

Sociale Programmation sociale 2021/22 : Réponse Febeg/Synergrid aux revendications syndicales

Tout comme le souhaite le banc syndical, les employeurs ont également la volonté de mener rapidement à bien les négociations de programmation sociale.

C'est pourquoi il nous semble essentiel de bien contextualiser les réponses que nous donnerons au cahier de revendications syndicales.

Sans vouloir nous apitoyer sur la situation économique, la crise sanitaire, l'explosion des prix de l'énergie primaire, la réduction des marges bénéficiaires dans un marché plus que jamais concurrentiel, nous voulons attirer votre attention sur les défis auxquels les employeurs du secteur sont et seront confrontés. Leur ampleur est de telle nature qu'il serait inconscient de croire qu'ils n'impacteront pas la manière de fonctionner des entreprises.

Il est indéniable que le monde de l'énergie de demain ne sera plus du tout comparable à ce que nous avons connu jusqu'à présent.

La sortie du nucléaire, l'explosion des moyens de production décentralisés (photovoltaïque, biogaz,...), l'évolution vers une mobilité verte, la digitalisation sont autant d'exemples qui impacteront différemment les entreprises selon qu'elles sont actives dans le domaine du gaz ou de l'électricité, producteur, fournisseur, gestionnaires de réseaux de transport ou de distribution.

Il est de la responsabilité des dirigeants des entreprises de notre secteur d'anticiper tous ces changements et de prendre dès aujourd'hui les décisions nécessaires à l'exploitation de demain.

Nous voulons également ajouter qu'en 2020 la crise du coronavirus a impacté différemment les résultats des entreprises du secteur en fonction de leur sensibilité aux quantités d'énergie produite/transportée/distribuée/fournie. L'année 2021, marquée par la flambée des prix de l'énergie, impactera sensiblement les résultats des fournisseurs, soit par la disparition de toute marge bénéficiaire ou l'apparition d'une perte sur les contrats fixes, soit par l'augmentation attendue des factures impayées.

Coté social, nous devons également remarquer que le climat au sein du secteur ne permet plus à la concertation sociale de jouer pleinement son rôle.

On constate non seulement une fermeture syndicale à toute demande de modernisation des statuts et règles sectorielles émanant des employeurs, mais également qu'il n'existe plus aucune possibilité de compromis sur les demandes émanant des organisations syndicales.

De plus, si en 2019, les employeurs regrettaient déjà le non-respect de la paix sociale convenue lors de la PS 2017-2018, nous devons constater que cette paix sociale n'a pas non plus été respectée depuis la signature de la dernière CCT de programmation sociale.

Ce climat particulier et la divergence de vue entre les porte-paroles sectoriels et les délégués syndicaux en entreprises renforce la volonté déjà affichée par les employeurs en 2019 de pouvoir, dans une enveloppe définie au niveau sectoriel, développer des conditions salariales et de travail adaptées à chaque entreprise. La réalité économique et opérationnelle entre gestionnaires de réseaux, producteurs, producteurs/fournisseurs et fournisseurs est extrêmement différente. Les entreprises veulent donc un cadre sectoriel qui leur offre plus de liberté pour pouvoir négocier des accords adaptés à leur situation spécifique et se différencier des autres entreprises en fonction du contexte dans lequel elles évoluent.

Nonobstant ce qui précède, les entreprises FEBEG et Synergrid sont prêtes à donner une réponse positive au niveau du secteur à un certain nombre de points du cahier de revendications syndical. Elles souhaitent toutefois que les défis économiques et les évolutions sociales qu'elles ont relevé soient pris en compte.

Réponses aux revendications syndicales

Dans le contexte économique et social présenté, voici nos réponses aux différents éléments du cahier de revendications syndical déposé en Commission paritaire le 30 septembre 2021 :

- **Marge salariale et augmentation salariale :**
 - Les employeurs sont prêts à accepter l'utilisation de l'entièreté de la marge salariale définie dans l'AR du 20/07/21, soit 0,4%.
 - Les entreprises souhaitent que cette marge soit concrétisée par des mesures négociées en priorité au niveau de l'entreprise. Ceci va dans le sens de leur demande d'autonomie supplémentaire que nous avons relevé.
 - Afin d'offrir des garanties que les 0,4% seront accordés à chaque travailleur du secteur de l'énergie qu'aucun travailleur ne sera oublié, les entreprises qui n'auraient pas abouti à un accord sur le contenu de cette enveloppe avant une date à convenir, seront tenue d'accorder une prime annuelle brute indexable et récurrente équivalente. Il s'agit d'une mesure supplétive qui garantit que les 0,4% seront accordés à tous les travailleurs du secteur.
 - Ceci étant dit, il doit être clair que les autres mesures qui seront prises dans le cadre de cette programmation sociale et qui ont un cout pour les entreprises devront être imputées sur la marge disponible.
 - Les employeurs renouvellent également leur demande (demande formulée au niveau local par les représentants syndicaux dans plusieurs entreprises) de prévoir la possibilité que les travailleurs qui le souhaitent puissent opter de manière individuelle et purement volontaire de convertir certains avantages existants en d'autres avantages équivalents. Cette volonté répond à une demande de nombreux travailleurs qui souhaitent obtenir plus de flexibilité afin que leurs conditions de travail et leur package salarial réponde mieux à leurs attentes et à leurs besoins.

- **Prime coronavirus :**
 - Nous entendons que la demande syndicale est fondée sur le fait que les travailleurs du secteur ont continué à travailler durant la crise. Nous remercions bien entendu les travailleurs du secteur pour leur engagement tout au long de la crise. Toutefois, nous ne pouvons pas perdre de vue que les entreprises ont tout mis en œuvre, parfois en engageant des couts supplémentaires importants, pour que le travail puisse continuer à distance ou sur place en respectant les mesures de prévention nécessaires pour garantir la sécurité des travailleurs. Nous remarquons également que les entreprises du secteur ont tout fait pour éviter de recourir au chômage temporaire pour éviter que des travailleurs soient mis dans une situation économique difficile. Et ceci malgré la suspension de certaines activités.
 - Parallèlement à ces constats, nous relevons que la prime coronavirus a été créée pour offrir un complément à la marge salariale pour les travailleurs des entreprises

qui ont eu de bons résultats pendant la période de crise. Si les employeurs ne sont pas par principe opposés à analyser dans quelle mesure une prime se justifie, ils estiment par contre qu'il s'agit d'une évaluation qui doit avoir lieu dans chaque entreprise, sur base de sa situation économique spécifique.

- Le secteur n'est donc absolument pas le bon niveau pour déterminer si toutes les entreprises qui en relèvent ont obtenu de bons résultats durant la crise.
- Pour ces raisons, nous n'avons pas de mandat pour négocier une prime coronavirus générale applicable à toutes les entreprises du secteur. Il s'agit d'une discussion qui doit avoir lieu dans les entreprises.

- **Emploi :**

- Les employeurs sont prêts à discuter d'améliorations propres au régime de crédit-temps à temps plein. Les employeurs ne veulent toutefois pas qu'on modifie les seuils applicables ou la possibilité de report propre à certaines fonctions pour des raisons organisationnelles.
- Les modalités applicables au télétravail doivent être définies au niveau de l'entreprise et doivent pouvoir être adaptées facilement lorsque la situation l'impose. C'est la raison pour laquelle il n'est pas envisageable pour les employeurs qu'une CCT sectorielle fixe l'ensemble des modalités s'imposant aux entreprises, principalement en ce qui concerne des indemnités et interventions financières, quelle qu'elles soient. Imposer le fait que d'éventuelles décisions passent uniquement par la conclusion d'une CCT d'entreprise est également exclu. Les entreprises doivent garder la liberté de pouvoir régler le télétravail de la manière qu'elles souhaitent. La CCT 85 conclue au Conseil National du Travail établit déjà un cadre interprofessionnel très large. Les fédérations s'engagent dès lors à rappeler aux employeurs leurs obligations en matière de télétravail par une information formelle.

- **Mesures sociales :**

- De manière générale, les employeurs remarquent que la faible marge salariale disponible impose que des choix soient faits parmi les mesures demandées. Le caractère social de ces mesures n'exclut pas qu'elles aient un coût. Dans ce contexte, les employeurs maintiennent leur volonté de destiner la marge disponible aux travailleurs actifs.
- Les employeurs entendent la demande syndicale relative au maintien de certains avantages sectoriels durant une période de suspension volontaire à temps plein lorsque cette suspension répond à un besoin familial et social. Les employeurs sont donc d'avis qu'une extension de la couverture peut être justifiée dans ces cas bien précis mais en conservant néanmoins une durée « plafond » à convenir au-dessus de laquelle le travailleur perd son statut d'ayant droit. Ceci concerne plus spécifiquement l'assurance hospitalisation, les soins ambulatoires, l'avantage tarifaire et la couverture décès. Une extension ne pourrait avoir lieu que pour les congés thématiques et le crédit temps pour motif « soins ». Donc pas pour des périodes de congé sans solde ou pour le motif formation. Pour ces cas, la règle des 3 mois resterait d'application. Il n'y a aucune perte de droit en cas d'invalidité, de maladie ou de congé de maternité.
- Les périodes d'attente pour le droit à l'avantage tarifaire et pour les soins ambulatoires doivent être maintenues.

- Nous ne voulons pas d'un nouveau jour de congé de fidélité. Les employeurs sont d'avis que les travailleurs du secteur bénéficient déjà d'un nombre de jours de congé élevé. Nous devons tous être conscients qu'une évolution inexorable du statut des NCT vers celui des ACT est irréaliste. Nous continuerons à respecter les accords du passé concernant les conditions de travail propres aux ACT, mais les étendre dans les circonstances économiques actuelles n'est plus tenable.
- **Fin de carrière :**
 - Un accord peut être conclu en matière de crédit temps de fin de carrière, mais uniquement dans le cadre global de l'accord de programmation sociale.
 - La possibilité de départ anticipé avant pension ne peut être étendue aux travailleurs NCT. Sur ce point également, les employeurs ne souhaitent pas évoluer progressivement vers le régime applicable aux travailleurs ACT.
 - Il n'y a pas non plus de mandat pour étendre la possibilité de départ anticipé pour des travailleurs ACT au-delà de ce qui a été accepté par l'ONSS.. Les employeurs souhaitent que les conclusions du bureau de conciliation du 10 mars 2014 soient respectées, à savoir qu'au niveau sectoriel, les travailleurs ne peuvent bénéficier d'un départ anticipé qu'en partant au premier âge possible de départ à la pension anticipée légale, sans que cet âge puisse être supérieur à l'âge de 63 ans. Une personne qui n'utilise pas cette possibilité perd son droit. Une personne qui n'a pas de droit à la pension anticipée au plus tard à 63 ans ne peut bénéficier d'un départ anticipé. La raison de ce refus réside dans le risque pour les employeurs de se voir appliquer des cotisations sociales d'activation pour l'ensemble des départs anticipés par le fait que l'accord de l'ONSS revendiquait le non élargissement de la population concernée
 - Les cotisations patronales pour le plan de pension sectoriel NCT ont déjà été augmentée à partir du 01.01.2021 dans le cadre du Masterplan. Il ne nous paraît pas opportun ni nécessaire de les augmenter à nouveau.
- **Prime syndicale et fonds de formation syndicale :**
 - Une adaptation automatique de la prime syndicale et de la dotation au fonds de formation syndicale n'est pas discutable pour les employeurs. Le non-respect de la paix sociale, le manque de considération vis-à-vis du ROI de la CP et le climat social porté par un préavis de grève sectoriel permanent n'incite pas les employeurs à prendre en considération les demandes syndicales à ce sujet.
Ils rappellent que le fonds de formation syndicale fait l'objet d'une adaptation automatique car son montant est étroitement lié à l'évolution de la masse salariale qui évolue avec l'indexation et les évolutions salariales obtenues entre-autres dans le cadre des programmations sociales.
 - Le montant de la prime syndicale et de la dotation au fonds de formation syndicale sera discuté en fin de programmation sociale.