

CP 115-CAHIER DE REVENDICATIONS COMMUN

2023-2024

Préambule

La concertation interprofessionnelle n'a pas débouché sur un accord interprofessionnel à part entière ce printemps.

Nous continuerons à plaider et à faire campagne contre un blocage des salaires. Des salaires bruts plus élevés négociés librement constituent la première et la meilleure garantie pour les travailleurs de pouvoir vivre dignement et sont également essentiels pour le financement de la sécurité sociale.

« Le gouvernement doit de toute urgence engager des consultations avec les interlocuteurs sociaux pour réformer la loi sur la norme salariale (loi de '96) ». C'est la conclusion de l'OIT suite à une plainte des trois syndicats belges auprès du comité de l'OIT chargé des libertés syndicales. Selon l'OIT, la loi constitue une violation de la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. La loi porte atteinte à l'autonomie des interlocuteurs sociaux pour négocier collectivement les salaires. L'OIT fait valoir qu'il n'appartient pas au gouvernement, par le biais d'une loi, de déterminer les critères dans lesquels les négociations salariales doivent avoir lieu. La loi n'est pas temporaire et ne peut donc pas être défendue par le gouvernement comme une mesure d'urgence.

Dans le contexte d'inflation forte que nous connaissons actuellement, une situation où les prix augmentent sans cesse est une réelle catastrophe pour les travailleurs à bas salaires.

Les syndicats demandent un engagement formel à la mise en place à court terme d'une trajectoire d'augmentation du salaire minimum sectoriel permettant à chaque travailleur de pouvoir vivre dignement de son travail.

1. Prolongation de tous les accords existants

2. Champ d'application :

Elargissement du champ de compétence de la CP

3. Pouvoir d'achat :

- Accord ouvert -liberté de négociations- y compris pour les miroiteries
- Octroi maximal de la prime pouvoir d'achat
- Suppression du salaire à l'embauche
- Optimalisation du mécanisme d'indexation global
- Augmentation des primes d'équipes
- Sécurité d'existence :
 - Augmentation et indexation du complément pour toutes les formes de chômage temporaire
 - Indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée

4. Fins de carrière, crédit-temps/RCC:

- Renouvellement automatique des accords en matière de RCC et des possibilités de crédit-temps fin de carrière
- Amélioration du complément patronal en cas de RCC
- Complément crédit-temps fin de carrière
- Crédit-temps : Suppression des duo

5. Humanisation du travail et pénibilité :

- Réduction collective du temps de travail à 32h/semaine avec embauches compensatoires et maintien du salaire.
- Augmentation des jours de congé liés à l'âge ou à l'ancienneté
- Equivalence du mariage et de la cohabitation légale concernant les congés spécifiques

6. Flexibilité :

Contrôle syndical sur toutes les heures supplémentaires

7. Travail syndical :

- Prime syndicale :
 - Adaptation automatique au plafond fiscal
- Instauration d'une prime syndicale pour les prépensionnés
- Augmentation du nombre de jours de missions syndicales
- Abaissement du seuil d'instauration DS et amélioration du statut

8. Mobilité

- Remboursement des frais de déplacement à 100% du prix de l'abonnement social dès le 1er km et indexation pour tous les modes de transport
- Augmentation de l'indemnité vélo à 0,27€/km et indexation automatique

9. Harmonisation ouvriers-employés :

Intégration ouvriers-employés dans une CP commune

10. Formation

Application effective du droit individuel à 5 jours de formation/an

11. Transition juste :

Création d'un fonds de transition juste