

La CGSLB demande que :

- une étude de faisabilité soit réalisée sur l'accueil des enfants des travailleurs prestant des horaires coupés et décalés, éventuellement en collaboration avec d'autres secteurs (Horeca, gardiennage, grande distribution...);
- Lorsque les clients disposent d'une crèche d'entreprise, des places d'accueil soient également accessibles au personnel de l'entreprise de nettoyage.

Bien-être au travail

10. Normes sectorielles de charge de travail

Nous devons constater que, sur le marché du nettoyage, il existe une très grande concurrence entre les entreprises. Or la concurrence, c'est l'affaire des employeurs, pas des travailleurs ! En cas de reprise de chantier, nous devons malheureusement constater que, à chaque fois, la charge de travail augmente pour les ouvriers. « Toujours plus, pour moins cher ! » Pour le client, le prix reste encore l'argument de vente déterminant. Afin de limiter, pour les ouvriers, les effets négatifs de cette concurrence agressive, nous demandons la mise en place de normes sectorielles (ex : x m2 = x travailleurs).

11. Sous-traitance

Nous devons constater que sous-traitance est malheureusement souvent associée au travail au noir. Malgré les efforts des directions en matière d'information des organes de concertation, les délégués ne disposent toujours pas des moyens nécessaires pour contrôler la sous-traitance. Le recours à la sous-traitance doit être limité exclusivement à des cas exceptionnels, et obtenir l'accord de la DS. En outre, les travailleurs des sous-traitants doivent être reconnaissables sur chantier par leur vêtement de travail.

12. Amélioration du statut « ouvrier » (délai de préavis et salaire garanti en cas d'incapacité de travail)

Les différences essentielles entre le statut ouvrier et le statut employé se situent au niveau de la sécurité d'emploi (délai de préavis) et de la durée du salaire garanti en cas d'incapacité de travail.

A l'heure actuelle, ces différences de traitement ne justifient pas... elles sont même discriminatoires à l'encontre des ouvriers.

Consciente de la complexité d'une harmonisation pure et simple des statuts ouvrier et employé, la CGSLB plaide pour des mesures concrètes visant l'amélioration du statut ouvrier, notamment au niveau :

1. du délais de préavis;
2. du salaire garanti en cas d'incapacité de travail.

13. Garantir les fonctions de « chef d'équipe-brigadier »

Actuellement la prime « chef d'équipe-brigadier » est directement liée à la gestion d'une équipe à partir de 5 personnes. En cas de diminution d'une équipe ou en cas de reprise de chantier, le brigadier / chef d'équipe peut se voir retirer sa prime et son titre. Il s'agit dans ce cas d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail dans le chef de l'employeur.

A l'engagement ou en cas de promotion, la fonction de « chef d'équipe-brigadier » doit être formalisée par écrit (contrat de travail, avenant), afin d'éviter par la suite toute remise en cause de cet acquis (risque d'être rétrogradé).



E.R. : Bart De Crock, Boulevard Poincaré 72/74 – 1070 Bruxelles. Ne pas jeter sur la voie publique.

NETTOYAGE cp 121

CAHIER DE REVENDEICATIONS

Préambule – Démocratie sociale

La CGSLB est active et reconnue comme partenaire social à part entière dans les principales entreprises de nettoyage du pays. Cependant, au niveau sectoriel, on refuse la représentation de la CGSLB en commission paritaire. Cette discrimination est tout à fait inacceptable. Les travailleurs ont le droit d'être représentés par l'organisation syndicale de leur choix ! Nous demandons à nos responsables politiques que la CGSLB, au même titre que les autres organisations syndicales, puisse siéger au sein de la commission paritaire 121.

Pouvoir d'achat

1. Titres-repas

L'AIP 2009 – 2010 prévoit l'augmentation de la valeur faciale de 6 à €7. De ce fait, l'AIP 2009 – 2010 encourage le développement des titres-repas, et par conséquent favorise l'augmentation **concrète** du pouvoir d'achat.

En effet, sous certaines conditions, l'octroi de titres-repas est exonéré (ONSS + Précompte professionnel). De plus, €1 par titre-repas est déductible de l'impôt des sociétés, aussi bien en cas d'augmentation que de nouvelle introduction.

En outre, la CGSLB demande que l'octroi des titres-repas soit lié directement à la « journée prestée » et non au « pro rata » du temps de travail. Par ce système, la CGSLB plaide pour une augmentation **significative** du pouvoir d'achat de tous les travailleurs, et en particulier des travailleurs à temps partiel.

2. Plan de carrière

Grille barémique

La quasi-totalité des secteurs structurés disposent d'une classification de fonctions associées directement à des échelles barémiques.

OR, dans le secteur du nettoyage, il n'existe qu'un seul salaire horaire pour chaque catégorie, et ce peu importe l'ancienneté et l'expérience des ouvriers.

La CGSLB demande que l'évolution du salaire horaire des ouvriers intègre la valorisation et la reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience acquise dans l'entreprise. (L'ancienneté barémique doit rester acquise en cas de reprise de chantier).

Formation continuée

La possibilité d'évoluer dans le secteur doit être ouverte à toutes et à tous. Les initiatives en matière de formation continuée doivent être renforcées. En outre, ces formations doivent être validées et en finale déboucher sur des opportunités de promotion.

La CGSLB plaide pour un réel plan de carrière dans le secteur.

3. Pension extra-légale

Le plan de pension complémentaire introduit par la précédente CCT est alimenté par les cotisations des employeurs (1,5% des salaires à 108%). Pour ce faire, les cotisations au fonds social ont été diminuées à 15,20%. La CGSLB demande que ces cotisations soient à nouveau augmentées et qu'une cotisation directe de 1,5% soient versée en supplément pour le plan de pension sectoriel.

De plus, la CGSLB demande une extension de la base de calcul utilisée pour calculer la pension complémentaire, c'est-à-dire, l'assimilation de la période pour laquelle aucun salaire n'est dû, notamment pour cause de maladie ou de chômage temporaire.

4. Nettoyage des sanitaires = droit à la prime d'insalubrité

Le nettoyage des bureaux, valorisée par la catégorie 1A, intègre actuellement et sans distinction, aussi bien le nettoyage de bureaux (proprement dit) que le nettoyage des sanitaires.

Le nettoyage des sanitaires relève du travail insalubre, et mérite d'être valorisé.

Conscient que la proportion du nettoyage des sanitaires par rapport au nettoyage de bureaux peut varier en fonction du chantier, il va de soi qu'en cas de valorisation, cette dernière doit correspondre au travail insalubre effectivement effectué. (ex: 10% de la prime, si le nettoyage des sanitaires constituent 10% de la charge de travail de l'ouvrier).

5. Prime de pénibilité liée aux conditions climatiques (extrêmes)

Il arrive régulièrement que des ouvriers doivent travailler dans des conditions climatiques parfois très difficiles, notamment dans le cadre du nettoyage des parkings, du métro... Malgré tout, il n'existe à ce jour aucune CCT sectorielle qui reconnait la pénibilité du travail exécuté dans des conditions extrêmes.

Dès lors, nous demandons qu'en cas d'intempéries une prime soit payée à tous les travailleurs peu importe leur catégorie.

6. Valorisation des Opérateurs d'auto-laveuse

Au niveau sectoriel, il existe une classification de fonctions, qui définit plusieurs catégories de travailleurs, notamment en fonction de l'effort physique à réaliser et des machines utilisées.

Les opérateurs d'auto-laveuse sont considérés comme ouvrier catégorie 1A... alors que leur travail demande un effort physique « mi-lourd »... ainsi qu'une qualification spécifique. La CGSLB avait déjà posé ce problème dans son cahier de revendications 2007-2008. Depuis lors, les opérateurs d'auto-laveuse ne bénéficient toujours pas de la catégorie adéquate!

La CGSLB considère que les opérateurs d'auto-laveuse doivent, compte tenu de la nature de leur travail, bénéficier d'une catégorie 2A « nettoyage mi-lourd », telle que définie dans la classification de fonctions: Personnel pour le nettoyage des locaux demandant, par la nature du travail, par les outils employés, le matériel et les machines mis en œuvre, un effort physique plus lourd que les catégories 1A, 1B, 1C et 1D.

7. Mobilité

Parce qu'ils doivent être davantage flexibles et en raison de l'augmentation du trafic, les travailleurs passent de plus en plus de temps sur la route, que ce soit entre le domicile et le travail ou le chantier, ou entre l'atelier et le chantier ou encore, entre deux chantiers. C'est la raison pour laquelle la CGSLB demande la généralisation de la reconnaissance du temps de déplacement comme temps de travail, et qu'il soit, par conséquent, rémunéré en tant que tel.

Equilibre vie privée / vie professionnelle

8. Horaires coupés = horaires asociaux (vie privée/vie professionnelle)

La vie familiale et sociale est principalement basée sur des horaires de bureau classique 9h-17h. Trop souvent encore, les ouvriers dans le secteur n'ont d'autres choix que d'accepter des horaires coupés du type: « tôt le matin, et tard le soir ». Ce type d'horaire rend extrêmement difficile une vie sociale et familiale épanouie.

La CGSLB plaide pour une généralisation de l'offre de nettoyage de bureau basée sur un horaire de journée. Actuellement, certains employeurs prônent déjà les horaires de journée auprès de leurs clients. Cependant, ce système ne pourra fonctionner efficacement qu'à partir du moment où l'ensemble de l'offre sera standardisé en matière d'horaires de prestations de service.

9. Vie privée/vie professionnelle – accueil de la petite enfance

Les travailleurs du secteur du nettoyage effectuent leurs prestations principalement selon des horaires coupés et/ou décalés. Généralement, ils présentent tôt le matin de 5-6h à 9h du matin, et reprennent leur journée de travail vers 17h-18h, et ce parfois jusque 22h.

L'accueil extrascolaire est organisé sur base d'horaires de bureau « normaux », soit entre 7h et 18h.

Il est par conséquent très difficile, voire impossible, de combiner l'éducation de son enfant avec une vie professionnelle dans le secteur.

