



Annexe

Conclusion du bureau de conciliation

Le bureau de conciliation de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité,
réuni le 29.08/02.09/04.09/09.09/11.09/22.09 et le 02.10 ;

après avoir entendu les parties en leurs exposés dans le conflit concernant l'amélioration des
conditions de salaire et de travail pour les membres du personnel des sociétés de réseaux auxquels
s'applique la convention collective de travail du 29 septembre 2003 traitant des conditions de salaire
et de travail ;

après délibération,

recommande de manière unanime que le texte en annexe soit confirmé dans une CCT de la
commission paritaire, le 22 octobre 2008 à 10 h.

*Le président demande que toutes les actions sociales soient
suspendues jusqu'à cette date (le 06/10 Exclue)*

BRUXELLES LE 02/10/2008-, BRUSSEL
M. DE SMET,
PRÉSIDENT - VOORZITTER.

**Paritair Comité voor het gas- en
elektriciteitsbedrijf**

Collectieve arbeidsovereenkomst
van XX september 2008

Verbetering van de loons- en arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden van de netbedrijven op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2003, betreffende de loons- en arbeidsvoorwaarden, van toepassing is.

Inleiding en context

Deze CAO beoogt de verbetering van de loonsvoorwaarden, zoals voorzien in de CAO van 29.09.2003, voor de gereguleerde bedrijven. In respect voor de hiërarchie van de rechtsbronnen vult zij deze sectorale CAO aan en dit meer bepaald voor wat betreft artikel 4 van de voornoemde CAO. Zij beoogt zowel de verbetering van het evaluatiesysteem door dit op jaarbasis te brengen, het transparanter en duidelijker te maken voor de werknemer, als de invoering van financiële verbeteringen.

**Commission paritaire de l'industrie du gaz et de
l'électricité**

Convention collective de travail
du XX septembre 2008

Amélioration des conditions de salaire et de travail pour les membres du personnel des sociétés de réseaux auxquels s'applique la convention collective de travail du 29 septembre 2003 traitant des conditions de salaire et de travail.

Préambule et contexte

La présente CCT vise à améliorer les conditions salariales établies dans la CCT du 29.09.2003 pour l'ensemble des entreprises régulées Elle vient dans le respect de la hiérarchie des sources de droit compléter cette CCT sectorielle et ce plus particulièrement en ce qui concerne l'article 4 de ladite CCT. Elle vise à améliorer le système d'évaluation en le rendant annuel, plus transparent et plus clair pour le travailleur et à introduire des améliorations financières.



Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de gebaremiseerde personeelsleden, op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2003, gesloten in het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf, betreffende de loons- en arbeidsvoorwaarden van toepassing is, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 september 2004 en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 20 oktober 2004 en verbonden door een arbeidsovereenkomst met één van de gereguleerde ondernemingen.

Artikel 2.

Voor de werknemers van Netmanagement Wallonië en voor de werknemers van Indexis naar Netmanagement Wallonië overgeplaatst, is de onderhavige CAO van toepassing behoudens expliciete andersluidende bepaling.

Hoofdstuk 2 - Begrippen en definities

Artikel 3.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

“werknemer”, de gebaremiseerde werknemer aangeworven vanaf 1 januari 2002 bij de gereguleerde ondernemingen ressorterend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf.

“onderneming”: de juridische entiteit.

“gereguleerde ondernemingen” of “netbedrijven”: de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité 326 en die zich bezig houden met het transport of distributie van gas en elektriciteit en de activiteiten van metering.

Chapitre 1er – Champ d’application

Article 1er.

La présente convention collective de travail, est d’application au personnel barémisé à qui s’applique la convention collective de travail du 29 septembre 2003, conclue au sein de la Commission paritaire de l’industrie du gaz et de l’électricité, relative aux conditions de travail et de salaire, rendue obligatoire par arrêté royal du 1^{er} septembre 2004 et publiée au Moniteur belge du 20 octobre 2004 et sous contrat de travail dans une entreprise dite régulée.

Article 2

Pour les travailleurs de Netmanagement Wallonie et pour les travailleurs d’Indexis transférés vers Netmanagement Wallonie, la présente CCT est d’application sauf disposition contraire explicite.

Chapitre 2 – Notions et définitions

Article. 3.

Pour l’application de la présente convention collective de travail, on entend par :

« travailleur », le travailleur barémisé engagé à partir du 1^{er} janvier 2002 auprès des entreprises régulées ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l’industrie du gaz et de l’électricité.

« entreprise » : l’entité juridique.

« entreprises régulées » ou « entreprises de réseau » : les entreprises qui relèvent de la Commission Paritaire 326 et ont pour activité le transport et la distribution de gaz et d’électricité ainsi que les opérations de comptage.



Barema

Artikel 4

Vanaf 01.07.2008 *en voor onbepaalde duur*, wordt het maandbarema als volgt vastgelegd:

Barème

Article 4.

A partir du 01.07.2008 *et pour une durée indéterminée*, le barème mensuel est établi comme suit :

Positie Position	Plage (Basis 2004 / Base 2004 = 100)								
	HA (14-13)	HB (12-11)	G (10)	F (9)	E (8)	D (7)	C (6-5)	B (4-3)	A (2-1)
Pt 130	2.445,35	2.494,26	2.594,52	2.752,78	2.941,62	3.168,13	3.428,23	3.744,31	4.141,57
Pt 120	2.257,25	2.302,40	2.394,95	2.541,03	2.715,35	2.924,43	3.164,52	3.456,29	3.822,99
Pt 110	2.069,14	2.110,53	2.195,37	2.329,28	2.489,07	2.680,73	2.900,81	3.168,26	3.504,41
Pt 100	1.881,04	1.918,66	1.995,79	2.117,53	2.262,79	2.437,03	2.637,10	2.880,24	3.185,83
Pt 90	1.692,93	1.726,80	1.796,21	1.905,77	2.036,51	2.193,32	2.373,39	2.592,21	2.867,24
Pt 80	1.504,83	1.534,93	1.596,63	1.694,02	1.810,23	1.949,62	2.109,68	2.304,19	2.548,66

Eenmalige premie

Artikel 5

Een eenmalige bruto premie van 255 EUR wordt in november 2008 betaald aan alle werknemers die in dienst zijn op 01.07.2008 *of op datum van ondertekening van de huidige CAO*.

Prime unique

Article 5.

Une prime unique brute de 255 EUR est payée en novembre 2008 aux travailleurs en service au 01.07.2008 *ou à la date de la signature de la présente CCT*.

Artikel 6

Deze premie is niet van toepassing op de werknemers van Netmanagement Wallonië en op de werknemers van Indexis overgeplaatst naar Netmanagement Wallonië.

Article 6.

Cette prime n'est pas applicable aux travailleurs de Netmanagement Wallonie et aux travailleurs d'Indexis transférés vers Netmanagement Wallonie.

Artikel 7

Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers, wordt deze premie pro rata toegekend.

Article 7.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, cette prime est octroyée prorata temporis.

Recurrente verhoging

Artikel 8

Aan de werknemers wordt met terugwerkende kracht op 01.07.2008 of datum van indiensttreding een recurrente verhoging toegekend.

Deze verhoging wordt toegekend aan de werknemers in dienst op 01.07.2008 of op 31.12.2008.

Artikel 9

Deze verhoging is als volgt samengesteld:

- $80 \leq P^* < 91$: +2,00 %
- $91 \leq P < 101$: +1,50 %
- $101 \leq P < 120$: +1,00 %

* P stelt de positie voor van het loon van de werknemer ten opzichte van het punt 100 in de schijf die hem toegekend is.

Artikel 10

Deze verhoging is niet van toepassing op de werknemers van Netmanagement Wallonië en op de werknemers van Indexis overgeplaatst naar Netmanagement Wallonië.

Augmentation récurrente

Article 8.

Une augmentation récurrente des salaires réels est octroyée avec effet rétroactif au 01.07.2007 ou à leur date d'engagement ultérieure.

Cette augmentation est octroyée aux travailleurs en service au 01.07.2008 ou au 31.12.2008.

Article 9.


Cette augmentation est constituée comme suit :

- $80 \leq P^* < 91$: +2,00 %
- $91 \leq P < 101$: +1,50 %
- $101 \leq P < 120$: +1,00 %

* P représente la position de la rémunération du travailleur par rapport au Point 100 de la plage qui lui est attribuée.

Article 10.

Cette augmentation n'est pas applicable aux travailleurs de Netmanagement Wallonie et aux travailleurs d'Indexis transférés vers Netmanagement Wallonie.



Hoofdstuk 4 – Jaar 2009

Recurrente verhoging

Artikel 11

Aan de werknemers wordt op 01.01.2009 een recurrente verhoging van de werkelijke weddes toegekend in functie van de positie (P) van de werknemer binnen de schijf.

Deze verhoging dekt de Norm voorzien in de CAO van 29 september 2003.

Artikel 12

Deze verhoging is als volgt samengesteld.

- $80 \leq P < 91$: + ~~2,25~~ **2,50** %
- $91 \leq P < 101$: + ~~1,50~~ **2,00** %
- $101 \leq P < 111$: +1,00 %
- $111 \leq P < 121$: +0,50 %
- $121 \leq P < 130$: +0,25 %

Hoofdstuk 5 – Jaren 2009-2010

Recurrente verhoging

Artikel 13

De recurrente verhogingen toegekend op 01.01.2010 en op 01.01.2011 zullen het resultaat zijn van het evaluatieproces van de individuele prestaties van respectievelijk 2009 en 2010, zoals hierna beschreven.

Artikel 14

Deze verhogingen dekken de Norm en Norm+ voorzien in de CAO van 29 september 2003.

Hoofdstuk 6 – Jaarlijks evaluatieproces van de prestaties

Chapitre 4 – Année 2009

Augmentation récurrente

Article 11.

Une augmentation récurrente des salaires réels est octroyée aux travailleurs au 01.01.2009 en fonction du positionnement (P) du travailleur dans la plage.

Cette augmentation recouvre la Norme prévue dans la CCT du 29 septembre 2003.

Article 12.

Cette augmentation est constituée comme suit :

- $80 \leq P < 91$: + ~~2,25~~ **2,50** %
- $91 \leq P < 101$: + ~~1,50~~ **2,00** %
- $101 \leq P < 111$: +1,00 %
- $111 \leq P < 121$: +0,50 %
- $121 \leq P < 130$: +0,25 %

Chapitre 5 – Années 2009 - 2010

Augmentation récurrente

Article 13.

L'augmentation récurrente octroyée aux travailleurs au 01/01/2010 et au 01/01/2011 sera le résultat du processus d'évaluation des prestations individuelles respectives de 2009 et 2010 décrit ci-après.

Article 14.

Ces augmentations recouvrent la Norme et la Norme+ prévues dans la CCT du 29 septembre 2003.

Chapitre 6 – Processus d'évaluation annuelle des prestations.

Principes

Artikel 15

Vanaf 1 januari 2009 wordt een jaarlijks evaluatieproces opgezet.

Artikel 16

Door middel van dit proces, worden de prestaties van het jaar N geëvalueerd op het einde van dat jaar en omgezet naar een eventuele loonsverhoging van kracht op 1 januari van het jaar N+1.

De periode die overeenkomt met het jaar N is een periode van 12 maanden die kan beginnen tussen 1 november van het jaar N-1 en 30 april van het jaar N.

Artikel 17

Het proces wordt opgebouwd rond de volgende stappen:

- de vastlegging van de doelstellingen;
- een functionerings-gesprek in de loop van de periode;
- de evaluatie van de prestaties.

Artikel 18

De vastlegging van de doelstellingen en de evaluatie van de prestaties gebeuren tussen de werknemer en de eerste hogerliggende hiërarchie, van het niveau meesterschap of kader.

Formulier voor de vastlegging van de doelstellingen en de evaluatie

Principes

Article 15.

A partir du 1^{er} janvier 2009, un processus d'évaluation annuelle est mis en place.

Article 16.

Par le biais de ce processus, les prestations de l'année N sont évaluées à la fin de cette année et se traduisent par une éventuelle augmentation de rémunération avec effet au 1^{er} janvier de l'année N+1.

La période correspondant à l'année N est une période de 12 mois pouvant débuter entre le 1^{er} novembre de l'année N-1 et le 30 avril de l'année N.

Article 17.

Le processus est articulé autour des étapes suivantes :

- la fixation des objectifs ;
- un entretien de fonctionnement au cours de la période ;
- l'évaluation des prestations.

Article 18.

La fixation des objectifs et l'évaluation des prestations ont lieu entre le travailleur et le premier niveau hiérarchique supérieur de niveau maîtrise ou cadre.

Formulaire de détermination des objectifs et d'évaluation



Artikel 19

Het geheel van het proces wordt geformaliseerd door het gebruik van documenten waarop het volgende vermeld wordt:

- de doelstellingen voor de periode;
- eventueel het gewicht dat aan elk van de doelstellingen gegeven wordt ;
- eventueel de behaalde score voor elke doelstelling tijdens de evaluatie;
- de globale score van de evaluatie;
- eventueel opmerkingen die de werknemer en/of zijn hiërarchie willen vermelden als gevolg van het onderhoud dat ze gehad hebben.

Deze documenten worden ondertekend door beide partijen die elk een exemplaar ontvangen.

De vastlegging van de doelstellingen

Artikel 20

Bij de vastlegging van de doelstellingen wordt rekening gehouden met de volgende elementen:

- één of meerdere representatieve taken van de "Job" die aan de werknemer is toevertrouwd
- eventueel een of meerdere verwachtingen ten aanzien van gedrag of respect van de waarden van de onderneming

Artikel 21

De jaarlijkse doelstellingen moeten duidelijk en meetbaar zijn.

Article 19.

L'ensemble du processus est formalisé par des documents dans lesquels sont mentionnés :

- les objectifs de la période ;
- le cas échéant la pondération attachée à chaque objectif ;
- le cas échéant, le score obtenu pour chaque objectif lors de l'évaluation ;
- le score global d'évaluation;
- le cas échéant, les remarques que le travailleur et/ou sa hiérarchie souhaitent y voir figurer suite aux entretiens qu'ils ont eus.

Ces documents sont cosignés par les parties qui en reçoivent chacune un exemplaire.

La fixation des objectifs.

Article 20.

Les éléments pris en compte pour la fixation des objectifs sont les suivants :

- une ou plusieurs tâches représentatives du « Job » confié au travailleur ;
- le cas échéant, une ou plusieurs attente(s) en matière de comportement ou de respect des valeurs de l'entreprise.

Article 21.

Les objectifs annuels doivent être clairs et mesurables.



Eindevaluatie van de periode

Artikel 22

Tijdens het evaluatiegesprek op het einde van de periode, zal de hiërarchie aan de werknemer de evaluatie van de doelstellingen toelichten en dit op basis van het document dat is opgesteld aan het begin van de periode (eventueel aangepast naar aanleiding van het functioneringsgesprek).

Artikel 23

De globale score wordt door de hiërarchie aan de werknemer schriftelijk meegedeeld op het einde van het evaluatiegesprek.

Artikel 24

In geval van onenigheid tussen de werknemer en zijn hiërarchie over de toegekende score, kan de werknemer beroep doen op het hogere hiërarchische niveau (minimaal kader) om de evaluatie opnieuw te bespreken

Tijdens het "beroep"-gesprek kan de werknemer, indien hij het verlangt, zich laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze :

- *Door een vakbondsafgevaardigde conform aan het artikel 15 van het vakbondsstatuut*
- *Door een andere actief personeelslid van de onderneming.*

L'évaluation de fin de période.

Article 22.

Lors de l'entretien d'évaluation de fin de période, sur base du document établi en début de période (éventuellement adapté suite à l'entretien de fonctionnement) la hiérarchie commente auprès du travailleur l'évaluation des objectifs fixés.

Article 23.

Le score global est communiqué par écrit au travailleur par la hiérarchie à la fin de l'entretien d'évaluation.

Article 24.

En cas de désaccord entre le travailleur et sa hiérarchie sur le score attribué, le travailleur peut faire appel au niveau hiérarchique supérieur (minimum cadre) pour rediscuter de son évaluation.

Lors de l'entretien « d'appel », le travailleur peut, s'il le désire, se faire assister par une personne de son choix :

- *Soit conformément à l'article 15 du statut syndical par un délégué syndical*
- *Soit par une autre personne de son choix active au sein de l'entreprise.*

Rangschikking van de evaluatie

Artikel 25

Om de loonsverhogingen toe te kennen, worden de globale scores van alle werknemers geconsolideerd door het departement HR.

De consolidatie bestaat erin om de werknemers te rangschikken in dalende volgorde van de bekomen globale scores.

Elke onderneming bepaalt vóór de evaluatiefase van de prestaties of deze rangschikking gebeurt op het niveau van de onderneming, van een directie of een departement en deelt deze informatie mee aan de gepaste paritaire orgaan.

Toekenning van de niveaus van de loonsverhoging

Artikel 26

Er bestaan 4 niveaus van loonsverhoging.

Bij het bepalen van het aantal werknemers in elk niveau van loonsverhoging, wordt de volgende verdeelsleutel gerespecteerd:

- 10% tot 15% zal het niveau IV behalen
- 20% tot 30% zal het niveau III behalen
- 50% tot 65% zal het niveau II behalen
- 0% tot 10% zal het niveau I behalen

Ranking des évaluations.

Article 25.

Afin d'attribuer les augmentations de rémunération, les scores globaux de tous les travailleurs sont consolidés par le département RH.

La consolidation consiste en l'établissement d'un classement des travailleurs dans l'ordre décroissant des scores globaux obtenus (=ranking).

Chaque entreprise détermine, avant la phase d'évaluation des prestations, si ce classement est effectué au niveau de l'entreprise ou par direction ou département et communique cette information à l'organe paritaire adéquat.

Attribution des niveaux d'augmentation de rémunération.

Article 26.

Il existe quatre niveaux d'augmentation des rémunérations.

Le nombre de travailleurs dans chaque niveau d'augmentation de rémunération respecte la fourchette de répartition suivante :

- 10% à 15% obtiendront le Niveau IV ;
- 20% à 30% obtiendront le Niveau III ;
- 50% à 65% obtiendront le Niveau II ;
- 0% à 10% obtiendront le Niveau I.

Bepaling van het individueel percentage van de loonsverhoging

Artikel 27

Met elk verhogingsniveau komt een reeks percentages van loonsverhogingen overeen, rekening houdend met de positie (P) van de werknemer in de loonschijf.

Artikel 28

Het individueel percentage van de verhoging wordt bepaald door

- de positie in de schijf
- het resultaat van de rangschikking

Artikel 29

De onderstaande tabel herneemt de percentages die toegepast worden op de verschillende verhogingsniveaus.

Positie/Position (P)	Verhogingsniveau / Niveau d'augmentation			
	I	II	III	IV
$80 \leq P < 91$	Toepassing van de norm van de CAO van 29/9/03 Application de la norme de la CCT du 29/9/03	2,50%	3,00 %	4,00%
$91 \leq P < 101$		2,00%	3,00%	4,00%
$101 \leq P < 111$		1,00%	2,00%	3,00%
$111 \leq P < 121$		0,50%	1,00%	1,50%
$121 \leq P < 130$		0,25%	0,50%	1,00%

Artikel 30

De toepassing van de percentages van de verhoging kan in geen enkel geval resulteren in het overschrijden van het maximum (Pt 130) van het loon van de betreffende schijf.

Détermination du pourcentage individuel d'augmentation de rémunération

Article 27.

A chaque niveau d'augmentation correspond un ensemble de pourcentages d'augmentation de rémunération tenant compte du positionnement (P) du travailleur dans la plage de rémunération.

Article 28.

Le pourcentage individuel d'augmentation est la conséquence

- du positionnement dans la plage,
- du résultat du ranking.

Article 29.

Le tableau ci-dessous reprend les pourcentages applicables aux différents niveaux d'augmentation.

Article 30.

L'application des pourcentages d'augmentation repris ci-dessus ne peut en aucun cas résulter en un dépassement du maximum (Pt 130) de la plage de rémunération concernée.

Informatie door de werkgevers

Artikel 31 - §1

Teneinde de transparantie en de objectiviteit van het evaluatieproces te waarborgen, of zelfs te verbeteren, zullen de verschillende stappen hiervan, te weten de vastlegging van de objectieven, het functioneringsgesprek en het evaluatiegesprek, opeenvolgend – telkens na deze fases – onderwerp uitmaken van een uitwisseling van ervaringen binnen de Ondernemingsraad of in paritair platform.

Artikel 31. §2

De werkgevers informeren de Ondernemingsraad of een andere overlegorgaan van de verdeling van de werknemers over de verschillende verhogingsniveaus.

Hoofdstuk 7 – Promoties

Principe

Artikel 32

Een promotie van één of meer klasse volgens de sectorale kwalificatiemethode toegekend tussen 01.11.2008 en 01.12.2010 geeft aanleiding tot een verhoging van het loon van de werknemer.

Verhogingspercentages

Artikel 33

Voor een promotie van klasse 14 tot 11 naar klasse 13 tot 10, wordt 1,00 % verhoging toegekend.

Voor een promotie van klasse 10 tot 6 naar klasse 9 tot 5, wordt 1,50 % verhoging toegekend.

Voor een promotie van klasse 5 tot 2 naar klasse 4 tot 1, wordt 2,00 % verhoging toegekend.

Information par les employeurs.

Article 31 – §1

Afin de garantir voire d'améliorer la transparence et l'objectivité du processus d'évaluation, les différentes étapes de celui-ci, à savoir la fixation des objectifs, l'entretien de fonctionnement et l'entretien d'évaluation, feront successivement – chaque fois après ces phases - l'objet d'un échange d'expérience au sein du Conseil d'Entreprise ou en plate-forme paritaire.

Article 31. §2

Les employeurs informent le Conseil d'Entreprise ou un autre organe de concertation de la répartition des travailleurs entre les différents niveaux d'augmentation.

Chapitre 7 - Promotions

Principe

Article 32

Une promotion d'une ou plusieurs classe(s) selon la méthode de qualification sectorielle, intervenant entre le 01.11.2008 et le 01.12.2010, donne lieu à une augmentation de la rémunération du travailleur.

Pourcentages d'augmentation

Article 33

Pour une promotion de la classe 14 à 11 vers la classe 13 à 10, est octroyée une augmentation de 1,00 %.

Pour une promotion de la classe 10 à 6 vers la classe 9 à 5, est octroyée une augmentation de 1,50 %.

Pour une promotion de la classe 5 à 2 vers la classe 4 à 1, est octroyée une augmentation de 2,00 %..

Artikel 34

De verhogingspercentages zijn cumuleerbaar in geval van promoties van meerdere klassen.

Artikel 35

Indien het loon door de toepassing van de hierboven vermelde verhogingen de basis van de schijf van de uitgeoefende functie niet bereikt - en dit rekening gehouden met de norm van de CAO van 29 september 2003 *of gewijzigd door latere CAO's deze inbegrepen*- wordt deze basis toegekend.

Indien de toepassing van de hierboven vermelde verhogingen het overschrijden van pt 130 van de schijf (*zie artikel 4*) tot gevolg heeft, wordt de verhoging beperkt tot dit plafond.

Hoofdstuk 8 - Anticipatie op de sociale programmatie 2009-2010

Artikel 36.

Wetende dat het hier gaat om een verbetering van de loonsvoorwaarden, tussen 2 sociale programmaties in, engageren de sociale partners zich om met deze verhogingen / verbeteringen toegekend vanaf 01.01.2009, rekening te houden bij de sociale programmatie 2009-2010.

Article 34

Les pourcentages d'augmentation sont cumulables en cas de promotions de plusieurs classes.

Article 35

Si après l'application des augmentations reprises ci-dessus le salaire n'atteint pas la base de la plage de la fonction exercée - et ce compte tenu de la norme de la CCT du 29 septembre 2003 *ou modifiée par des CCT ultérieures, y compris la présente* - cette base est octroyée.

Si l'application des augmentations reprises ci-dessus a pour effet de dépasser le pt 130 de la plage (*voir article 4*), l'augmentation est limitée à ce plafond.

Chapitre 8 – Anticipation sur la programmation sociale 2009-2010

Article 36.

S'agissant d'une amélioration des conditions salariales intervenant entre 2 programmations sociales, les partenaires sociaux s'engagent à tenir compte des augmentations / améliorations attribuées à partir du 01.01.2009 dans le contenu de la programmation sociale 2009-2010.



Hoofdstuk 9 – Geldigheidsduur

Artikel 37

Tenzij andersluidende bepalingen, wordt deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur, van 01.07.2008 tot 31.12.2010.

De recurrente verhoging, voorzien in het evaluatieproces van de prestaties van het jaar 2010, zal toegepast worden in maart 2011 met uitwerking op 01.01.2011.

Artikel 38

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan, mits het naleven van een opzegtermijn van 6 maanden door één van de ondertekenende partijen, geheel of gedeeltelijk, bij aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf, opgezegd worden.

Hoofdstuk 10 – Sociale vrede

Artikel 39

Tijdens de duur van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, verbinden de partijen zich ertoe om de sociale vrede te respecteren.

Artikel 40

De ondertekenende partijen bevestigen dat alle bestaande voordelen die niet gewijzigd worden door deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd van toepassing blijven.

Chapitre 9 – Durée de validité

Article 37.

Sauf dispositions contraires, la présente CCT est conclue pour une durée déterminée, du 01.07.2008 au 31.12.2010.

L'augmentation récurrente relative au processus d'évaluation des prestations de l'année 2010 sera de fait appliquée en mars 2011 avec effet au 01/01/2011.

Article 38.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée, en tout ou partie, par l'une des parties, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois, par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité.


Chapitre 10 – Paix sociale

Article 39.

Pendant la durée de la convention collective de travail, les parties s'engagent au respect de la paix sociale.

Article 40.

Les parties signataires confirment que tous les avantages non modifiés par la présente convention collective de travail restent d'application tels quels.



Paritaire toelichting

Niveau "P" van de werknemer

Het niveau "P" van de werknemer zal hem jaarlijks megedeeld worden.

Evaluatieperiode van 12 maanden

De bedrijven kiezen een periode van 12 maanden die begint tussen 1 november en 30 april.

Zodoende zal met een evaluatieperiode van 12 maanden, lopende van 1 november 2009 tot 31 oktober 2010, de verhoging van kracht zijn op 1 januari 2011.

Met een evaluatieperiode van 12 maanden lopende van 01 februari 2010 tot 31 januari 2011, zal de verhoging van kracht zijn op 1 januari 2011

Voorbeeld van de beoordelingsschaal

Vertrekkende van de hypothese dat de evaluatiescores in de onderneming zich situeren in de vork van 30 tot 75:

- 30 is de score, toegekend aan een doelstelling die niet bereikt wordt
- 50 is de score, toegekend aan een doelstelling die correct bereikt wordt
- 75 is de score, toegekend aan een doelstelling die de werknemer boven de verwachtingen realiseert.

Remarques paritaires

Niveau « P » du travailleur

Le niveau « P » du travailleur lui sera communiqué annuellement.

Période de 12 mois d'évaluation

Les entreprises choisissent une période de 12 mois qui commence entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Ainsi pour une période d'évaluation de 12 mois allant du 1er novembre 2009 au 31 octobre 2010, l'augmentation aura un effet au 1er janvier 2011.

Ainsi pour une période de 12 mois allant du 1er février 2010 au 31 janvier 2011, l'augmentation aura un effet au 1er janvier 2011.

Exemple d'échelle d'évaluation

Partant de l'hypothèse que les scores d'évaluation définis dans l'entreprise se situent dans une fourchette de 30 à 75 :

- 30 est la cote attribuée à un objectif manifestement non atteint ;
- 50 est la cote attribuée à un objectif atteint correctement;
- 75 est le score attribué à un objectif pour lequel le travailleur a dépassé les attentes.

Sofedeg

Bureau de Conciliation Réseaux - Améliorations des conditions de travail « 2002 »
Communication 22.09.2008

(...) Une amélioration Raisonnable :

Il est peut être un peu lassant de toujours rappeler la même chose mais nous tenons encore une fois à dire qu'il est inutile, et qu'il serait déraisonnable, de comparer anciennes et nouvelles conditions de travail et de rêver à rapprocher les nouvelles conditions de travail des anciennes.

Chacun de ces 2 groupes évoluera à l'avenir dans une logique propre à son groupe avec un équilibre interne entre les avantages et inconvénients de sa situation.

Par le biais de la CCT de garantie à durée déterminée jusque 2041, les travailleurs « anciennes conditions de travail », bénéficient justement de la garantie du niveau actuel de leur pouvoir d'achat (rappelons notamment le mécanisme d'indexation particulièrement favorable du secteur) et de leurs avantages. Mais il est certain que, étant très nettement au dessus du marché de l'emploi, il ne faut pas espérer des améliorations de ces conditions de travail et de salaire.

Si tel n'était pas le cas, cela pourrait avoir des conséquences négatives sur ce groupe de travailleurs.

Si l'équilibre interne entre garantie jusqu'en 2041 et stabilité des coûts des anciennes conditions de travail est respecté, les employeurs auront à cœur de respecter leur engagement.

En ce qui concerne la logique soutenant l'ensemble des conditions de salaires et avantages des conditions de travail « 2002 », il faudra aller la chercher dans la comparaison avec les métiers comparables. (...)

Précisions que l'on peut apporter pour rassurer les anciennes conditions de travail

A notre annonce du 22.09.2008 concernant la garantie des droits des conditions de travail et de salaires de la CCT de garantie, nous souhaitons ajouter quelques précisions ou nuances.

Rappelez-vous, cette information se situait dans le chapitre traitant du caractère raisonnable des augmentations et parlait de l'équilibre entre emploi et coût salarial.

Nous confirmons très officiellement en Commission paritaire qu'il n'est ni question de remettre en cause le contenu de la CCT de garantie ni question de plan social, contrairement aux rumeurs que vous nous avez évoquées. Qu'au contraire, en CP du 22.09.2008, nous vous avons signalé que nous aurons à cœur de maintenir l'équilibre existant entre emploi et coût salarial des anciennes conditions de travail.

Il reste à préciser toutefois que, dans la situation économique et financière actuellement difficile, le budget de programmation sociale pour les anciennes conditions de travail sera vraisemblablement limité. En effet, nous réaffirmons notre volonté de respecter le plan de pension de la CCT de garantie, amélioré par les dispositions de la programmation sociale 2007-2008, mais compte tenu de la situation financière internationale, il nous faudra veiller d'abord à financer le plan de pension avant de penser à des augmentations salariales.

Monique Bonner
Secrétaire général