



## **Cahier de revendications commun pour l'industrie alimentaire 2023-2024**

### **1. POUVOIR D'ACHAT**

- Primes et indemnités :
  - indexation et augmentation, avec rétroactivité
  - opération de rattrapage des primes les plus basses
  - définition de la prime pouvoir d'achat de 500 €/750 € dans le secteur
  - possibilité de négociations de la prime de 750 € au niveau de l'entreprise
- Indexation automatique des salaires à partir de 2 % d'inflation
- Mobilité :
  - intervention pour les transports publics et privés à 120 %
  - déplacements en véhicule privé : indemnité kilométrique identique à celle des déplacements en transports publics
  - augmentation de l'indemnité vélo à 0,27 €/km
  - intervention majorée dans les « autres moyens de transport »

### **2. DEUXIÈME PILIER**

- Harmonisation en dehors de la marge
- Adaptation des CCT pour les paiements du fonds deuxième pilier

### **3. EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE**

- RCC et des emplois de fin de carrière : prolongation maximale
- Amélioration des jours d'emploi de fin de carrière
- Augmentation de l'allocation complémentaire pour les emplois de fin de carrière
- Suppression de toutes les autres conditions d'âge et ouverture totale du droit dans l'année où le travailleur a l'âge requis
- Réduction du temps de travail dès 55 ans (sans perte salariale)

### **4. TRAVAIL FAISABLE**

- Reconfirmation des CCT travail faisable
- Renforcement des pénalités en cas de non-conclusion d'un accord tous les deux ans ; chaque entreprise a 5 points obligatoires à traiter, à définir au niveau du secteur

- Travail de nuit :
  - après 20 ans de travail de nuit, le travailleur a le droit de prendre un travail en horaire de jour sans perte de salaire
  - octroi de jours de congé supplémentaires pour les équipes de nuit
- Meilleur encadrement de la réintégration – trajet de reprise au travail (avec maintien des droits)
  - Limitation de la flexibilité et horaire communiqué au moins une semaine à l'avance
- Intégration des personnes porteuses de handicap
- Soutien aux entreprises en restructuration : outplacement et stratégie de rétention dans le secteur (avec la collaboration d'Alimento)
- Formation : accueil – carrière – sortie
- Congé familial : complément pour la perte de salaire engendrée par un écartement prophylactique
- Complément pour la garde d'enfants : augmentation du montant et de l'âge
- Réduction de groupe ou intervention du secteur dans l'achat d'un abonnement fitness
- Un jour de congé payé, par exemple en cas de déménagement, hospitalisation d'un enfant, catastrophe privée (ex. : incendie)
- Assurance soins ambulatoires (y compris lunettes, semelles, dents, etc.)

## **5. INTÉRIM – SOUS-TRAITANCE – FLEXI-JOBS – E-COMMERCE**

- Intérim :
  - reconfirmation des CCT
  - limitation de l'intérim quel que soit le motif au sein du secteur
  - remise de plus d'informations claires sur les intérimaires et caractère obligatoire
  - accueil et parrainage/marrainage obligatoires
  - prise en compte des périodes d'intérim dans le calcul de l'ancienneté pour tous les aspects (pas uniquement le préavis)
- Sous-traitance :
  - déclaration obligatoire aux organes de concertation syndicale
  - responsabilité de l'employeur organisant tout comme dans l'industrie de transformation de la viande
- Introduction d'un ratio maximal entre le personnel fixe d'une part et le personnel intérimaire et de la sous-traitance d'autre part
- Nombre de contrats journaliers successifs limité : augmentation de la cotisation de responsabilisation
- Encadrement de l'introduction de l'e-commerce par les organes de concertation sociale
- Interdiction de l'utilisation de travailleurs en flexi-jobs dans la production
- Aide à l'emploi : les employeurs sont les seuls à retenir le montant et non les agences intérimaires
- Prime syndicale spécifique payée aux intérimaires, aux flexi-jobbers et aux étudiants après au moins 20 jours de travail dans le secteur

## **6. FORMATION**

- Augmentation du nombre de jours
- Obligation de plan de formation communiqué à Alimento pour vérification

- Obligation d'établissement d'un plan de formation au sein du conseil d'entreprise par les interlocuteurs sociaux
- Possibilité de vérifier le respect du droit individuel à la formation
- Prime formateur
- Crédit de formation Alimento comme lors d'une restructuration afin de recevoir un budget de formation de 2 500 € en cas de faillite
- Transmission obligatoire de données plus précises sur les formations organisées par l'employeur

## **7. CONCERTATION SOCIALE**

- Augmentation du nombre de mandats, abaissement du seuil et simplification de la procédure d'établissement de la délégation syndicale
- Augmentation du nombre de jours de formation syndicale à 6 jours par mandat effectif et suppléant (avec possibilité de reporter les jours non pris à l'année suivante ; travailleur à temps partiel : 40 h par an ; mise en place d'un pot)
- Gestion par les syndicats des budgets de formation syndicale
- Présence de délégués syndicaux fixée par site et non par unité technique d'exploitation
- Un mandat supplémentaire pour les entreprises de plus de 500 travailleurs
- Prise en compte des intérimaires dans le calcul du nombre des travailleurs pour la détermination du nombre de mandats syndicaux
- Modalités spécifiques pour les travailleurs de week-end et de nuit dans le cadre de la formation syndicale et de l'exercice du mandat syndical
- Présence d'un avocat et/ou d'un conseiller juridique (pas sur le payroll de l'entreprise) interdite lors d'une conciliation

## **8. DIVERS**

- Sous-secteurs avec barèmes d'ancienneté : changer « ancienneté dans la fonction » en « ancienneté dans l'entreprise »
- Se changer, c'est déjà travailler
- Octroi du jour férié du 8 mai (Jour de la libération)
- Poursuite des exercices de classification de fonctions
- Groupes de travail diversité et mobilité