

FGTB

Entretien du textile

Ensemble, on est plus forts

CAHIER DE REVENDICATIONS DE LA CENTRALE GÉNÉRALE-FGTB POUR UNE CCT 2019-2020 DANS LE SECTEUR DE L'ENTRETIEN DU TEXTILE (CP 110-OUVRIERS)

SÉCURITÉ

Sécurité d'emploi

- Intégration du licenciement pour raisons médicales dans les engagements d'emploi
- Travail intérimaire: des accords sectoriels sur le recours à des contrats journaliers et une application plus stricte de la législation + rapportage mensuel à la délégation syndicale

Sécurité de revenus

Pouvoir d'achat

- Concrétisation maximale de la marge salariale par une augmentation en centimes des salaires barémiques et effectifs à partir du 01.01.2019
- Adaptation des primes d'équipe
- Augmentation de la prime de fin d'année – assimilation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption, du congé parental d'accueil et du congé prophylactique dans le cadre de la non-discrimination
- Prolongation de l'accord relatif à la non-application des salaires jeunes

Fonds social

- Avantages sociaux: instauration d'une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire en sus de ce qui est prévu légalement

Mobilité

- Instauration d'une indemnité vélo obligatoire de 0,24 EUR
- Amélioration de l'intervention patronale dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail (y compris les moyens de transport privés)

FORMATION

- Prolongation de la CCT relative à la formation

- Augmentation du nombre de jours de formation individuels dans le cadre de la trajectoire de croissance
- Poursuite des efforts de formation, accompagnés par TFTC
- Définition plus précise des tâches/du rôle/des compétences de TFTC
- Une attention particulière pour les jeunes et les groupes à risque

QUALITÉ DES CARRIÈRES

Planification de la carrière

Crédit-temps

- Prolongation de la CCT existante en matière de crédit-temps
- Augmentation du seuil de 5%
- Poursuite du régime des primes d'encouragement flamandes
- Suppression de l'exclusion de certaines fonctions du droit au crédit-temps

Travail faisable

- Le travail faisable, réparti sur l'ensemble de la carrière, doit être un point d'attention structurel. A cet effet, il convient de prévoir des mesures sectorielles et des outils pratiques au niveau de l'entreprise pour que des efforts concrets puissent mener à des résultats
- Instauration d'un plan sectoriel d'actions concrètes dans le domaine des hautes températures au travail et de l'exposition au bruit
- 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 régime des jours d'ancienneté
- Introduction d'un jour de congé payé supplémentaire à partir de l'âge de 45 ans
- Pas d'extension de la flexibilité
- CCT 104: exigence de conclure une convention contraignante au niveau de l'entreprise

Fin de carrière

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

DÉLÉGATION SYNDICALE

- Une amélioration du statut de la délégation syndicale par une modification de la CCT du 24.02.2014:
 - ⇒ Abaissement du seuil à 30 travailleurs
 - ⇒ Augmentation du nombre de mandats
 - ⇒ Désignation libre des délégués syndicaux

CRÉATION D'UNE NOUVELLE COMMISSION PARITAIRE MIXTE

- Cette nouvelle commission paritaire serait compétente tant pour les ouvriers que pour les employés dans le secteur de l'entretien du textile

POINTS D'ATTENTION PARTICULIERS

- Actualisation de la classification des fonctions + une application plus stricte au niveau de la polyvalence
- Suppression de la différence entre les entreprises de + 50 et – 50 travailleurs
- Amélioration de l'image du secteur, dans le but d'attirer davantage de jeunes et de fidéliser les travailleurs actuels
- La non-application d'une clause d'écolage formation aux métiers en pénurie

RECONDUCTION DE TOUS LES ACCORDS À DURÉE DÉTERMINÉE