

CAHIER DE REVENDICATIONS 322.01 2015-2016

Préambule

Ce cahier de revendications présente une série de propositions permettant d'améliorer les conditions de salaire et de travail des travailleurs des titres-services et ce, au niveau qualitatif et quantitatif.

Nous devons tenir compte de l'actualité politique :

- **Le saut d'index** prévu cette année engendre une perte du pouvoir d'achat de 2 %, à ne pas sous-estimer pour les travailleurs des titres-services. N'oublions pas non plus que le saut d'index visait un renforcement de la compétitivité, élément non pertinent pour le secteur des titres-services, puisqu'il n'y a pas de concurrence étrangère.
- En raison du **tax shift**, les charges patronales diminueront, à terme, de 33 % à 25 %. Nous devons absolument en tenir compte dans le cadre des négociations.
- Malgré la **régionalisation** du secteur, nous tenons à mettre en exergue l'aspect **fédéral** dans notre cahier de revendications.

En outre, nous souhaitons obtenir un accord valable jusque fin 2016 pour rétablir ainsi la régularité.

1. Pouvoir d'achat

La rémunération appliquée dans le secteur est faible comparé à la pénibilité du travail fourni.

Si nous voulons e.a. garantir l'affluence de nouveaux travailleurs, nous devons également veiller à leur revenu.

- Les syndicats maintiennent dès lors leur demande d'augmenter les salaires bruts.

Cette augmentation est réalisable tant via l'instauration d'un barème d'ancienneté supplémentaire, ce qui pourrait en plus constituer une mesure de rétention, que via une augmentation directe des barèmes existants.

- Nous voulons installer un système d'ancienneté sectoriel. Quand un travailleur commence à travailler pour un autre employeur dans le secteur, il garde son ancienneté accumulée dans le secteur 322.01.

2. Indemnités pour frais inhérents à l'exécution du travail / maintien du revenu des travailleurs

2.1 Déplacements

2.1.1 Nombre de déplacements

Le système des titres-services a été construit comme un service de proximité. Nous constatons, qu'en raison de longs déplacements des travailleurs, le concept de 'proximité' est vain.

Des règles sectorielles contraignantes doivent limiter les distances que les travailleurs sont obligés de parcourir. Cela doit se concrétiser par une diminution des coûts pour les entreprises, et, pour les travailleurs, par un déplacement plus acceptable.

2.1.2 Indemnités de déplacement

Simplification du système et instauration d'une indemnité couvrant les frais de déplacement.

Ces éléments doivent nous inciter à évoluer vers un service de proximité (voir aussi point 2.1.1)

*Frais de déplacement

Transports publics : remboursement à 100% des frais effectifs découlant de l'utilisation des transports publics

Indemnité bicyclette : augmentation de l'indemnité unique forfaitaire pour tout déplacement avec sa propre bicyclette à la demande de l'employeur.

Voiture / moto / vélomoteur : augmentation de l'indemnité unique forfaitaire pour tout déplacement avec son propre moyen de transport à la demande de l'employeur

*Temps de déplacement entre 2 clients

Principe de base : « Temps de déplacement = temps de travail ».

En attendant un accord en la matière : augmenter l'indemnité à partir d'un certain nombre de km.

2.2 Remise des titres à l'employeur

Point de départ : la remise des titres-services est une exécution directe du contrat de travail :

- en ce qui concerne les frais de déplacement liés à la remise des titres: voir point 2.1
- en ce qui concerne le temps de déplacement nécessaire pour la remise des titres : temps de travail

2.3 Règlement sectoriel pour les frais téléphoniques des travailleurs dans le cadre des communications téléphoniques professionnelles

2.4 Chômage économique

- Relèvement du complément en cas de chômage économique jusqu'à la différence entre l'indemnité de chômage et le salaire net.

2.5 Prime syndicale

- augmentation jusqu'au montant maximal exonéré fiscalement (135 euros)
- assimilation des périodes de congé de maternité afin d'atteindre le seuil des 65 jours

- assimilation des périodes de congé de paternité afin d'atteindre le seuil des 65 jours

2.6 Prime de fin d'année

- assimilation des périodes de congé de maternité afin d'atteindre le seuil des 65 jours
- assimilation des périodes de congé de paternité afin d'atteindre le seuil des 65 jours

2.7 Vêtements de travail

- Augmentation des montants concernant les vêtements de travail (indemnité pour l'entretien et sanction en cas de non-fourniture de vêtements de travail)

3. Travail - Famille

- Accords sectoriels contraignants visant à réduire la durée du travail hebdomadaire à temps plein (36h)
- Augmenter les jours de congé
- Instaurer un congé d'ancienneté

4. Fin de carrière/ RCC

- Utiliser toutes les réglementations visant à simplifier la fin de carrière
- Réfléchir et apporter des solutions pour alléger la charge de travail des travailleurs âgés (CCT 104).

5. Crédit-temps

- Application intégrale des dispositions légales cf. CCT 103
- Instaurer une indemnité complémentaire en cas de crédit-temps de manière à compenser la perte du pouvoir d'achat qui y est liée.

6. Formation professionnelle

7. Congé de maternité

- Analyse de risque sectorielle pour travailleuses enceintes: écartement préventif
- Reconnaître le secteur comme un secteur à risque

8. Fonctionnement syndical

- Majoration du nombre de jours de congé syndical jusqu'à 8 par mandat.

9. Encadrement

Les travailleurs des titres-services sont souvent pris entre deux feux : leur employeur et le client. Cet état de fait accroît la pression au travail et entrave l'exécution de la tâche. Dans ce cadre, nous plaidons pour une amélioration du soutien et de l'encadrement de la part des organisations afin de venir en aide aux travailleurs qui seraient confrontés à des attentes irréalisables ou qui devraient réaliser des tâches qui ne font pas partie des responsabilités d'un travailleur des titres-services.

10. Maintien de la possibilité de conclure des accords complémentaires au niveau de l'entreprise