

CAHIER DE REVENDICATIONS NÉGOCIATIONS SECTORIELLES 2019-2020

1. Pouvoir d'achat

- A court terme, nous exigeons que les employeurs s'engagent à augmenter substantiellement les salaires minimums sectoriels en brut
- Augmentation maximale des salaires horaires (minimums et réels) en brut, dès le 1/01/2019
- Instauration d'un barème d'ancienneté supplémentaire
- Barèmes d'ancienneté sectoriels et non pas liés à l'entreprise

2. Mobilité

- Simplification et amélioration du système d'indemnités de déplacement
 - o Augmentation du remboursement du transport public et privé à 100% du coût d'un abonnement social SNCB
 - o indemnité vélo vers 0,24€/km et liaison automatique au plafond fiscale.
- Déplacement entre 2 clients : Principe "temps de déplacement = temps de travail"
- Coûts de stationnement : développement d'une réglementation sectorielle

3. Primes et indemnités

- Chômage économique:
 - o augmentation de l'indemnité complémentaire
 - o conclure une CCT spécifiant les situations où le chômage économique est autorisé + définir « absence imprévue du client »
- Prime syndicale
 - o augmentation jusqu'au montant maximal exonéré fiscalement (€145) et liaison automatique au plafond fiscale
 - o élargir les périodes assimilées (cfr. les journées d'interruption de travail assimilées pour le calcul du pécule de vacances : maladie ou accident, grossesse et accouchement, chômage économique, grève, lock-out, mission délégué syndical, etc.)
 - o diminuer le seuil de 65 jours travaillés à 30 jours travaillés
- Prime de fin d'année
 - o élargir les périodes assimilées (cfr. les journées d'interruption de travail assimilées pour le calcul du pécule de vacances : maladie ou accident, grossesse et accouchement, chômage économique, grève, lock-out, mission délégué syndical, etc.)
 - o diminuer le seuil de 65 jours travaillés à 30 jours travaillés
- Remboursement frais de GSM (comme prévu dans une recommandation sectoriel en 2009)
- augmentation de l'indemnité d'entretien du vêtement de travail
- repassage à domicile :
 - o indemnisation d'au moins 10% du salaire horaire
 - o comme prévu dans la Loi de 6 décembre 1996 relative au travail à domicile, article 4, l'employeur doit fournir le matériel nécessaire
- Indemnité en cas de maladie ou en cas d'accident de travail (cfr système sécurité d'existence CP 121)

4. Faisabilité

- Réglementation sectorielle concernant la proximité des clients et les déplacements
- Renforcement du Fonds de Soutenabilité
 - o Au niveau du financement
 - o Au niveau du savoir-faire (par ex. par un service de prévention sectoriel cfr. Prévention & Intérim)
- Encadrer la RCTT dans le secteur, demandé par les entreprises et les travailleurs
 - o Instauration des jours de vieillesse à partir de 45 ans
 - o Liaison des salaires horaires à la semaine de 38h
- Crédit-temps et RCC : prolongation/installation de tous les systèmes possibles
- Coaching : augmenter le nombre des coaches + améliorer le cadre
- Prolongation et élargissement des primes incitatives (soin des enfants)
- Prime garde enfants
- Pause payée après 4h de travail
- En cas d'un nouveau client : visite au préalable par un consultant /personnel d'encadrement : contrôle du lieu de travail en termes de sécurité, produits sûrs, matériel, charge de travail et nombre d'heures nécessaires pour les tâches demandées. Pas de visites préalables de l'AM.
- Convention client-entreprise obligatoire mentionnant les produits et les tâches interdites.
- A la demande du travailleur, le nombre d'heures minimum contractuel ne peut être inférieur à 19h/semaine.
- CCT 104 & réintégration : implémentation concrète et pertinente
- CCT entreprise bisannuelle reprenant obligatoirement les mesures prises par l'entreprise au niveau de la faisabilité (l'aménagement des fins de carrières, au niveau de l'ergonomie, ...)

5. Sécurité & santé

- L'employeur organise obligatoirement une visite médicale annuelle pour chaque travailleur
- Prévoir le congé d'allaitement
- Obligation de conclure une convention sectorielle et d'entreprise sur le harcèlement au travail et le harcèlement sexuel.

6. Travail syndical

- Au minimum : possibilité (droit de la DS) de lier l'accueil syndical à la formation des nouveaux travailleurs
- Augmenter le crédit d'heures syndicales et augmenter le minimum d'heures pour les travailleurs en temps partiel

7. Maintien des droits acquis / accords existants

8. Formation

- Contrôle sur le terrain des formations agréés

9. Divers

- Petit chômage en cas du décès d'un client
- Champ de compétence de la PSC 322.01 : à revoir en fonction des coaches et les employées