

Cahier de revendications 2021-2022

Ouvriers, employés et cadres

1. Pouvoir d'achat

- A partir du 1^{er} janvier 2021, augmentation substantielle des salaires bruts minimaux et réels.
- Suppression des deux premières catégories de salaire des ouvriers.
- Suppression de la catégorie 1 des employés (intégration dans la catégorie 2).
- Augmentation substantielle des primes d'équipes minimales et réelles à partir du 1^{er} janvier 2021.
- Cadres - minimum sectoriel obligatoire : 5% au-delà des barèmes (sectoriels et/ou d'entreprise).

2. Fins de carrière et crédit-temps

- Dispositions relatives au RCC : prolongation toutes les dispositions en accordant une attention particulière au droit au RCC.
- CT-fin de carrière : prolongation du régime CCT 156.
- 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.
- Pensions complémentaires : couverture décès chez RCC à la charge des employeurs.
- Augmentation des seuils crédit-temps.

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 35 heures par semaine.
- Allongement de la durée du salaire mensuel garanti.
- Suivi permanent du bien-être du personnel : enquête de bien-être, surveillance médicale pendant et après les carrières,
- De meilleurs accords sur l'occupation
 - o Obligation de remplacement à l'aide de contrats à durée indéterminée en cas de recours aux différentes formes de crédit-temps, pension, RCC,
 - o 2% de recrutement supplémentaire pour compenser le tax shift.

- 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 Prolongement substantiel du congé de paternité avec maintien de salaire.
 - o Prime de maternité.
 - o Droit au congé parental 1/10.
 - 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.
- Télétravail : élaboration d'un cadre sectoriel.
- Instauration d'une demi-journée de congé à la veille du Nouvel an.

4. Sécurité de l'emploi

Compte tenu de la transition que traverse le secteur, nous souhaitons mettre en avant le thème de la sécurité de l'emploi.

- 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. Harmonisation ouvriers - employés - cadres

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

6. 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.

7. Formation

- Droit à 7 jours de formation par an par travailleur.



8. Développer la solidarité internationale

9. Accords existants

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

Les négociations doivent aussi permettre aux interlocuteurs sociaux de concrétiser leurs travaux sur les primes syndicales en mettant en place la nouvelle méthode de travail.