

Cahier de revendications 2023-2024 du pétrole **Ouvriers, employés et cadres**

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

- A partir du 1^{er} janvier 2023, augmentation substantielle des salaires bruts minimaux et réels.
- Octroi maximal de la prime pouvoir d'achat.
- Suppression des deux premières catégories de salaire des ouvriers.
- Suppression de la catégorie 1 des employés (intégration dans la catégorie 2).
- Cadres : minimum sectoriel obligatoire : 5% au-delà des barèmes (sectoriels et/ou d'entreprise)
- Augmentation substantielle des primes d'équipes minimales et réelles à partir du 1^{er} janvier 2023.

2. Fins de carrière et crédit-temps

- RCC et CT fins de carrières : prolongation automatique de tous les accords que légalement possible.
- Augmentation des seuils crédit-temps.
- Obligation de remplacement dans la même fonction en cas de crédit-temps et d'emplois de fin de carrière, pension, RCC...
- Indemnité complémentaire en cas de recours au crédit-temps et toute autre forme de congé thématique.
- Prolongation jusqu'à 45 ans de carrière et amélioration des barèmes liés à l'expérience et de la prime de fidélité.
- Introduction des jours supplémentaires de congé liés à l'âge (sans préjudice des accords d'entreprise existants).
- Augmentation automatique de la pension Pétrole.
- Pour toutes les pensions complémentaires dans le secteur : couverture décès à charge de l'employeur.

3. Humanisation du travail

- Réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires et sans perte de salaire, à l'aide de l'instauration du régime de 32 heures par semaine.
- Allongement de la durée du salaire mensuel garanti.
- Emplois durables :
 - o Recourir uniquement à des contrats à durée indéterminée.
 - o Internalisation d'emplois / Ne pas recourir à des sous-traitants qui ne relèvent pas du secteur du pétrole.
- Congés parentaux/pour raisons familiaux :
 - o Maintien de salaire en cas de congé de maternité et de paternité.
 - o Congés pour raisons familiales avec maintien de salaire.
- Limitation et contrôle des heures supplémentaires (recours, récupération, salaires,...).
- Passage en travail de jour : octroi du droit incontestable aux travailleurs respectant les critères.
- Travail salissant : actualisation.
- Télétravail : élaboration d'un cadre sectoriel comprenant indemnité.
- Possibilité de prendre librement les deux demi-journées de Vendredi Saint et Noël - pas de proratisation et sans préjudice aux accords d'entreprise.
- Instauration d'une demi-journée de congé à la veille du Nouvel an.
- Jour férié supplémentaire : 8 mai.

4. Amélioration de la protection en cas de licenciement

- Coût de l'outplacement supporté par l'employeur.
- Indemnité de licenciement sur base d'un emploi à temps plein en cas des systèmes fin de carrière, de CT et de CT sans motif.
- Protection des malades de longue durée :
 - o Plans de réintégration - Participation obligatoire des représentants des travailleurs.
 - o Indemnité de licenciement en cas de licenciement pour raisons médicales.

5. Transition

- Fonds de transition pour financer perte de revenus, réorientation (au sein ou en dehors du secteur) et fin de carrière, à partir de cotisations patronales.
- La revalorisation du champ d'application de la CP vers des activités énergétiques intégrées, y compris d'autres formes d'énergie liquide (bioraffinerie, hydrogène,...).
- Obligation pour toute entreprise de réaliser un scan de transition énergétique, d'analyser les compétences et d'établir un plan d'actions en concertation avec les organes de concertation.



6. Harmonisation ouvriers - employés - cadres

- Indexation mensuelle des salaires de tous les travailleurs et neutralisation indexation négative.
- Amélioration et harmonisation du complément patronal en cas de RCC.

7. Formation

- 1 jour de formation choisi individuellement par le travailleur, avec implication des organes de concertation.
- Etablissement d'une CCT sectorielle relative à la formation et aux plans de formation.
- Augmentation des dotations sectorielles de formations.

8. Mobilité

Remboursement des frais de déplacement sur base du tarif en 1^{ère} classe en train et intervention en cas d'utilisation de tunnels ou de routes à péage.

9. Accords existants

- Prolongation et conversion en accords à durée indéterminée/durée maximale.