



CAHIER DE REVENDICATIONS 2023-2024 - SECTEUR DU GARDIENNAGE

Préambule :

Pour les représentants syndicaux, des salaires bruts plus élevés constituent la meilleure garantie de revenu et de répartition des richesses en faveur des travailleurs. Cela est aussi essentiel pour financer la sécurité sociale. A défaut, nous augmentons les inégalités sociales et ne respectons pas les travailleurs.

Par conséquent, et vu l'absence d'accord interprofessionnel à part entière sur la période 2023-2024, nous continuons à plaider et à faire campagne pour la liberté de négociations salariales.

1. Pouvoir d'achat

- mise en œuvre sectorielle de la prime pouvoir d'achat
- suppression du salaire d'embauche
- indexation des chèques-repas, de la prime d'ancienneté et de l'indemnité d'entretien du chien
- augmentation des échelles salariales des employés jusqu'à 40 ans (actuellement 37 ans)

2. Mobilité

Il faut trouver une solution pour la problématique des zones de basse émission et l'interdiction des véhicules "plus anciens", ainsi que pour les coûts qui y sont liés (droits d'entrée uniques ; amendes en cas de non-respect).

- Remboursement des frais de parking
- Application du tarif de l'Etat en cas de déplacement vers des chantiers difficilement accessibles
- Problématique des longs déplacements : Indemnité supplémentaire en cas de longue distance ; équilibre entre la longueur de la prestation et la longueur du déplacement

3. Work-life balance / travail faisable

- Mise en œuvre des recommandations de l'étude Hiva
 - o Amélioration de la définition de week-end libre
 - o Plannings:
 - Limitation des modifications (avec mécanisme de sanction)
 - Disponible plus rapidement
 - Fixé à plus long terme lorsque c'est possible/souhaité
 - o Problématique des quick returns: sanction en cas de non-respect de la période de repos
 - o Sursalaire à partir de 168h
- Création d'un fonds de pénibilité



4. Fonds social

- Augmentation/amélioration/indexation de la sécurité d'existence en cas de chômage économique
- Prime syndicale : adaptation automatique au plafond fiscal

5. Harmonisation ouvriers-employés

- Jour d'ancienneté supplémentaire pour les ouvriers (+ 1 jour après 5 ans) (comme pour les employés)
- Octroi d'un supplément pour le crédit-temps pour les ouvriers (comme pour les employés)
- Octroi d'une prime forfaitaire pour les ouvriers (comme pour les employés)

6. Fin de carrière

- Amélioration des jours de fin de carrière
- Maintien et prolongation des systèmes de RCC existants
- Application du régime métiers lourds aussi pour le travail en équipes
- Prolongation du régime existant pour les emplois de fin de carrière (1/5^{ème} et ½ temps à partir de 55 ans)