*E.R. : Bart de Crock – Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles*6/9/21

Enquête Cahier de revendications

CP 226

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Réponse | 125 participants | | |
| Marge salariale | Augmentation de salaire directe : 61 % | Autres mesures : 22% | Combinaison : 17 % |
|  | Via un %, identique pour tout le monde : 54% | Via montant identique pour tout le monde: 29 % |  |
|  | Préférence pour une augmentation du salaire brut : 55 % | Via le salaire net, les mesures nettes et/ou les autres avantages : 28 % + 14% (autres avantages : location de vélos, assurance hospitalisation, éco-chèques,…) | |
| Avantages supplémentaires du Fonds | Augmentation du complément sectoriel pour les emplois de fin de carrière : 51 % |  |  |
| Mobilité | Augmentation de la contribution patronale pour le transport via véhicule : 60% | Octroi d’un budget de mobilité : 23 % | Augmentation de l’indemnité vélo : 19% |
| Aspects qualitatifs | Augmentation du congé d’ancienneté: 27 % | Octroie d’une RTT pour les travailleurs agés : 23 % | Diminuer la charge de travail : 20 % |
|  | Introduire et/ou améliorer le télétravail (pour les employés) : 9 % | Épargne carrière : 7 % |  |
| Intérêts éventuels pour les fin de carrière 55+ | 67 % (65 participants) | 46 % indiquent que cela n’est toutefois pas tenable financièrement |  |
| Beaucoup de contrats de durée déterminée dans l’entreprise ?  Beaucoup d’intérim ? | 41 % non 42% oui  50 % non 44 % oui | (Note : Pendant le COVID et la période de chômage temporaire!) |  |
| Activités syndicales | 23 % demandent plus de jours de formation syndicale | 33 % demandent une amélioration de la convention collective concernant la délégation syndicale. |  |
| Formations | 57 % disent avoir des possibilités de formation suffisantes  43 % disent en avoir trop peu | 24 % indiquent que l'offre de formation est qualitative et 24 % sont en demande de davantage de formations sur mesure | 37 % indiquent que l'offre de formation est suffisante pour continuer à occuper leur emploi. |
|  |  | 28 % disent que l’offre pourrait être meilleure, plus adaptée au job | |
| Opportunités de carrière | Trop peu ou pas du tout : 53 % |  |  |
| Digitalisation | 82 % répondent que ce n’est pas une menace pour le travail |  |  |
| COVID : Chèques consommations | 81 % déclarent que l’entreprise s’en est bien sortie et demandent les 500 € | 12 % est d’accord avec < 500 € | 6 % déclarent que leur entreprise a souffert de la pandémie et qu’aucun CC ne devraient être accordés |

**Remarques :**

- Attente d'une trop grande flexibilité (accessibilité du CE), charge de travail élevée, (mesures d'accompagnement) plan de sortie.

- Compensation des frais de voyage

- Compensation pour les employés qui ne disposent pas d'une voiture de société, compte tenu de l'augmentation constante du prix des carburants et des frais de transport.

- Motiver le covoiturage

- Compensation pour le télétravail

- Indemnité vélo / location de vélo, réduction sur les smartphones, plan cafétéria.

- De nombreuses entreprises ne sont pas/peu accessibles par les transports en commun et/ou à vélo.

- Travail à domicile

- Indemnité complémentaire en cas de maladie

- Bonus

- 0,4 %, c'est trop peu

- Une tension plus élevée dans les barèmes pour rendre la promotion plus intéressante

- Possibilité de reporter plus de jours de congé à l'année suivante

- SA dans les petites entreprises

- Plus de congés syndicaux pour les délégués CE/CPBW

- Des délégués bien formés

- Corona : augmentation de la charge de travail/du chiffre d'affaires dans les entreprises : compensation déjà en place dans certaines entreprises mais pas encore dans d'autres ou refusée.

- Ancienneté réelle au lieu de "fictive" (qui est moindre)

- Garantie de revenu en cas de maladie (de longue durée)

- maintien du RCC

- Enregistrement des heures, horaires flottants

- Limiter le nombre d'heures supplémentaires après une certaine ancienneté / âge