



FGTB

setca

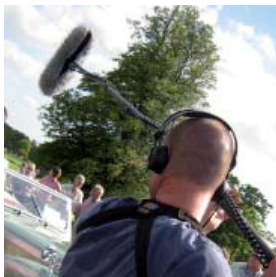
INFO & COM

ESPRESSO

AUDIOVISUEL : NOUVEAUTÉS 2009

BARÈMES • CLASSIFICATION DE FONCTIONS • DURÉE DU TRAVAIL • CRÉDIT-TEMPS
PRÉPENSION • MESURES DE CRISE • FAUX INDÉPENDANTS

EDITO



En regardant la télévision, en écoutant la radio, en découvrant le menu d'un DVD ou en se baladant dans un musée munis de leur audio-guide... peu de gens pensent à vous. Et pourtant, suivant les chiffres de l'ONSS, vous êtes 3.500 à œuvrer dans les coulisses ou sous les lumières du direct. Depuis 2002, la **commission paritaire du secteur audiovisuel (CP 227)** est le cadre d'une réglementation spécifique pour le personnel du secteur. Le SETCa s'emploie au quotidien à améliorer vos conditions de travail et de rémunérations.



Aujourd'hui, dans cet Expresso, nous vous présentons les **nouveaux accords** sectoriels que nous avons obtenus ces derniers mois.



Durant des années, une des difficultés majeures du secteur était d'établir une classification de fonctions et des barèmes de référence minima. Après un long travail, le SETCa a pu décrocher un accord sur le sujet. Une **classification de fonctions** et des **barèmes** sectoriels viennent de voir le jour. On vous en détaille les spécificités et les montants dans cet Expresso.



Nous vous parlons aussi du problème de l'index. Nous évoquons également vos conditions de travail, avec un article sur les **durées des prestations**, souvent longues mais mieux encadrées entre-temps.

La crise, réelle ou utilisée par les employeurs, n'est pas passée sous silence : nous faisons le point sur les **mesures de crise temporaires**.

Enfin, nous parlons aussi des systèmes de **crédits-temps**, des **prévisions** et du phénomène des **faux indépendants**.

Ces dernières années, le SETCa a obtenu pas mal d'améliorations dans votre secteur. Mais face à la crise, aux fusions, à la flexibilité sans limite que tentent d'imposer certains employeurs, **notre vigilance et notre combat sont plus que jamais de mise.**

Bonne lecture !



JEAN-MICHEL CAPPOEN
Secrétaire général SETCa



Ensemble, on est plus forts.

LE SECTEUR AUDIOVISUEL PRIVÉ

Le secteur comprend tous les **employés et cadres actifs dans les stations de radio et de télévision commerciales** (entre autres VTM, RTL, BeTV, Q-music...) et les différentes **sociétés de production** qui réalisent des programmes radios et tv, y compris pour les chaînes publiques.

La commission paritaire 227 a été constituée en 2002. Les premiers accords sectoriels, parmi lesquels les accords de base sur l'organisation du travail et la délégation syndicale, datent seulement de 2005. Depuis sa création, le nombre d'employés ressortissant à cette commission paritaire a plus que doublé – environ 3.500 en 2008 contre env. 1.400 en 2003).

Bien des choses ont pu être réalisées au cours des dernières années pour prendre

un tant soit peu le contrôle des temps de travail extrêmement flexibles, ainsi que du fonctionnement et de la politique salariale chaotiques. En effet, sur le plan social, la situation est restée très longtemps pitoyable dans les entreprises privées. Aujourd'hui encore, en raison du caractère particulier du secteur – avec des journalistes, des équipes de production, des techniciens et autres, qui sont mis au travail en divers endroits sur le terrain, à toutes les heures du jour et de la nuit – il reste bien des choses à améliorer aux conditions de travail et de rémunération des employés. Toutefois, un pas important a été franchi à nouveau dans ce sens avec les quatre nouvelles CCT sectorielles qui viennent d'être conclues à ce propos. ■

* source : ONSS

BARÈMES : EXPÉRIENCE ET PROMOTION

Une classification de fonctions dans l'audiovisuel ! C'est nouveau depuis le 1^{er} janvier 2009 et si votre employeur ne l'a pas encore appliquée, il doit s'y atteler avant le 31 octobre 2009.

La grille barémique se base sur la classification de fonctions. Bien sûr, la convention collective du secteur constitue le minimum : rien n'empêche de proposer de meilleurs salaires. En outre, l'employeur ne peut réduire les salaires des travailleurs déjà en poste.

Les barèmes s'appliquent à tous les travailleurs, à tous les types de contrat. Leur base est double : une **classification de fonctions** (voir marge) et le **nombre d'années d'expérience** : les barèmes à l'âge, c'est fini !

L'expérience se définit comme le nombre d'années de carrière professionnelle. Que ce soit dans ou hors de l'entreprise ou du secteur et quel que soit le statut que vous

avez eu (employé, fonctionnaire, indépendant, intérimaire), on calcule ce nombre en comptabilisant la période à :

- ▶ 100% pour une même fonction
- ▶ 50% pour une fonction apparentée
- ▶ 25% pour une autre fonction (non apparentée)

A noter que les temps partiels comptent comme des temps pleins.

J'AI ÉTÉ MALADE, JE PERDS DES ANNÉES ?

De nombreuses périodes d'inactivité sont assimilées à des périodes d'occupation : maladie professionnelle, accident de travail, maladie et accident privé (1^{re} année), vacances, congés, jours fériés, maternité, récupération d'heures supplémentaires, crédits-temps à temps partiel (temps plein max. 1 an)... Votre délégué vous aidera à calculer votre expérience.

- ▶ *Liste complète sur www.setca.org*

CLASSIFICATION DE FONCTIONS

Votre salaire dépend non seulement de votre expérience mais aussi de la classification de fonctions nouvellement créée au sein du secteur. Elle reprend 6 classes et 54 fonctions de référence, suivant, non pas le titre de votre fonction actuelle dans l'entreprise mais une description générale du contenu de votre travail, votre formation, votre niveau de responsabilité etc. Cela va de la classe 1 (ex : gestionnaire de bande d'images) à la classe 6 (ex : rédacteur en chef).

En pratique, l'employeur doit rencontrer les délégués ou permanents syndicaux pour faire coller les fonctions de l'entreprise avec celles du secteur. Ensuite, votre patron vous informe de la fonction dans laquelle il vous a inséré. Pas satisfait ? Introduisez une réclamation interne, pour obliger votre employeur à en discuter avec vous. A défaut d'accord, lancez une procédure auprès de la commission sectorielle d'appel, composée paritairement d'organisations d'employeurs et d'organisations syndicales.

**DÉTAILS ET
FORMULAIRE DE
RÉCLAMATION SUR
SETCA.ORG ET
AUPRÈS DE VOTRE
DÉLÉGUÉ.**

BARÈMES : EXPÉRIENCE ET PROMOTION

TABLEAU DES BARÈMES														
Classe	Start	1	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	35	40
6	2.063	2.106	2.270	2.435	2.599	2.755	2.901	3.034	3.149	3.244	3.325	3.392	3.426	3.460
5	1.919	1.959	2.092	2.224	2.353	2.475	2.586	2.685	2.770	2.840	2.897	2.925	2.955	2.984
4	1.802	1.839	1.946	2.049	2.147	2.237	2.318	2.387	2.445	2.486	2.520	2.545	2.571	2.596
3	1.708	1.743	1.829	1.909	1.984	2.061	2.121	2.172	2.194	2.216	2.238	2.261	2.283	2.307
2	1.635	1.668	1.738	1.803	1.860	1.907	1.926	1.945	1.964	1.984	2.004	2.024	2.044	2.065
1	1.579	1.612	1.668	1.714	1.753	1.779	1.797	1.815	1.833	1.851	1.870	1.888	1.907	1.926

OÙ SUIS-JE DANS LE TABLEAU ?

Comme travailleur en service au 31 décembre 2008, vous vous référez au tableau d'insertion disponible auprès de votre délégué et sur setca.org. Vous êtes inséré(e) dans la classe qui correspond à votre fonction actuelle sur base du salaire actuel. Vous êtes alors lié(e) au niveau barémique inférieur le plus proche.

Si le niveau qu'on vous attribue est inférieur à votre ancienneté réelle dans l'entreprise :

- ▶ Soit vous n'avez obtenu aucune promotion durant votre carrière. On corrige en tenant compte de l'ancienneté réelle
- ▶ Soit vous avez eu une promotion, et vous montez d'une ou deux classes. Votre barème est diminué de trois années d'expérience par classe gagnée. On adapte ou pas votre salaire.

L'EFFET « KANGOUROU »

Si vous avez une promotion et passez dans une classe de fonction supérieure, le principe du « kangourou » s'applique : par classe gagnée, l'expérience est diminuée d'un niveau barémique. Autrement dit, vous faites deux bonds : 1 vers le haut (changement de classe) et 1 sur le côté.

▶ **Exemple** Arnaud est un travailleur de classe 1. Après 15 ans d'expérience, il est promu à une fonction de classe 2 :

- ▶ Catégorie : augmentation de la **classe 1** ■ à la **classe 2** ■ = +1 classe
- ▶ Expérience : diminution du **niveau 15** ■ au **niveau 12** ■ = -1 niveau

Son salaire passe de € 1.797 à € 1.907. ■

INDEXATION DES SALAIRES

En CP 227, les salaires sont indexés automatiquement dès que l'indice des prix mensuel – entre partenaires sociaux, il a été convenu que c'est la moyenne des 4 derniers mois de l'indice santé qui est retenu comme critère - dépasse l'indice pivot fixé sur le plan sectoriel. En période d'augmentation du coût de la vie, ce que nous avons connu pendant de nombreuses années, cette indexation automatique entraîne chaque fois une augmentation par tranche de 2%. Mais l'inverse peut se produire également lorsque les prix à la consommation diminuent (pendant une longue période).

Depuis la mi-2008, l'inflation, qui était très élevée jusque-là, s'est fortement ralentie. Avec un peu

de retard, l'indice santé a aussi commencé à baisser et, depuis mars 2009, c'est également le cas de la moyenne des 4 derniers mois. Comme en juillet cette moyenne était plus faible que l'indice pivot du secteur, le mécanisme automatique a provoqué une indexation négative au mois d'août, à peine 9 mois après l'adaptation des salaires à la hausse de novembre 2008. Il en résulte que tous les salaires du secteur (barémiques et autres) ont diminué de 2%.

Comme les prix à la consommation ont de nouveau commencé à augmenter légèrement depuis, il est possible que l'application du même mécanisme ramène rapidement les salaires au niveau atteint avant le mois d'août. ■

RÉGIMES DE TRAVAIL

HORAIRES

Dans le secteur audiovisuel, il n'est pas toujours possible de s'en tenir à une journée de 8 heures et à une semaine de 38 heures. Un reportage à l'étranger, les enregistrements qui débordent, des « deadlines », des négociations nocturnes qu'il faut poursuivre... Le travail entraîne irrémédiablement de la flexibilité. Cette CCT a pour but d'accepter cette flexibilité comme une réalité et de bien l'encadrer. En effet, il est préférable de convenir de dispositions claires, de sorte qu'un contrôle réaliste soit possible, plutôt que d'avoir une réglementation qui ne puisse correspondre à la réalité.

Cette CCT tient dès lors compte de la prestation d'heures à des moments « dérogatoires » ou selon des manières « exceptionnelles ». Dans ce cas, les possibilités pour les travailleurs de procéder à un contrôle strict de ces mesures revêtent une grande importance. Ce contrôle intervient en deux phases : lors de l'introduction de la mesure et à travers des temps de contrôle tous les trois mois. Le travail du dimanche fait également l'objet d'un contrôle de cette manière.

DURÉE DU TRAVAIL

Pour les travailleurs administratifs, la semaine de travail est fixée à 38 heures. C'est également le cas des travailleurs opérationnels, mais dans ce cas, la durée de travail moyenne est calculée sur base annuelle.

Pour les journalistes et un certain nombre d'autres fonctions, la situation est différente.

La durée hebdomadaire est fixée au maximum à 50h et des dérogations sont possibles. Ainsi, pendant 6 semaines par trimestre, cette limite peut être portée à 60h. En cas d'accord entre les employeurs et les syndicats dans votre entreprise ou au niveau de la commission paritaire, elle peut même être portée exceptionnellement à 84h. Ceci suppose toutefois de définir préalablement ce qu'il y a lieu d'entendre exactement par « circonstances exceptionnelles ».

La durée de travail journalière peut être fixée à 12h au maximum. Pour ceux qui présentent régulièrement plus de 9 heures par jour, il

convient d'essayer d'introduire la semaine de 4 jours.

Seuls les journalistes, les travailleurs exerçant des fonctions facilitaires (par exemple la construction de podiums, les installations de studio) et les travailleurs de production peuvent prêter 14 jours consécutifs. Ici encore des « circonstances exceptionnelles » peuvent être invoquées pour d'autres catégories de travailleurs. Pour les dimanches prestés, vous devez recevoir un jour de récupération dans les 21 jours et vous avez droit à un sursalaire de 10%, en salaire ou en jours de récupération. Les journées libres seront regroupées au maximum.



TRAVAIL DE NUIT

Il existe un sursalaire d'au moins 50%. Vous avez le choix : soit de l'obtenir sous forme de paiement, soit sous forme de récupération. Cette disposition n'existe pas pour les personnes appelées à travailler la nuit conformément à leur contrat de travail, mais leur salaire doit bel et bien tenir compte dans ce cas du travail de nuit.

► Pour les chaînes de télévision :

- Le travail de nuit entre 1 et 6 heures n'est autorisé que moyennant un sursalaire.
- Si vous entamez le travail avant minuit et qu'il se poursuit au-delà de 1 heure, vous recevez déjà le sursalaire à partir de minuit.

► Pour les stations de radio :

- Le travail de nuit entre minuit et 5 heures n'est autorisé que moyennant un sursalaire.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Il est convenu de prévoir dorénavant une indemnité pour les trajets vers un lieu de mission: vous y avez droit s'ils sont plus longs que pour aller au travail. ■

MESURES ANTI-CRISE

Beaucoup d'encre a déjà coulé à propos des mesures anti-crise.

Vous trouverez un aperçu détaillé de ces trois mesures dans nos brochures spéciales (Expresso « Mesures anti-crise » et Memo « Suspension temporaire ») que nous avons éditées à la suite de l'introduction de ces mesures.

Demandez-les à votre délégué, votre section du SETCa ou votre régionale de la FGTB.

Vous retrouverez également toutes ces informations sur notre site internet setca.org.

A la suite de la législation introduite à la fin de l'année dernière pour faire face à la crise, l'employeur peut réduire à présent la durée du travail pour éviter des licenciements.

Lors de l'élaboration de cette législation, un contrôle syndical a été prévu à différents niveaux. La compensation salariale pour les travailleurs concernés est également un point important.

Ces mesures peuvent être introduites également au niveau de l'entreprise. Cependant, certaines commissions paritaires ont négocié une CCT sectorielle. Ainsi, votre commission paritaire (227) compte aussi une CCT sectorielle concernant l'introduction de ces mesures portant sur l'adaptation temporaire de crise de la durée du travail, la réduction individuelle temporaire des prestations de travail (crédit-temps de crise) et la suspension de l'exécution du contrat de travail.

COMMENT CES MESURES SONT-ELLES INTRODUITES ?

En l'occurrence, il s'agit spécifiquement de la suspension temporaire du contrat et de la réduction individuelle des prestations de travail (crédit-temps de crise). La première étape consiste à informer la délégation syndicale de l'entreprise concernée. Cette information esquissera tant le contexte que la mesure proprement dite : la situation économique de l'entreprise, les raisons de choisir une mesure déterminée et son application concrète. Il est également important que l'entreprise signale clairement au personnel comment les heures supplémentaires accumulées seront récupérées. En effet, l'introduction de mesures de crise est interdite s'il reste des heures supplémentaires à récupérer. L'ONEm est averti dans le même temps.

A défaut de délégation syndicale dans l'entreprise, cette même information doit être communiquée par l'entreprise à la commission paritaire où elle sera examinée par les représentants des syndicats et des employeurs.

Attention : la première mesure relative à l'adaptation temporaire de la durée du travail

peut être introduite par voie de CCT sur le plan de l'entreprise.

CONCRÈTEMENT ?

Si la mesure retenue est celle de la « suspension temporaire du contrat de travail », vous avez droit à un supplément. L'allocation de base que vous recevez est une indemnité de chômage, payée par la FGTB. Le montant brut de cette indemnité s'élève à € 2.206,46 par mois maximum. Chaque jour, votre employeur vous verse en plus un supplément de € 5. Si votre salaire brut est supérieur au maximum de l'indemnité de chômage, votre supplément est augmenté de € 0,5 par jour par tranche complète de € 50 de salaire brut supplémentaire que vous devriez normalement recevoir. Toutefois, vous ne pouvez jamais recevoir plus en brut que ce que vous recevriez normalement. Les périodes tombant sous ce régime sont assimilées pour ce qui concerne le calcul du pécule de vacances, les indemnités de préavis, etc.

► **Exemple** Vous gagnez € 2.500 bruts et votre contrat de travail est suspendu. Le supplément s'établit à € 5 par jour de chômage, augmenté de € 2,5. Votre salaire brut s'élève effectivement à € 294,54 de plus que le plafond de l'indemnité de chômage, soit 5 tranches complètes de € 50. Ce n'est qu'à partir de € 300 de salaire de plus que le plafond que vous auriez droit à € 3 de supplément (6 tranches complètes de € 50).

Un bonus plus favorable peut être négocié toutefois sur le plan de l'entreprise par votre délégation syndicale. Toutes les deux semaines, la délégation syndicale doit évaluer également l'utilité de la mesure en concertation avec la direction.

Pour l'introduction du crédit-temps de crise (réduction individuelle des prestations de travail) un travailleur ayant eu recours à la mesure de crédit-temps dans les 6 mois avant l'entrée en vigueur du crédit-temps de crise pourra demander de bénéficier du régime de réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise en remplacement du crédit temps. ■

CRÉDIT-TEMPS PROLONGÉ

Lever le pied, un peu ou beaucoup ? Cela reste possible : la convention collective sur le crédit-temps a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2010.

Pour les travailleurs du secteur, le SETCa a obtenu des conditions plus avantageuses que les minima inscrits dans la loi :

- ▶ Vous pouvez prendre un crédit-temps de maximum 5 ans sur l'ensemble de votre carrière, pour autant que vous preniez les 2 premières années sans interruption.
- ▶ Le quota de 5% de travailleurs qui peuvent prendre au même moment un crédit-temps ne tient pas compte des 50 ans et plus qui passent à mi-temps ou à 4/5^e.
- ▶ Les travailleurs licenciés, alors qu'ils ont pris un temps partiel, perçoivent les indemnités comme s'ils avaient travaillé plein-temps.
- ▶ Percevoir des primes régionales « crédit-temps » est possible.

Le Fonds de sécurité d'existence du secteur audiovisuel (www.mediarte.be) assure le financement des crédits-temps sous sa mission «Emploi et formation des groupes à risques ».



QU'EST-CE QUE LE CRÉDIT-TEMPS?

Le crédit-temps est un droit individuel d'interrompre sa carrière, de réduire ses prestations au cours de sa carrière professionnelle ou encore de «décélérer» son activité à partir de l'âge de 50 ans.

Il existe trois « formes » de crédit-temps :

- ▶ le crédit-temps proprement dit (à temps plein ou à mi-temps);
- ▶ la diminution du temps de travail de 1/5^e
- ▶ un régime spécifique pour la diminution du temps de travail de 1/5^e temps ou à mi-temps à partir de 50 ans.

Ce droit au crédit-temps vous garantit la possibilité de retrouver un emploi par après dans votre régime de travail initial. En outre, vous bénéficiez d'une allocation d'interruption mensuelle octroyée par l'ONEm.

Détails sur setca.org rubrique « Mes Droits ».



PRÉPENSION TOUJOURS

Convention prolongée jusqu'au 31/12/2011! Il reste possible de prendre une prépension à temps plein à 58 ans ou une prépension à mi-temps à 56 ans, pour autant que vous ayez travaillé un certain nombre d'années.

Par ailleurs, en cas de passage d'un crédit-temps à temps partiel à la prépension à temps plein, l'indemnité complémentaire de la prépension sera calculée sur la base du salaire à temps plein.

FAUX INDÉPENDANTS ?

Quand un indépendant accomplit exactement le même travail que ses collègues, preste les mêmes horaires, reçoit les mêmes directives du même chef et ne travaille que pour un seul employeur, il y a fort à parier qu'il s'agit d'un « faux indépendant ».

Qu'il soit journaliste, cadreur ou monteur, il devrait, suivant la loi, bénéficier d'un contrat de travail d'employé. Le SETCa lutte, non contre ces travailleurs, mais contre ce système, qui pénalise tout le secteur: les « faux indépendants » eux-mêmes, ainsi que leurs collègues, mis sous pression. ■



TOUTE L'ACTUALITÉ SYNDICALE DANS VOTRE BOÎTE MAIL

- ▶ Les dernières nouveautés du secteur audiovisuel
- ▶ Des conseils sur vos droits
- ▶ Un point de vue syndical sur l'actualité

Inscrivez-vous gratuitement sur www.setca.org

NEWSLETTER



ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS www.setca.org

OCTOBRE 2009 - E. R.: JEAN-MICHEL CAPPOEN - RUE HAUTE 42 - 1000 BRUXELLES

NOS BUREAUX RÉGIONAUX

ARLON

Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
Tél. +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11
1400 Nivelles
Tél. +32 67 21 67 13
admin.brabantwallon@setca-fgtb.be

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 (3^e & 4^e ét.)
1000 Bruxelles
Tél. +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16

1500 Halle
Tél. +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage)

1800 Vilvoorde
Tél. +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CHARLEROI

Quai de Brabant 9
6000 Charleroi
Tél. +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 15
7100 La Louvière
Tél. +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE

Place Saint-Paul 9-11
4000 Liège
Tél. +32 4 221 95 11
admin.liege@setca-fgtb.be

MONS BORINAGE

Rue Chisaire 34
7000 Mons
Tél. +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42
5000 Namur
Tél. +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint Nicaise 4-6
7500 Tournai
Tél. +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23 (Galerie des 2 Places)
4800 Verviers
Tél. + 32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be