



# Accord sectoriel 2019-2020

## Note synthétique

### Introduction

Ça y est ! [Un protocole d'accord 2019-2020 \(disponible sur ce lien\)](#) a été conclu entre les différents partenaires sociaux ce 29 novembre 2019.

**Un accord équilibré, pour lequel chacune des parties a été écoutée et respectée dans ses souhaits.**

L'implication de chacun des membres mandatés de notre banc a permis de respecter le mandat accordé par le Conseil d'Administration de notre Fédération et d'aboutir, au terme d'un long travail de préparation, documentation, simulation, ... à un accord qui nous semble pleinement satisfaisant au regard du mandat reçu.

Cet accord se traduira en Conventions Collectives de Travail sectorielles qui vous seront transférées dans les plus brefs délais. En attendant les CCT, nous souhaitons déjà vous informer des modalités déjà convenues ainsi que des implications de ce protocole pour votre entreprise. Nous distinguons par ailleurs les mesures pour 2019 et 2020, souhait exprimé par notre Conseil d'Administration.

### Augmentation du pouvoir d'achat

Comme mandaté par le CA, nous avons discuté de l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs du secteur de 12 cents de l'heure sur tous les salaires minima et effectifs à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les salaires mensuels minima et réels pour les employés seront eux aussi majorés de manière équivalente à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Nous vous communiquerons ce montant mensuel à l'issue de la signature de la CCT.

Pour l'année 2019, comme le souhaitait le Conseil d'Administration, nous avons voulu éviter tout problème dû à une rétroactivité de l'augmentation. Nous avons donc traduit cette augmentation sous la forme d'une prime unique payable fin 2019 en lieu et place d'une augmentation des salaires.

Nous avons par ailleurs veillé à ce que cette prime soit assimilée de la même manière que la prime de fin d'année variable dont les modalités d'assimilations sont prévues dans la [CCT du 26 mars 2014 \(que](#)



[vous trouverez en lien](#)). Cette modalité permet que cette prime bénéficie de la subside AViQ au contraire de la prime de fin d'année fixe.

Par ailleurs, il nous était également demandé de ne pas utiliser toute la marge salariale en 2019 et dès lors, nous avons repoussé la date de rétroactivité au **1<sup>er</sup> mai 2019**.

La norme salariale n'étant pas atteinte en 2019, il reste donc à chacune des ETA, une marge de manœuvre au niveau local comme cela avait été spécifié dans le mandat reçu du CA.

Pour l'année 2020, nous avons fait acter dans le protocole que la marge salariale de 1,1% est atteinte. C'était la volonté du Conseil d'Administration de l'Eweta de valoriser les travailleurs du secteur et de maximaliser les mesures qu'il était possible de leur accorder tout en veillant à ce que nos ETA puissent assumer cette augmentation. En effet, comme pour la prime de fin d'année variable, nous nous sommes assurés que cette augmentation des salaires soit couverte par les subventions AViQ.

Nous avons par ailleurs défini avec les syndicats l'assimilation des jours d'accident de travail à la prime de fin d'année variable seulement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Quels sont les autres points du protocole et leurs implications ?

### Une subvention Maribel social « employeur »

En échange du temps consacré à la représentation sectorielle de nos représentants en SCP, nous avons demandé un financement de 5 ETP ou 10 mi-temps, qui nous a été accordé. Au vu de l'investissement en énergie, temps, documentation, ... en négociation sectorielle, nous trouvons primordial que les syndicats reconnaissent la plus-value de l'engagement de nos membres.

Le financement visera des emplois du staff au sens large (moniteurs, travailleur administratif, travailleur social, commercial, adjoint à la direction, ...) et se basera sur les règles appliquées par le Maribel social, à savoir, 5.300 € maximum par trimestre/ETP.

Cette subvention concernera tout emploi créé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 mais ces emplois ne seront finançables qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 si le Fonds dispose des montants suffisants.

### Un groupe de travail « temps de travail »

Nous avons enfin obtenu des syndicats la création de ce groupe de travail où nous pourrions parler sans tabou de thématiques qui nous importent : la petite flexibilité, par exemple. Les syndicats nous ont entendu et ont compris l'importance de se rassembler autour d'une table pour dialoguer à ce sujet. Les organisations syndicales ont par ailleurs compris la position d'équilibriste que nous demandons nos entreprises entre engagement social et nécessité de rentabilité économique.



Nous serons également à l'écoute de vos bonnes pratiques sur ce sujet afin d'en faire profiter le secteur.

### Un groupe de travail « fonctionnement des organes de concertation sociale », demande de l'Eweta

Certaines disparités existant entre les ETA au niveau des organes de concertation, nous avons demandé la création d'un groupe de travail chargé de relever les différentes bonnes pratiques sur cette thématique. Le recensement et la diffusion des réalités semblables ou différentes entre ETA vous permettront de mieux appréhender le dialogue des organisations syndicales localement.

Ce groupe nous permettra également d'échanger sans tabou avec les syndicats et de partager nos réalités réciproques et ce dans un respect co-constructif.

### Journée de travail/conférence sur le secteur

Les syndicats partagent notre besoin de mener une réflexion commune sur le secteur, ses spécificités, ses problématiques ainsi que son avenir. Nous voulons co-construire un avenir serein pour notre secteur où le dialogue entre employeurs et syndicats permet de respecter la position d'équilibriste du secteur. Ces échanges pourront par ailleurs se décliner sous différentes formes : tables rondes, conférences, états généraux, formation, ...

### Cahier sur les bonnes pratiques écologiques

Nos ETA ont à cœur de conjuguer leur préoccupation sociale à une préoccupation écologique et s'impliquent déjà tous les jours à améliorer leur influence sur leur environnement. Nous souhaitons faire un relevé de ces mille et une pratiques de vos entreprises, les compiler, les diffuser et les valoriser. Nous avons donc convenu de la création d'un groupe de travail afin de partager ces expériences pouvant enrichir les ETA les unes et les autres. Nous sommes persuadés que les syndicats, comme nous-mêmes, sous-estimons la richesse de vos pratiques déjà existantes.

### Réflexions sur la validation des compétences

Afin de permettre à chaque travailleur d'évoluer et d'être reconnu, nous voulons mettre en œuvre un processus de validation des compétences ainsi que des acquis de l'expérience. Les travailleurs en ETA méritent la reconnaissance de leur investissement au sein de nos entreprises et nous voulons leur permettre d'objectiver leur expérience en entamant une réflexion sur les pistes déjà existantes (ex : SFMQ, VAE, catalogue AViQ, ...).

### Réflexion sur le stress

La tension entre la mission sociale des ETA et leur nécessité de pérenniser l'emploi par de la création de richesse peut entraîner du stress. Nous prenons nos responsabilités quant à cet enjeu et souhaitons



retravailler sur cette thématique dans la lignée des actions réalisées dans le passé (brochures de gestion du stress et des risques psychosociaux, etc... ).

## Evaluation des formations

Les formations sont un pan crucial du développement des ETA. L'évolution des travailleurs nous tient à cœur, celle-ci étant notamment rendue possible par des formations adaptées à notre public. De concert avec les syndicats, nous procéderons à l'évaluation des formations organisées par l'AViQ afin de permettre une meilleure personnalisation des celles-ci pour nos entreprises. Nous aurons également une oreille attentive à vos besoins en termes de formations ainsi que les demandes formulées par les organisations syndicales en matière de bien-être de nos travailleurs.

Les partenaires sociaux évalueront également la [CCT du 20 novembre 2017 relative aux efforts de formation](#).

Enfin, nous prendrons une position commune avec les syndicats en vue d'un lobbying politique concernant l'octroi des chèques-formations au secteur, demande dont nous connaissons l'importance pour nos membres.

## Groupe de travail sur l'assurance hospitalisation

Afin de permettre à nos travailleurs de jouir d'une assurance hospitalisation, nous analyserons les prochaines perspectives de financement externe (futur accord du non-marchand par exemple) pour tenter de leur accorder cet avantage. Nous sommes persuadés que des travailleurs en bonne santé profitent également aux ETA qui les emploient et c'est dans cette perspective que nous nous mettrons autour d'une table avec les syndicats pour permettre qu'employeurs et travailleurs puissent s'entendre sur cet avantage. A ce stade, il n'est nullement question de le financer nous-mêmes mais de nous mettre d'accord sur les objectifs et parcourir les solutions qui existent.

Un financement alternatif pourrait être trouvé et rendre notre souhait possible (comme par exemple de prochains accords du non marchand).

## Paix sociale

Enfin, les parties se sont engagées pour la durée du présent accord, à respecter la paix sociale et à renoncer à poser d'autres revendications sectorielles en 2019 et 2020.