



CAHIER DE REVENDICATIONS COMMUN 2019 - 2020

CP 136 - 222

1. Général

- Un accord sectoriel solide avec un contenu pouvant être concrétisé ultérieurement au niveau des entreprises
- Durée: 1/1/2019 – 31/12/2020
- Prolongation des CCT existantes
- Négociations communes ouvriers & employés au niveau du secteur et, là où c' est possible, des entreprises (CP136 – CP222)

2. Pouvoir d'achat

- Des négociations libres au sein de l'entreprise et concrétisation intégrale de la marge de 1,1%. En cas d'absence d'un accord dans les délais, application intégrale obligatoire de la marge aux salaires réels à partir du 1/1/2019.
A court terme : augmentation brute maximale des minima sectoriels (en €) et des salaires réels (en %) à partir du 01.01.2019.
A moyen terme, le salaire minimum sectoriel doit être porté à 14€ / heure - € 2.300 / mois.
- Les mesures négociées dans le cadre du rapprochement des statuts (ouvriers/employés) pourront être comptabilisées en dehors de la marge de 1,1%.
- Augmentation des chèques-repas ou autre avantage équivalent si le maximum est déjà octroyé.
- Augmentation des indemnités de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire jusqu'au salaire net
- Indexation des indemnités sectorielles
- Indexation des primes d'équipes

3. Index

- Indexation sur base trimestrielle et non-application de l'indexation négative

4. Conditions de travail

- Réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire
- Pas d'augmentation de la flexibilité
- Limitation des contrats temporaires et précaires: cadre sectoriel
- Travail intérimaire: tenir compte de l'ancienneté totale en tant qu'intérimaire pour tous les aspects sectoriels et interdiction des contrats journaliers
- Prime annuelle: assimilation des périodes d'incapacité de travail (maladie et invalidité) jusqu'à 1 an (cf accidents du travail)
- Amélioration du petit chômage:

- assimilation de la cohabitation légale au mariage du travailleur.
- jour de l'hospitalisation de l'époux/épouse, cohabitant(e) légal(e), des enfants, parents et beaux-parents: le jour de l'hospitalisation avec max. 1 jour par an
- amélioration du nombre de jours en cas de décès dans la famille
- Consultation obligatoire en cas de licenciement multiple (à partir de 3 travailleurs)
- Application du règlement de l'indemnité de fermeture aux travailleurs victimes d'une fermeture dans une entreprise de moins de 20 travailleurs (et pas uniquement en cas de faillite).

5. Fin de la carrière

- RCC: souscrire aux CCT-cadres
- Crédit-temps/emploi de fin de carrière
 - Emploi de fin de carrière: souscrire à la CCT-cadre
 - Souscription via CCT sectorielle qui permet de prendre un crédit-temps motivé à temps plein ou à mi-temps
 - Augmentation du seuil

6. Travail faisable / travail adapté

- Evaluation des chantiers expérimentaux. En cas de poursuite, accorder l'attention nécessaire à la concrétisation qualitative et à la concertation obligatoire avec les organes de concertation syndicaux. Elargissement aux autres entreprises du secteur.
- Instauration d'un jour de congé d'ancienneté par 5 ans avec des embauches compensatoires
- Instauration de jours de congé liés à l'âge à partir de 45 ans
- Possibilité de passer à l'équipe de jour avec maintien du salaire en fonction de l'âge ou moyennant attestation travail adapté délivrée par le médecin du travail
- Evaluation de l'accueil des nouveaux travailleurs (texte modèle et brochure d'accompagnement) et offre obligatoire de parrainage et marrainage.

7. Formation

- Souscription par CCT sectorielle pour arriver graduellement d'ici 2022 à un droit individuel et contraignant de 5 jours par an par travailleur (2-3-4-5).
- Implication active des organes de concertation syndicaux dans l'organisation et le contrôle des plans de formation. Soumission préalable du plan de formation pour approbation aux organes de concertation syndicaux

8. Statut syndical

- Abaissement du seuil pour l'installation d'une délégation syndicale (à partir de 20 travailleurs peu importe le statut)

9. Déplacements domicile - Lieu de travail

- Remboursement des déplacements domicile - lieu de travail à 100% à partir du 1^{er} kilomètre
- Instauration d'une indemnité maximale de déplacement à bicyclette au niveau sectoriel

- Elaboration de propositions en matière de mobilité (déplacements domicile-lieu de travail, combinaison travail et vie privée) et limitation des effets néfastes (transport) sur l'environnement et l'entourage

10. Rapprochement ouvriers et employés (CP 136-222)à.

- Poursuite des travaux d'harmonisation des CCT, principalement prime syndicale à 145€
- Prime de fin d'année employés: proratisation en cas de licenciement