



CAHIER DE REVENDICATIONS COMMUN HABILLEMENT & CONFECTION (CP 109) POUR UN ACCORD SECTORIEL 2023-2024

PRÉAMBULE

La concertation interprofessionnelle n'a pas débouché sur un accord interprofessionnel à part entière ce printemps. La loi sur les salaires de 1996, encore durcie en 2017, garantit désormais qu'il n'y a pas de marge de concertation sectorielle pour les augmentations de salaires bruts pour la période 2023-2024.

Cela va à l'encontre de la liberté fondamentale de négociation entre les interlocuteurs sociaux. Des salaires bruts plus élevés constituent la première et la meilleure garantie de revenu pour les travailleurs et sont également essentiels pour le financement de la sécurité sociale.

Par conséquent, nous continuons à plaider et à faire campagne pour une réforme en profondeur de la loi sur les salaires.

SÉCURITÉ

I. SÉCURITÉ D'EMPLOI ET L'EMPLOI

- Une attention particulière pour l'insertion des jeunes.
- Une attention particulière pour les travailleurs âgés.
- Transition verte et digitale : démarrage du dialogue social

II. POUVOIR D'ACHAT

- Octroi d'une prime de pouvoir d'achat sectorielle.
- Augmentation de la cotisation patronale dans les chèques-repas.
- Non-application des salaires jeunes et des salaires de départ.
- Amélioration de l'allocation complémentaire au double pécule de vacances.

III. FONDS SOCIAUX

- Augmentation du complément en cas de chômage temporaire.
- Instauration d'un complément sectoriel en cas d'emploi de fin de carrière et de crédit-temps.
- Instauration d'un complément en cas de congé de maternité et de garde d'enfants.



IV. MOBILITÉ

- Amélioration de l'indemnité vélo.
- Amélioration de l'intervention de l'employeur dans le transport privé.
- Instauration du système de tiers payant.

FORMATION

- Souscrire à la trajectoire de croissance comme prévue dans le deal pour l'emploi.

QUALITÉ DES CARRIÈRES

I. TRAVAIL FAISABLE

- Ne plus augmenter la flexibilité.
- Le travail faisable, tout au long de la carrière, doit constituer un point d'attention structurel. C'est pourquoi d'autres mesures sectorielles doivent être développées au niveau des entreprises. Les efforts doivent produire des résultats concrets dans les entreprises.
- Amélioration du congé d'ancienneté.
- CCT 104: élaboration d'un cadre minimal sectoriel.

II. PRIME D'ENCOURAGEMENT FLAMANDE

- Prolongation de la CCT prime d'encouragement flamande pour une durée indéterminée.

III. FIN DE CARRIÈRE

- Concrétisation maximale de tous les régimes d'emplois de fin de carrière et de RCC (y compris la dispense de la disponibilité adaptée).

PARTICIPATION ET CONCERTATION

- Abaissement du seuil nécessaire à la mise en place d'une délégation syndicale.
- Octroi de mandats suppléants au sein de la délégation syndicale.
- Augmentation du nombre de jours de formation syndicale.



POINTS D'ATTENTION PARTICULIERS

- Actualisation de certaines CCT (comme prévue à l'article 20 de l'accord de paix sociale 2021-2022).
- Accorder de l'attention nécessaire au travail décent tout au long de la chaîne d'approvisionnement.
- Amélioration de l'image du secteur, dans le but d'attirer davantage de jeunes et de fidéliser les travailleurs actuels.

PROLONGATION DE TOUS LES ACCORDS À DURÉE DÉTERMINÉE