



## Un accord pour plus de 100 000 travailleurs du commerce!

Il y a quelques jours, les négociations au sein des CP 202, 311 et 312 ont débouché sur un accord sectoriel. Pour rappel, ces CP regroupent des magasins tels que Delhaize, Cora, Carrefour, Colruyt, H&M, Zeeman, Brico,... Tous les magasins dits intégrés sont concernés par cet accord. Un accord en exécution de l'AIP et de la norme salariale dégagée par celui-ci.

### QUE CONTIENT CET ACCORD ?

#### POUVOIR D'ACHAT :

- Une augmentation de € 25 brut et ce dès le 1<sup>er</sup> juillet 2017, sur les barèmes, salaires réels et minima sectoriels. Un prorata est calculé en fonction de votre durée hebdomadaire de travail. Cette augmentation vient évidemment en plus des augmentations barémiques et de l'indexation. Pour rappel, la dernière augmentation brute des salaires datait de 2012 (€ 7,18).
- Pour 2017, en décembre, une prime unique brute de € 70 sera également payée à tous les travailleurs présents dans l'entreprise le 30 novembre 2017. Un prorata est calculé en fonction de votre durée hebdomadaire de travail.

Dès 2018, la prime syndicale devrait être augmentée à € 145 (€ 72,5 pour les cotisations réduites).

#### RCC :

Les conventions relatives au RCC sont prolongées. Pour rappel, en plus de la RCC « normale » 3 types de RCC sont possibles :

Types de RCC :	Années de carrière :	Age :
RCC 33 ans de carrière, métiers lourds (ou 20 ans de nuit)	33 années (à avoir à la fin du contrat)	Pour 2017, 58 ans à la fin de leur contrat de travail ; Age à atteindre au plus tard le 31 décembre 2017. Pour 2018, 59 ans à la fin de leur contrat de travail ; Age à atteindre au plus tard le 31 décembre 2018.
RCC 35 ans de carrière, métiers lourds	35 années (à avoir à la fin du contrat)	Pour 2017, 58 ans à la fin de leur contrat de travail ; Age à atteindre au plus tard le 31 décembre 2017. Pour 2018, 59 ans à la fin de leur contrat de travail ; Age à atteindre au plus tard le 31 décembre 2018.
Carrières longues	40 années (à avoir à la fin du contrat)	Pour 2017, 58 ans à la fin de leur contrat de travail ; Age à atteindre au plus tard le 31 décembre 2017. Pour 2018, 59 ans à la fin de leur contrat de travail ; Age à atteindre au plus tard le 31 décembre 2018.

Disponibilité sur le marché du travail : Pour toute l'année 2017, l'âge où vous devrez encore toujours être disponible sur le marché du travail est de 60 ans. Pour 2018, l'âge est porté à 61 ans.

### **CREDIT-TEMPS :**

Les droits au crédit-temps sont maximalisés.

Pour rappel, le droit au crédit-temps sans motif a été supprimé ; par contre, le droit au crédit-temps avec motifs de soins est porté à 51 mois.

Autre nouveauté, le personnel de magasin non exécutant (cat 5), à l'exception du store manager, a droit à une diminution de 1/5 dans le cadre des emplois de fin de carrière après le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (c'est-à-dire pour les 55 ans et plus).

Les régimes de fin de carrière 55 ans et +, ou entreprise en difficultés ou restructuration, restent inchangés et sont prolongés. Il en est de même pour les compléments du fonds sectoriel (€ 148,74).

### **PRIMES GARDE D'ENFANT :**

Les primes journalières pour l'accueil des enfants 0-3 ans dans les milieux reconnus par l'ONE sont portées à € 3 par jour avec un maximum de € 600 par an, par parent et par enfant.

### **FORMATION :**

Votre entreprise devra consentir un effort de formation, par équivalent temps plein, de 2 jours en moyenne par an.

### **D'autres sujets étaient également importants et seront examinés durant les deux ans à venir soit via des enquêtes, des séminaires, soit via des groupes de travail au niveau du secteur.**

En vrac, une enquête sera réalisée sur la faisabilité du travail tout au long de la carrière.

La problématique de la sécurité dans les magasins devra être abordée via les CPPT là où cela n'aurait pas encore été le cas (notamment analyse de risques).

Des groupes de travail, sur le dialogue social, sur les classifications de fonctions, sur l'avenir des CP du commerce, sur l'interprétation des CCT, sur la formation, sur l'évolution des métiers sur la réintégration des malades de longue durée et sur la force majeure médicale devront être réunis. Il est évident que, lors de ces groupes de travail, des thématiques comme l'encadrement du travail du dimanche, l'organisation du travail ou encore l'encadrement du travail étudiant devront trouver une place. En d'autres termes, beaucoup de débats en perspective durant ces deux années.

**Les bases sont posées pour faire évoluer positivement les choses durant les deux prochaines années. Gageons que les employeurs auront à cœur de participer loyalement à tous ces groupes de travail dont les sujets sont fondamentaux pour la qualité et la pérennité de votre emploi au quotidien. Nous serons là, à vos côtés, pour leur rappeler ces évidences s'ils venaient à les oublier.**