



CAHIER DE REVENDICATIONS COMMUN TEXTILE (CP 120) POUR UNE CCT SECTORIELLE 2019-2020

SÉCURITÉ

1. SÉCURITÉ D'EMPLOI

- Prolongation de la CCT engagements en faveur de l'emploi.
- Intégration du licenciement pour raisons médicales dans les engagements en faveur de l'emploi.
- Limitation des contrats temporaires.

2. GARANTIE DE REVENU

Pouvoir d'achat

- Concrétisation maximale de la marge salariale dans une augmentation en centimes des salaires barémiques et effectifs, à partir du 01.01.2019.
- Prolongation de l'accord relatif à la non-application des salaires jeunes .

Fonds sociaux

- Réorientation des réserves en faveur des travailleurs.
- Augmentation de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire.
- Remise à niveau du montant de l'allocation de vacances extralégale.

Mobilité

- Instauration au niveau sectoriel de l'indemnité vélo de 0,24 EUR, par analogie à ce qui se fait pour les employés.
- Amélioration du remboursement pour les déplacements domicile – lieu de travail (remboursement à 100% et à partir du premier km).
- Instauration du système de tiers-payant.

FORMATION

- La CCT apprentissage tout au long de la vie, travail faisable et fonctionnement du marché du travail dans le secteur textile a été reconduite jusqu'au 31.12.2020.



QUALITÉ DES CARRIÈRES

1. PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Crédit-temps

- La CCT crédit-temps et diminution de carrière a été prolongée jusqu'au 31.12.2020.
- La CCT prime d'encouragement flamande a été prolongée jusqu'au 31.12.2020.

Qualité du travail

- La CCT apprentissage tout au long de la vie, travail faisable et fonctionnement du marché du travail dans le secteur textile a été reconduite jusqu'au 31.12.2020.
- Examiner les causes des maladies de longue durée et du burn-out, les cartographier, et sur cette base entamer le dialogue dans les organes de concertation - ou en l'absence de ceux-ci, avec les travailleurs, dans le but de chercher une solution à ces causes.
- Amélioration du congé d'ancienneté (octroi d'un 3e jour à partir de 15 ans d'ancienneté). À financer par le Fonds. Calcul sur base de l'ancienneté dans le secteur.
- Possibilité de transposer un régime de travail en équipes et un régime de travail de nuit et/ou d'obtenir un travail adapté pour alléger la charge de travail à partir de 58 ans avec une compensation financière du Fonds (fin de carrière en douceur).
- CCT 104: exigence de conclure une convention contraignante au niveau de l'entreprise.
- Pas d'extension de la flexibilité.
- Prime d'encouragement sectorielle payée par les fonds sociaux en cas de crédit-temps.
- Prime de formation à charge de l'employeur pour le parrain / la marraine pendant la durée de la formation.
- Instauration d'une prime d'ancienneté.

2. FIN DE CARRIÈRE

- Concrétisation maximale de tous les régimes de RCC et d'emplois de fin de carrière.

STATUT OUVRIERS/EMPLOYÉS

- Harmonisation positive des avantages sectoriels des ouvriers / employés.
- Un groupe de travail paritaire mixte (CP 120 & 214) fera l'inventaire des différences entre les conditions de salaire et de travail des ouvriers et des employés.



POINTS D'ATTENTION PARTICULIERS

- Amélioration de l'image du secteur, dans le but d'attirer davantage de jeunes et de fidéliser les travailleurs actuels.
- Prime de fin d'année: assimilation du congé de naissance, du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé parental d'accueil et du congé prophylactique, dans le cadre de la non-discrimination .
- Accorder l'attention nécessaire au travail décent tout au long de la chaîne d'approvisionnement, en étant attentifs et en respectant l'environnement de travail et les droits de l'homme (OIT).
- La non-application d'une clause d'écolage formation aux métiers en pénurie.

RECONDUCTION DE TOUS LES ACCORDS À DURÉE DÉTERMINÉE