



CP 202 / CP 311 / CP 312

CAHIER DE REVENDICATIONS 2023–2024

1. Harmonisation des CP

2. Encadrement de la précarité

CCT cadre au niveau sectoriel, à traduire en entreprises, qui prévoit une limitation des contrats étudiants, des contrats à durée déterminée et des flexi-jobs, pourcentage maximal par magasin, tant en régime contractuel, en volume d'heures par magasin qu'en jours de présence ou encore respect de l'affichage des horaires. Instaurer une cascade où la précarité ne peut intervenir que quand des CDI ont eu des heures complémentaires et qu'aucun CDD ne peut plus être transformés en CDI

3. Pouvoir d'achat

- Augmentation des barèmes et salaires réels en brut, en ce compris le RMMG sectoriel Prise en compte du travail intérimaire pour la détermination de l'ancienneté d'un collaborateur.
- Classification de fonctions analytique (O-E) et les barèmes qui s'y rapportent
- Reconnaissance de l'expérience antérieure, pas seulement applicable à l'entrée en service
- Sursalaires heures tardives/matinales
- Prime de fin d'année : suppression des conditions d'ancienneté et octroi au prorata des mois travaillés en toutes circonstances, y compris en cas de démission du travailleur.
- Reconstituer la possibilité de transformation des éco-chèques (y compris en chèques repas) et des primes sectorielles. Indexation des primes octroyées dans le secteur.
- Un jour de congé impérieux payé (ou un supplémentaire si c'est déjà le cas),
- Jours de RTT : paiement au prorata des jours travaillés lors du départ de l'entreprise.
- Prime garde d'enfant : pour toutes les CP jusqu'à 12 ans.
- Frais de déplacement : suppression du plafond de € 37.500 bruts pour l'octroi des frais de transport privé.
- Augmentation de l'indemnité vélo à € 0,27 par kilomètre parcouru aller-retour
- Intervention dans les frais de parking

- Octroi d'une indemnité de blanchissage pour les vêtements distinctifs/uniformes
- **Chômage temporaire (force majeure)**
 - Prévoir un complément pour le chômage temporaire pour force majeure ()
 - Assimilation des jours de chômage temporaire (force majeure) pour la prime de fin d'année et les congés
 - Répartition équitable du chômage temporaire sur l'ensemble du personnel
- Indemnité travail à domicile

4. Table ronde d'urgence sur l'avenir du commerce en Belgique

5. Organisation du travail - Conciliation vie privée/vie professionnelle

- Jour de roulement fixe
- Prestations minimales de 4h/jour
- Sécurité : effectif minimum de 2 personnes dans les magasins (lien agression dans les magasins)
 - Moins d'argent dans les magasins
 - Des nouvelles formations sur l'agression – éventuellement organisées au niveau de l'entreprise et permettre l'accès à un maximum de membres du personnel.
 - Pas seulement pour la sécurité, mais aussi pour réduire la charge de travail.
 - Développer une politique contre la pression au travail dans toutes les entreprises du secteur
 - Interdiction de travailler seul ou sous une stricte surveillance
- Renforcement du rôle des CPPT en cas d'événements exceptionnels (comme par exemple la Covid) à la fois sur l'aspect sécurité mais également sur la question du bien-être des travailleurs + évaluation sectorielle des enjeux de sécurité sanitaire et de l'agressivité des clients dans ces circonstances
- Cadre sectoriel pour le travail du dimanche
- Remplacement de malades : obligation de respecter la CCT 35 et d'engager des travailleurs sous contrat de travail au lieu de recourir aux heures supplémentaires en cas de dépassement d'un certain pourcentage de malades dans l'entreprise.
- CP 311 : inclure le lieu de travail (filiale) dans l'horaire. Transfert dans un autre magasin que celui prévu dans le contrat uniquement avec accord de la DS
- Encadrement sectoriel de la reprise progressive du travail.

- Droit individuel à la formation

6. RCCT

- RCCT à 32 h pour un temps plein avec maintien du salaire
- Sous forme notamment de la réintroduction du 1/4 d'heure payé

7. Amélioration des contrats de travail

- Augmentation des heures contrats temps partiel (min. 28h)
- Augmentation des heures contractuelles après chaque prestation supplémentaire
- Week-ends ou dimanches libres supplémentaires (particulièrement important pour les zones touristiques)
- 4 jours semaine maximum pour tous les types de contrats
- Application de la semaine de 4 jours si souhaité (job deal)

8. Fin de carrière

- Maximisation des régimes de RCC et du crédit-temps en fin de carrière, également plus largement accessibles aux cadres
- Crédit mi-temps carrière fin de carrière 3 x 6h
- Augmentation des jours de congé d'ancienneté
- CCT 104 : RCTT fin de carrière

9. Groupes de travail : mise en place et évaluation des groupes de travail

- Réintégration après maladie de longue durée
- Faisabilité du travail
- Interprétation des CCT
- Formation et apprentissage en alternance
- Établir un rapport de ces groupes de travail
- Groupe de travail évolution des métiers dans le commerce, la formation, et les transitions

10. Fonctionnement syndical

- Assimilation de la prime syndicale en cas de crédit-temps complet (surtout, par exemple, pour un CT de courte durée comme le congé pour soins ou le congé palliatif)
- Augmentation du nombre de mandats effectifs (CP 311),

- Augmentation des crédits syndicaux et des montants (formation et frais), inclure les contrats temporaires pour les calcul d'instauration de la DS
- Augmentation des fonds pour la formation syndicale (indexation 2021-2022)

11. Prorogation des CCT sectorielles et d'entreprise existantes.