



SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2019-2020

CARDIENNAGE

Ouvriers et employés



Gardiennage
CP 317

FGTB

Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

WWW.ACCG.BE



Elections
sociales

Ayez de
l'IMPACT
dans votre
entreprise

SOYEZ CANDIDAT(E) **élections sociales** **mai 2020!**

Plus d'infos auprès de votre délégué(e)
dans un bureau FGTB ou sur
le site **www.accg.be/candidat**



Gardiennage

CP 317



Quelles améliorations ?

Augmentation du pouvoir d'achat

Les salaires minimums et réels payés sont augmentés de 1,1 % à partir du 1^{er} janvier 2020. Les primes pour les prestations des samedis et dimanches sont augmentées et la base de calcul a été améliorée. Enfin, le travailleur recevra un écochèque de 200 € pour un temps plein.

Travailleurs âgés et fin de carrière

Octroi d'un jour « fin de carrière » supplémentaire aux travailleurs qui ont 60 ans ou plus et minimum 10 ans d'ancienneté dans le secteur. D'autre part, droit à un week-end libre supplémentaire pour les travailleurs à partir de 55 ans et droit à deux week-ends libres supplémentaires pour les travailleurs à partir de 60 ans.

Enfin, la prolongation des conventions collectives relative au RCC et à l'emploi fin de carrière a été obtenue.

Projet qualitatif FSEG et code de conduite entreprises

Les employeurs sont prêts à inscrire le principe de spécialité, prévu dans la loi sur la sécurité privée, dans les contrats commerciaux. Une convention sera élaborée afin d'éclaircir ce principe. Les agents de gardiennage ne doivent s'acquitter que des tâches liées à la sécurité.

Au sein du Fonds de sécurité d'existence (FSEG) un système sera élaboré afin de permettre aux travailleurs d'avoir, via une assurance collective, leur intervention personnelle dans les frais médicaux (ticket modérateur) remboursé.

Au sein du Fonds de sécurité d'existence (FSEG), un système verra le jour afin que l'intervention personnelle des travailleurs dans les frais médicaux (ticket modérateur) soit remboursée via une assurance collective.

Sommaire

7 Salaire et indemnités

23 Temps de travail

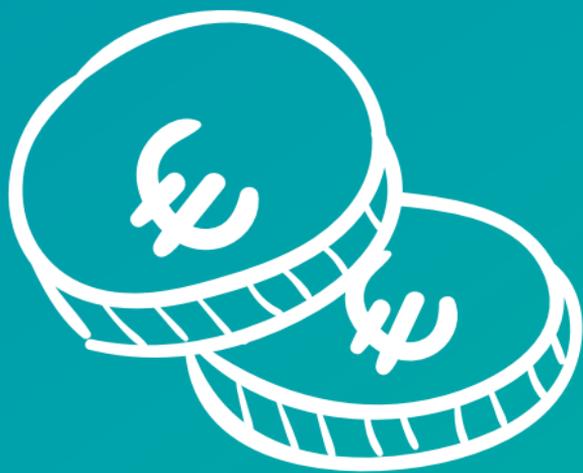
35 Fin de carrière

39 Avantages sociaux

43 Petit chômage

47 Autres

51 Représentation syndicale



Salaire et indemnités

Les salaires des travailleurs ont été adaptés à l'indice santé lissé de 2 % au 1^{er} octobre 2018.

Une nouvelle indexation est prévue au cours du 1^{er} semestre de 2020 (selon l'évolution de l'indice santé lissé ; lors du passage du pivot : +2 %)

A partir du 1^{er} janvier les salaires réels sont majorés de 1,1 % suite aux négociations sectorielles pour la période 2019-2020.

Cette augmentation de 1,1 % à partir du 01.01.2020 sera également d'application sur les salaires minimums pour les ouvriers et les employés (opérationnels et administratifs) ci-après.

Salaires employés administratifs (à partir de 01.10.2018)

Années d'expérience	Cat. 1		Cat. 2		Cat. 3		Cat. 4	
	Stat	TF	Stat	TF	Stat	TF	Stat	TF
0	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
1	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
2	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
3	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
4	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
5	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
6	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
7	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
8	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
9	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
10	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
11	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
12	2209,03	2351,18	2424,13	2566,26	2575,6	2717,75	2733,88	2876,01
13	2220,46	2362,58	2446,62	2588,74	2606,09	2748,22	2787,36	2929,49
14	2232,96	2375,1	2469,66	2611,8	2638,22	2780,37	2833,7	2975,81
15	2244,18	2386,31	2494,07	2636,21	2672,42	2814,55	2881,66	3023,79
16	2247,64	2389,75	2513,01	2655,13	2691,39	2833,52	2904,41	3046,55
17	2247,64	2389,75	2513,01	2655,13	2712,68	2854,79	2940,96	3083,07
18	2257,33	2399,45	2532,86	2674,98	2738,25	2880,37	2982,7	3124,83

Années d'expérience	Cat. 1		Cat. 2		Cat. 3		Cat. 4	
	Stat	TF	Stat	TF	Stat	TF	Stat	TF
19	2257,33	2399,45	2532,86	2674,98	2738,25	2880,37	3014,37	3156,5
20	2266,91	2409,05	2541,39	2683,5	2757,26	2899,39	3050,98	3193,11
21	2266,91	2409,05	2541,39	2683,5	2757,26	2899,39	3050,98	3193,11
22	2276,35	2418,49	2555,72	2697,84	2778,28	2920,4	3077,48	3219,61
23	2276,35	2418,49	2555,72	2697,84	2778,28	2920,4	3077,48	3219,61
24	2281,65	2423,78	2555,72	2697,84	2806,41	2948,51	3104,26	3246,39
25	2281,65	2423,78	2555,72	2697,84	2806,41	2948,51	3104,26	3246,39
26	2287,35	2429,48	2569,17	2711,28	2817,94	2960,08	3131,17	3273,29
27	2287,35	2429,48	2569,17	2711,28	2817,94	2960,08	3131,17	3273,29
28	2291,44	2433,55	2577,10	2719,22	2829,08	2971,22	3158,13	3300,24
29	2291,44	2433,55	2577,10	2719,22	2834,35	2976,48	3158,13	3300,24
30	2291,44	2433,55	2577,10	2719,22	2834,35	2976,48	3158,13	3300,24
31	2291,44	2433,55	2577,10	2719,22	2834,35	2976,48	3158,13	3300,24
32	2291,44	2433,55	2577,10	2719,22	2834,35	2976,48	3213,4	3355,5
33	2291,44	2433,55	2577,10	2719,22	2834,35	2976,48	3213,4	3355,5
34	2291,44	2433,55	2577,10	2719,22	2834,35	2976,48	3213,4	3355,5
35	2291,44	2433,55	2577,10	2719,22	2834,35	2976,48	3213,4	3355,5
36	2291,44	2433,55	2577,10	2719,22	2834,35	2976,48	3213,4	3355,5
37	2291,44	2433,55	2577,10	2719,22	2834,35	2976,48	3246,13	3388,26

Salaires employés opérationnels (à partir de 1.10.2018)

Années d'expérience	Cat. OP1			Cat. OP 2			Cat. OP3			Cat. OP4			
	Stat 1a	Stat 1b	TF	Stat	TF	Stat	TF	Stat	TF	Stat	TF	Stat	TF
0	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
1	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
2	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
3	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
4	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
5	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
6	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
7	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
8	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
9	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
10	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
11	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
12	2331,38	2424,13	2566,26	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
13	2348,59	2446,62	2588,74	2385,93	2528,07	2609,53	2751,63	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
14	2366,57	2469,66	2611,80	2449,13	2591,25	2683,53	2825,64	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
15	2384,76	2494,07	2636,21	2449,13	2591,25	2683,53	2825,64	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
16	2396,15	2513,01	2655,13	2512,38	2654,51	2757,4	2899,52	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
17	2398,01	2513,01	2655,13	2543,82	2685,96	2794,35	2936,47	2944,15	3086,25	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63
18	2405,97	2532,86	2674,98	2553,97	2696,1	2806,67	2948,8	2990,69	3132,81	2331,38	2424,13	2566,26	2751,63

Années d'expérience	Cat. OP1			Cat.OP 2		Cat. OP3		Cat. OP4	
	Stat 1a	Stat 1b	TF	Stat	TF	Stat	TF	Stat	TF
19	2411,07	2532,86	2674,98	2553,97	2696,1	2806,67	2948,8	2990,69	3132,81
20	2420,9	2541,39	2683,5	2574,14	2716,25	2831,27	2973,41	3083,7	3225,83
21	2425,96	2541,39	2683,5	2574,14	2716,25	2831,27	2973,41	3083,7	3225,83
22	2435,76	2555,72	2697,84	2594,41	2736,54	2855,75	2997,86	3176,79	3318,92
23	2439,57	2555,72	2697,84	2594,41	2736,54	2855,75	2997,86	3176,79	3318,92
24	2446,13	2555,72	2697,84	2610,09	2752,22	2874,86	3017	3206,45	3348,58
25	2450,11	2555,72	2697,84	2610,09	2752,22	2874,86	3017	3206,45	3348,58
26	2456,85	2569,17	2711,28	2625,93	2768,07	2894,19	3036,32	3236,02	3378,14
27	2460,71	2569,17	2711,28	2633,77	2775,91	2903,73	3045,84	3250,78	3392,9
28	2465,92	2577,1	2719,22	2640,03	2782,14	2911,57	3053,7	3259,88	3402,02
29	2469,14	2577,1	2719,22	2640,03	2782,14	2911,57	3053,7	3259,88	3402,02
30	2472,37	2577,1	2719,22	2652,6	2794,71	2927,12	3069,25	3278,17	3420,28
31	2475,53	2577,1	2719,22	2652,6	2794,71	2927,12	3069,25	3278,17	3420,28
32	2478,76	2577,1	2719,22	2665,24	2807,37	2942,73	3084,87	3296,43	3438,55
33	2478,76	2577,1	2719,22	2665,24	2807,37	2942,73	3084,87	3296,43	3438,55
34	2481,9	2577,1	2719,22	2672,34	2814,46	2949,22	3091,34	3305,34	3447,45
35	2481,9	2577,1	2719,22	2672,34	2814,46	2949,22	3091,34	3305,34	3447,45
36	2485,47	2577,1	2719,22	2679,45	2821,59	2955,79	3097,92	3314,11	3456,24
37	2487,22	2577,1	2719,22	2682,97	2825,1	2958,96	3101,08	3318,65	3460,78

Salaires ouvriers (salaires à partir de 01.10.2018)

Prochain pivot 107.20			
INDEXATION +2 % 01/10/2018			
		Salaires normal	Salaires d'embauche = 95% du salaire normal durant 3 mois
Index (08/2018) 105.10			
Fonction	Classe	€	€
Agent statique - catégorie de base	SB	14,4585	13,7356
Agent statique qualifié	SQ	14,6324	13,9008
Agent statique expert	SE	14,8063	14,0660
Agent statique langues	SEL	14,9801	14,2311
Agent mobile	M1	14,8063	14,0660
	M2	14,9801	14,2311
Transporteur de fonds	TF-TR	17,2881	16,4237
Collaborateur Vault/ processing	TF - PRVA	15,6928	14,9082
Brigadier-instructeur	BI	15,6817	14,8976
Bodyguard	SBG	15,6817	14,8976
Transporteur de Munition	TM	17,5171	16,6412
Homme de métier	G	14,4585	13,7356
BASES MILITAIRES			
Agent statique bases militaires	SMB	17,5171	N.A.
Agent statique - portier - bases militaires	SMBP	17,5667 SMB + 0,0496*	N.A.
Brigadier - bases militaires	MBB	17,5915 SMB + 0,0744*	N.A.

* Montant non indexé

Primes ouvriers

montants à partir du 1^{er} octobre 2018 sauf indication contraire

Allocation extraordinaire de vacances

Le montant de la prime est fixé à 8,33 % du salaire perçu entre le 1^{er} octobre de l'année dernière au 30 septembre de l'année en cours. La prime est payée au plus tard à la fin du mois de décembre. Si vous êtes affilié, la prime est payée par la Centrale Générale - FGTB. Si vous n'êtes pas affilié, la prime est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence.

Prime arme

Les agents qui effectuent des prestations avec arme ont droit à une prime (indexée) qui s'élève à partir de 1^{er} octobre 2018 à 0,1992 € par heure.

Prime transport de fonds

Une prime de 0,1061 € par heure de prestation est payée à l'ensemble des transporteurs de fonds. Cette prime est indexée en même temps que les salaires.

Indemnités pour prestations irrégulières

Samedi

Pour les prestations des samedis entre 00h et 24h, la prime s'élève à 15 % du salaire SB. Ce qui correspond à une prime de 2,1688 € par heure. A partir du 1^{er} janvier 2020, le pourcentage de la prime.

Samedi sera augmenté de 15 à 18 %. De plus, la base de calcul pour cette prime ne sera plus le salaire SB, mais la catégorie salariale effectivement prestée.

Dimanche

Pour les prestations des dimanches entre 00h et 24h, la prime s'élève à 20 % du salaire SB. Ce qui correspond à une prime de 2,8917 € par heure. A partir du 1^{er} janvier 2020, le pourcentage de la prime

Dimanche sera augmenté de 20 à 23 %. De plus la base de calcul pour cette prime ne sera plus le salaire SB, mais la catégorie salariale effectivement prestée.

Jours fériés

Le travail durant les 11 jours fériés est compensé par une prime qui s'élève à 30 % du salaire SB. Ce qui correspond à une prime de 4,3376 € par heure. A partir du 7^e jour férié, la prime s'élève à 60 % du salaire SB 8,6752 €. A partir du 1^{er} janvier 2020 la base de calcul pour cette prime ne sera plus le salaire SB, mais la catégorie salariale effectivement prestée.

Nuit

Pour toutes les heures de présence entre 22 h et 6 h, votre employeur vous paie une prime de travail de nuit. La prime s'élève à 22,5 % du salaire SB ou 3,2532 € par heure.

Les primes de nuit, de samedi, de dimanche et des jours fériés sont cumulables.

Travail du week-end transport de fonds

Les primes ci-dessus ne s'appliquent pas pour le transport de fonds. Le transport de fonds dispose de règles spécifiques pour le travail sporadique du week-end.

Dispositions en matière de prestations de week-end transport de fonds

Le fait de faire glisser les prestations hebdomadaires actuelles vers des prestations de week-end sera

communiqué et discuté au sein du CE et des organes de concertation syndicaux locaux.

Une prestation de week-end se fait sur base volontaire. Si le nombre de volontaires est insuffisant, une solution devra être trouvée au niveau local (par département/dépôt) en concertation avec la délégation syndicale.

Les travailleurs de 55 ans et plus sont dispensés de prestations de week-end.

Rémunération des prestations de week-end transport de fonds

Pour le personnel roulant :

- Pour une prestation effectuée le samedi
 - Chaque heure prestée (avec un minimum de 3 heures) est rémunérée à 100 % du salaire horaire effectif
 - Chaque heure prestée donne droit à une prime de 50 % du salaire horaire effectif
 - Frais de transport en cas d'une prestation sur un samedi : remboursement de l'abonnement social (voir ci-dessous) sauf si le samedi constitue le 6^e jour de prestation, les frais de déplacement sont remboursés à raison de 0,25 € par kilomètre

- Pour une prestation effectuée le dimanche et un jour férié :
 - Chaque heure prestée (avec un minimum de 3 heures) est rémunérée à 100 % du salaire horaire effectif
 - Chaque heure prestée donne droit à une prime de 100 % du salaire horaire effectif
 - Frais de transport en cas d'une prestation sur un dimanche/jour férié : remboursement de l'abonnement social (voir ci-dessous) sauf si le dimanche/jour férié constitue le 6^e jour de prestation, les frais de déplacement sont remboursés à raison de 0,25 € par kilomètre

Pour le personnel vault les primes majorées (50 % le samedi et 100 % le dimanche et un jour férié sur le salaire horaire effectif) ne sont d'application que si :

- La prestation a lieu entre le samedi 6h et le dimanche 22h ou un jour férié entre 6h et 22h ;
- Ils sont planifiés pour des prestations suite à des tournées planifiées le samedi, le dimanche et/ou un jour férié ;

Pour les collaborateurs chargés d'ouvrir/fermer les bases, les primes susmentionnées ne sont d'application que pour ceux qui sont payés selon le barème.

Primes prestations avec chien

Les agents qui effectuent de manière régulière des prestations avec un chien personnel reçoivent une indemnité d'entretien mensuelle de 101,14 €.

Les agents qui travaillent occasionnellement avec leur chien personnel, reçoivent 101,14 € le mois au cours duquel ils ont effectué au moins une prestation avec leur chien personnel. Une prime de 0,2653 € par heure est payée pour toute prestation avec chien. La prime 'prestations avec chien' est indexée depuis le 1^{er} janvier 2014, en même temps que les salaires.

Stand-by

Une indemnité de 6,05 € par 24 heures ou de 42,34 € par semaine civile est accordée aux ouvriers en 'stand-by' pour intervention après alarme pendant au moins 12 heures (minimum 2,91 € en-dessous de 12h). Cette prime n'est pas applicable dans les bases militaires. La prime stand-by est indexée au même moment que les salaires.

Prime rappel hors planning dans les 48 heures

Les travailleurs doivent recevoir le planning initial entre le 22 et le 25 du mois précédent. L'employeur peut faire appel à un travailleur pour l'exécution de prestations en dehors du planning initial. Ceci se fait sur une base volontaire et peut être refusé par le travailleur, que son planning soit complet ou non à ce moment-là. En cas de prestation effective une prime de 0,4776 € par heure est accordée. Les frais de déplacement sont indemnisés à concurrence de 0,25 € par kilomètre. A partir du 1^{er} janvier 2020 cette indemnité sera augmentée à 0,30 € par kilomètre.

Prime pool flexible

Les travailleurs qui sont dans le pool flexible, une équipe permanente de travailleurs volontaires, doivent répondre à une demande urgente de l'employeur. En cas de prestations effectives, la rémunération horaire due sera majorée de 0,4776 € brut par heure et les frais de transport sont indemnisés à concurrence de 0,25 € par kilomètre. A partir du 1^{er} janvier 2020 cette indemnité sera augmentée jusqu'au 0,30 € par kilomètre. Un moyen de communication sera mis à la disposition du travailleur. D'autres modalités peuvent être convenues au niveau de l'entreprise.

Indemnité vêtements de travail

L'employeur doit mettre des vêtements de travail et un équipement de protection à disposition des travailleurs. S'il n'en fournit pas, il est obligé de payer un dédommagement qui s'élève à 0,62 € par jour (non indexé).

Pour l'entretien de l'uniforme, l'employeur paie une indemnité de 14,73 € par mois aux travailleurs à temps plein. Un travailleur à temps partiel (qui preste moins de 18h30 par

semaine) a droit à une indemnité de 7,36 €. Ces indemnités sont indexées au même moment que les salaires.

Chèques-repas

Les transporteurs de fonds (personnel roulant) ont droit à un chèque repas de 8 € par jour. (montant à partir du 1^{er} janvier 2019).

Le chèque repas minimal s'élève à 3,70 € pour le personnel non roulant du transport de fonds.

Les ouvriers opérationnels, autres que les transporteurs de fonds, ont droit à un chèque repas de 4,19 € par 6,92 heures.

Eco-chèque

Suite aux négociations sectorielles 2019-2020 le travailleur, qui était employé dans le secteur lors de la période de référence de 01.01.2019 jusqu'au 31.12.2019, recevra une seule fois (en janvier 2020) un écochèque de 200 € au prorata de ses prestations durant cette période.

Etant donné que dans le transport de fonds des éco-chèques sont déjà accordés de manière récurrente (150 € annuel à partir du 1^{er} janvier 2019), ce montant unique sera octroyé en plusieurs fois (2019-2020), tenant compte du maximum légal (250 €).

Primes employés

Les employés prestant comme transporteurs de fonds dans le CIT sont assimilés aux employés opérationnels et bénéficient de ce fait des mêmes primes et avantages.

Prime de fin d'année

La prime de fin d'année est payée dans le courant du mois de décembre. Elle est égale à un 13^e mois complet

Stand-by, prime rappel hors planning dans les 48 heures, prime pool flexible, prestations irrégulières, port d'armes, transport de fonds

Ces primes sont égales aux primes des ouvriers (voir ci-avant).

Chèques-repas

Les transporteurs de fonds ont droit à un chèque-repas de 8 € par jour (montant à partir du 1^{er} janvier 2020).

Les employés opérationnels, autres que les transporteurs de fonds, ont droit à un chèque-repas de 4,19 € par 6,92 heures. Les employés administratifs ont droit à un chèque repas de 4,46 €.

Eco-chèque

Suite aux négociations 2019-2020, le travailleur, qui était employé dans le secteur lors de la période de référence du 01.01.2019 jusqu'au 31.12.2019, recevra une seule fois (en janvier 2020) un écochèque de 100 € au prorata de ses prestations durant cette période.

Frais de déplacement*

- Transport en commun : paiement de l'abonnement social à 100 %.
- Autres moyens de transport : par prestation, remboursement de 1/5 de la valeur de la carte-train hebdomadaire à 120 %, en fonction des kilomètres parcourus en trajet simple avec un maximum de 7/5.

- Services coupés : remboursement de 1/5 de la valeur de la carte-train à 120 % en fonction des kilomètres parcourus en trajet simple sans limitation.
 - La carte-train hebdomadaire ayant été supprimée par la SNCB, les montants d'application depuis le 1^{er} février 2016 ont été indexés de 3,38 % (augmentation moyenne appliquée par la SNCB pour les tarifs 2017). Cela s'est également produit en février 2018 (+2,49 %) et en février 2019 (+1,18 %). Les montants d'application depuis le 1^{er} février 2019 sont repris en annexe de la convention frais de transport.
 - Zone portuaire d'Anvers : 0,25 €/km (aller-retour) pour l'usage d'un véhicule privé.
 - Rappels urgents, missions spéciales, missions successives : 0,30 €/km (à partir du 1^{er} janvier 2020). Le temps de déplacement situé entre des prestations successives chez différents clients ou sur différents sites, sera considéré comme temps de travail, et sera donc rétribué.
 - Les travailleurs du pool flexible seront, en cas de prestations effectives, remboursés à concurrence de 0,30 € par kilomètre (à partir du 1^{er} janvier 2020). Ceci s'applique également aux volontaires qui accèdent au rappel hors planning dans les 48 heures.
 - Instauration d'une indemnité vélo : 0,24 €/km (et liaison automatique au plafond fiscal maximal).
- * **Attention : des règles spécifiques pour les transporteurs de fonds existent en cas de travail sporadique le week-end.**



Temps de travail

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 37 heures en moyenne sur la période d'un an.

Salaire mensuel garanti (heures contractuelles)

Les heures contractuelles sont valables pour tous les ouvriers et employés opérationnels. Le calcul est différent en fonction du régime de travail : régime de 5 ou 6 jours par semaine.

Dans le régime de 5 jours par semaine les jours/heures suivants sont garantis :

2020	Nombre de jours	Nombre d'heures
janvier	22	162h48'
février	20	148h00'
mars	22	162h48'
avril	21	155h24'
mai	19	140h36'
juin	21	155h24'
juillet	22	162h48'
août	20	148h00'
septembre	22	162h48'
octobre	22	162h48'
novembre	19	140h36'
décembre	22	162h48'

A l'occasion du jour de fête des communautés, le nombre de jours et le nombre d'heures sont fixés comme suit :

- Communauté flamande en juillet : 21 jours - 155h24'
- Communauté française en septembre : 21 jours - 155h24'
- Communauté germanophone en novembre : 18 jours - 133u12'

Dans le régime de 6 jours par semaine, les jours/heures suivants sont garantis :

2020	Nombre de jours	Nombre d'heures
janvier	26	160h25'
février	25	154h15'
mars	26	160h25'
avril	25	154h15'
mai	24	148h05'
juin	25	154h15'
juillet	26	160h25'
août	25	154h15'
septembre	26	160h25'
octobre	27	166h36'
novembre	23	141h55'
décembre	26	160h25'

A l'occasion du jour de fête des communautés le nombre de jours et le nombre d'heures sont fixés comme suit :

- Communauté flamande en juillet : 25 dagen – 154h15'
- Communauté française en septembre : 25 dagen – 154h15'
- Communauté germanophone en novembre : 22 dagen – 135u45'

Nous publierons les heures contractuelles pour 2021 via un calendrier et un tract que nous distribuerons au moment où la cct sera conclue. Nous annoncerons les heures contractuelles sur notre site (www.accg.be) ainsi que sur notre page facebook (FGTB Gardiennage).

Transport de valeurs

Limites :

- Par jour, maximum 11 heures effectivement prestées.
- 1/2 heure de repos est accordée par tranche de 4 heures effectivement prestées.

Sursalaire :

- Après 9 heures de prestations effectives par jour.
- Après 42 heures de prestations effectives par semaine.

Gardiennage statique

Limites :

Par jour :

- Maximum 12 heures de présence.
- Une période de repos de 12 heures est accordée entre deux prestations complètes.

Par semaine :

- La période maximale de prestations consécutives ne peut dépasser 6 jours consécutifs ou 48 heures de présence.
- Une période de repos de 48 heures est accordée après une période de prestations de 48 heures de présence s'étalant sur 6 jours consécutifs.
- Une période de repos de 36 heures est accordée après une période de prestations de 48 heures de présence ou de 6 jours consécutifs.

Par mois :

- Chaque mois, un salaire minimum mensuel est garanti en fonction du nombre de jours et d'heures de travail que contient ce mois (fixé par CCT - voir tableau ci-avant).
- En principe le nombre d'heures dans le planning peut varier entre les heures contractuelles moins 15 (sauf si les heures contractuelles dépassent 160, où le minimum est porté à 145 heures) et 175 heures de présence.
- Les prestations au-delà des 175 heures de présence se font sur base volontaire - on ne peut toutefois pas dépasser les 180 heures de présence (moyenne annuelle par mois).

Par an :

Maximum 1.924 heures de présence.

Sursalaire - Récupération

- Au-delà de 12 heures de présence par jour : 50 % de sursalaire
- Au-delà de 48 heures de présence par semaine (lundi 00h00 - dimanche 24h00) : 50 % de sursalaire

- Au-delà de 180 heures de présence par mois : 100 % de récupération + 50 % de sursalaire
- Au-delà de 1924 heures de présence par an : 50 % de sursalaire + 100 % de récupération des heures, qui n'ont pas encore été payées à la fin de la période de référence (du 1^{er} janvier jusqu'au 31 décembre), au cours du trimestre qui suit la période de référence. Moyennant accord de l'employeur et du travailleur, la moitié au maximum de ces heures peut être payée à la fin du trimestre.

Les sursalaires ne sont en règle générale pas cumulables. Exception uniquement pour les ouvriers : le cumul est possible pour les limites journalières et hebdomadaires. Cette règle ne vaut pas pour le cumul entre les limites hebdomadaires, mensuelles et annuelles.

Au cours de la période de référence, le solde positif maximum (c'est-à-dire les heures qui dépassent les 180 heures de présence par mois) ne peut à aucun moment dépasser les 65 heures pour les ouvriers. Dès que cette limite est atteinte, il doit y avoir récupération. Au moment de l'acquisition d'un chantier, le solde positif et les heures supplémentaires doivent être payés lors de la transition. Pour les employés opérationnels le nombre d'heures qui dépasse les heures contractuelles ne peut jamais dépasser 78 heures.

On parle d'un solde négatif si l'employeur n'est pas capable de donner à l'ouvrier les heures contractuelles minimales. Le solde négatif ne peut pas dépasser les 30 heures pour les ouvriers. Pour les employés opérationnels le solde négatif ne peut dépasser 78 heures (avec un seuil mensuel de maximum 48 heures). A la fin de la période de référence, tout solde négatif doit être apuré ou reste acquis à l'ouvrier.

Pensez à avertir au moins le représentant syndical si vous n'avez pas reçu une planification minimale. Le conseil d'entreprise ou la délégation restreinte exercent un contrôle sur le bon respect de ces dispositions. Des corrections peuvent être apportées si nécessaire.

Bases militaires

Limites :

Par jour :

- Maximum 12 heures de présence.
- Une période de repos de 12 heures est accordée entre deux prestations complètes.

Par semaine :

- Maximum 48 heures de présence.
- Une période de repos de 48 heures est accordée après une période de prestations de 48 heures de présence s'étalant sur 6 jours consécutifs.
- Une période de repos de 36 heures est accordée après une période de prestations de 48 heures de présence ou de 6 jours consécutifs.

Par mois :

- Maximum 180 heures de présence
- Il n'est pas possible de remettre un solde négatif au mois suivant.

Sursalaire - Récupération

- Par jour : au-dessus des 12 heures : 50 % sursalaire.
- Par semaine : au-dessus des 48 heures : 50 % sursalaire.

- Par mois : au-dessus des 180 heures : 100 % récupération + 50 % sursalaire.
- Le salaire supplémentaire sur base journalière et hebdomadaire peut être cumulé.

Repos sur le terrain et récupération des soldes :

- Le repos sur le terrain s'élève à 12,5 % des heures de présence.
- De toutes les heures de présence mensuelle 6,25 % seront converties en repos compensatoire rémunéré, à prendre à partir du mois qui suit.
- Le décompte des heures à récupérer sera fourni par l'employeur avec la fiche de paie de l'ouvrier.
- Pour autant que l'employeur communique à l'ouvrier ce décompte au plus tard le 15 du mois, l'ouvrier introduit sa demande de récupération de ses heures au plus tard le 20 de ce même mois, pour le(s) mois suivant (s).
- A défaut de communication par l'employeur du décompte précité dans le délai imparti, l'ouvrier peut déterminer sa période de récupération.
- Si le solde du 'repos compensatoire' dépasse les 65 heures, l'employeur peut unilatéralement imposer le repos compensatoire pour la partie dépassant les 65 heures.

Quelques règles de planning

Chaque travailleur doit recevoir son planning initial entre le 22 et le 25 du mois précédent. Le travailleur peut être planifié jusqu'à 175 heures.

Il faut savoir que la planification initiale peut être modifiée pour donner des heures de travail afin d'éviter la constitution d'heures négatives.

Prenez contact avec votre délégué si vous n'avez pas reçu un planning minimal. Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale restreinte a le droit de vérifier dans quelle mesure les dispositions énumérées ci-dessus sont respectées. Il peut y avoir des corrections.

Dans l'accord sectoriel 2017-2018, les employeurs se sont mis d'accord de ne planifier aucune équipe jour-nuit et nuit-jour d'affilée, sauf en cas de circonstances ponctuelles et exceptionnelles. Lors de la planification, on appliquera dans la mesure du possible le principe de la 'rotation dans le sens des aiguilles d'une montre'. La délégation syndicale a le droit d'également contrôler ces dispositions et si nécessaire d'exiger que des corrections sont faites.

Week-ends libres (pour tous les ouvriers et employés opérationnels)

On parle d'un weekend libre quand l'ouvrier n'est pas à la disposition de l'employeur pour au moins 48 heures ininterrompues dans la période du vendredi 20 heure au lundi 8 heure. De plus, ces 48 heures comprennent un samedi et/ou dimanche complet.

Les ouvriers ont droit à 20 week-ends libres par an en dehors des vacances annuelles.

Les travailleurs âgés ont droit à un week-end libre

supplémentaire pour les travailleurs à partir de 55 ans et droit à 2 week-ends libres supplémentaires pour les travailleurs à partir de 60 ans.

Un week-end planifié en chômage économique ne pourra plus être considéré comme un week-end libre.

Les travailleurs ont le droit de refuser le travail à partir du 29e week-end (donc après 28 week-ends prestés). En cas de problème, contactez votre délégué.

Règles pour les ouvriers (autres que les transporteurs de fonds et les bases militaires) et les employés opérationnels

Pool flexible

Il s'agit d'une équipe permanente de travailleurs volontaires qui doivent répondre à une demande immédiate de l'employeur, en vue d'exécuter une prestation.

Les travailleurs du pool flexible ont droit à un minimum de 5 jours libres par mois. Ils ne peuvent être mis en chômage économique. Ils reçoivent un planning qui contient les jours où ils ne peuvent être appelés.

Attention : les modalités supplémentaires où même d'autres accords peuvent être établis par une cct au niveau d'entreprise.

Rappel hors planning dans les 48h

Ce rappel se fait sur base volontaire et peut être refusé par le travailleur, que son planning soit complet ou non à ce moment-là.

L'employeur s'engage à envoyer une confirmation au travailleur dans le cas d'un rappel dans les 48 heures, s'il dispose de son adresse e-mail et de son numéro de GSM.

Rappel hors planning au-delà des 48h

Le travailleur qui dispose d'un planning complet, et qui n'a pas d'heures négatives, peut refuser les prestations supplémentaires. Le travailleur qui dispose d'un planning incomplet est tenu de répondre au rappel.

Chômage économique

Les jours de chômage économique doivent être planifiés (et donc communiqués via le planning remis entre le 22 et le 25 du mois précédent). Ce planning peut être modifié en cours de mois par des prestations supplémentaires qui réduisent le chômage économique.

Des règles en matière de rappel sont instaurées

Si vous êtes planifié en chômage économique :

- vous devrez être contactable entre 6h00 et 22h00
- vous devez réagir dans les 2 heures si vous êtes contacté
- et si vous n'exécutez pas vos prestations les jours de chômage économique prévus, votre absence sera considérée comme injustifiée.

Si en cours de mois, des prestations remplacent des jours de chômage économique et que vous atteignez ainsi les heures contractuelles, vous pouvez alors refuser des prestations supplémentaires lors d'un jour de chômage économique planifié (sauf en cas d'heures négatives).

Si vous n'êtes pas planifié en chômage économique, vous pouvez toutefois être rappelé sur base volontaire.

La prestation proposée doit intervenir au plus tôt 12 heures après le moment du rappel. Si vous êtes rappelé à 20h un jour, la prestation ne peut commencer au plus tôt qu'à 8h le jour suivant.

Autre point, important les règles en cas de maladie

La maladie qui survient en dehors des jours de chômage économique planifié, est à charge de l'employeur.

L'employeur ne peut pas augmenter le nombre d'heures de chômage économique à la fin du mois pour ainsi atteindre les heures contractuelles. En d'autres termes, si la maladie donne lieu à des heures négatives, il appartient à l'employeur de combler la différence jusqu'aux heures contractuelles.

Pensez à avertir le délégué syndical si vous avez des questions ou des doutes sur le planning reçu. Le conseil d'entreprise ou la délégation restreinte exercent un contrôle sur le bon respect de ces dispositions. Des corrections peuvent être apportées si nécessaire.

Règles spécifiques transport de fonds

Pour le transport du fonds des règles spécifiques, convenues au niveau d'entreprise, sont d'application.



Fin de carrière

Jours d'ancienneté ouvriers

En plus des primes d'ancienneté, les ouvriers ont droit à des jours d'ancienneté annuels :

- 10 ans dans le secteur : 1 jour
- 15 ans dans le secteur : 2 jours
- 20 ans dans le secteur : 3 jours
- 25 ans dans le secteur : 4 jours
- 30 ans dans le secteur : 5 jours

Jours d'ancienneté employés

En plus des primes d'ancienneté, les employés ont droit à des jours d'ancienneté annuels :

- 5 ans dans le secteur : chaque année 1 jour
- 10 ans dans le secteur : chaque année 2 jours
- 15 ans dans le secteur : chaque année 3 jours
- 20 ans dans le secteur : chaque année 4 jours
- 25 ans dans le secteur : chaque année 5 jours
- 30 ans dans le secteur : chaque année 6 jours

Jour fin de carrière

Chaque année, un 'jour fin de carrière' sera octroyé aux travailleurs qui ont 55 ans ou plus et minimum 10 ans d'ancienneté dans le secteur. Ce 'jour fin de carrière' est rémunéré sur base d'un 6 jours semaine aux 6,17 heures, et sur base d'un 5 jours semaine aux 7,40 heures ; sur base du salaire individuel, moyen des trois dernières mois (au prorata pour les temps partiels).

Le 'jour fin de carrière' sera octroyé une première fois le premier jour après son 55^e anniversaire. Si le travailleur a son anniversaire dans le dernier trimestre, il a le droit de transférer son jour à l'année suivante.

A partir du 1^{er} janvier 2020, un jour de fin de carrière supplémentaire sera accordé aux ouvriers et employés de 60 ans et plus et ce, à la condition qu'ils aient au moins 10 ans d'ancienneté dans le secteur.

Les jours d'ancienneté et le jour fin de carrière sont octroyés sur base de l'ancienneté effectivement acquise (contractuelle, conventionnelle ou résultant du transfert d'un contrat commercial). L'ancienneté doit être ininterrompue, sauf en cas de licenciements collectifs. Dans ce cas, il y aura une période neutralisée de maximum un an.

Emplois fin de carrière

Au niveau sectoriel, la possibilité est prévue pour les travailleurs de 55 ans et plus de recourir à la réduction des prestations de travail d'1/5. Un emploi de fin de carrière à partir de 57 ans, avec une réduction des prestations de travail mi-temps, est également possible.

Les conditions pour ces emplois fin de carrière sont :

- avoir 35 ans de carrière professionnelle

ou

- 20 ans de travail de nuit (selon la cct 46)

ou

- avoir travaillé dans un métier lourd durant 5 ans lors des 10 dernières années ou 7 ans lors des 15 dernières années.

sur base d'une carrière professionnelle de 35 ans.

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

RCC	Conditions principales
<p>59 ans carrière longue</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir 59 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2020. - Avoir un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié. - Avoir droit aux allocations de chômage
<p>59 ans travail lourd (travail de nuit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir 59 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2020. - Avoir 35 ans de carrière en tant que travailleur salarié dont : <ul style="list-style-type: none"> - 20 ans de travail de nuit. - 20 ans d'ancienneté en temps plein dans le secteur
<p>59 ans travail lourd (travail de nuit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir 58 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2020. - Avoir 33 ans de carrière en tant que travailleur salarié. - 20 ans de travail de nuit. - 20 ans d'ancienneté en temps plein dans le secteur.
<p>58 ans et raisons médicales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir 58 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2020. - Avoir 35 ans de carrière en tant que travailleur salarié. - Avoir droit aux allocations de chômage - 20 ans d'ancienneté à temps plein dans le secteur.



Avantages sociaux

Indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage économique

Le complément en cas de chômage s'élève à 11,25 € par jour pendant 60 jours maximum par année de référence (du 1^{er} octobre au 30 septembre).

Prime syndicale ouvriers et employés

La prime syndicale s'élève à 145 € par an. Les ouvriers reçoivent la prime syndicale en même temps que l'allocation extraordinaire de vacances.

Prime d'ancienneté ouvriers

Les primes uniques d'ancienneté s'élèvent à :

Ancienneté	Prime €
5 ans	99,16
10 ans	198,31
15 ans	247,89
20 ans	371,84
25 ans	495,79
30 ans	619,73

Les primes sont octroyées sur base de l'ancienneté effectivement acquise (contractuelle, conventionnelle ou résultant du transfert d'un contrat commercial). L'ancienneté doit être ininterrompue, sauf en cas de licenciements collectifs. Dans ce cas, il y aura une période neutralisée de maximum un an.

Primes d'ancienneté employés

Les employés ont droit à une prime d'ancienneté unique, payée au cours du mois anniversaire de l'entrée en service.

Ancienneté	Prime €
5 ans	99,16
10 ans	198,31
15 ans	247,89
20 ans	371,84
25 ans	495,79
30 ans	619,73

Les primes sont octroyées sur base de l'ancienneté effectivement acquise (contractuelle, conventionnelle ou résultant du transfert d'un contrat commercial). L'ancienneté doit être ininterrompue, sauf en cas de licenciements collectifs. Dans ce cas, il y aura une période neutralisée de maximum un an.

Prime forfaitaire - employés

Une prime forfaitaire de 166,63 € (montant depuis le 1^{er} octobre 2018) est octroyée à tous les employés administratifs et opérationnels avec le traitement de décembre. Elle est octroyée au prorata pour le personnel occupé à temps partiel. Cette prime est indexée au même moment que les salaires.

Protection juridique

Lors de l'accord sectoriel 2017-2018 les employeurs ont souscrit au principe de protection juridique si les conditions suivantes sont remplies cumulativement :

- le travailleur est victime
- il y a des dégâts corporels et/ou matériels.

Le CPPT sera informé des dossiers et de la suite qui y est donnée.

Cette règlementation est encore élaborée de manière concrète au sein du Fonds de sécurité d'existence.

Intervention dans les frais médicaux

Suite à l'accord sectoriel, un système sera développé en 2019-2020 au sein du Fonds de sécurité d'existence permettant aux travailleurs de se faire rembourser les frais médicaux qu'ils ont contracté personnellement.



Petit chômage

Vous pouvez être absent de votre travail, tout en maintenant votre salaire, pour certains évènements familiaux ou diverses obligations. Les motifs les plus fréquents sont :

Remarque générale :

Dans le cas d'évènements se produisant dans la famille du partenaire, les travailleurs cohabitant légalement avec leur partenaire ont les mêmes droits au petit chômage que les travailleurs mariés.

Événement	Nombre de jours
Naissance de l'enfant de l'ouvrier.	10 jours (3 jours payés par l'employeur à choisir par le travailleur dans les 12 jours à dater du jour de l'accouchement, 7 jours payés par la mutuelle à prendre dans les 4 mois de l'accouchement).
Mariage de l'ouvrier.	2 jours (à choisir par le travailleur dans la semaine au cours de laquelle l'événement se produit ou durant la semaine suivante)
Mariage de l'enfant (adoptif) de l'ouvrier, de ses (beaux-frères et (belles-)sœurs, des (beaux-)parents, de son (petit-)enfant.	1 jour (le jour du mariage).
Adoption d'un enfant.	6 semaines si moins de trois ans. 4 semaines si plus de trois ans.
Décès du conjoint, d'un enfant (adoptif), des (beaux-)parents, du second mari de la mère, de la seconde femme du père.	3 jours (à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles).
Décès (demi-)frères et sœurs, (beaux-) frères et (belles-) sœurs, grands-parents, gendres et brus de l'ouvrier.	2 jours s'ils habitent chez l'ouvrier. 1 jour s'ils n'habitent pas chez l'ouvrier.



Autres

Transfert de chantier – maintien du lieu de travail

Les règles ci-dessous s'appliquent pour les segments autres que le transport de fonds :

- Tous les travailleurs passent sous contrat : après 3 mois d'ancienneté, au moins 50 % des heures contractuelles et pas de reclassement accepté dans l'ancienne entreprise.
- Maintien du nombre d'heures. Maintien de l'emploi sous le même contrat commercial et sur le même chantier.
- Aussi pour les personnes en crédit-temps et les malades de longue durée.
- Respect des obligations et proratisation des week-ends et des heures supplémentaires sur base annuelle.
- Maintien des droits pour les jours de carence et 7^e jour férié presté, moyennant preuve.
- Maintien des avantages collectifs (à l'exception de l'assurance-groupe, assurance hospitalisation et autres assurances), à condition que toutes les dispositions légales soient respectées.

Il existe également un système de transfert de contrat spécifique pour le segment du CIT.

Formation

Pour les transporteurs de fonds, un recyclage de 40 heures tous les 2 ans est prévu. Chaque travailleur du statique a un crédit-formation de 40 heures par période de 5 ans.

Les formations respectent les plafonds du CEP (100 et 120 heures). Les programmes visent à renforcer et actualiser les compétences professionnelles de l'employé dans le gardiennage.

De plus un budget « formation individuelle » est prévu. Les travailleurs qui suivent un cours d'informatique ou un cours de langue peuvent obtenir une intervention.

L'intervention correspond à 50 % de la formation payée par le travailleur et est plafonnée à 200 € par formation. Le travailleur doit introduire une demande au Fonds de Sécurité d'Existence du gardiennage. Vous pouvez aussi vous adresser à votre délégué syndical ou à votre section. Le document de demande d'intervention est téléchargeable en ligne (www.fseg.be/Formations).

Depuis 2018, il existe un droit collectif à 2 jours de formation par an en moyenne. Les modalités sont définies au sein de la commission formation du fonds social et du SPF intérieur.



Représentation syndicale



Représentation syndicale

La délégation syndicale représente le personnel et constitue l'interlocuteur vis-à-vis de l'employeur pour tout ce qui concerne notamment l'information, les problèmes éventuels, la concertation relative à l'organisation du travail.

Vous êtes intéressé ? Vous voulez en savoir plus ? N'hésitez pas à contacter votre section régionale de la Centrale Générale – FGTB.

Licenciement

Depuis le 1^{er} janvier 2014, une nouvelle réglementation en matière de délais de préavis est en vigueur. Cela représente un pas important dans l'élimination des discriminations entre ouvriers et employés.

D'où le conseil suivant : en cas de licenciement, prenez toujours contact avec votre délégué syndical ou votre section. Y compris lorsque vous souhaitez démissionner.

Le travailleur a le droit, avant son licenciement, d'être entendu par la direction et peut être assisté par un délégué syndical de son choix. Le travailleur qui est licencié a le droit de connaître les motifs qui ont conduit au licenciement. N'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué syndical.



Vacances pour tous
les plus beaux coins de Belgique

7 campings

4 domaines
de vacances



Balades

Vélo Mer Nature

Terrains de sport

Animation enfants

Des lieux uniques

Ardennes Camping

Gastronomie

Aventure

Délasssement



N'oubliez pas votre réduction!
Affiliés Centrale Générale - FGTB:
25% sur le logement.

Découvrez toutes nos destinations:
www.florealholidays.be



PLUS D'INFOS ?
WWW.ACCG.BE

E.R. : Werner Van Heetvelde, La Centrale Générale-FGTB - rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

 CENTRALE GÉNÉRALE - FGTB
 FGTB_CC