre 2017.

CP 219 - Organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité

Salaire : vos barèmes minimums et salaires ont été augmentés de 1,1% au 1er octobre 2017.

Formation : cinq jours de formation par an par équivalent temps plein, seront garantis à partir du 1er janvier 2018. Un droit individuel à un jour de formation par an, pour tous les employés (y compris les temps partiels) sera garanti au 30 juin 2018.

CP 220 - Employés de l'industrie alimentaire

Salaire : l'enveloppe destinée à augmenter votre rémunération a été divisée en deux parties (0,9% et 0,2%). Les barèmes sectoriels minimums ont augmenté de 0,9% au 1er juillet 2017. Les négociations à cette fin se sont déroulées en entreprise. A défaut d'accord dans votre entreprise, votre salaire a été d'office augmenté de 0,9% au 1er juillet 2017.

Pour les entreprises qui disposent du plan de pension sectoriel, celui-ci augmentera et passera à 1,25% du salaire brut au 1er janvier 2018. Pour les entreprises qui n'ont pas de plan de pension sectoriel, une prime unique de 0,2% du salaire sera octroyée au 31 décembre 2017.

En outre, une augmentation de la rémunération de 0,2% peut être négociée au niveau de l'entreprise. Si aucun accord n'est trouvé, les salaires augmenteront de 0,2% au 1er janvier 2018.

Formation : nous avons obtenu un droit à la formation de trois jours par an par équivalent temps plein. Un droit individuel à la formation est garanti pour deux jours par an par équivalent temps plein.

CP 221 - Employés de l'industrie papetière

Salaire : les négociations doivent être menées au niveau de votre entreprise. A défaut d'accord en entreprise, les salaires bruts augmenteront de 1,1% au 1er janvier 2018.

Formation : nous avons obtenu la garantie de deux jours de formation, par an par équivalent temps plein.

CP 222 - Employés de la transformation du papier et du carton

Salaire : dans les entreprises où il n'y a pas de différence entre employés et ouvriers au niveau de l'assurance groupe et des avantages extra-légaux, les négociations se dérouleront au niveau de l'entreprise. A défaut d'accord, les salaires bruts seront augmentés de 1,1% au 1er janvier 2018.

Dans les entreprises du secteur où il y a des différences entre ouvriers et employés au niveau de l'assurance groupe ou des avantages extra-légaux, 0,3% de la masse salariale sera réservée pour diminuer ces différences (ex. augmentation de 0,4% dans l'assurance groupe). Les 0,8% restants seront négociés en entreprise. En l'absence d'accord dans l'entreprise, les salaires bruts augmenteront de 0,8% au 1er janvier 2018.

Formation : nous avons acquis une garantie de trois jours de formation par an par équivalent temps plein. Ce droit sera porté à quatre jours en 2019 et cinq jours en 2021.

Prime syndicale : une prime syndicale de 100€ est acquise.

CP 224 - Employés des métaux non-ferreux

Salaire : les négociations ont eu lieu en entreprise. Si la concertation n'a pas abouti au 30 juin 2017, les salaires bruts ont été augmentés de 1,1% (avec effet rétroactif) au 1er mai 2017.

Et les cadres de l'Industrie ?

Les cadres sont de plus en plus nombreux dans l'Industrie. Dans certaines entreprises, ils sont aujourd'hui parfois plus nombreux que les employés barémisés ou que les ouvriers. Leur situation, contrairement à ce que nous pourrions croire, n'est pas toujours idyllique. Ils sont souvent taillables et corvéables à merci. Nous nous battons donc pour les représenter.

Les patrons, privilégiant l'individualité, s'opposent par tous les moyens à une représentation syndicale des cadres et à des avancées collectives pour ces travailleurs.

Dans l'Industrie chimique (CP 207), nous avons obtenu une petite avancée. Un cadre peut demander d'être accompagné de manière individuelle par un autre cadre élu au CE.

Dans l'Industrie et le Commerce du pétrole (CP 211), une recommandation a été émise pour veiller à maintenir un écart minimal entre la rémunération des cadres et l'échelle barémique sous-jacente. Ceci pour éviter que des cadres gagnent moins que les employés.

Dans les Organismes de contrôle agréés (CP 219), une augmentation du pouvoir d'achat équivalente est garantie pour les cadres.





CP 311 - 312 - 202 - Grande distribution

Salaire : nous avons obtenu une augmentation mensuelle brute de 25€ des barèmes et salaires réels ainsi que des minima sectoriels à partir du 01/07/2017. Une prime unique de 70€ brut sera aussi attribuée aux travailleurs présents dans l'entreprise au 30/11. Ces montants sont calculés au prorata pour les temps partiels.

Formation : un droit à la formation de deux jours en moyenne et par an a été négocié.

Crédit-temps et fin de carrière : les différentes formules de crédit-temps et de fin de carrière ont été optimisées. Ainsi, le crédit-temps pour les motifs « soins » a été porté à 51 mois. Tandis que les régimes RCC d'exceptions (RCC pour métier lourd, carrière longue, etc.) ont été prolongés pour la période 2017-2018. Des exceptions ont aussi été négociées en matière de disponibilité adaptée des bénéficiaires du RCC.

Enfin, une étude sera réalisée concernant la faisabilité du travail tout au long de la carrière.

Prime syndicale : elle sera augmentée dès 2018 pour atteindre un montant de 145€ (en cas de cotisation temps plein) ou 72,50€ (en cas de cotisation à temps partiel).

Prime de garde d'enfants (de 0 à 3 ans, en milieu d'accueil reconnu par l'ONE ou Kind en Gezin) : la prime atteindra 3€ par jour et par enfant pour chacun des parents

qui travaille dans l'une des 3 commissions paritaires. Au total, elle est toutefois limitée à 600€ par enfant et par parent. Deux conjoints travaillant dans le secteur peuvent donc bénéficier d'une prime dont le montant peut atteindre 1200€ (600 x 2) pour chaque enfant de moins de 3 ans placé dans un milieu d'accueil reconnu.

Un groupe de travail se réunira en vue d'aborder diverses questions et solutionner certains problèmes liés au dialogue social, à l'interprétation des CCT, à la formation, à l'évolution des métiers, la réintégration des malades ainsi que la sécurité.

CP 201 - 202.01 - Petite distribution

Salaire : les syndicats ont négocié une augmentation des salaires de 20€ brut par mois à partir du 1er août 2017.

Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, à partir de janvier 2018, le passage automatique en catégorie 2 du barème est prévu pour les travailleurs comptant six mois d'ancienneté.

Nous avons aussi obtenu la suppression des salaires jeunes (16-20 ans), sauf pour les étudiants et apprentis. Cette mesure ne s'applique pas aux barèmes d'entreprise (pour autant qu'ils soient égaux à ceux du secteur).

Déplacements : dès janvier 2018, l'indemnité « vélo » est augmentée pour atteindre 0,23€/km pour celles et ceux dont le trajet à vélo ne dépasse pas 20km aller-retour.

Frais d'accueil d'enfant : les parents d'un enfant de moins de trois ans pourront bénéficier d'une intervention annuelle pouvant atteindre 780€, si leur enfant fréquente un milieu d'accueil (et éventuellement une garderie extrascolaire). Il s'agit d'une réelle avancée, puisque aucune intervention dans les frais de garde extrascolaire n'existait auparavant en CP 202.01, et que le montant négocié constitue une augmentation de 260€ par rapport à l'intervention qui existait en CP 201.

Formation : vous bénéficierez d'un droit à la formation de deux jours en moyenne par an sauf si votre entreprise compte moins de 20 travailleurs.

Crédit-temps et fin de carrière : les différentes formules de crédit-temps et de fin de carrière ont été améliorées. La durée du crédit-temps pour les motifs « soins » a été augmentée jusqu'à 51 mois. Les régimes RCC pour métier lourd et carrière longue ont été prolongés en 2017-2018. Des exceptions ont aussi été négociées concernant la disponibilité adaptée des bénéficiaires du RCC.

Etudes et groupes de travail : le Fonds social sectoriel financera une étude sur les maladies de longue durée et le recours à la force majeure médicale dans le secteur. En outre, un groupe de travail sectoriel se penchera sur d'importants enjeux liés à la formation, à la flexibilité et à la qualité du travail dans le secteur. A vous de jouer !



Dans le Non Marchand, la logique de négociation n'est pas tout à fait la même que celle qui existe dans de nombreux autres secteurs abordés par cette publication. Et pour cause : le secteur Non Marchand est financé par des subsides octroyés par les pouvoirs publics. Les négociations se mènent dès lors avec les employeurs et le gouvernement pour définir les moyens disponibles et la façon dont ils seront concrètement utilisés. Dans ce cadre, divers accords Non Marchand ont été conclus ou sont en voie de finalisation. Faisons le point sur chacun d'eux :

Accord Non Marchand fédéral CP 330 - Etablissements et services de santé (hôpitaux, soins à domicile, maisons médicales...)

IFIC (nouvelle classification de fonctions) : les fonctions vont être rééquilibrées et leur liste modernisée (coût

Quelle information vous concerne ?

Pour définir si une information reprise dans ces pages vous concerne, connaître votre numéro de commission paritaire ne suffit pas. En effet, au sein d'une même commission paritaire, il peut exister différents pouvoirs subsidiaires et vous n'êtes donc pas tous financés par le même. Pour savoir où se situe l'information qui vous concerne, il vous faut donc connaître votre numéro de commission paritaire, ainsi que le pouvoir subsidiaire dont vous dépendez (Fédéral, Région wallonne ou bruxelloise, Fédération Wallonie-Bruxelles).

total +/- 400 millions d'euros, ce qui correspond à plus de 6% d'augmentation de la masse salariale), 65 millions d'euros prévus en 2018 permettent d'arriver à environ 20% de l'objectif. Une deuxième phase est prévue dès la mi-2019 avec 30 millions supplémentaires. Les 50 millions d'euros déjà inscrits pour l'IFIC en 2017 sont affectés à trois mesures (une seule fois, puisqu'après ce budget sera intégré à la mise en œuvre de l'IFIC) :

- une augmentation de la partie fixe de la prime de fin d'année 2017 (31 millions d'euros à répartir entre +/- 90.000 équivalents temps pleins, en coût patronal) ;
- la création d'une réserve de 15 millions pour être sûr que l'on aura assez pour financer la première phase de l'IFIC ;
- des moyens pour l'ASBL IFIC permettant de former et fournir les outils aux directions et aux délégués.

Deuxième pilier de pension : il s'agit d'un système de complément de pension. L'engagement des précédents accords Non Marchand en matière de deuxième pilier sera rempli en 2017 et 2018, à savoir une dotation annuelle de 25 millions, qui correspond à 0,6% de la masse salariale. Cependant, le gouvernement ne s'est pas engagé au niveau du budget à partir de 2019.

Conciliation vie privée - vie professionnelle : un groupe de travail tripartite est chargé, dès septembre 2017, de produire une analyse pour fin 2017 et des propositions pour juin 2018, permettant au personnel de continuer à travailler dans de bonnes conditions et mieux combiner leur vie professionnelle et privée.

Horaires et vacances : mise en place d'horaires stables connus plus à l'avance. Au minimum trois week-ends d'affilée de vacances annuelles, et recommandation de trois semaines consécutives.

Emploi : pression pour favoriser l'octroi de temps pleins aux temps partiels involontaires (rappel de la réglementation).

Remplacement du personnel absent : les nouveaux emplois Maribel Social qui sont disponibles jusqu'en 2020 doivent être utilisés pour le remplacement du personnel absent (formation, libération syndicale accrue, vacances annuelles...).

Ancienneté : valorisation de l'ancienneté à l'embauche visant à améliorer la mobilité professionnelle.

Burn-out : lutte contre le burn-out, le stress, l'agressivité mais aussi réintégration améliorée après maladie ou accident.

Réforme des hôpitaux : un groupe de travail tripartite doit produire d'ici la fin 2017 des propositions en matière de conditions de travail, de maintien de l'emploi et de concertation sociale.

Secteurs dépendant de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)

CP 319 - Etablissements et services d'éducation et d'hébergement (aide à la jeunesse...)

CP 329 - Secteur Socio-culturel (hors ONG et insertion) - CP 332 - Secteur francophone et germanophone de l'Aide sociale et des Soins de santé (MAE, PSE...)

Salaire : Un mini-accord a été dégagé pour 2017. Cette année, une prime unique de 191,63€ brut sera accordée aux travailleuses et travailleurs des secteurs concernés. Une convention collective de travail est signée dans les différentes commissions paritaires pour fixer les modalités d'octroi.

Par ailleurs, le gouvernement a dégagé un budget de 11 millions d'euros en 2018 et de 21 millions d'euros en 2019. Ces moyens seront destinés à négocier une augmentation des barèmes, qui devraient être d'application à partir du 01/01/2018, afin d'harmoniser ces derniers avec ceux des secteurs Non Marchand dépendant d'autres entités du pays (Région wallonne, Fédéral). Les négociations ont débuté en décembre, afin de définir si l'argent du Tax Shift peut s'ajouter au budget disponible.

Conditions de travail : une série de CCT ont été conclues en commission paritaire 319. Elles concernent notamment des mesures de conciliation vie privée/vie professionnelle et l'aménagement des fins de carrière (voir encadré).

Secteurs dépendant de la Région wallonne

CP 318 - Aides familiales et seniors de Wallonie

CP 319 - Etablissements et services d'éducation et d'hébergement (AVIQ)

CP 329 - Secteur Socio-culturel (insertion)

CP 330 - Etablissements et services de santé (MR-MRS...)

CP 332 - Secteur francophone et germanophone de l'Aide sociale et des Soins de santé (ambulatoire)

Les négociations à venir concernent des montants de 10 millions d'euros (2018), 20 millions d'euros (2019) et 30 millions d'euros (2020). Elles débuteront ce 14 décembre. La CNE demandera une réduction collective du temps de travail dans les secteurs concernés. Cette réduction collective ne concernera pas nécessairement votre temps de travail par jour ou par semaine. Elle pourrait prendre la forme de jours de congé supplémentaires dont vous bénéficiez durant l'année.

Secteurs dépendant de la Région de Bruxelles-Capitale

CP 318 - Aides familiales et seniors (de Bxl)

CP 319 - Etablissements et services d'éducation et d'hébergement (aide aux personnes handicapées...)

CP 329 - Secteur Socio-culturel (insertion)

CP 330 - Etablissements et services de santé (MR-MRS)

CP 332 - Secteur francophone et germanophone de l'Aide sociale et des Soins de santé (ambulatoire)

Sous la pression syndicale, le gouvernement a récemment dégagé un budget annuel de 11 millions d'euros à partir de 2018. Ces moyens serviront à financer une série de mesures qui doivent encore être négociées. Le début des négociations est fixé au 14 décembre 2017. La CNE défendra l'harmonisation des conditions de travail entre les secteurs bruxellois et ceux qui sont arrivés à la COCOM via la réforme de l'Etat (MR-MRS...).

De nombreuses négociations doivent débuter ou sont en cours dans les secteurs du Non Marchand. Pour suivre l'actualité liée à ces négociations et en connaître le résultat, n'hésitez pas à consulter la section «Non Marchand» de notre site web ou à lire nos futures publications (Le Droit de l'employé et notre newsletter, notamment).

Des avancées pour les crédits-temps et les fins de carrière

En CP 318, 319 et 331, nous avons négocié et obtenu les avancées suivantes :

Crédit-temps : un droit de 51 mois au crédit-temps à temps plein avec motif est octroyé dans les hypothèses suivantes : soins à un enfant de moins de 8 ans, octroi de soins palliatifs, octroi de soins à une personne du ménage ou de la famille gravement malade.

L'accès aux emplois de fin de carrière pour les travailleurs âgés reste possible à 55 ans pour celles et ceux ayant une carrière longue, un métier lourd ou du travail de nuit sauf dans les secteurs de la santé, en Wallonie, où ces mesures de fin de carrière ne sont pas d'application.

Mesures de fin de carrière : les régimes de RCC d'exception (carrière longue et travail de nuit) ont été prolongés dans ces trois commissions paritaires pour la période 2017-2018.

A vous de jouer !

Accord interprofessionnel : check ! Accords sectoriels : check ! Maintenant, à vous de jouer dans vos entreprises.

L'accord interprofessionnel (AIP), négocié par les syndicats et les employeurs, a fixé un cadre général permettant de négocier des améliorations pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Les syndicats ont obtenu de pouvoir négocier des augmentations salariales allant jusqu'à 1,1% maximum. La plus importante marge de négociation obtenue ces six dernières années. Ils ont aussi préservé les facultés d'accéder au crédit-temps de fin de carrière ou encore au régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension). En outre, cet accord interprofessionnel prévoit une augmentation de certaines indemnités et allocations sociales. Ces marges de négociation démontrent l'utilité du travail syndical pour préserver les travailleuses et travailleurs des assauts répétés du gouvernement contre vos droits et conditions de travail.

Après la signature de cet accord interprofessionnel, les syndicats et employeurs de votre secteur ont négocié, afin d'en concrétiser les engagements généraux. Dans certains secteurs, les syndicats ont pu obtenir que les salaires soient augmentés au maximum autorisé par l'accord interprofessionnel (1,1%). Dans d'autres, l'augmentation négociée est moindre... mais pas négligeable pour autant. Les modalités de cette augmentation (quand augmenter les salaires ? sous forme de brut ou d'avantage équivalent ? etc.) ont le plus souvent aussi été négociés dans les secteurs. De même, les modalités d'accès aux différents crédits-temps ou encore au régime de chômage avec complément d'entreprise ont été adaptées à certaines spécificités sectorielles.

Qui plus est, les négociateurs sectoriels se sont entendus sur la mise en œuvre de certaines obligations légales, indépendantes de l'accord interprofessionnel. Les syndicats se sont, par exemple, appuyés sur les règles existantes en matière de formation des travailleuses et travailleurs pour obtenir des améliorations dans ce domaine. Ils ont aussi obtenu, dans certains secteurs, une revalorisation de certaines primes et avantages. Enfin, ils se sont opposés (le plus souvent avec succès) à la mise en œuvre de la flexibilité telle que prévue par la loi sur le travail faisable (« loi Peeters »). Ils ont donc préservé et amélioré vos conditions de travail, au sein des différents secteurs.

Les pages qui précèdent font le point sur les différents sujets de négociations sectorielles et les améliorations qui y ont été obtenues par les syndicats. Les pages suivantes restent à écrire. Et c'est vous, délégués CNE dans votre entreprise, qui avez la plume ! En effet, les accords obtenus au niveau sectoriel peuvent souvent être précisés et améliorés au sein de votre entreprise. A vous de jouer pour informer vos collègues des enjeux, construire vos revendications et déterminer la meilleure stratégie pour obtenir les améliorations demandées.

Parce que les politiques nuisibles de nos gouvernements de droite ne sont pas une fatalité et peuvent être combattues, y compris à votre échelle ! Parce que, sur base d'avancées obtenues dans votre secteur, vous pouvez améliorer les conditions de travail et de rémunération au sein de votre entreprise ! Pour que, par l'action et la négociation, votre entreprise résiste encore et toujours aux assauts des (gouvernements de droite) envahisseurs... Avant, espérons, la chute de l'empire romain, lors des élections de 2019 ?

Que puis-je négocier dans mon entreprise ?

Dans votre entreprise, vous pouvez, dès maintenant, négocier une série d'avancées qui concrétisent ou précisent les accords obtenus dans vos secteurs. A titre d'exemples, vous pouvez négocier :

- Des formations : vous pouvez négocier avec votre employeur la façon dont votre entreprise atteindra les objectifs de formation définis dans votre secteur. Pour vérifier si votre employeur se rapproche de l'objectif sectoriel, n'hésitez pas à vous référer au bilan social de votre entreprise.
- Du salaire : certains secteurs renvoient tout ou une partie de la négociation salariale vers les entreprises. Si c'est le cas dans votre secteur, vous pouvez négocier des augmentations avec votre employeur. En gardant à l'esprit qu'une augmentation n'est pas nécessairement

pécuniaire. A titre d'exemple, la marge de négociation de 1,1% peut être utilisée pour réaliser une réduction collective du temps de travail.

- Des améliorations des crédits-temps et RCC : des conditions d'accès ou d'exercice de ces deux droits peuvent être améliorées via la négociation en entreprise. N'hésitez pas à consulter les documents de la CSC sur ces questions pour identifier vos marges de manœuvre.
- Bien d'autres améliorations qui ne sont pas nécessairement liées au résultat de vos négociations sectorielles, mais qui répondent aux besoins des travailleurs de votre entreprise (en matière de bien-être au travail, de temps de travail ou encore de sécurité au travail, pour ne citer que ces exemples).

Comprendre les négociations :

quelques définitions

Le contexte et le résultat des négociations entre syndicats et employeurs impliquent souvent l'utilisation de mots techniques. Voici quelques clés pour décoder le jargon et mieux comprendre certains termes utilisés dans cette brochure.

Qui négocie ?

Accord interprofessionnel (AIP) : cet accord est négocié tous les deux ans par les syndicats et les employeurs réunis au « groupe des 10 » (dirigeants des syndicats et des organisations d'employeurs). Il définit principalement l'augmentation salariale maximale qui peut être négociée de manière sectorielle. Il aborde aussi d'autres questions : par exemple, l'accès au crédit-temps et aux régimes de chômage avec complément d'entreprise (les prépensions).

Commissions paritaires (CP) : elles réunissent les syndicats et les représentants des employeurs d'un secteur spécifique. Elles définissent des règles propres aux secteurs qui s'ajoutent aux normes qui concernent toutes les travailleuses et travailleurs, qu'importe leur secteur. Les CP sont chargées de concrétiser les principes contenus dans l'accord interprofessionnel. Par exemple, les CP fixent précisément l'augmentation salariale appliquée dans le secteur, en respectant les principes de l'AIP prévoyant une augmentation salariale maximale en 1,1%. Au moment de concrétiser l'AIP, les CP négocient souvent l'application d'autres droits et obligations concernant les travailleurs et les employeurs. Ceci, afin d'obtenir un accord global sur les conditions (salariales et de travail) qui seront en vigueur durant deux ans, au sein d'un secteur.

Entreprise : c'est le niveau auquel vous intervenez. En tant que représentants des travailleurs, vous négociez avec votre employeur afin d'améliorer la rémunération et les conditions de travail de l'ensemble de vos collègues. Souvent, les accords obtenus au sein des CP vous laissent des marges de négociation au sein de l'entreprise. Vous pouvez donc saisir ces marges pour préciser et/ou améliorer les accords en vigueur dans votre secteur. C'est au niveau de l'entreprise, par exemple, que vous pouvez préciser la façon dont concrètement vos collègues bénéficieront des formations prévues par l'accord sectoriel.

Qu'est-ce qui est négocié ?

Salaires : l'accord interprofessionnel prévoit une faculté d'augmenter les salaires durant une période de deux années (2017-2018). Concrètement, il fixe une augmentation salariale maximale que les secteurs ne peuvent dépasser (1,1% pour 2017-2018). S'agissant d'un maximum à

négocier, il est possible que les secteurs atteignent un résultat moindre (0,9% par exemple). En plus de définir l'augmentation salariale, les secteurs définissent souvent les modalités de cette augmentation. Ils fixent notamment le moment où évolueront les salaires et la forme que prendra cette augmentation (brut, avantages équivalents, etc.). Parfois, les secteurs décident uniquement qu'une augmentation salariale est possible (entre 0 et 1,1% pour 2017-2018). Ils vous laissent ensuite négocier cette augmentation et ses modalités dans votre entreprise.

Formation : la législation oblige les employeurs à former leur personnel. Les secteurs définissent souvent l'objectif de formation à atteindre (parfois même, les modalités de ces formations). Cet objectif peut être exprimé en pourcentage de la masse salariale ou en jour(s) de formation, par an et par équivalent temps plein. Dans votre entreprise, vous pouvez négocier ces jours de formation, leur public et leur contenu.

Crédit-temps : le crédit-temps vous permet de vous absenter de chez votre employeur à temps plein ou temps partiel, si vous justifiez d'un motif particulier ou remplissez certaines conditions d'âge. Le gouvernement a limité au maximum les possibilités de crédit-temps. Ils l'ont fait dans la majorité des commissions paritaires. Les autres limites peuvent être levées au niveau de votre entreprise. A vous de jouer !

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) : il s'agit de ce qui était anciennement appelé « prépension ». Concrètement, les travailleurs licenciés accèdent au RCC s'ils remplissent certaines conditions d'âge et de carrière. Ils bénéficient, dans ce cas, d'une allocation de chômage, complétée par un complément d'entreprise (versé par l'employeur). Le gouvernement a durci les conditions d'accès au RCC. Les syndicats ont obtenu que des conditions plus favorables puissent toujours être définies par les secteurs et par les entreprises. et cela a été le cas dans la plupart des secteurs. Dans votre entreprise, vous pouvez aussi agir pour faciliter l'accès au RCC.

Autres : toute une série d'autres avancées ont pu être négociées au sein de votre secteur. C'est parfois le cas en matière de primes, d'intervention de l'employeur dans certains frais ou de réduction collective du temps de travail, pour ne citer que ces exemples. Ces avancées peuvent parfois être précisées à l'échelle de votre entreprise. D'autres avancées peuvent aussi être négociées, dans tous les domaines qui vous paraissent pertinents pour améliorer le quotidien au sein de votre entreprise.



Table des matières

Edito	3
L'accord interprofessionnel 2017-2018	4

Services

CP 227 • Secteur audio-visuel	6
Plus de flexibilité ? Le syndicat vous protège !	6
CP 200 • Commission paritaire auxiliaire pour employés	6
CP 226 • Employés du commerce international, du transport et de la logistique	7
CP 315.02 • Compagnies aériennes	7
CP 336 • Professions libérales	7

Finances

CP 307 • Entreprises de courtage et agences d'assurance	8
CP 309 • Sociétés de bourse	8
CP 310 • Banques	8
CP 216 • Employés occupés chez les notaires	9

Industrie

Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépensions)	10
Flexibilité	10
CP 207 • Employés de l'industrie chimique	11
CP 209 • Employés des fabrications métalliques	11
CP 210 • Employés de la sidérurgie	11
CP 211 • Employés de l'industrie et du commerce du pétrole	11
CP 214 • Employés de l'industrie textile	11
CP 219 • Organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité	11
CP 220 • Employés de l'industrie alimentaire	11
CP 221 • Employés de l'industrie papetière	11
CP 222 • Employés de la transformation du papier et du carton	12
CP 224 • Employés des métaux non-ferreux	12
Et les cadres de l'Industrie ?	12

Commerce

CP 311 - 312 - 202 • Grande distribution	13
CP 201 - 202.01 • Petite distribution	13

Non Marchand

Accord Non Marchand fédéral	14
CP 330 • Etablissements et services de santé (hôpitaux, soins à domicile, maisons médicales...)	14
Quelle information vous concerne ?	14

Secteurs dépendant de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)

CP 319 • Etablissements et services d'éducation et d'hébergement (aide à la jeunesse...)	15
CP 329 • Secteur Socio-culturel (hors ONG et insertion)	15
CP 332 • Secteur francophone et germanophone de l'Aide sociale et des Soins de santé (MAE, PSE...)	15

Secteurs dépendant de la Région wallonne

CP 318 • Aides familiales et seniors de Wallonie	15
CP 319 • Etablissements et services d'éducation et d'hébergement (AVIQ)	15
CP 329 • Secteur Socio-culturel (insertion)	15
CP 330 • Etablissements et services de santé (MR-MRS...)	15
CP 332 • Secteur francophone et germanophone de l'Aide sociale et des Soins de santé (ambulatoire)	15

Secteurs dépendant de la Région de Bruxelles-Capitale

CP 318 • Aides familiales et seniors (de Bruxelles)	15
CP 319 • Etablissements et services d'éducation et d'hébergement (aide aux personnes handicapées...)	15
CP 329 • Secteur Socio-culturel (insertion)	15
CP 330 • Etablissements et services de santé (MR-MRS)	15
CP 332 • Secteur francophone et germanophone de l'Aide sociale et des Soins de santé (ambulatoire)	15

Des avancées pour les crédits-temps et les fins de carrière	15
--	----

Et moi dans mon entreprise

A vous de jouer !	16
Que puis-je négocier dans mon entreprise ?	16

Glossaire

Comprendre les négociations : quelques définitions	17
--	----

Table des matières	18
------------------------------	----

Votre secteur n'est pas repris dans cette brochure ?

Pas de panique! Vous bénéficierez sans doute aussi d'une série d'avancées présentées dans cette brochure. Mais, les accords relatifs à votre secteur ne sont pas encore finalisés à l'heure actuelle. Pour en savoir plus concernant la négociation de ces accords, consultez notre site internet et lisez la newsletter ainsi que d'autres informations sectorielles qui vous parviendront prochainement. Elles contiendront des informations plus précises concernant votre accord sectoriel, lorsque ce dernier aura été conclu.



industrie

non marchand

finances

commerce

services

UBERISATUM

FLEXIBILUM

MARCHANDISATUM

AUSTERITUM



CNE
csc

L'avenir a
son syndicat