

CAHIER DE REVENDICATIONS COMMUN 2023- 2024

CP 136 – 222

TRANSFORMATION DU PAPIER ET CARTON

Dans sa forme actuelle, la loi 1996 est une atteinte fondamentale à la liberté de négociation collective, comme le dénoncent depuis des années les organisations syndicales et comme l'a reconnu récemment l'Organisation Internationale du Travail. Année après année, cette loi impose des normes salariales injustifiables aux travailleurs et aux organisations syndicales. Les syndicats ne se résigneront jamais à s'inscrire dans ce carcan, c'est pourquoi nous continuons à revendiquer et nous battre pour retrouver la liberté de négociation et pouvoir obtenir de véritables hausses salariales brutes dans les négociations sectorielles et d'entreprise. Ceci dans le but d'offrir un salaire digne et une sécurité sociale correctement financée aux travailleurs et travailleuses.

1. En général

- Accord sectoriel fort avec contenu et avec possibilité de concrétisation au niveau de l'entreprise
- Tous les avantages supplémentaires doivent s'ajouter à ceux qui existent déjà dans les entreprises, éventuellement sous une forme différente si le nouvel avantage sectoriel existe déjà au niveau de l'entreprise.
- Durée: 1/1/2023 – 31/12/2024
- Prolongation des cct existantes
- Pas de flexibilité supplémentaire

2. Pouvoir d'achat

- Evolution des salaires minimums bruts sectoriels vers 17 €/heure ou 2 900 €/mois
- Index :
 - o Blocage index négatif
 - o Système trimestriel
 - o Indexation des primes non indexées au niveau de l'entreprise
 - o Indexation des chèques-repas sectoriels
- Mise en œuvre maximale de la prime pouvoir d'achat

3. Sécurité d'existence :

- Indexation automatique de l'indemnité chômage temporaire et toutes les prime sectorielles (prime d'ancienneté, indemnité de repas pour heures supplémentaires)
- Indemnité chômage temporaire :
 - o suppression du plafond
 - o attribution en cas de chômage temporaire force majeure
 - o assimilation du chômage temporaire pour le calcul de la prime de fin d'année
- Assimilation des beaux-enfants pour le petit chômage en cas de décès

4. Fonds de pénibilité/travail faisable

- La création d'un fonds de pénibilité doit déboucher sur des mesures concrètes pour humaniser le travail , dont notamment :
 - la réduction collective du temps de travail, les congé d'ancienneté, les congés pour travailleurs âgés, etc.
 - un cadre pour le télétravail et pour la CCT 104
 - l'aménagement de la charge de travail
 - la formation & le coaching
 - etc.

5. Fin de carrière

- RCC:
 - Souscrire aux CCT cadres + CCT dispense de disponibilité adaptée
- Crédit-temps / emplois fin de carrière :
 - Emplois fin de carrière / crédit-temps avec motif: souscrire aux CCT cadres + souscrire aux primes flamandes
 - Augmentation du seuil
 - Obligation de remplacement

6. Formation

- Mise en conformité de la réglementation sectorielle avec les mesures du deal pour l'emploi
- Amélioration du contrôle syndical

7. Mobilité

- Augmentation du remboursement des frais de transport à 100%
- Indemnité vélo:
 - Augmenter à 0,27 €/km et ajustement automatique au montant exonéré des impôts
 - suppression de la limite de 40 km

8. Travail syndical

- Harmonisation des CCT formation syndicale des CP 136 et 222
- Harmonisation du nombre de mandats CP 136 vers la CP 222 et uniformisation du nombre de mandats effectifs et suppléants
- Obligation de remplacement lors des missions syndicales pour les délégués employés

9. Rapprochement ouvriers – employés

- Augmentation de la prime syndicale pour les employés à 145€
- Prime de fin d'année : harmonisation vers le haut des conditions pour les ouvriers et les employés
- Poursuite le travail relatif à l'harmonisation des CCT pour arriver à une fusion des 2 commissions paritaires et lancement d'un groupe de travail sur l'actualisation de la classification des fonctions.

10. Encouragement sectoriel pour des politiques de diversité, de non-discrimination et d'inclusion en entreprise