

# Cahier CHIMIE 2019-2020

## Ouvriers, employés et cadres

*Le cahier de revendications chimie a pour but d'améliorer le quotidien de tous les travailleurs du secteur (entreprises non conventionnées incluses et indépendamment du statut du travailleur). Pour y parvenir, les organisations syndicales ont tenu compte des années de modération salariale, de flexibilité à outrance et de dégradation des conditions de travail. De même, elles ont pointé la reprise économique, les résultats florissants du secteur et les nombreux cadeaux octroyés par le gouvernement.*

⇒ *L'heure est à la justice sociale. En marche vers un accord sectoriel de qualité.*

### 1. Pouvoir d'achat

- Augmentation substantielle des salaires bruts minimaux et réels (pour les ouvriers, les employés et les cadres) ainsi que des primes d'équipes minimales et réelles dans les entreprises non conventionnées à partir du 1/1/2019, en dehors des augmentations barémiques.
- Effort supplémentaire pour les salaires minimaux sectoriels vers € 14/heure ou € 2.300/mois : pas de travailleurs pauvres dans un secteur prospère.
- Introduction de barèmes sectoriels pour les ouvriers.
- Sécurité d'existence:
  - Salaire net garanti en cas de chômage temporaire.
  - Augmentation de l'indemnité en cas de licenciement.
  - Indemnité complémentaire en cas de maladie.
  - Indemnité complémentaire en cas de licenciement pour raisons médicales.

### 2. Négociations libres dans les entreprises

### 3. Champ d'application / Tous les travailleurs ont le droit d'être soutenus et représentés

- CCT sectorielles applicables à tous les travailleurs du secteur (y compris les cadres, les délégués médicaux et les représentants commerciaux).
- Actualisation de la classification de fonctions des employés.

#### **4. Fins de carrière et crédit-temps**

- Application de tous les régimes RCC et amélioration de l'indemnité complémentaire sur base du salaire fictif à temps plein.
- Prolongation crédit-temps « fin de carrière ».
- Régime sectoriel pour le crédit-temps sans motif.
- Indemnité complémentaire en cas de recours à toute forme de crédit-temps.
- Accès illimité aux crédit-temps.
- Obligation de remplacement au moyen de contrats à durée indéterminée.
- Jours de congé supplémentaires liés à l'âge.

#### **5. Emploi et sécurité d'emploi**

- Réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires et maintien du salaire.
- Renforcement des clauses existantes en matière de sécurité d'emploi:
  - o Rendre la concertation sociale plus intense dans la procédure de consultation.
  - o Maintien de l'emploi et sanctions en cas de licenciement.
  - o Emplois durables: recourir uniquement aux contrats à durée indéterminée.
- Internalisation d'emplois notamment dans le cadre de la digitalisation
- Interdiction d'embaucher des travailleurs intérimaires ou des consultants en cas de réorganisation ou de restructuration au cours de la première année (au niveau de la section ou de l'entreprise).
- Calculer l'indemnité de licenciement sur le salaire fictif à temps plein.
- En cas de travail intérimaire:
  - o Prise en compte de l'ancienneté complète en cas d'embauche.
  - o Assimilation intégrale pour tous les aspects des CCT sectorielles.
  - o Interdiction des contrats journaliers.
  - o Cadre plus contraignant en cas de recours au travail de nuit.

#### **6. Travail faisable / Prise en compte de la pénibilité**

- Droit au passage d'un travail en équipes/nuit vers un travail de jour avec maintien du salaire et des primes.
- Travailler en sécurité et travail faisable au travers d'un taux d'occupation suffisant et un taux d'emploi adapté (ETP).
- Développement de postes adaptés après notamment une absence de longue durée.
- Télétravail occasionnel: modalités sectorielles.
- Garantir la combinaison vie privée-vie professionnelle / Droit à la déconnexion.
- Horaires glissants: enregistrement du temps de travail.
- Poursuite de la surveillance médicale après la carrière.
- Prise en compte des risques psychosociaux.
- Point d'attention sur le stress et sur la charge de travail (prestation d'heures supplémentaires).

## **7. Démocratie et représentativité des travailleurs**

- CCT délégation syndicale également pour les cadres.
- Pour la CP 207, même méthode de calcul pour les mandats syndicaux que pour la CP 116.
- DS dans les petites entreprises: abaissement du seuil et prise en compte du nombre de travailleurs sans distinction de statut ou de type de contrat de travail.
- Prime syndicale maximale pour les employés et les cadres.
- Prime syndicale pour les travailleurs en RCC.
- Augmentation du nombre de jours rémunérés pour des missions externes, aussi pour les cadres.
- Augmentation et harmonisation des moyens pour le fonds de formation.
- Développer et respecter la liberté d'entreprendre des actions/grèves.

## **8. Mobilité**

- Remboursement à 100 % pour tous les moyens de transport.
- Instauration de l'indemnité vélo, extension aux déplacements à trottinette et à pied, et lien automatique au plafond fiscal.
- Abonnement pour frais de parking.

## **9. Formation**

- Au vu du développement digital de l'économie, droit à 5 jours de formation par an par travailleur.
- Cours de langue gratuits sur base volontaire pendant les heures de travail.

## **10. Cotisation sectorielle de 0,05% pour des projets internationaux de solidarité**

## **11. Prolongation des accords existants / Maintien des droits acquis**

## **12. Durée**

- Mise en œuvre intégrale pour les années 2019 et 2020, à l'exception des régimes RCC et crédit-temps si un délai plus long est possible.