



Programmation sociale : l'accord 2019-20 est une réalité !

13.01.2020

Après plusieurs mois de négociations, les partenaires sociaux de la CP 326 ont signé les conventions collectives formalisant le nouvel accord de programmation sociale ce lundi 13 janvier 2020. Cet accord porte sur les années 2019 et 2020 et s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du secteur de l'industrie du gaz et de l'électricité.

Voici les grandes lignes de cet accord :

Marge salariale

Une augmentation récurrente de 1,1% est accordée rétroactivement au 01.01.2019 sur les barèmes du secteur et des entreprises ainsi que sur le salaire mensuel individuel réel des employés sous statut « nouvelles conditions de travail » et « anciennes conditions de travail ».

Cette augmentation est uniquement applicable aux travailleurs sous contrat de travail au 01.01.2020. Les barèmes sectoriels et d'entreprise augmentés de 1,1% sont cependant aussi applicables aux engagements qui prennent place à partir du 01.01.2020.

Les salaires et les sursalaires payés en 2019, en ce compris les indemnités basées sur la rémunération, doivent donc être recalculés au plus vite afin d'intégrer cette augmentation. Les cotisations aux fonds de pension doivent être recalculées, mais les capitaux de pension qui ont été payés en 2019 ne sont pas recalculés. Vous trouverez plus d'information dans le commentaire paritaire de la CCT de Programmation Sociale.

Mobilité

L'indemnité vélo est augmentée à 0,24eur/km à partir du 01.01.2020.

Mesures sociales

L'octroi de la couverture d'**assurance hospitalisation**, jusqu'ici prévu après 12 mois de service, devra à présent être activé dès le 1^{er} jour du contrat de travail. L'assurance hospitalisation est dès lors également accordée aux travailleurs en service qui ne bénéficient pas encore de cette assurance au moment de la signature de la CCT de programmation sociale.

A partir du 01.07.2020, tous les travailleurs nouvellement pensionnés du secteur auront, au moment de leur départ à la retraite, la possibilité de s'affilier à leurs propres frais à une **police collective d'hospitalisation** spécifique à cette population (police Ethias 8.000.009). L'employeur n'interviendra pas dans les coûts liés à cette assurance mais aura l'obligation de proposer au nouveau pensionné la possibilité d'une affiliation à la police collective. Le cas échéant, l'employeur devra ensuite transmettre la demande d'affiliation de l'ex-travailleur à Ethias. Les modalités pratiques de ce nouveau droit feront l'objet d'une communication spécifique.

Dès le 1^{er} janvier 2021, le **plan de pension sectoriel** applicable aux travailleurs « nouvelles conditions de travail » sera amélioré. La prime patronale sera augmentée de 5%. Les cotisations des travailleurs resteront quant à elles inchangées.

Formation

A partir du 01.01.2020, un droit individuel à la formation équivalent à 2 jours par année civile est octroyé à chaque travailleur au prorata de son régime de travail. Tant les formations formelles qu'informelles sont prises en compte.

Il s'agit d'un droit pour le travailleur de participer à des formations utiles à sa carrière dans l'entreprise. La responsabilité quant à l'atteinte de l'objectif de 2 jours par an pour chaque travailleur est partagée entre l'employeur et le travailleur. D'une part, l'employeur doit organiser ou proposer des formations et d'autre part, le travailleur doit également, si nécessaire, prendre l'initiative pour définir en concertation avec sa hiérarchie, quelles formations il souhaite suivre. Ces jours ne peuvent pas être reportés d'année en année.

Enfin, l'engagement sectoriel de 5 jours de formation en moyenne par ETP et par an au niveau du secteur reste d'application.

Congés thématiques et crédit-temps

Une seconde CCT a été signée le 13.01.2020. Elle vise spécifiquement le régime de **crédit-temps** et modifie les durées maximales de congé applicables dans le secteur. Pour la plupart des motifs, le crédit-temps peut à présent être utilisé pour la durée maximale prévue par la CCT 103 et ce quelle que soit la forme du crédit-temps (4/5e, mi-temps ou temps plein).

Le crédit-temps pour le motif « soins à un enfant de moins de 8 ans » a par contre été supprimé dans sa forme à temps plein par la même CCT. Pour éviter tout vide juridique du fait de cette suppression, la CCT prévoit qu'un travailleur qui se trouverait en crédit-temps à temps plein pour ce motif au moment de son entrée en vigueur pourra rester dans ce régime jusqu'à la fin prévue de son crédit-temps.

Vous trouverez plus d'informations sur le sujet dans le feuillet de documentation 066 adapté au 13.01.2020.

Concernant les **congés thématiques** (congé parental, etc.), les partenaires sociaux soulignent que, depuis le 01.06.2019, le travailleur qui entre dans les conditions peut demander un congé parental à 1/10e temps et bénéficier d'une série de mesures de flexibilité des congés thématiques (ex : fractionnement en semaines du congé parental à temps plein, etc.). Toutes ces possibilités impliquent un accord de l'employeur et ne nécessitent aucune intervention du secteur. L'employeur doit analyser de manière constructive toutes les demandes des travailleurs et tient compte de l'organisation du travail pour formuler sa réponse.

Autres points de l'accord :

- Les interlocuteurs sociaux s'engagent à étendre à un mois le délai de récupération des heures de récupération majorées attribuées dans le cadre des prestations de garde et de permanence du dimanche par les NCT sous réserve d'un avis positif du SPF Emploi sur la légalité de cette possibilité,
- L'effort de 0,10% de la masse salariale pour les groupes d'insertion est prolongé en 2019 et 2020,
- La prime syndicale est portée à 145 euros pour 2019 et 2020,
- Les règles de calcul pour la dotation au fonds de formation syndicale restent inchangées,
- Les partenaires sociaux se sont engagés à continuer leurs discussions relatives aux déplacements et aux ayants-droit en groupes de travail paritaires.