CNE csc
Avenue Schuman 18
1400 Nivelles

LBC-NVK VAKBOND VOOR MORGEN
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen

ACV bouw - industrie & energie
rue de Trèves 31-33
1040 Bruxelles

ABVV Algemene Centrale Samen sterk
rue Haute 26-28
1000 Bruxelles

ABVV bbtk
rue Haute 42 1000 Bruxelles

boulevard Poincaré 72-74
1070 Bruxelles
ACLVB LIBERALE VAKBOND

Principes communs fonds démographique chimie

A. PRINCIPES DE BASE

Les 0,15% font partie du pouvoir d'achat des travailleurs
Les moyens du fonds démographique viennent de la marge salariale. Les travailleurs mettent la moitié du pourcentage net prévu dans le fonds démographique. Ce pourcentage fait partie du pouvoir d'achat des travailleurs qui peuvent dès lors décider librement de son usage.

Pas de prolongation des carrières
Le fonds démographique doit surtout œuvrer pour rendre les carrières actuelles plus faisables et plus agréables et ne peut pas encourager les gens à travailler encore plus longtemps.

Politique qui tient compte de l'âge
Nous souhaitons une politique du personnel qui tient compte de l'âge et qui dès lors vise à prévenir des problèmes pour toutes les catégories d'âge tout en prêtant une attention particulière à la situation des travailleurs âgés.

Pas de responsabilisation des travailleurs
Nous ne voulons pas que les travailleurs doivent prendre soin eux-mêmes de leur sécurité et santé au sein de l'entreprise. Les obligations déjà existantes au niveau légal, sectoriel ou au niveau d'une cct d'entreprise ne peuvent pas être récupérées via ce fonds.

B. THEMES POSSIBLES

1. Réduction de la durée du travail avec maintien du salaire
2. Réduction de la durée du travail en jours, et non sous forme d'heures par semaine
3. Jours de congé supplémentaires en fonction de l'âge ('rimpeldagen')
4. Augmentation du nombre de jours de congé d'ancienneté
5. Prime en cas de passage:
    a. d'un travail lourd vers un travail léger,
    b. vers un régime de travail en équipes moins lourd,
    c. d'un régime de travail en équipes vers un régime de travail de jour,
    d. vers un régime de travail à temps partiel.
6. En cas d'un crédit-temps ou d'un emploi de fin de carrière, paiement d'un supplément en compensation de la perte salariale

7. Transfert de connaissances des travailleurs âgés aux jeunes travailleurs: travailler avec une formule de coach, de parrainage
8. Internalisation des emplois de jour

C. CREATION FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

1. Nous souhaitons **créer un seul FSE** pour tous les ouvriers et employés: solidarité entre tous les travailleurs
2. Perception des revenus via l'ONSS au moyen **d'une cct à durée indéterminée** et avec garantie des 0,15%.
3. **Organisation** FSE
    a. gestion paritaire
    b. présidence pour organisation syndicale et vice-présidence pour organisation patronale.
    c. le secrétariat est assuré par une organisation syndicale
4. L'intervention du FD doit se limiter à **de nouvelles mesures** qui impliquent un coût supplémentaire dans le cadre des conditions de salaire et de travail.
5. Nous devons veiller à ce que **les revenus soient utilisés (dépensés)** effectivement. Les règles suivantes peuvent y contribuer:
    a. Base: pas de droit de tirage plus élevé que l'apport, éventuellement exception pour les pme
    b. Pas de droit de tirage plus élevé que les coûts réels
    c. L'intervention pourrait être basée sur une indemnité fixe par mesure
6. Nous ne voulons **pas constituer des réserves**. En cas d'un excédent à la date de clôture de l'exercice, les projets déjà approuvés peuvent bénéficier d'un subside supplémentaire en sus des 0,15%, et ce en fonction du montant de l'excédent et avec une limitation jusqu'aux coûts réels.
7. **Contrôle**
    a. Seuls les dossiers introduits via une cct entrent en ligne de compte, aussi pour les pme.
    b. Cette cct doit s'appliquer à tous les travailleurs: ouvriers, employés ét cadres.
    c. Salaire, ONSS, nombre de travailleurs, moniteur de gestion des âges, pyramide des âges, ...: informations à communiquer.