

Cahier Pétrole 2019-2020

Ouvriers, employés et cadres

1. Pouvoir d'achat

- Augmentation maximale des salaires bruts minimaux et réels à partir du 1^{er} janvier 2019.
- Suppression des plus basses catégories et intégration dans des catégories plus hautes.
- Cadres - Minimum sectoriel obligatoire : 5% au-delà des barèmes (sectoriels et/ou d'entreprise).
- Augmentation maximale de toutes les primes d'équipes à partir du 1^{er} janvier 2019.
- Harmonisation et allongement de la durée du salaire mensuel garanti.
- Garantie de 100% du salaire en cas de congé de maternité.
- Les heures supplémentaires doivent être calculées sur base du salaire et de la totalité des primes.

2. Emplois de qualité / Conciliation vie privée-vie professionnelle

- Réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires et sans perte de salaire.
- Emplois durables :
 - o 2% d'embauches en plus en compensation du tax shift.
 - 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.
 - o Obligation de remplacement à l'aide de contrats à durée indéterminée en cas de maladie ou de départ volontaire.
- Passage en travail de jour :
 - o Elargir et assouplir les conditions d'accès au travail de jour.
 - o Octroyer un droit incontestable aux travailleurs respectant les critères.
- Etablissement d'un fonds de transition sectoriel avec cotisation patronale correspondant à 2% de la masse salariale ; ce fonds de transition peut prendre des initiatives pour accompagner des emplois en transition (économie plus respectueuse du climat et prolongement des carrières).
- Droit à 6 jours de formation par an par travailleur.
- Trajet de réintégration de travailleurs malades :
 - o Sécurité d'emploi.
 - o Droit au salaire garanti en cas de réintégration après une maladie.
- Prolongation sectorielle du régime de crédit temps sans motif (« absence sans motif »).
- Augmentation des seuils pour le crédit-temps.
- Congé pour raisons familiales impérieuses avec maintien du salaire.

- Petit chômage :
 - o Amélioration des durées d'absence avec maintien de salaire.
 - o Congé de paternité analogue au congé de maternité avec maintien du salaire.
 - o Paiement du salaire en tenant compte des heures habituellement prestées
- Conversion des heures de pratique d'un sport en jours libres avec maintien de salaire.

3. **Fins de carrière**

- Application de tous les régimes RCC.
- Prolongement du crédit-temps « fins de carrières » et indemnité complémentaire sectorielle.
- Obligation de remplacement en cas de RCC et de crédit-temps à l'aide de contrats à durée indéterminée.
- Relèvement et allongement des barèmes liés à l'expérience / Amélioration de la prime de fidélité (nombre d'heures et extension).
- Prime syndicale maximale pour tous les travailleurs en RCC.
- Pension complémentaire :
 - o Couverture décès en cas de RCC.
 - o Accélérer l'harmonisation des pensions complémentaires dans les entreprises.
 - o Possibilité de reconduction après l'âge de 65 ans.
- Augmentation automatique de la pension Pétrole.

4. **Harmonisation ouvriers - employés - cadres**

- Indexation mensuelle des salaires de tous les travailleurs avec garantie du revenu acquis.
- Amélioration et harmonisation du complément patronal en cas de RCC.
- Prime syndicale : harmonisation ouvriers-employés.

5. **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.
- Stimuler les moyens alternatifs de mobilité.

6. **Renforcer la solidarité internationale**

7. **Accords existants**

- Prolongation et conversion en accords à durée indéterminée.