



COMMUNIQUE DE PRESSE

CP 200 : projet d'accord sectoriel moins ambitieux que souhaité !

Après consultation interne, les syndicats représentatifs des employés de la CP 200 (la plus grande commission paritaire avec plus de 480 000 salariés) peuvent approuver le projet d'accord sectoriel mais sans enthousiasme.

Un certain nombre de conventions collectives sur les salaires et les conditions de travail peuvent être signées. Cependant un certain nombre de points de notre liste de revendications n'ont même pas pu faire l'objet d'une discussion avec les employeurs, tels que le télétravail, les congés supplémentaires, une prime syndicale et la manière dont les syndicats sont autorisés à communiquer avec leurs collègues sur le lieu de travail.

Le cadre strict de la loi sur la norme salariale et de la prime Corona sert de rempart aux employeurs pour n'octroyer que le strict minimum aux employés, malgré la bonne santé de leur entreprise et l'intensification des rythmes de travail.

Que prévoit l'accord pour plus de 480 000 travailleurs de la CP 200 ?

Augmentation des salaires de 0,4 % à partir du 1er décembre 2021

Tous les salaires bruts du secteur doivent être augmentés de 0,4 % à partir du 1er décembre. Malheureusement, les employeurs ont refusé de discuter de l'octroi du pouvoir d'achat pour les 11 premiers mois de 2021.

Prime Corona

Si le chiffre d'affaires d'une entreprise a augmenté de minimum 5% et qu'un bénéfice a été réalisé en 2019 et 2020, les employés recevront une prime de 125 euros.

Si le chiffre d'affaires a augmenté de minimum 10 % et que des bénéfices ont été réalisés en 2019 et 2020, la prime s'élève à 250 euros.

C'est là que le bât blesse, en formulant ces conditions de manière si stricte, il y a très peu d'employés qui peuvent y prétendre, bien que nous soyons convaincus qu'il y a beaucoup d'entreprises qui se sont "bien" comportées pendant cette période de crise.

Les travailleurs et travailleuses considèrent qu'il s'agit d'un manque de respect pour le dur labeur accompli !

Nous invitons nos délégué.e.s à entreprendre dès maintenant des négociations dans les entreprises pour améliorer les montants et les conditions de cette prime, puisque selon le banc patronal, « ce qui n'est pas interdit est autorisé ».

Crédit-temps et fin de carrière

Les accords crédit-temps avec motif et les mesures de fin de carrière et la RCC sont prolongés.

Mobilité

L'indemnité vélo passe de 0,10 € à 0,20 € par km et le plafond salarial pour bénéficier de l'indemnité frais de déplacement pour usage du véhicule privé est porté à 29 680 € brut.

Formation

Là encore, l'accord n'est pas aussi ambitieux que nous le souhaitons. Selon les employeurs, la formation et l'éducation deviennent de plus en plus importantes à l'ère du numérique. Cette préoccupation ne se reflète pas dans l'accord qui se limite à confirmer celui signé en 2019.

Télétravail et droit à la déconnexion

Ces deux points sont également réglementés de manière très minimale dans l'accord. C'est uniquement un encouragement des partenaires sociaux alors que nous souhaitons développer un cadre sectoriel plus précis qui s'appliquerait à toutes les entreprises.

Pour toute information complémentaire, contactez les responsables en charge du dossier:

Claude Lambrechts (CNE)

Jean-Pierre Boninsegna (SETCA)

Thibaut Montjardin (CGSLB)