

Accord interprofessionnel 2017-2018

Ceci n'est pas une machine à café,
c'est mieux qu'une machine à café



bpost

PB-PP

BELGIE(N) - BELGIQUE

Mode d'emploi

FR

Avant-propos

Vous tenez en main le guide d'utilisation de "l'Accord Interprofessionnel 2017-2018" ou AIP 17-18 pour les intimes. C'est une machine complexe qui permet de transformer des revendications syndicales en avancées sociales pour les travailleurs. Vous verrez que cette machine ressemble à s'y méprendre à une machine à café italienne. Mais c'est bien mieux et bien plus que cela.

Ce guide vous expliquera les composants de la machine, son fonctionnement, les résultats qu'on peut en attendre. Après avoir parcouru ce fascicule, il ne vous restera qu'une chose à faire : mettre en marche la machine à plein régime !

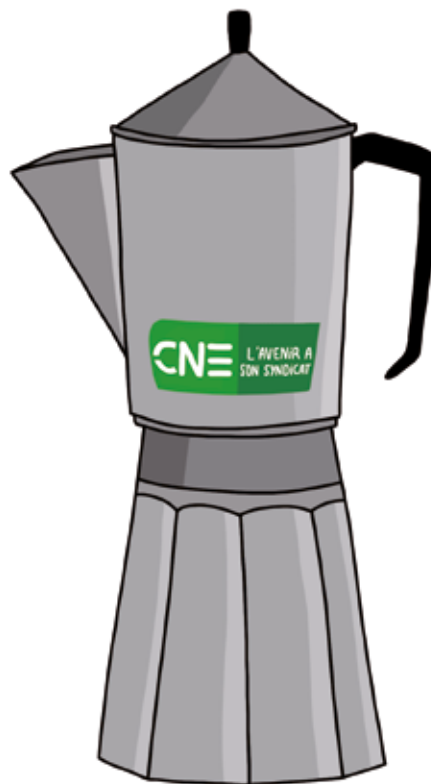


Table des matières

Avant-propos	3
Edito	5
Composants de la machine “AIP”	7
Base interprofessionnelle	8
Entonnoir de négociation sectorielle et filtre patronal	8
Bec verseur du résultat de la négociation	9
Fonctionnement de l’AIP	10
L’AIP dans les secteurs	
Commerce	11
Non Marchand	12
Finances	13
Industrie	14
CPAE	15
Egalité, mission inachevée	16
Envie d’élargir vos horizons ? Suivez l’école syndicale !	17

Avec ou sans sucre ?

30 janvier 2017 : le Conseil Général de la CSC (environ 300 personnes) approuve à près de 80% le projet d'AIP. La FGTB fait de même. Qui a écrit ce projet ? Ceux qu'on appelle le « Groupe des 10 » : en gros, la FEB (qui représente les grandes entreprises) et les classes moyennes d'un côté de la table, les syndicats de l'autre côté. Que trouve-t-on dans ce texte ? On vous l'a décrit dans le Droit de l'Employé de ce mois de mars, et on vous le rappelle dans les grandes lignes en page 8, mais chacun se souvient qu'au cœur du projet, on trouve un chiffre : 1,1%.

Que signifie ce chiffre ? C'est le plafond des augmentations salariales pour les deux prochaines années. Si dans votre entreprise les salaires coûtaient 100 le 1er janvier 2017, ils peuvent augmenter jusqu'à coûter 101,1 au 31 décembre 2018, mais pas plus. Cette augmentation négociée par CCT (Convention Collective de Travail) s'ajoute, bien entendu, à l'inflation et à l'évolution naturelle des barèmes à l'ancienneté. Attention, c'est un plafond, et pas une augmentation automatique. La balle est désormais dans le camp des secteurs. Commerce, chimie, assurances, services, maisons de repos, etc. dans chaque secteur (et dans le vôtre) patrons et syndicats vont se mettre à table pour évoquer de multiples sujets (voir les pages 11 à 15) et notamment cette question des salaires.

La base des négociations - l'AIP - est donc posée. On peut la voir positivement : depuis des années, les salaires étaient bloqués, et une petite augmentation, c'est mieux que rien. Pour se représenter

ce que signifie « 1,1% », imaginons un salaire net de 1800€ par mois ; sur les deux années 2017-18, il pourrait augmenter d'environ 20€ (plus précisément : 19,80€ en plus de l'inflation)... Pas de quoi faire la fête : mais qui cracherait sur 20€ de mieux tous les mois ?

On peut aussi voir les choses plus négativement : un plafond à 1,1%, ça signifie que si dans mon secteur il y a très peu de moyens, ou que les négociations se passent mal, ça pourrait bien être zéro. Et que même là où les entreprises font des profits enviables, il nous est interdit (la Belgique est le seul pays d'Europe à connaître une telle loi !) de négocier une part plus honorable de ce gâteau. Autrement dit : la loi nous oblige à laisser filer cet excès d'argent vers les actionnaires... qui sont en effet en grand besoin de cash... pour le planquer au Panama, ou pour s'acheter les mêmes costumes que François Fillon...

Pour rappel, nous avons juste avant Noël largement communiqué notre calcul « 3x3 » : avec le blocage salarial depuis des années, le saut d'index, le tax shi(f)t et les autres cadeaux offerts (avec notre argent !) aux entreprises, il y a dans les caisses de quoi augmenter les salaires de 3%, créer 3% d'emplois en plus, et ajouter 3% aux mesures de réduction du temps de travail et de bien-être. Cette campagne de communication a sans doute pesé un peu pour que le chiffre soit 1,1, et pas le zéro-virgule-rien que les patrons voulaient. Mais évidemment pas assez ! Ce 1,1 rime avec « mieux que rien », mais, par rapport à une augmentation de 2,5 ou 3%, c'est plus de 2 milliards d'euros par an

(environ 400 € par ménage) qui auraient pu aller au bien-être des familles, à la consommation - et donc à la création d'emplois - et qui s'envoleront en profits. C'est pour cela qu'à la CNE, nous étions assez partagés sur ce projet. Il faudra à l'avenir que la CSC et la FGTB adoptent une toute autre stratégie, avec la volonté d'exercer sur les entreprises un réel rapport de forces, pour obtenir mieux. Et empêcher le gouvernement Michel-De Wever d'asphyxier nos salaires...

Cependant, comme aurait dit notre ami Pierre Fafchamps : *mieux vaut allumer une bougie que de maudire l'obscurité*. C'est le sens de la brochure que nous vous envoyons ; cet accord étant signé, que pouvons-nous en faire de mieux ? Quel est son mode d'emploi pour servir au mieux nos affiliés et tous vos collègues ?

6

D'abord, tirer le meilleur parti de cette maigre marge. 1,1%, cela peut servir à bien des choses :

- à réduire le temps de travail, de multiples façons : quelques jours de congé en plus chaque année, une ou deux heures de moins chaque semaine, ou le passage à 4 jours/semaine. Avec à la clé des emplois créés ou sauvés... En fonction des aides possibles, le coût d'une telle opération peut entrer dans la limite de 1,1% ;
- à réduire les inégalités : s'il y a des situations injustes pour certaines fonctions, le 1,1% global peut servir à les corriger. Et attention : les CCT visant à combattre l'écart salarial entre hommes et femmes n'est pas compté dans la marge : on peut donc très bien avoir une CCT qui augmente tout le monde de 1,1%, et en plus un accord pour remonter

les salaires des « fonctions féminines » à hauteur de celles de leurs collègues hommes : plus d'info page 16 ;

- ou, tout simplement... à augmenter les salaires ! Avec une attention pour les plus petits. Et en refusant, autant que possible, les arrangements en monnaie de singe que certains patrons voudraient nous faire avaler : une bonne augmentation, c'est une augmentation en brut, qui crée des droits à la protection sociale et qui les finance.

Dans les prochaines semaines, vos représentants sectoriels vont négocier. Lisez en pages 11 à 15 comment ça s'emmanche. Ensuite, c'est dans les entreprises que la négociation continuera - on y reviendra avec notre prochaine publication. Nous avons, ensemble, un rôle important à jouer : pour que le café servi aux travailleurs ne soit pas trop amer, il ne suffira pas de lire cette brochure. Il faudra des feux vifs sous la cafetière : des délégués bien informés, informant bien leurs collègues, et qui fassent sentir aux patrons que s'ils ne nous donnent pas satisfaction, ils se brûleront les doigts.

Bonne lecture, bon travail.

Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général

PS : les délégué-es CNE ont un privilège rare. C'est l'accès à l'Ecole Syndicale, que les syndicalistes du monde entier nous envient. Si vous êtes délégués depuis quelques années déjà, courez voir pages 17 et 18.

Composants de la machine "AIP"

La machine AIP 2017-2018 se compose d'éléments différents que nous présentons ici. Il y a d'abord une base interprofessionnelle qui est le socle sans lequel "l'accord interprofessionnel" n'existerait pas. Ensuite, on trouve les deux éléments suivants : l'entonnoir sectoriel et le bec verseur du résultat de la négociation. Il est important de savoir que la durée de vie garantie d'un AIP 2017-2018 est de deux ans. Après cette période, nous vous conseillons d'opter pour un entretien de la machine en vue de son actualisation.

Pour aller plus loin

Vous voulez en savoir plus sur le contenu de l'accord interprofessionnel ? N'hésitez pas à scanner le QR code ci-joint ou à vous rendre sur <https://huit.re/65YQxpr4> !



Base interprofessionnelle

Avant de mettre en route la machine AIP 17-18 dans chaque secteur (commerce, non-marchand, finances, industrie, CPAE, logistique...) ou dans les différentes entreprises du secteur, il a fallu construire la base de la machine. Elle est constituée d'un alliage très spécifique (50% de syndicats et 50% de patronat) produit dans à un endroit bien connu en Belgique : le niveau "interprofessionnel". 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 secteurs économiques des salariés du privé. 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... Au plus l'accord est complet et de bonne qualité, au plus la machine pourra donner de bons résultats pour les militants et les affiliés !

La version 2017-2018 de la machine 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 (vous verrez plus loin le fonctionnement de la machine), 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 donne la base du fonctionnement de la machine !

Entonnoir de négociation sectorielle et filtre patronal

Les deux éléments qui suivent sont l'entonnoir de la négociation sectorielle et le filtre patronal.

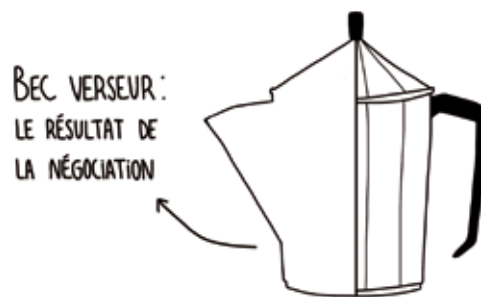
L'entonnoir est constitué du même alliage que la base : 50% de syndicats et 50% de patronat. Il y a une différence essentielle : la négociation a

lieu dans une série de secteurs différents. Si la base de la machine est la même pour tous les utilisateurs, l'entonnoir est différent selon qu'on appartient au secteur du commerce, du non-marchand, de l'industrie, de la CPAE ou des finances par exemple. Mais à quoi sert l'entonnoir ? C'est là que l'on place les revendications 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 le filtre patronal. Les deux composants ici présentés ont donc deux fonctions : traduire la base interprofessionnelle en revendications sectorielles et puis passer les revendications syndicales au filtre patronal. Il faut évidemment essayer que le filtre laisse passer le plus de revendications possibles ! Pour être plus concret, les 1,1% d'augmentation brute doivent être concrétisées : elles peuvent prendre des formes différentes selon les secteurs et il faut faire en sorte que les patrons acceptent la forme revendiquée !



Bec verseur du résultat de la négociation

C'est dans ce contenant qu'on aura le résultat final de la machine "AIP 2017-2018". C'est l'étage ultime de la machine qui ne fonctionne correctement que lorsque les deux étages précédents ont fait leur travail. S'il n'y a pas d'accord interprofessionnel, si le filtre patronal ne laisse rien passer comme revendications, alors le bec verseur sera vide. Au contraire, si les étages précédents fonctionnent correctement, on obtiendra le breuvage délicieux des avancées sociales de la négociation collective : meilleurs salaires, réduction du temps de travail, protection sociale accrue pour les travailleurs sans emploi... Et, le cas échéant, ces avancées seront traduites dans les différentes entreprises pour vos affiliés.



Fonctionnement de l'AIP

Après avoir vu les différents composants de l'AIP 2017-2018, détaillons quel est le fonctionnement idéal de cette machine complexe.

1. Prenez la base interprofessionnelle de la machine. Vérifiez bien les aspects de cette base interprofessionnelle : parité entre syndicats et patronat, 1,1% d'augmentation de salaire brut, enveloppe bien-être, prolongation des RCC. Une fois les caractéristiques bien vérifiées, ajouter de l'eau au moulin de la négociation collective.
2. Mettez l'entonnoir de la négociation sectorielle sur la base. Remplissez-le bien de toutes les revendications sectorielles. Vous verrez dans les pages qui suivent que chaque secteur peut choisir un goût différent pour s'adapter aux affiliés qui consommeront le breuvage final. L'important est de bien choisir ses revendications pour profiter de la base interprofessionnelle.
3. Ajouter le filtre patronal au-dessus de vos revendications sectorielles. Refermez la machine avec le bec verseur encore vide. Et là, c'est le plus important : mettez la machine sur le feu militant. C'est grâce à vous, grâce à la chaleur militante et à la pression que vous devrez peut-être fournir que l'eau va bouillir, passer à travers les revendications syndicales sectorielles, puis passer à travers le filtre patronal (nous vous conseillons de bien le nettoyer sinon il ne laissera rien passer).
4. Et là, c'est la magie. Grâce au bouillonnement issu du feu militant, grâce à la qualité des revendications syndicales, grâce au filtre patronal bien nettoyé, vous obtiendrez un breuvage délicieux : celui des avancées sociales pour vos affiliés. Bonne dégustation !

1



2



3



4



L'AIP dans le Commerce

Depuis plusieurs années, la CNE Commerce se bat (entre autres) sur deux axes importants : l'harmonisation des commissions paritaires et la réduction du temps de travail.

Harmonisation ?

Un magasin n'est-il pas un magasin ? Prenons un exemple. Après 19h, une caissière recevra un sursalaire différent selon qu'elle travaille chez Delhaize, Carrefour ou H&M. Dans ce dernier cas, elle n'en recevra d'ailleurs pas du tout ! De même, un travailleur qui preste le dimanche aura ou pas un sursalaire selon qu'il travaille dans une enseigne textile ou dans un magasin d'alimentation. Par ailleurs, dans une même enseigne, ce même caissier aura des conditions différentes en matière de dimanche ou de sursalaire après 19h selon qu'il travaille dans un magasin rattaché à l'entreprise ou chez un franchisé. Ainsi, le personnel de Carrefour Express n'a pas du tout les mêmes conditions que leurs collègues des Hyper ou Carrefour Market. Ces différences permettent aux enseignes de faire du shopping et de contourner les législations en toute légalité (fermeture du dimanche, travail de nuit...). De plus, les travailleurs perçoivent les statuts les moins élevés... Le beurre et l'argent du beurre. Pour les travailleurs, c'est plutôt le café glacé. Ainsi, notre combat pour l'harmonisation des conditions de travail passe par les négociations sectorielles. Chaque négociation permet petit à petit de faire disparaître ces différences en visant le statut le plus haut pour faire cesser cette course à l'abaissement des statuts des travailleuses du Commerce.

Réduction du temps de travail ?

Nos combats ne visent pas qu'à rectifier des inégalités mais aussi à porter des projets novateurs qui donneront un futur aux travailleurs. E-commerce, nouvelles technologies, vieillissement de la population, troubles musculo squelettiques, ... sont autant de défis qui s'annoncent pour les travailleurs et pour l'emploi dans le Commerce. De plus, la majorité des travailleurs dans le secteur sont à temps partiel rarement choisis. Distribuer le temps de travail pour travailler tous, travailler mieux et vivre mieux, voici notre combat pour l'avenir.

Enfin, les négociations de secteur sont un moment de démocratie. Le cahier de revendications est ainsi construit sur base de la consultation de nos délégués, que ce soit au travers du mémorandum de la CNE Commerce (2008) qui a défini nos lignes de travail à court, moyen et long termes mais aussi lors des différentes réunions où se réunissent des centaines de militants pour se positionner, débattre et décider. Les travailleurs ont donc la parole via leurs représentants en entreprise. Ce cahier est ensuite discuté et mis en commun avec ceux des autres organisations syndicales et c'est alors d'une seule voix que nous allons négocier. Les négociations débiteront ce 22 mars par la présentation du cahier de revendications syndicales en front commun. Tenez-vous au courant !

L'AIP dans le **Non Marchand**

Depuis toujours, on se demande dans quelle mesure les AIP s'appliquent au secteur Non Marchand. Les fédérations d'employeurs en usent et en abusent. Si, pour les éléments tels que la prépension, le crédit-temps, les « groupes à risques »... ils se sont sentis concernés par le cadre de l'AIP, quand il s'est agi de répondre à nos cahiers de revendications au niveau du pouvoir d'achat, la réponse était claire : « nous sommes subventionnés, et donc, nous ne sommes pas concernés par les AIP ».

Il a fallu mettre en place un dispositif spécifique : « les accords Non Marchand » (ANM). Il s'agit d'une négociation avec le pouvoir subsidiant (gouvernement), permettant de libérer des budgets dans le but de conclure avec les fédérations d'employeurs, des conventions collectives « d'exécution » de ces accords. Depuis 2000, plusieurs ANM ont été conclus.

La loi sur la compétitivité et les mesures d'austérité du gouvernement ont imposé des blocages salariaux partiels ou totaux, soit à travers des AIP, soit à travers des arrêtés. En principe, le secteur Non Marchand, comme les services publics, ne sont pas concernés par la « compétitivité », car pas en concurrence avec les pays limitrophes, ni par l'import-export. Mais les employeurs ont, à ce moment, considéré qu'ils étaient concernés par les blocages salariaux : « l'AIP s'applique à l'ensemble du secteur privé, donc aussi au Non Marchand ! »

De même, quand le gouvernement a décidé de réduire les cotisations sociales pour « améliorer la compétitivité », les employeurs du NM sont montés au créneau pour réclamer leur part de gâteau (250 millions euros

de réduction de cotisations, sans aucune exigence quant à son utilisation). Le secteur Non Marchand a donc décidé de ne plus reculer et se veut offensif. Des cahiers de revendications ont été déposés auprès de chaque gouvernement. Ils visent à la fois une réduction collective du temps de travail, une augmentation du pouvoir d'achat, une amélioration des conditions de travail et de la conciliation vie professionnelle et vie privée, de la formation, mais aussi des contrats de qualité y compris pour les jeunes...

Cela fait des mois que les gouvernements se font tirer l'oreille pour entamer les négociations. Ils savent qu'une fois entamées, celles-ci seront soutenues par des actions. Le 24 novembre 2016, 20.000 personnes étaient dans la rue. Le 21 mars, elles étaient au moins autant à réclamer le démarrage réel des négociations. Il reste maintenant moins de 100 jours jusqu'à la fin juin pour finaliser les ANM 2017.

Et qu'ils ne nous disent pas qu'il n'y a pas d'argent. Les 250 millions d'euros eux, ont bien été volés au financement de la sécurité sociale. Il n'y a aucune raison pour qu'ils restent dans les poches des employeurs du Non Marchand. L'argent du « tax shift » doit être mobilisé pour répondre largement aux revendications légitimes du personnel du secteur NM.

Parce que c'est en lui redonnant des conditions de travail viables et un revenu décent que le personnel pourra assurer des services et des soins de qualité à la population, maintenir une société inclusive, où chacun a sa place !

L'AIP dans les Finances

La crise de 2008 a marqué un tournant pour le secteur, qui jusqu'alors pouvait être considéré comme un « refuge » pour l'emploi. Depuis, des milliers d'emplois ont été détruits, et des milliers le seront encore dans les années à venir (certains parlent de 20.000 dans les 10 prochaines années). Septembre 2016 a vu une accélération dramatique du processus, avec des attaques patronales d'une violence inédite. Les restructurations chez AXA et chez ING indiquent clairement la tendance que veulent suivre les employeurs du secteur : s'en prendre en même temps à l'emploi et aux conditions de travail. Le plan d'attaque est le suivant :

1. On réduit le volume de l'emploi
2. On s'attaque aux conditions de travail de ceux qui restent
 - a. en augmentant le temps de travail
 - b. en rabaissant les avantages extra-légaux acquis
 - c. en poursuivant la déstructuration des rémunérations, en y introduisant des formes d'injuste salaire
 - d. en introduisant le plus possible de flexibilité
3. Les économies ainsi réalisées sur le dos des employés permettent de maintenir la rémunération des actionnaires ET de financer l'investissement pour la digitalisation.

C'est en réaction à ce contexte que nous avons construit notre cahier de revendications. A sa tête se trouve la réduction du temps de travail sous diverses formules parce qu'elle impactera directement les enjeux de l'emploi, du pouvoir d'achat et du bien-être au travail.

L'emploi

Nous voulons une forme de sécurité d'emploi, avec au minimum le maintien des dispositions sectorielles de protection contre le licenciement. Catégoriellement, il faut des mesures pour maintenir au travail

les employés de plus de 50 ans, parce qu'ils sont les premières victimes de la mutation des métiers. Le secteur doit améliorer la formation, qui doit devenir plus encore un droit que le travailleur pourra utiliser pour maintenir son employabilité ou préparer sa reconversion.

Le pouvoir d'achat

La digitalisation a comme premier résultat l'augmentation de la productivité. Ce gain de productivité doit être équitablement réparti : des augmentations de salaires sont donc possibles. Nous revendiquons :

- une hausse généralisée des barèmes pour contrer le développement des rémunérations individualisées ;
- la suppression des catégories barémiques les plus basses pour améliorer la situation des jeunes recrues en début de carrière ;
- l'obligation pour les institutions de maintenir leurs activités (comme celle des centres d'appels) dans le champ de compétence des commissions paritaires principales pour conserver l'application pour tous des salaires sectoriels.

Les conditions de travail

Le développement des nouvelles technologies permet au client de se connecter à tout moment. Ce n'est pas pour autant que les travailleurs doivent devenir disponibles et corvéables à merci. Nous revendiquons donc :

- de généraliser le télétravail volontaire, de l'indemniser et de l'encadrer par une CCT ;
- de garantir le droit à la déconnexion ;
- de maintenir ou de généraliser des outils de mesure du temps de travail, comme le pointage, pour pouvoir évaluer clairement les effets de la flexibilité.

L'AIP dans l' **Industrie**

Les secteurs de l'industrie sont très diversifiés : de la chimie au métal en passant par le gaz-électricité, l'industrie alimentaire, le papier, la sidérurgie, les organismes de contrôle agréés et le pétrole. Malgré cette diversité, nous avons relevé plusieurs éléments qui concernent la majorité des secteurs.

L'industrie est soumise à la concurrence internationale. Les fédérations patronales ne manqueront pas de nous le rappeler et d'utiliser l'argument si nous devenions trop gourmands. Elles se feront un plaisir de plaider pour une modération salariale et pour que l'entièreté de l'enveloppe du pouvoir d'achat ne soit pas utilisée, et ce, malgré le saut d'index et le tax shift déjà obtenus.

La CNE veillera à obtenir l'entièreté de l'enveloppe disponible. Dans de nombreux secteurs, les fédérations patronales entravent voire empêchent la représentation syndicale des cadres et leur intégration dans les conventions sectorielles.

Ces derniers étant de plus en plus nombreux, parfois même plus nombreux que les employés et les ouvriers réunis, la CNE veillera à ce que les cadres ne soient pas les pestiférés des prochains accords sectoriels. Ces négociations sectorielles se feront en front commun ouvriers/employés.

Il s'agit d'une volonté de la CNE. Nous devons apprendre à travailler ensemble vu le rapprochement des statuts et le dossier des frontières

syndicales qui avance au sein de la CSC. Nous devons également veiller à réduire les différences de traitement, parfois à l'avantage des employés, parfois à l'avantage des ouvriers.

Les fédérations patronales se plaignent de ne pas trouver de personnel compétent.

La CNE leur rappellera leur rôle en matière de formation. Les entreprises et les secteurs sont sensés consacrer 1,9% de la masse salariale à la formation de leur personnel. Nous insisterons pour individualiser au maximum ce droit.

Dans les cahiers de revendications des différents secteurs en cours de préparation, la qualité de vie prend une importance grandissante. Le durcissement des conditions d'accès à un crédit-temps ou à la RCC (ex prépension) n'y est sans doute pas étranger. Les travailleurs veulent un aménagement du temps de travail ainsi qu'une amélioration des conditions de travail tout autant qu'une augmentation salariale. Ainsi la Réduction du Temps de Travail, même si elle semble difficile à mettre en pratique au niveau sectoriel (nous devons souvent d'abord convaincre les autres organisations de la CSC et des autres syndicats du bien fondé et du réalisme de notre revendication), doit rester une de nos priorités à moyen terme.

La CNE veut jouer un rôle important dans la réussite des accords sectoriels au niveau de l'industrie.

Les organisations syndicales ont mis en commun les points qu'elles souhaitent revendiquer en 226, Commission paritaire des employés du commerce international et de la logistique. L'augmentation salariale brute figure en première place avec l'objectif d'optimiser au maximum la marge salariale. Les militantes et militants du secteur ont formulé une demande importante pour eux : la limitation du recours au travail intérimaire qui est en augmentation. Comment imposer un cadre sectoriel au-delà des outils déjà existants et mis à disposition des délégués? L'idée est de prévoir l'embauche automatique après une durée déterminée d'occupation dans l'entreprise. Viennent ensuite d'autres préoccupations telles que la réduction du temps de travail avec maintien du salaire, l'augmentation du nombre de jours de formation en améliorant le droit individuel...

La CP 226, c'est un peu plus de 44.000 employés dont 84% en Flandre, 7% en Région bruxelloise et 9% en Wallonie. Le taux d'occupation des femmes est de 43%. Les revendications seront présentées début mars au banc patronal et un calendrier a été établi en commun avec pour objectif d'atterrir fin avril.

En 200, Commission paritaire auxiliaire pour employés, le cahier de revendications commun aux organisations syndicales est en cours d'élaboration et les négociations ne débuteront probablement qu'après les vacances de Pâques. L'objectif sera bien sûr d'optimiser la marge via une augmentation salariale brute en évitant au maximum les possibilités de transformation en avantages équivalents. D'autres points qualitatifs

figureront également dans la liste des revendications avec, tout comme pour la 226, le souci d'améliorer la convention relative à la formation et la reconduction des conventions fin de carrière et crédit-temps. La CP 200, c'est un plus de 426.000 employés dont 60% en Flandre, 23% en Région bruxelloise et 16% en Wallonie. Le taux d'occupation des femmes est de 41%.

Une des revendications mise en avant en CP 336, Commission paritaire des employés des professions libérales, sera certainement l'indexation automatique des salaires. Dans les CP plus jeunes, ce n'est pas encore un acquis et nous avons jusqu'à présent fait face à un refus patronal systématique de l'instaurer.

La CP 336, c'est plus de 32.000 travailleurs dont 72% de femmes. 61% sont localisés en Flandre, 17% en Région bruxelloise et 22% en Wallonie.

En CP 227, Commission paritaire de l'audiovisuel et CP 315.02, Commission paritaire des compagnies aériennes, les cahiers doivent encore être discutés entre organisations syndicales.

Egalité, mission inachevée

L'écart salarial entre hommes et femmes reste important en Belgique, 9% en moyenne sur base horaire, 21% sur une base annuelle étant donné que les femmes travaillent souvent à temps partiel. L'écart salarial se réduit. Mais, l'écart entre les conditions de rémunération liées à un temps plein et celles liées à un emploi à temps partiel se creuse. Le pourcentage de travail à temps partiel a fortement augmenté : plus de 45 % des travailleuses sont occupées à temps partiel. Chez les hommes, ce pourcentage reste aux alentours de 10%. L'écart salarial s'explique en grande partie par la discrimination salariale directe, la ségrégation sur le marché de l'emploi, la sous-évaluation du travail « typique » des femmes, les stéréotypes et les « choix » en matière de la conciliation vie professionnelle et vie privée.

L'écart est également important en matière d'avantages extra-légaux.

L'AIP est le moment où vous négociez dans vos secteurs et entreprises. Profitez de cette occasion pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. De plus, des accords pris pour réduire la discrimination salariale n'entrent pas en compte dans la marge. Une publication plus complète, avec de nombreux exemples, est disponible sur notre site.

Rémunération réelle, classifications et barèmes

Savez-vous que la Loi du 22 avril 2012 qui vise à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes impose aux entreprises de plus de 50 travailleurs l'obligation d'analyser tous les deux ans la structure des rémunérations au sein de l'entreprise (ventilation des données selon le genre dans le bilan social) ? Un rapport de cette analyse doit être rédigé à l'attention du conseil d'entreprise. Le premier rapport a dû être établi sur les

comptes de 2014, le prochain c'est donc pour cette année sur base des comptes 2016 ! La Loi prévoit également l'élaboration d'un plan d'action si nécessaire. Disposez-vous de ce rapport ? Un plan d'action a-t-il été établi le cas échéant ?

Temps partiel

Le temps partiel touche massivement les femmes. Pour améliorer leurs conditions, il faut veiller à négocier une généralisation des prestations en maximum 4 jours/semaine. Il faut aussi augmenter les prestations minimales pour les temps partiels (nombre d'heures du contrat à l'embauche au-delà du 1/3 temps légal) et garantir surtout un revenu au-dessus du seuil de pauvreté (1083€ bruts par mois pour un isolé ou une isolée, chiffre 2016).

Le temps partiel peut être minimisé en faisant respecter la CCT 35 du CNT qui donne la priorité au travailleur à temps partiel pour l'obtention d'un emploi vacant. Pour ce faire, une procédure stricte liée à des sanctions en cas de non-respect de la CCT doit être mise en place dans l'entreprise et le secteur. Enfin, des délais plus élevés que les 7 jours légaux pour la communication des horaires variables doivent être respectés.

Maternité et paternité

N'oubliez pas de penser à l'assimilation du congé de maternité, de paternité et de l'écartement prophylactique pour le calcul de la prime de fin d'année, du 13ème mois, des éco-chèques, de la cotisation au fonds de pension et pour le calcul de l'avantage lié aux résultats le cas échéant.



Envie d'élargir vos horizons ? Suivez l'école syndicale !

L'école syndicale CNE-CSC-Transcom forme des syndicalistes qui souhaitent s'investir davantage dans leur mandat. Un nouveau groupe commencera sa formation en septembre 2017. Et c'est maintenant que nous recrutons les étudiantes et étudiants. Pourquoi pas vous ?

Une formation d'adultes

L'école syndicale est une formation donnée par des adultes pour des adultes. La participation, l'esprit critique, les interactions font partie intégrante des cours, qui se basent sur vos expériences en entreprise. Ainsi, chaque groupe enrichit la théorie à sa manière. Les travaux sont d'ailleurs réalisés en sous-groupes, pour que chacun et chacune puisse partager ses pratiques, élargir ses horizons et développer le travail d'équipe. Le seul prérequis est l'usage de la langue française, dans la lecture et la prise de notes, qui permet de suivre les cours.

Du temps gagné

Tous les cours de l'école syndicale se déroulent durant la journée de travail, dans le cadre du crédit syndical ou du congé-éducation payé. Vous êtes ainsi payé par votre employeur et libéré pour vous former. Bien sûr, s'investir dans l'école syndicale demande du temps. Cependant, ce

temps est largement gagné par la suite. La formation étant orientée vers vos pratiques et réalités de terrain, les étudiants font « d'une pierre deux coups ». Durant le cours d'économie, par exemple, vous analysez les informations économiques et financières de votre propre entreprise. Le cours d'action collective se penche sur les dynamiques qui se jouent dans votre équipe syndicale. Et, au final, toutes les connaissances et le savoir-faire acquis à l'école syndicale vous rendent bien plus efficace dans votre mandat.

Un nouveau réseau

C'est toujours l'atout que les étudiantes et étudiants évoquent en premier : l'école syndicale est un merveilleux moyen de faire des rencontres avec d'autres militants et de se créer un nouveau réseau. Les groupes sont constitués parmi tous les secteurs de la CNE (Commerce, Non Marchand, Industrie, CPAE, Finances...) et la CSC-Transcom, la Centrale des Transports et des Communications. Partage d'expériences, conseils, soutiens... la solidarité et l'esprit de groupe se créent très vite. Des liens d'autant plus appréciés par les militantes et militants isolés, qui ne peuvent pas s'appuyer sur une équipe syndicale dans leur entreprise car ils sont les seuls représentants.

Un diplôme à la clé

Pour celles et ceux qui le souhaitent, les quatre années d'école syndicale peuvent être complétées par une cinquième, consacrée à la réalisation d'un mémoire. A la clé : un diplôme d'animateur en action collective, politique, culturelle et sociale.

Une formation gratuite !

La CNE estime que la formation de ses militantes et militants est une priorité. Soucieuse de donner sa chance à tout le monde, la Centrale prend en charge tous les frais de l'école syndicale : le minerval, les syllabi, les frais de déplacement, les repas... Contrairement à la grande majorité des formations, les étudiants ne doivent rien payer pour s'inscrire à l'école syndicale !

Contact école syndicale

Pour la CNE : Emmanuel Bonami (directeur ES) : 0473 22 94 73
Téléphone secrétariat école syndicale : 067 88 91 92 (ou 067 88 91 56)
Pour Transcom : Marc Scius (responsable formation) : 0478 88 33 57



Le prochain groupe de l'école syndicale commencera en septembre 2017 à Namur. Intéressés ? N'hésitez pas à en parler avec votre permanent.

Rendez-vous lors des prochaines séances d'information pour en savoir plus :

- le jeudi 20 avril à 16h30, Rue Pletinckx 19 (salle CNE 4ème étage) 1000 Bruxelles
- le lundi 24 avril à 16h30, Rue Grande Bèche, 56 (salle 101 Bâtiment formation) 4020 Liège
- le mardi 25 avril à 16h30, Ch. de Louvain 510 (salle CNE 2ème étage) 5004 Namur
- le jeudi 27 avril à 16h30, Rue Prunieu 5 (salle 302 3ème étage) 6000 Charleroi

