

Cahier de revendications Horeca (CP302) – 2023/2024

1. Avenir du secteur

- 1.1. Adaptation de la description de la compétence de la CP (Accord précédent à activer !) :
 - 1.1.1. Ajouter le principe que toute activité horeca est en CP 302 même si elle est englobée dans une entreprise d'une autre CP.
 - 1.1.2. Elargir les activités :
 - 1.1.2.1. Livraison de repas prêts à être consommé (uber eats, etc)
- 1.2. Classification
 - 1.2.1. Révision de la classification de fonctions (Accord précédent à activer !)
 - 1.2.2. Relever les salaires des catégories I et II au niveau des salaires de la catégorie III
 - 1.2.3. Insister sur une publication du banc patronal pour assurer le respect de la classification des fonctions
- 1.3. Blanchiment du secteur :
 - 1.3.1. La caisse enregistreuse doit être obligatoire pour tous.
 - 1.3.2. Il faut le contrôle des heures prestées par la caisse.
- 1.4. Sous-traitance :
 - 1.4.1. Elle doit être contrôlée par les organes de concertation et limitée à certains départements.
 - 1.4.2. Limiter la cascade de sous-traitants à un niveau.

2. Pouvoir d'achat

- 2.1. Prime unique de 500 EUR ou 750 EUR au niveau du secteur.
- 2.2. Valorisation de la flexibilité
 - 2.2.1. Prime du dimanche
 - 2.2.1.1. Suppression du plafond (max 12 euros)
 - 2.2.1.2. cumul possible avec prime de nuit.
 - 2.2.1.3. Indexation du montant
 - 2.2.2. Prime de nuit : élargir plage de minuit à 22h jusqu'à 6h du matin.
 - 2.2.3. Prime de polyvalence : élargir la prime du catering à tout le secteur
- 2.3. Déplacement domicile-travail:
 - 2.3.1. Augmentation de l'intervention patronale jusqu'à 100%
 - 2.3.2. Introduction du système tiers payant pour le train (80%-20%)
 - 2.3.3. Augmentation de l'indemnité vélo à 0,27 EUR par kilomètre.
 - 2.3.4. Prise en charge de l'employeur s'il n'y a pas de transport en commun
- 2.4. Prime de fin d'année
 - 2.4.1. Assimilation de tous les jours d'incapacité de travail.

- 2.4.2. Adaptation de la condition d'octroi : 44 jours de travail sur la période de référence
- 2.4.3. Droit à la prime en cas de démission
- 2.4.4. Droit à la prime en cas de pension anticipée
- 2.5. Chômage économique:
 - 2.5.1. Suppression de l'ancienneté,
 - 2.5.2. Suppression de la période de paiement
 - 2.5.3. Indexation
- 2.6. Indexation : conserver l'indexation annuelle en janvier mais augmentation des salaires de 2% lorsque l'indice-pivot est dépassé (déduction des indexations intermédiaires de l'indexation annuelle).
- 2.7. Jour férié : instauration d'un jour de congé payé supplémentaire pour le 8 mai.

3. **Carrière**

- 3.1. Tenir compte de l'expérience acquise lorsqu'un travailleur change d'employeur.
- 3.2. Compter les périodes de stage et d'intérim dans l'ancienneté barémique chez le même employeur. (Les stages prévus dans le cadre d'un cursus scolaire sont exclus de cette demande)
- 3.3. Diminuer le seuil des congés d'ancienneté et supprimer la différence entre les entreprises de +50 et -50 travailleurs.

4. **Qualité de l'emploi**

- 4.1. Limitation et encadrement de l'utilisation des flexi-job, extras, étudiants et intérimaires : Mise en route dans chaque entreprise d'une réflexion sur la qualité de l'emploi et l'investissement de l'entreprise sur l'emploi durable.
- 4.2. Contrats précaires et flexibles : les fonctions encadrantes et à responsabilités doivent être exercées par des travailleurs avec un contrat fixe. Pas de flexi-job, extra, étudiant ou intérimaire dans ce type de fonction.
- 4.3. Job étudiant :
 - 4.3.1. encadrement par des travailleurs fixes.
 - 4.3.2. Pas de remplacement des travailleurs fixes.
 - 4.3.3. Suppression des pourcentages dégressifs de 15 à 17 ans.
- 4.4. Flexibilité et polyvalence :
 - 4.4.1. Limitation de la polyvalence à 2 fonctions et encadrement pour éviter les abus et surcharge de travail.
- 4.5. Travail intérimaire:
 - 4.5.1. La durée des contrats intérimaires est beaucoup trop longue avant l'octroi d'un contrat fixe. Nous voulons fixer un cadre sectoriel avec une procédure précise à respecter (adaptable au niveau de l'entreprise moyennant négociations).
 - 4.5.2. Les intérimaires sont souvent formés par les travailleurs. La formation des intérimaires doit être prise en charge par des formateurs.
- 4.6. Horaires et temps de travail :
 - 4.6.1. Suppression de la dérogation au temps de repos (8h au lieu de 11h).

4.6.2. Maximum 6 jours de travail consécutifs. Ils doivent être suivis de 1 ou 2 jours de repos.

4.6.3. Garantir un week-end sans prestation par mois par travailleur.

4.6.4. Encadrement des heures supplémentaires : réflexion à mener sur la situation actuelle du secteur en la matière.

4.7. Temps partiels :

4.7.1. procédure pour déroger aux prestations de min. 3 h :

4.7.1.1. Les délégués doivent donner leur accord

4.7.1.2. La demande de l'employeur doit être motivée.

4.7.1.3. Contrôle et sanctions

5. **Problématique de la fin de carrière**

5.1. Instauration d'un fonds de pénibilité

5.2. RCC : CCT sur base des possibilités offertes par le CNT

5.3. Crédit-temps de fin de carrière : CCT sur base des possibilités offertes par le CNT (55 et 57 ans)

5.4. Problématique prolongation de la carrière à 62/67 ans :

5.4.1. Jours de congé extra :

5.4.1.1. diminuer l'âge ou augmenter le nombre de jour

5.4.1.2. Supprimer différence entre temps plein et temps partiel

5.4.2. CCT travail faisable obligatoire dans les entreprises : sanction (cotisation) si pas de CCT d'entreprise.

5.4.3. Instaurer le tutorat pour tous les travailleurs âgés.

5.4.4. Reconnaître les métiers pénibles.

6. **Dialogue social**

6.1. Augmentation du nombre de jours de formation syndicale ;

6.2. CCT délégation syndicale :

6.2.1. Diminution du seuil délégation syndicale à 30 travailleurs ;

6.2.2. Modification du calcul : inclure les sous-traitants et intérimaires

6.2.3. augmenter le nombre d'heures de fonctionnement syndical en l'octroyant sur base d'un trimestre (exemple : 12 heures / trimestre).

Permet de grouper des heures pour réaliser une mission syndicale sur une ou deux journées.

7. **Formation**

7.1. Appliquer le deal pour l'emploi.

7.2. Les formations doivent être de qualité, renouvelées et permettre une évolution dans l'entreprise.

7.3. Les travailleurs doivent pouvoir suivre les formations pendant leurs heures de travail. Si ce n'est pas possible, ces heures doivent être compensées.

8. **Divers**

8.1. Prolongation des CCT :

8.1.1. Chômage économique

8.1.2. Groupe à risque

8.2. Vêtements de travail : Signer une CCT

8.3. Petit chômage:

8.3.1. augmentation du nombre de jours pour le congé de paternité

8.3.2. augmentation du nombre de jours pour le congé d'adoption

8.4. Fonds social : complément pour les travailleuses en congé prophylactique.

8.5. Liberté de négociation au niveau de l'entreprise;