



CP 210

---

## CAHIER DE REVENDICATIONS 2021/2022

---

### 1. Champ d'application :

Pour tous les travailleurs ayant un contrat de travail en CP 210

### 2. Sécurité de l'emploi :

- Renforcer la convention collective sur la sécurité de l'emploi
- Engagement du secteur à recourir le moins possible à l'intérim ou aux contrats temporaires.

### 3. Pouvoir d'achat

- Marge salariale maximale au niveau de l'entreprise.  
(si aucun accord au niveau de l'entreprise au 31/12/2021 augmentation des salaires réels de 0,4% au 1/1/2021)
- 500 euros nets de prime corona
- Augmentation des salaires minimums
- Prime d'ancienneté supplémentaire à 40 ans de carrière
- Introduction d'un barème sectoriel
- Chômage temporaire : assimilations pécule/jours de vacances, prime de fin d'année et pension complémentaire

### 4. Frais de mobilité et de transport

- Prolongation du remboursement des frais de déplacement en transports publics
- Augmentation de la contribution de l'employeur dans les frais de transport privé (régimes d'entreprise)
- Augmentation de l'indemnité vélo à 0,24 euro/km, liée aux augmentations légales (hors marge salariale)
- Stimuler les modes de transport alternatifs : marche à pied, covoiturage, etc. et les combinaisons de modes de transport.

### 5. Formation

- Droit individuel 5 jours/an (37h) transformation en jour de congés des jours de formation non reçus.
- Groupes à risque
- Améliorer les plans de formation : cadre sectoriel, répondre aux évolutions technologiques (numérisation/robotisation, etc.).

### 6. Travail faisable

- Cadre sectoriel pour le travail faisable
- Régimes de fin de carrière pour pouvoir travailler plus longtemps
- Congé de carrière : 3 jours/an à partir de 50 ans
- Réduction du temps de travail à partir de 55 ans



Mettre en place la possibilité d'un système de fonds permettant aux travailleurs âgés de travailler à 4/5 avec embauche compensatoire

- Mesures de contrôle de la charge de travail
  - Retour au travail : obligation de proposer un autre travail
  - Mesures visant à réduire la pression sur la vie professionnelle et la vie privée
- Mesures de contrôle de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

## 7. RCC

- Prolongation maximale de tous les régimes et exemption de la disponibilité adaptée :  
*\*souscription à la CCT RCC du CNT à partir de 60 ans - carrière longue, occupation lourde ou travail de nuit*  
*\*souscription à la convention collective de travail (CCT) CNT exemption de la disponibilité adaptée à partir de 62 ans*
- Obligation de remplacement

Général : prolongation automatique (pour éviter un vide juridique) des accords si les accords au niveau du CNT le permettent

## 8. Emplois de fin de carrière

- Prolongation maximale à 55 ans avec allocation ONEM  
*\*souscrire aux CCT du CNT emplois de fin de carrière 1/5 ou 1/2 - carrière longue ou profession lourde*

Général : prolongation automatique (pour éviter un vide juridique) des accords si les accords au niveau du CNT le permettent

## 9. Crédit-temps

- Prolongation maximale du crédit-temps mi-temps et temps plein avec motif
- Cadre sectoriel pour le crédit-temps sans motif : droit au retour et protection contre le licenciement.
- Remplacement obligatoire
- Prime flamande

## 10. Petit chômage

- Point de départ : mêmes droits au petit chômage pour tous les types de cohabitation et tous les types de conviction.
- Prolongation des régimes existants (1 jour en cas de cohabitation légale)
- Adaptation à de nouveaux types de cohabitation/conviction en cas de décès des beaux-parents par alliance et pour le congé de communion/fête de la jeunesse laïque.
- Equivalence entre personnes habitant sous le même toit ou non en cas de décès.
- Extension de la période durant laquelle le congé de deuil peut être pris.
- Congé pour raison impérieuse à 10 jours.

## 11. Télétravail/ travail à distance : structurel/occasionnel

- Définition d'un cadre sectoriel de télétravail adapté aux changements liés à la crise Corona (comportant respect des horaires de travail, temps de travail, indemnités pour frais - bien-être et ergonomie)
- Droit/obligation de déconnexion
- Justification par l'employeur en cas de rejet de la demande de travail à domicile du travailleur.



- Accords au niveau des entreprises uniquement par CCT

## 12. Sécurité, santé et bien-être

- Élargissement des mesures de prévention

## 13. Renforcement du dialogue social

- Groupe avec plusieurs UTE en Belgique : concertation au niveau national
- Pas de discrimination des représentants des travailleurs dans leur développement de carrière
- Congé syndical : relèvement du nombre de jours de formation/introduction du congé d'instance
- Étendre les compétences de la DS :
  - + plans de formation
  - + pas d'outsourcing sans accord préalable de la DS
  - + obligation d'information de la DS en cas de travail temporaire / intérimaire / sous-contrat / déplacement du travail
- Garanties syndicales : augmentation
- DS : Les cadres peuvent faire partie de la DS

## 14. Statut unique ouvrier/employé

- Continuation du groupe de travail 104-210

## 15. Diversité

## 16. Groupes de travail sectoriels : évaluation et activation

- Groupe de travail « carrières » :  
(allongement du temps de travail/charge de travail/travail à domicile/nouvelles formes d'organisation du travail/Covid-19/...)
- Groupe de travail sur les ajustements structurels :  
climat/globalisation après corona/digitalisation/mobilité/dumping social
- Prolongation des précédentes dispositions de CCT.

## 17. Exposé annuel par le GSV des développements dans le secteur de la sidérurgie