



## **CAHIER DE REVENDICATIONS 2021-2022 - SECTEUR DES ÉLECTRICIENS (149.01)**

Avant d'entamer le présent cahier de revendications établi en front commun, et de débiter toutes les discussions possibles sur ce qui est stipulé ci-après, l'ensemble des organisations syndicales souhaite relever 5 points prioritaires suivants :

- Marge salariale maximale
- Indemnités de mobilité (respect de l'art. 10 de l'accord national 19-20 + amélioration substantielle)
- CCT travail insalubre et dangereux
- Application du complément d'ancienneté
- Fins de carrière.

L'ensemble des organisations syndicales du secteur des électriciens tient à rappeler que les employeurs n'étaient pas prêts à mettre en œuvre l'article 10 de l'Accord national 2019-2020, malgré les tentatives répétées de trouver des accords sur le sujet.

Les points 2 à 4 ont fait l'objet de discussions animées entre les partenaires sociaux à plusieurs reprises, mais celles-ci n'ont pas abouti à des réponses claires et définitives.

C'est pourquoi nous tenons à souligner que des améliorations substantielles sur ces questions prioritaires sont nécessaires pour parvenir à un accord équilibré.

Enfin, pour le volet 'formation', il est également apparu qu'aucun dialogue n'a pu être mené. Pour rappel, la CCT formation-innovation conclue le 11/09/2019 n'a pas été rendue obligatoire par le SPF ETCS. En effet, le texte ne respecte par la Loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et ne prévoit pas de trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation peut être augmenté. Cette logique de croissance a comme objectif 5 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein. De nouveau ici, le banc patronal nous indique que la formation est un élément important à prendre en compte, mais aucun des interlocuteurs ne souhaite s'avancer pour améliorer le texte, alors que tout le monde s'est accordé à viser un trajet de croissance, conformément à l'art. 11 de l'accord national du 11 juin 2019. Les organisations syndicales estiment par conséquent qu'il appartient au banc patronal de formuler des propositions à ce sujet.



## Accord National pour une période de 2 ans

### SÉCURITÉ

#### 1. Sécurité des revenus

##### 1.1 Augmentation des salaires

- Concrétisation maximale de la marge salariale dans une augmentation des salaires barémiques et effectifs, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021
- Possibilité d'une enveloppe d'entreprise avec date butoir et position de repli
- Octroi de la prime Corona
- Application des suppléments d'ancienneté aux salaires réels
- Rendre le secteur plus attractif pour les jeunes (notamment : déclaration d'engagement sur les salaires jeunes)

##### 1.2 FSE

- Indexation et augmentation de toutes les indemnités complémentaires
- Prolongation de toutes les dispositions à durée déterminée
- Augmentation et extension de la contribution aux frais de garde d'enfants
- Intervention du FSE dans le cas du mi-temps fin de carrières, du congé parental et du crédit temps avec un motif (motif de soins ou de formation).
- indemnités complémentaires durant le congé de naissance et le congé de maternité
- Paiement automatique de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

##### 1.3 Prime de fin d'année

- Harmonisation des régimes des entreprises 067-467

##### 1.4 Mobilité

- Octroi d'un avantage équivalent (dans le respect de l'Accord 2019-2020)
- Amélioration de l'allocation de mobilité grâce à la combinaison des paramètres distance/temps (notamment : distinction des chauffeurs camionnettes et camions, temps de chargement et déchargement)
- Abaisser la limite des 43000km dans le cadre congé de mobilité
- Amélioration des possibilités de contrôle de paiement de l'indemnité de mobilité (notamment via un cadre sectoriel track&trace)

#### 2. Formation et éducation

##### 3. À travail égal, salaire égal

- Clarification de la classification de fonctions et meilleur contrôle de leur application
- Révision de la CCT des travaux insalubres et dangereux



## LA QUALITÉ DE LA CARRIÈRE

### 1. Planification des carrières

#### 1.1 Travail réalisable

- Poursuite du développement du modèle sectoriel en matière de travail faisable, avec une attention particulière pour les métiers lourds et essentiels mais également dans le cadre de la CCT 104.
- Introduction du congé d'ancienneté et amélioration du congé de carrière
- Améliorer et étendre le congé de courte durée et le congé pour raisons impérieuses
- Droit à la déconnexion
- Limiter le recours aux contrats précaires
- Cadre sectoriel stand-by

#### 2. Participation et consultation

- Mandats suppléants pour les entreprises de moins de 50 ouvriers
- Prévoir une nomination intermédiaire de représentants syndicaux (Veerle ?)
- Prise de compte des intérimaires pour l'établissement et le calcul du nombre de mandats de la délégation syndicale
- Approche sectorielle dumping social (notamment : améliorer le contrôle de la sous-traitance)
- Augmentation des jours de formation syndicale
- Améliorer la clause de sécurité d'emploi
- Concertation avec la délégation syndicale dans le cadre du relais heures supplémentaires volontaires + droit à l'assistance de la délégation syndicale et/ou du secrétaire syndical pour la conclusion de l'accord individuel

#### 3. Adaptations techniques

- Primes d'encouragements flamandes
- adaptations techniques de CCT