

Commission paritaire 317

Services de gardiennage et/ou de surveillance

Projet de protocole d'accord 2021-2022

Les partenaires sociaux souhaitent œuvrer ensemble pour une employabilité durable.

Ils veulent continuer à renforcer l'attractivité du métier socialement pertinent d'agent de gardiennage. Une rémunération correcte, l'apprentissage en travaillant et le développement des perspectives de carrière font partie intégrante de cette vision. Les partenaires envisagent une évolution vers une organisation de travail modernisée et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, compte tenu de la flexibilité requise qui est inhérente à l'activité fondamentale du secteur de gardiennage.

Le dialogue social est une puissante plateforme pour mettre en œuvre des projets et atteindre l'objectif ultime : valoriser le métier d'agent de gardiennage et préserver son attractivité.

Dans cette perspective, les parties ont convenu des dispositions suivantes pour la période de 2021-2022.

1. Concernant les salaires et les rémunérations

À partir de janvier 2022, les salaires minimums et les salaires effectifs sont augmentés de 0,8 %. Les parties signataires constatent et confirment que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, établie à 0,4 % en moyenne pour la période de 2021-2022, est ainsi respectée.

Commentaire :

- Puisqu'il n'y a pas de compensation prévue pour 2021, cette hausse a pour conséquence que le coût salarial pour 2021-2022 augmente de 0,4 % en moyenne par rapport au coût salarial moyen pour la période de 2019-2020. De cette manière, les règles pour réaliser la marge salariale maximale, prévue dans l'AIP 2021-2022, sont correctement appliquées.
- Cette hausse salariale est le résultat d'un accord « all-in » entre les parties. Cela implique que des avantages financiers complémentaires aux mesures déjà fixées dans cet accord ne seront négociés ni au niveau sectoriel ni au niveau des entreprises.

2. Fin de carrière

Les CCT relatives au RCC et aux emplois de fin de carrière sont prolongées.

Un régime de 1/5 ou à mi-temps est prévu pour les emplois de fin de carrière à partir de 55 ans.

3. Équilibre vie professionnelle-vie privée

3.1. Week-ends libres

À partir du 01/01/2022, le nombre de week-ends libres auxquels les travailleurs ont droit passe de 20 à 22 par an, conformément aux dispositions de la CCT y afférente. Cela ne sera pas d'application pour le gardiennage d'événements (7^{ème} activité), le gardiennage milieu de sorties (8^{ème} activité) et les travailleurs qui ont été engagés dans le cadre d'un contrat de weekend.

3.2. Jour de congé d'ancienneté

À partir du 01/01/2023, les travailleurs qui ont 30 ans d'ancienneté ou plus auront droit à un jour de congé d'ancienneté supplémentaire par an.

4. Transfert de contrat commercial

La CCT relative au transfert de contrat commercial sera revue. Les travaux en la matière seront réalisés entre le 01/01/2022 et le 30/06/2022.

5. Accueil syndical de travailleurs dans l'entreprise

Un cadre sera défini pour l'accueil syndical de nouveaux travailleurs dans les entreprises. Les travaux en la matière seront réalisés entre le 01/01/2022 et le 30/06/2022. Les parties conviennent de respecter une pause dans les éventuelles négociations sur le sujet au niveau des entreprises durant l'élaboration de ce cadre sectoriel.

6. Conversion de la prime de fin d'année des employés

La CCT relative aux salaires, primes, indemnités et indexation est modifiée de sorte que la prime de fin d'année individuelle et la prime forfaitaire de décembre pour les employés pourront être converties en un avantage équivalent, à la demande de l'employé concerné et ce à partir de la prime de fin d'année et de la prime forfaitaire de décembre d2021.

Au niveau de l'entreprise, une concertation à cet effet sera organisée avec les délégués syndicaux des employés. À défaut de consensus, le sujet pourra être discuté selon la cascade suivante : permanents régionaux et ensuite éventuellement les permanents fédéraux.

Au vu des complications au niveau des procédures, cette conversion n'a pas été fixée pour les ouvriers.

7. Communication numérique entre le travailleur et l'employeur

Les parties constatent que diverses entreprises élaborent des projets et mènent des discussions en vue de numériser au maximum les processus d'entreprise. Elles soutiennent cette modernisation et veulent aussi donner à ces entreprises toutes les chances de réussir.

Cependant, il est nécessaire de définir une norme sectorielle selon laquelle chaque travailleur doit avoir une adresse électronique personnelle et la communiquer à son employeur, afin que les communications officielles entre l'employeur et le travailleur puissent se faire, dans les deux sens, par voie numérique et plus nécessairement via une adresse postale. Les dispositions nécessaires sont prises à cet égard.

8. La mise en place concrète (la renonciation éventuelle et d'autres modalités) et l'application, seront discutées et approuvées au préalable avec les membres du conseil d'entreprise et/ou de la délégation syndicale. Paix sociale

Les organisations syndicales s'engagent, pour la période du présent protocole, à préserver la paix sociale.