



CP 226

Cahier de revendications 2007— 2008 déposé

Plus de pouvoir d'achat, qualité du travail et formation !

Les négociations peuvent commencer !

Conformément aux bonnes habitudes, les organisations syndicales ont déposé le cahier de revendications pour les années 2007-2008 auprès des organisations patronales du secteur.

Et comme d'habitude aussi, ces négociations s'annoncent difficiles.

La norme salariale de 5 % est indicative et permet donc de libres négociations sur une augmentation du pouvoir d'achat.

Outre une augmentation salariale convenable pour tous les employés, nous voulons également améliorer la qualité du travail et l'offre de formation.

Vous voulez en savoir plus ?

Le présent Expresso vous donne un aperçu des thèmes repris pour vous dans le cahier de revendications et les explicite un à un.

Pouvoir d'achat

Pour l'accord 2005-2006, le pouvoir d'achat figurait en tête du cahier de revendications. Ceci a permis aux employés de la CP 226 de bénéficier d'une augmentation salariale forfaitaire de € 20.

Il y a aussi eu bien sûr les indexations et les augmentations barémiques normales.

Dans ce cahier de revendications, nous optons pleinement pour une augmentation salariale convenable à concurrence d'un montant fixe, de sorte que les salaires de chaque employé de la CP 226 soient augmentés de la même manière.

Formation

Cet aspect est et reste un important point stratégique à nos yeux. L'accord précédent prévoyait une moyenne de 4 jours de formation sur 2 ans.

Ce n'est pas suffisant à nos yeux. Nous voulons faire un sérieux pas en avant dans ce dossier. Il est plus que nécessaire de disposer d'une définition claire de ce que la formation est ou devrait être. Il convient d'encourager des plans de formation négociés au niveau de l'entreprise. Chaque employé doit recevoir une formation. C'est pourquoi nous voulons un droit individuel à la formation et pas une moyenne.

Afin de pouvoir forcer le droit à la formation pour les employés de la CP 226, un mécanisme de sanction doit veiller à ce que les employeurs respectent leur engagement en matière de formation.

Crédit-temps

Le crédit-temps reste le moyen par excellence pour combiner travail et vie privée.

De bons accords ont déjà été conclus par le passé dans le secteur, mais il est toujours possible de faire mieux. Nous ne devons pas perdre de vue non plus les répercussions du pacte des Générations.

Nous demandons que l'on porte le seuil sectoriel à 7% (soit le pourcentage de travailleurs pouvant prendre un crédit-temps simultanément).

Le remplacement doit être prévu pour ne pas accroître la charge de travail des personnes ne prenant pas de crédit-temps.

Nous demandons une augmentation et une amélioration des indemnités complémentaires en cas de crédit-temps 4/5^e à partir de 50 ans et 1/2 à partir de 55 ans.



Prépension

L'âge auquel l'on peut prendre sa prépension dans le secteur est fixé à 58 ans. Cet accord est encore valable jusque fin 2007. Nous voulons qu'il soit prorogé.

Bien sûr, il faudra prendre en compte le nouveau mode de calcul concernant les années de carrière requises.

Nous demandons également que l'on examine au maximum la possibilité d'introduire des régimes de prépension spéciaux dans le secteur (pour les employés travaillant en service de nuit ou en équipes).



2^e pilier sectoriel des pensions

Depuis janvier 2007, le 2^e pilier sectoriel des pensions est un fait dans la CP 226 !

Le pilier sectoriel des pensions est financé par une cotisation patronale de 0,50% du salaire.

Nous négocierons une augmentation de cette cotisation.

En outre, nous voulons ajouter un volet social au régime de 2^e pilier sectoriel des pensions, à savoir la couverture en cas de maladies de longue durée et d'invalidité.

Frais de transport

La mobilité n'est pas une formule magique, il faut s'y atteler. C'est pourquoi nous demandons le remboursement à 100% des frais de transport en commun.

S'il est impossible d'effectuer le chemin du travail par les transports en commun, nous demandons une indemnité kilométrique.

Fonctionnement syndical

Afin d'améliorer l'action syndicale et de répondre à la directive européenne sur la représentation syndicale dans les PME, nous demandons que l'on abaisse les seuils pour la création d'une délégation syndicale.

Divers

- Comme prévu dans l'AIP, nous voulons que l'ancienneté constituée dans les contrats à durée déterminée et les contrats de remplacement soit reprise lors de la conversion de ces contrats en contrats à durée indéterminée. Ceci, tant pour la fixation de la période d'essai que pour la constitution de l'ancienneté au sein de l'entreprise pour la même fonction.

Exemple : une personne occupée 6 mois avec un contrat de remplacement dans l'entreprise X qui, au terme du remplacement, se voit offrir un contrat à durée indéterminée, ne devra plus prêter de période d'essai. L'intéressé emportera également ces 6 mois pour la constitution de son ancienneté au sein de l'entreprise. Cette mesure doit également s'appliquer lors du passage d'un intérim à un contrat à durée indéterminée.

- Le secteur est également confronté au phénomène des faux indépendants. Nous voulons que ce dossier fasse l'objet d'une approche sérieuse.

- Classification de fonctions : nous demandons une amélioration de la procédure de plaintes.

CAHIER DE REVENDEICATIONS du front commun syndical

1. POUVOIR D'ACHAT

1.1. Augmentation salariale forfaitaire sur les barèmes et les salaires réels

2. FORMATION

2.1. Définition claire de ce que la formation est ou doit être

2.2. Plans de formation négociés dans les entreprises avec représentation des travailleurs

2.3. Droit individuel pour tous les employés

2.4. Sanction dans le cas où aucune formation n'est proposée par l'employeur

3. CRÉDIT-TEMPS

3.1. Relèvement du seuil

3.2. Amélioration du crédit-temps à mi-temps à partir de 55 ans (durée/montant de l'indemnité complémentaire)

3.3. Augmentation de l'indemnité complémentaire 4/5^e à partir de 50 ans

3.4. Remplacement

3.5. Calcul de l'indemnité de rupture sur une base à temps plein (en cas de $\frac{1}{2}$ et 4/5) dans tous les cas

4. FRAIS DE TRANSPORT

4.1. Remboursement à 100% des transports en commun

4.2. Indemnité kilométrique si impossibilité de se déplacer avec les transports en commun

5. 2^E PILIER SECTORIEL

5.1. Augmentation de la cotisation

5.2. Introduction d'un volet social (notamment en cas d'invalidité)

5.3. Contrôle par voie de CCT obligatoire dans les entreprises

6. FONCTIONNEMENT SYNDICAL

6.1. Abaissement des seuils pour la création d'une délégation syndicale

7. PRÉPENSION

7.1. Prorogation de la prépension à 58 ans

7.2. Examiner au maximum d'autres possibilités de prépension sur la base de l'AIP

8. FONDS SOCIAL

8.1. Augmentation de la cotisation patronale

8.1.1. respecter les obligations actuelles

8.1.2. satisfaire aux obligations de formation de l'AIP

8.1.3. augmenter les cotisations pour la prime et la formation syndicales

9. DIVERS

9.1. Modalisation des clauses de l'AIP concernant les contrats à durée déterminée/les contrats de remplacement - extension au contrats d'intérim/précaires

9.2. Amélioration de la CCT 'sécurité d'emploi' /CCT sectorielle 32bis

9.3. Affinement de la CCT « suppléments de salaire » pour certaines prestations

9.4. Faux indépendants : examen des critères (cf. AIP)

9.5. Classification de fonctions : amélioration de la procédure de plaintes

9.6. Evaluation de la CCT 'outplacement'

9.7. Clause d'écolage

9.8. Diversité (Cf. AIP)

9.9. Prorogation des CCT actuelles

