



SETCa

CP 317

GARDIENNAGE & SURVEILLANCE

QU'EST-CE QUE LA CARTE DE VOS DROITS ?



La carte de vos droits, c'est la brochure à conserver soigneusement pour pouvoir vous repérer dans votre secteur et connaître vos droits ! Elle vous présente une vue globale de ce qui est d'application précisément dans votre commission paritaire en matière de législation sociale. Une brochure bien utile qui vous permettra d'avoir une synthèse claire de vos droits en tant que travailleur.

Vous retrouverez dans les pages intérieures plusieurs thèmes clés. Ceux-ci correspondent à des droits bien précis liés à votre commission paritaire et dont les règles vous sont résumées. De l'autre côté, vous retrouverez une description de la situation générale au sein de votre secteur et des pistes d'avenir que le SETCa préconise pour celui-ci. Si vous avez encore des questions, besoin d'aide ou d'informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter votre section régionale dont les coordonnées se trouvent également dans cette brochure.



Bonne lecture et bonne route à vous sur votre parcours en tant que travailleur !

Élections sociales 2016



VOS DROITS EN 11 POINTS CP 317 GARDIENNAGE & SURVEILLANCE

En mai 2016 se tiendront les élections sociales. Dans les entreprises, les travailleurs éliront ceux qui seront demain leurs représentants syndicaux. Il s'agit d'une période cruciale, dont le résultat sera déterminant pour le futur de votre secteur et votre entreprise.

Ce sera le moment de choisir qui seront ceux qui défendront vos droits et vos intérêts en tant que travailleur, ceux qui se feront votre porte-parole auprès de la direction, ceux qui s'investiront pour plus de progrès social et de bien-être dans votre entreprise, ceux qui seront à vos côtés pour vous aider à avancer et à dessiner votre avenir. C'est de cette manière que le SETCa épaula depuis de nombreuses années les travailleurs dans les entreprises.

Toujours à l'écoute, nous voulons tout mettre en œuvre pour vous aider à faire face aux défis qui vous attendent. Tout en s'adaptant aux évolutions de notre société et du monde du travail, nous voulons esquisser avec vous les contours de votre avenir. Un avenir où la solidarité et le respect des droits de chacun sont au cœur des priorités !



CONTACTEZ VOTRE SECTION RÉGIONALE POUR PLUS D'INFORMATIONS

ARLON

Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon
Tél. : +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11 - 1400 Nivelles
Tél. : +32 67 21 67 13
info@setcabw.org

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Meiboom 4 - 1500 Halle
Tél. : +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage) - 1800 Vilvoorde
Tél. : +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CHARLEROI

Rue de Gozée 202 - 6110 Montigny-le-Tilleul
Tél. : +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 15 - 7100 La Louvière
Tél. : +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE

Maison des Syndicats - Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège
Tél. : +32 4 221 95 29
info@setcaliege.be

MONS - BORINAGE

Rue Chisaire 34 - 7000 Mons
Tél. : +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42 (3^e étage) - 5000 Namur
Tél. : +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint-Nicaise 4/6 - 7500 Tournai
Tél. : +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23 - Galerie des 2 Places (5^e étage)
4800 Verviers
Tél. : +32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be

Pouvoir d'achat 2016

Malgré la marge de manœuvre limitée suite aux mesures imposées par le gouvernement (blocage salarial), le dernier accord conclu entre les représentants des employeurs de la CP 317 et les organisations syndicales a tout de même permis d'aboutir à plusieurs avancées significatives. Il s'agit là d'un pas en avant pour les 15.000 travailleurs du secteur.

Lors du dernier accord sectoriel 2015-2016, le SETCa a notamment obtenu une **augmentation salariale** pour les employés de **€12,82 bruts/mois** et une adaptation en conséquence des primes liées (samedi, dimanche, jours fériés et nuit) à partir de 2016. A noter également l'**instauration des chèques-repas d'une valeur de €3,86** au 1^{er} janvier 2016 pour les employés opérationnels. A partir du 1^{er} juillet 2016, la part patronale dans les chèques-repas est augmentée de €0,33.



Vacances annuelles

Outre les **20 jours de congés légaux**, les employés ont droit à un **jour de congé d'ancienneté payé après 5 ans d'ancienneté**, **2 jours de congé d'ancienneté payés après 10 ans d'ancienneté**, **3 jours de congé d'ancienneté payés après 15 ans d'ancienneté**, **4 jours de congé d'ancienneté payés après 20 ans d'ancienneté**, **5 jours de congé d'ancienneté payés après 25 ans d'ancienneté**, **6 jours de congé d'ancienneté payés après 30 ans d'ancienneté**.

L'ancienneté se calcule au niveau du secteur. **Cette ancienneté doit être ininterrompue** sauf en cas de licenciement collectif (auquel cas, une période immunisée d'un an sera d'application). Ce droit à ces jours de congé supplémentaires est acquis à la date de l'anniversaire de l'entrée en service dans le secteur.



Contrat de travail

Le secteur services de gardiennage et/ou de surveillance compte environ **150 entreprises** qui occupent environ **15.000 travailleurs** dont plus de **2.200 employés**. Le contrat de travail est un élément très important et différentes règles s'appliquent selon les modalités prévues dans celui-ci. Il en existe plusieurs types et de plusieurs durées : contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, intérim, travail bien défini, contrat pour une formation professionnelle individuelle, etc.



Barèmes et classification de fonctions

Votre salaire est déterminé par votre fonction et par les barèmes de votre secteur. Pour les employés, on fait la distinction entre les employés administratifs et les employés opérationnels. Une autre distinction est effectuée entre les employés occupés dans le transport de fonds et les autres. **Les différentes classifications des employés sont réparties en 4 ou 5 classes.** En ce qui concerne les représentants vendeurs, ils bénéficient au minimum du barème de rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4.

Attention: une toute nouvelle classification analytique sur base de la méthode scientifique Orba est en cours d'achèvement au sein du secteur. Elle comprendra une trentaine de fonctions de référence. Cette nouvelle classification de fonction devrait rentrer en application dans les prochains mois. Les barèmes sectoriels sont basés sur l'expérience professionnelle. Le barème détermine les rémunérations minimum dans chaque catégorie en fonction de l'expérience du travailleur. Il est élaboré sur base d'une entrée en fonction à 18 ans. Les rémunérations de départ sont les rémunérations prévues dans le barème pour 0 année d'expérience. Les rémunérations mensuelles minimum augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroît.

Qu'entend-on par expérience professionnelle pour le secteur? Il s'agit des années d'études et les années éventuelles de service militaire; toutes les périodes d'activité en milieu professionnel (entre autres: intérim, stages, contrats à durée déterminée, travail indépendant, bénévolat...); toutes les périodes de suspension de contrat de travail (crédit-temps, maternité...) ainsi que les périodes couvertes par la Sécurité Sociale et la législation sociale (chômage, maladie-invalidité...). Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.

La fiche de paie doit reprendre de façon explicite tous les éléments faisant partie du salaire.





VOS DROITS EN 11 POINTS

CP 317 GARDIENNAGE & SURVEILLANCE



VOS DROITS EN 11 POINTS

CP 317 GARDIENNAGE & SURVEILLANCE

Durée de travail

Vu la grande disponibilité horaire demandée aux travailleurs de la CP 317, la réglementation en matière de durée du travail est très détaillée. Il serait difficile de l'aborder totalement dans cette carte. De plus, selon les sous-secteurs, des dispositions particulières sont souvent prévues notamment en matière de sursalaire, de récupération ou de périodes de repos. N'hésitez pas à poser vos questions sur ce sujet à votre délégué SETCa-FGTB ou à votre section régionale.

Dans la plupart des CP, la durée de travail est de 38 heures/semaine. Dans la CP 317, elle est fixée à **37 heures** en moyenne. **La durée mensuelle minimale de travail** (ensemble des heures de présence et heures assimilées) **pour chaque ouvrier et employé opérationnel (à l'exclusion des employés administratifs) est calculée de la manière suivante:**

- Pour les travailleurs en régime de 6 jours par semaine : nombre de jours ouvrables (jour ouvrable = du lundi au samedi y compris) sur le mois, multiplié par 6,17 ; moins le(s) jour(s) férié(s), quel(s) que soi(en)t le(s) jour(s) où ce jour férié tombe ;
- Pour les travailleurs en régime de 5 jours par semaine : nombre de jours ouvrables (jour ouvrable = du lundi au vendredi y compris) sur le mois, multiplié par 7,40 ; moins le(s) jour(s) férié(s), quel(s) que soi(en)t le(s) jour(s) où ce jour férié tombe.

Les employés administratifs prestent 37 heures par semaine.

Pour les employés opérationnels, la période maximale de prestations ne peut dépasser 6 jours consécutifs ou 48 heures. Un intervalle de repos de 12 heures entre 2 prestations est garanti. Le nombre d'heures de présence par jour est limité à 12 heures maximum et l'employé a le droit de refuser un horaire plus long sans être sanctionné. Les employés opérationnels ont droit à 20 week-ends libres par an en dehors des vacances annuelles.



Crédit-temps

Le **crédit-temps** est un système qui permet d'interrompre ou de réduire temporairement votre carrière. Il en existe plusieurs formes. Ces dernières années, le gouvernement a fortement durci les règles en la matière. Il faut faire une distinction entre le droit au crédit-temps et le droit aux allocations. Le droit aux allocations en cas de crédit-temps a été fortement réduit depuis le 1^{er} janvier 2015. Désormais un travailleur a uniquement droit aux allocations dans les cas suivants : maximum 48 mois de crédit-temps à temps plein, crédit-temps à mi-temps ou diminution de carrière motivée de 1/5^{ème} ; la réduction des prestations à partir de 60 ans jusqu'à la pension (= régime fin de carrière),

à moins que la personne concernée ne relève d'un régime d'exception dans lequel elle peut bénéficier d'allocations à partir de l'âge de 55 ans. Le droit au crédit-temps n'a pas encore changé (des discussions sont en cours) et les modifications n'ont donc pas encore d'impact sur les réglementations sectorielles. Compte tenu des nombreux changements, soyez donc extrêmement prudent. Pour plus de détails, nous vous renvoyons vers notre brochure Mémo qui y est consacrée.

Au niveau de la CP 317, le **droit au crédit-temps avec motif à temps plein ou la diminution de carrière à mi-temps avec motifs est élargi jusqu'à 36 mois. Les travailleurs occupés habituellement à un travail en shift dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus ont droit à une diminution de carrière d'1/5^{ème} pendant une période maximum de 12 mois.** Les règles d'application sont discutées et fixées au niveau de l'entreprise.

Les employés de plus de 50 ans avec plus de 10 ans d'ancienneté dans le secteur et qui demandent un crédit-temps pour des raisons sociales et familiales (comprend entre autres : l'éducation des enfants, la maladie, l'hospitalisation d'un parent ou conjoint/cohabitant qui vit sous le même toit ou d'un membre de la famille de l'intéressé ou de son conjoint cohabitant qui ne vit pas sous le même toit) **ont droit à une allocation complémentaire payée par l'employeur :**

- Pour un crédit-temps complet : une allocation indexable de €94,33 par mois jusqu'à l'âge légal de la pension ; pour un crédit-temps partiel, c'est-à-dire prestations de 18h30 et crédit-temps de 18h30 par semaine : une allocation indexable de €62,86 par mois jusqu'à l'âge légal de la pension.

Le secteur prévoit également la possibilité pour les travailleurs de 55 ans et plus de recourir à la réduction des prestations de travail d'1/5^{ème} sur la base d'une carrière professionnelle de 35 ans.



Fin de carrière

Ces dernières années, suite aux mesures très dures imposées par le gouvernement, l'accès au RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise - anciennement appelé prépension) a été fortement restreint. Dans votre secteur, une CCT a été conclue pour toutes les formules possibles qui existent encore :

Vous pouvez ainsi prétendre au **RCC à partir de 60 ans** jusque fin 2017 si vous avez **10 ans d'ancienneté** dans le secteur ou dans l'entreprise, à temps plein, **à partir de 58 ans pour travail de nuit-métier lourd** jusque fin 2016 si vous avez **20 ans d'ancienneté** dans le secteur à temps plein, **à partir de 58 ans** avec une **carrière de 40 ans** jusque fin 2016. Vous retrouverez tous les détails sur les droits en matière de RCC et notamment les conditions de carrière requises dans notre brochure Mémo qui y est consacrée.



Droit à la formation

Pour les employés des services de gardiennage et/ou de surveillance, le secteur prévoit **4 jours de formation par période de 2 ans** au personnel pour lequel aucune formation légale n'est prévue. Les entreprises qui ne possèdent pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale « employé » sont tenues de communiquer une liste des participants à ces formations ainsi que le contenu des formations au Président de la Commission paritaire.

Il est également prévu que l'employé victime d'une agression sera recyclé ou recevra une formation pour un reclassement éventuel si l'intérêt de l'employé le demande.



Sécurité d'emploi & licenciement

Il est prévu au sein du secteur que la priorité est donnée à l'engagement de personnel sous contrat à durée indéterminée et au maintien en service de ce personnel, par secteur d'exploitation, en cas de licenciement ou de diminution des postes de travail.

Lorsque des emplois à temps plein sont vacants, **la priorité est accordée au personnel occupé à temps partiel déjà occupé dans l'entreprise à qualification égale** et vis-à-vis des candidats extérieurs.

Sauf cas de force majeure, avant de procéder à un licenciement ou à un renvoi temporaire sans solde, la personne concernée a le droit d'être entendue par la direction et peut être assistée par un délégué syndical de son choix. Les travailleurs ont le droit de faire appel aux délégations ou organisations syndicales pour leur défense.

En cas de licenciement pour fonctionnement insatisfaisant, celui-ci ne pourra pas avoir lieu si l'employeur n'a pas signalé les défauts et/ou les fautes au travailleur à l'avance. Cela peut se faire via une note écrite ou via un mail.

Dans le cas de licenciement non inhérent à la personne (raison économique, restructuration,...), l'information doit préalablement être donnée au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale. Il est convenu que les membres du conseil d'entreprise ou à défaut de la délégation syndicale examinent toutes les possibilités afin d'éviter ou de diminuer les licenciements.

Sauf cas de force majeure, le licenciement pour faute grave doit être communiqué le plus rapidement possible à la délégation syndicale. Sauf cas prévus par la loi, la direction ne peut divulguer en dehors des structures de concertation syndicale la nature de la faute grave ayant amené le licenciement.



Primes & indemnités

Pour les employés du secteur, il existe diverses primes qui viennent s'ajouter au salaire de base :

- Une prime arme pour les employés opérationnels (catégorie 2, 3 et 4) pour des prestations avec arme sur demande de l'employeur : €0,1877 bruts par heure.
- Une prime de stand-by : soit une prime de €5,70 par 24 heures. Un minimum de €2,85 est garanti pour un «stand-by» de moins de 12 heures. On entend par «stand-by», la situation du personnel opérationnel qui bien que n'étant pas de service, en vertu d'un accord préalable avec l'employeur, doit répondre sur le champ aux appels pour exécuter une prestation d'intervention après alarme. Chaque mois, la liste du personnel en «stand-by» est communiquée à la délégation syndicale. Automatiquement, le personnel figurant sur cette liste bénéficiera de la prime «stand-by».
- Une prime de nuit : €3,0142 par heure prestée entre 22 heures et 6 heures ;
- Une prime de dimanche : €2,6793 par heure pour les prestations effectuées le dimanche de 0 heure à 24 heures ;
- Une prime jour férié : €4,0189 par heure pour les prestations effectuées un jour férié de 0 heure à 24 heures. Le jour communautaire (11 juillet pour la communauté flamande, 27 septembre pour la communauté française et 15 novembre pour la communauté germanophone) est considéré comme un jour férié ;
- Une prime de samedi : €2,0095 par heure pour les prestations effectuées le dimanche de 0 heure à 24 heures ;
- Une prime annuelle forfaitaire fixe : avec le traitement de décembre, une prime de €157,02 pour les temps pleins, au prorata pour les employés à temps partiel ;
- Une prime pour les transporteurs de fonds : €0,10 par heure prestée ;
- Une prime d'ancienneté : cette prime est non récurrente et est payée dans le mois anniversaire d'entrée en service. Le montant s'élève à €99,16 après 5 ans, à €198,31 après 10 ans, à €247,89 après 15 ans, à €371,84 après 20 ans, à €495,79 après 25 ans et à €619,73 après 30 ans de service dans l'entreprise. Cela ne concerne pas le personnel qui reçoit déjà un avantage équivalent ;
- Une prime pour l'entretien des vêtements : €13,88 par mois. Pour les temps partiels inférieurs 18h30, le montant de la prime s'élève à €6,94/mois ;
- Prime appel en dehors du planning : €0,45 par heure prestée pour les employés opérationnels (sauf transporteurs de fonds) ;
- Prime pool flexible : €0,45 par heure prestée pour les employés opérationnels (sauf transporteurs de fonds) ;
- Prime de fin d'année : Un 13^{ème} mois complet est payé dans le courant du mois de décembre de chaque année, avant les fêtes de Noël, aux employés au prorata des mois effectivement prestés dans l'année en cours, ainsi que des jours légalement assimilés. Le demi-mois est pris en compte dans le calcul au prorata. L'employé qui quitte l'entreprise au cours de l'année (volontairement ou suite à un licenciement) a également droit à une prime calculée au prorata des mois qu'il aura prestés dans l'année en cours. Le demi-mois est pris en compte dans le calcul au prorata.
- Une prime syndicale : €135 par an pour les employés syndiqués au prorata des mois prestés durant la période de référence du 1^{er} octobre au 30 septembre.

Toutes ces primes sont régulièrement adaptées et indexées. Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué ou votre régionale SETCa.



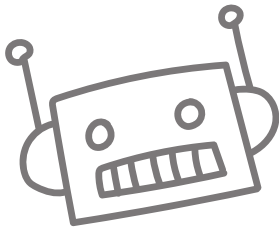
LE PANORAMA DU SECTEUR DES SERVICES

La CP 317 (Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance), avec tout un panel d'autre sous-secteurs, fait partie du secteur des 'Services'. Un secteur diversifié et de taille importante puisqu'il est le premier en termes d'emploi. Ces dernières années, les services ont connu une croissance impressionnante (de 2007 à 2013, l'emploi a fait un bond de 9,5%). Aujourd'hui, ils rassemblent environ 600.000 employés. Le secteur des services de gardiennage et/ou de surveillance compte quant à lui plus de 15.000 travailleurs dont près de 2.200 employés. Même s'il est certain que globalement le secteur des 'Services' va certainement continuer sur cette lancée, l'avenir de l'emploi y est tout de même préoccupant.

L'évolution de la technologie et la globalisation ont profondément transformé les services, les métiers

qui y sont liés et l'organisation du travail. Des tâches qui étaient effectuées hier par des travailleurs sont désormais automatisées et effectuées par des machines. En quelques années, certaines fonctions ont carrément disparu du paysage et d'autres se sont développées, engendrant une évolution des types d'emplois. Les profils moins qualifiés (ce qu'on appelle les emplois back office) ont tendance à disparaître tandis qu'on assiste au boom des hauts profils (qui ont des compétences plus spécialisées comme l'IT, les télécoms, l'information et la communication, etc.). Au niveau salarial, le fossé se creuse peu à peu entre les jobs spécialisés bien rémunérés et les emplois back office mal rémunérés. Sur le terrain, l'organisation du travail s'est elle aussi transformée : nouveaux outils de travail, technologie omniprésente, externalisation de certains services, nouvelles compétences demandées, etc.

Ce qui est certain, c'est que les entreprises des services devront faire face demain à de nombreux défis. Pour le SETCa, c'est dès à présent qu'il faut préparer l'avenir!



Encadrer la flexibilité



On le sait, les employeurs voudraient bien voir de la flexibilité partout : durée de travail, type de contrat proposé, rémunération,... Et pour certains, l'externalisation est la solution pour y parvenir. Ces dernières années, on a constaté que de plus en plus d'entreprises des services externalisaient leurs activités vers d'autres pays où la main d'œuvre est moins chère ou les avantages fiscaux plus nombreux. Les emplois sont ainsi mis sous pression et les conditions de travail précarisées.

Pour le SETCa, il est nécessaire de collaborer au niveau international et européen afin d'éviter les dérives. En matière de flexibilité, un encadrement global est indispensable au niveau sectoriel. Il s'agit de mettre en œuvre des conditions de travail qui permettent de concilier la productivité et un bon équilibre vie privée / vie professionnelle. La sécurité d'emploi constitue également un défi d'avenir. A ce titre, les contrats à durée indéterminée devraient être la règle et prendre le pas sur les contrats temporaires et précaires trop souvent répandus dans le secteur.

Consolider l'emploi via la réduction collective du temps de travail



De manière générale, on constate que la productivité dans le secteur augmente sans que proportionnellement le nombre de travailleurs augmente ni que la durée de travail diminue.

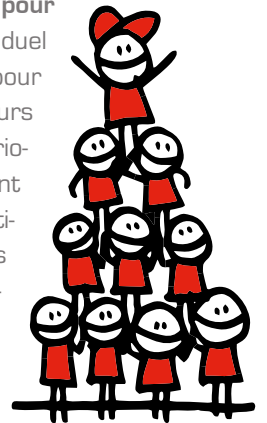
Pour le SETCa, il faut tendre à terme vers une réduction collective du temps de travail dans les entreprises qui voient leur productivité augmenter (avec maintien de la rémunération et embauche compensatoire). C'est de cette façon

que les entreprises pourront assurer au mieux leur avenir et consolider l'emploi. Au niveau du secteur des services de gardiennage et/ou de surveillance la durée du travail est actuellement de 37 heures par semaine.

Des travailleurs plus et mieux formés aux défis de demain

De plus en plus, de nouvelles connaissances et compétences (notamment en matière de technologies nouvelles) sont demandées aux travailleurs. Pour que ceux-ci développent ces compétences et connaissances, il est nécessaire de leur donner les moyens de le faire. Le SETCa se bat depuis de nombreuses années pour une meilleure prise en charge des travailleurs et un accès

à la formation pour tous. Le droit individuel à la formation pour tous les travailleurs doit être une priorité, en accordant une attention particulière à certains groupes spécifiques (travailleurs moins qualifiés, travailleurs âgés, travailleurs des PME).



Une meilleure représentation syndicale dans les PME

Le secteur des services est majoritairement composé de petites et moyennes entreprises. Les statistiques révèlent que dans les PME, les droits des travailleurs sont plus limités (notamment en matière de formation, de rémunération, etc.)

D'un point de vue syndical, il est souvent difficile d'atteindre ces travailleurs. Améliorer la représentation au sein de ces entreprises et une meilleure transmission des informations auprès de ces travailleurs constitue donc un défi de taille à relever.