

VERT L'AVENIR

Feuille d'information éditée par la CNE d'AG Insurance

Mai 2017

- ▶ **Maggy De Block et la réintégration**
- ▶ **La CCT 104 : pour qui ? Pour quoi ?**
- ▶ **AIP 2017-2018 : quels enjeux ?**

Vert l'Avenir est la newsletter syndicale de la CNE. Son but est de vous informer régulièrement des sujets d'actualité tant en relation avec AG Insurance qu'au niveau de l'actualité sociale en général. Nous vous faisons part ici de ce qui nous interpelle, de ce qui nous indigné, ainsi que des valeurs que nous défendons. Vous n'êtes pas d'accord avec certaines de nos positions ? Vous souhaitez apporter votre point de vue ? Envoyez-nous un mail pour nous le faire savoir via csc@aginsurance.be

Maladie et trajet de réintégration : oui mais sans pression financière

Petit arrêt sur la nouvelle loi qui impose un trajet de réintégration aux malades de longue durée. Nous l'examinons sous deux angles : le premier avec les lunettes bleues, c'est-à-dire le contenu proposé par le gouvernement. Le second avec des lunettes vertes, celles de la CNE.

Comme vous le savez, l'INAMI indique chaque année une croissance du nombre de maladies de longue durée et des incapacités de travail. En 2016, on comptait plus de 200.000 travailleurs en incapacité de travail dont 112.000 pour raisons psychologiques.



Maggy De Block nuit-elle gravement au trajet de réintégration ?

Les conséquences sont multiples. Pour l'employeur, parce que la défection d'un employé entraîne des coûts directs et des coûts indirects comme réorganisation, remplacement temporaire, perte de productivité, etc. Pour le travailleur qui n'est pas en reste : perte de revenus, inactivité et isolement social se greffant sur des problèmes de santé graves, avec souvent à la clé un prolongement de l'incapacité de travail.

Le cadre réglementaire

En réponse à cette problématique, l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs a été étendu fin 2016 au trajet de réintégration pour le travailleur qui ne peut plus exercer son emploi de façon temporaire ou définitive.

Le trajet de réintégration en trois étapes

1 : L'employé, son médecin traitant, l'employeur ou le médecin de l'assurance maladie peut commencer le processus de réintégration. L'employeur ne peut agir qu'à compter de 4 mois d'incapacité de travail.

2 : Après que le conseiller en prévention/médecin du travail a reçu une demande d'une des parties citées plus haut, une évaluation de réintégration peut commencer. On détermine alors si le travailleur peut prêter à nouveau son travail habituel ou s'il faut lui proposer (temporairement ou définitivement) un autre travail ou un travail adapté.

3 : Un dialogue doit être instauré entre l'employeur et l'employé afin de discuter concrètement des possibilités d'un autre travail ou d'un travail adapté. Si un accord intervient, il est enregistré dans un plan de réintégration.

Attention : L'objectif du trajet de réintégration défini dans l'AR est de promouvoir la reprise du travail et non le traitement. Dans le cadre de ce processus, le travailleur peut se voir proposer une tout autre fonction, d'autres barèmes, d'autres conditions de travail. D'autres avantages financiers.

Le point de vue de la CNE

La réintégration des malades de longue durée est un processus délicat qui implique de rechercher des adaptations aux conditions de travail. L'employeur est d'ailleurs tenu de

rechercher ces conditions en fonction des capacités médicales des travailleurs.

Intervenir dans ce processus en infligeant des sanctions aux malades, comme le préconiserait la ministre Maggy De Block, est inadapté.

On bousculerait ainsi le cadre serein dans lequel la tripartite (travailleur - employeur - médecin du travail) peut fonctionner pour une réintégration volontaire de qualité.

Le cadre fixé par les partenaires sociaux dans ce domaine est une opportunité. Bon nombre des 200.000 personnes concernées souhaitent reprendre (partiellement) le travail pendant leur maladie ou leur traitement.

L'employeur se doit de rendre ce scénario possible. Par ex. en adaptant le travail ou l'horaire de travail. En tant que CNE, nous souhaitons pleinement ce processus.

Mais à condition que ce retour soit volontaire en fonction des capacités médicales des travailleurs et que la ministre Maggy De Block n'exerce pas de menaces à travers des sanctions financières afin de faire pression sur les travailleurs malades. ■

AIP 2017-2018 : quels enjeux ?

Bref rappel historique : un accord inter-professionnel ou accord cadre est conclu tous les deux ans par les représentants des partenaires sociaux (patronat/syndicats) du secteur privé (Groupe des 10). De tels accords sont conclus depuis les années soixante. Ce ne fut cependant pas le cas entre 1976 et 1986 en raison de la crise économique.

Par la suite, on a renoué avec la bonne tradition des accords biennaux sauf en 1996 et 2005 car le fossé entre les partenaires sociaux s'est avéré trop profond.

De tels accords, toujours transposés en Convention Collective de Travail (CCT) ou en lois

et arrêtés, comportent dans tous les cas une programmation pour « les deux années à venir » et portent sur l'évolution salariale, les réductions des charges, les revenus de remplacement, etc.

Il faut noter que par le passé (sauf en 1981) de tels accords fixaient les règles minimales à appliquer dans tous les secteurs. Depuis 1996, le gouvernement encadre de plus en plus souvent les négociations pour les intégrer dans la politique d'emploi. Celle-ci mise en route depuis la loi sur la compétitivité et la marge salariale décidée par le « Conseil central de l'économie » devient impérative.

- qu'il n'y a pas d'avancées en matière d'emplois de qualité et de formation ;
- que le flou entoure les fins de carrière et les pensions et génère l'inquiétude de nombreux travailleurs.

L'AIP comporte encore des dispositions qui permettent de conclure des accords sur de grands défis sociétaux (burn-out, emploi des jeunes), de relancer les négociations sur le statut unique, d'encadrer la digitalisation et la mobilité.

La « Paix sociale », quant à elle, n'est valable que pour tout ce qui se trouve dans l'accord !



AIP 2017-2018

En février 2017, l'AIP a été approuvé par les intervenants. Les travailleurs et travailleuses du secteur privé bénéficieront d'une marge d'augmentation salariale pouvant aller jusqu'à **1,1 % en plus de l'index** (+ 1,14246 % au 1^{er} janvier 2017 pour la CP 306).

L'AIP 2017-2018 prévoit encore une augmentation des indemnités de maladie, des allocations des pensionnés et des chômeurs.

Toutefois les syndicats ont rappelé :

- que le gouvernement cadennasse la concertation sociale et pèse déjà sur l'AIP en raison de sa « norme salariale » ;

Concrètement pour les travailleurs et travailleuses d'AG Insurance ...

Les négociations autour de l'AIP doivent maintenant se poursuivre au sein des secteurs et, pour ce qui nous concerne, en Commission Paritaire des entreprises d'assurances (CP 306). Dans ce contexte, les syndicats ont déposé en front commun un cahier de revendications ... les négociations démarreront en cours de ce mois de mai.

Dès qu'un accord sera établi au niveau sectoriel, les négociations au sein d'AG Insurance seront menées en délégation syndicale intersites afin d'en concrétiser les effets.

À suivre ... ■

CCT 104 : pour qui ? Pour quoi ?

Dans un contexte de vieillissement de la population active dû au recul de l'âge de la pension légale, une convention collective de travail (CCT) a été mise en place afin d'imposer aux entreprises l'élaboration d'un plan pour l'emploi des travailleurs « âgés » (travailleurs âgés de 45 ans et plus).

Les partenaires sociaux ont conclu cette CCT au sein du Conseil National du Travail. Elle est d'application depuis 2013 dans les entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs.

Au sein d'AG Insurance, un groupe de travail a été créé. Il a pour but de mettre en place un cadre permettant de maintenir – voire d'accroître – le nombre de travailleurs de 45 ans et plus. Convenons toutefois que les différentes mesures pointées par la direction concernent bien souvent le bien-être des travailleurs en général, réduisant ainsi quelque peu les liens avec ladite CCT.

Le but de cette CCT est pourtant d'introduire et d'encourager l'introduction de nouvelles mesures pour cette catégorie bien spécifique de travailleurs.

En effet, les questions relatives aux fins de carrière, à l'allègement du temps de travail, à la transmission des connaissances et à l'adaptabilité des postes de travail concernent spécifiquement les plus de 45 ans.



Dès lors, la création d'outils supplémentaires pour répondre à ce phénomène de vieillissement des travailleurs semble des plus pertinentes, afin que la routine et le désintérêt ne l'emportent pas sur l'équilibre professionnel.

Voici quelques mesures spécifiques aux travailleurs de 45 ans et plus que nous préconisons :

- renforcer la transmission des savoirs par des formations données aux collègues moins expérimentés ;
- adapter le rythme de travail : moins de rendement et plus de qualité, en particulier sur les dossiers complexes ;

- favoriser une plus grande implication à l'égard du travail ou de l'organisation ;
- adapter les conditions de travail : davantage de télétravail s'il est souhaité, davantage de flexibilité pour les jours de télétravail et davantage de flexibilité horaire pour améliorer la mobilité ;
- envisager la semaine de quatre jours ;
- renforcer la reconnaissance et proposer de nouveaux défis ;
- mieux assurer l'exécution des tâches en distinguant clairement temps de téléphonie et temps de gestion.

Cette liste non exhaustive ne demande qu'à être étoffée par les bonnes idées de tout un chacun. Dès lors, n'hésitez pas à nous rencontrer ou à nous envoyer un message pour nous en faire part. ■

Plus d'infos sur ces sujets ou sur d'autres qui vous interpellent ?

N'hésitez pas, sans engagement de votre part et en toute confidentialité, à prendre contact avec les mandataires syndicaux de la CNE.

L'équipe CNE d'AG Insurance

- ▷ **Thierry Bulpa**
- ▷ **Monique Degeer**
- ▷ **Manuel Iglesias Gonzalez**
- ▷ **Alexandre Homez**
- ▷ **Maria Jurado Marmol**
- ▷ **Alfredo Rizzello**
- ▷ **Mustapha Souidi**
- ▷ **Christina Trapletti**
- ▷ **Amina Vos**

Diffusion large recommandée