BOIS ET AMEUBLEMENT CP 126

NEGOCIATIONS DES CCT 2023-2024

INFO FLASH N° 1 – 19 AVRIL 2023

Le coup d'envoi des négociations pour la **CCT** sectorielle **2023-2024** a été donné aujourd'hui, le **19 avril**. Après une déclaration sectorielle, le **cahier de revendications commun** a été expliqué.

Nous vous tiendrons au courant du déroulement des négociations via le « flash info ».

Vous trouverez ci-dessous le cahier de revendications commun et la déclaration sectorielle.

N'OUBLIEZ PAS DE CONSULTER RÉGULIÈREMENT LE SITE WEB DE LA CG (www.accg.be), OUTRE L'ACTUALITÉ SYNDICALE, IL VOUS FOURNIRA AUSSI LES INFORMATIONS LES PLUS RÉCENTES CONCERNANT LE SECTEUR ET DES LIENS INTÉRESSANTS.

Editeur responsable: Werner Van Heetvelde – Rue Haute 26— 1000 Bruxelles 19.04.2023

CAHIER DE REVENDICATIONS CP 126 NEGOCIATIONS 2023-2024

DES CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL CONCURRENTIELLES

- Octroi de la prime pouvoir d'achat
- Indexation des salaires réels
- Ecochèques : assimilation de toutes les formes de chômage temporaire

RENDRE LE SECTEUR PLUS ATTRACTIF EN FONCTION DE LA PENURIE DE MAIN-D'ŒUVRE / DU BIEN-ETRE

- Amélioration de la classification des fonctions
- Valorisation de l'ancienneté (sectorielle)
- Equilibre vie professionnelle - vie privée
- Humanisation petit chômage
- Elaboration d'un cadre sectoriel inclusif (via Woodwize) en fonction de :
  - une procédure d'accueil inclusive
  - la problématique croissante de diverses barrières linguistiques sur le lieu du travail
- Cadre sectoriel "Droit à la déconnexion"
- Mise à jour accords sectoriels en matière de formation
- Fonds de pénibilité
- Assurance hospitalisation attractive

FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

- Indexation automatique des avantages avec effet rétroactif à partir du 01/01/2023
- Augmentation indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire
- Introduction indemnité complémentaire repos de maternité
- Paiement mensuel indemnité complémentaire incapacité de travail de longue durée
- Harmonisation avantages FSE pour ouvriers et employés

MOBILITE

- Indemnité vélo : adaptation automatique du montant en fonction du plafond fiscal (sans limitation)
- Indemnité déplacements domicile/lieu du travail à partir du 1er kilomètre et harmonisation ouvriers / employés
- Mobilité plus durable via réinvestissements et avantages fiscaux

RCC ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE

- Souscription à tous les régimes de RCC prévus par l'accord social
- Souscription aux possibilités dans le cadre des emplois de fin de carrière prévues par l'accord social

HARMONISATION OUVRIERS / EMPLOYES

- Mise en œuvre concrète des résultats de l'étude faite par le groupe de travail ouvriers/employés, y compris la prime syndicale pour employés
- Une seule cct sectorielle en matière d'organisation/de représentation syndicale

EN GENERAL

- Mise à jour et/ou prolongation des accords existants non modifiés par un nouvel accord sectoriel.

Editeur responsable: Werner Van Heetvelde – Rue Haute 26— 1000 Bruxelles 19.04.2023

Déclaration par le front commun syndical à l'entame des négociations sectorielles CP126

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.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a fait parvenir au gouvernement belge la motion suivante en 2022, sur proposition du Comité de la liberté syndicale : "Le comité appelle le gouvernement à faire les démarches nécessaires, en concertation avec les partenaires sociaux, afin de s'assurer que les partenaires sociaux puissent déterminer en toute liberté des critères sur base desquels ils établissent leurs négociations relatives aux augmentations salariales au niveau intersectoriel, ainsi que les résultats de ces négociations."

La Belgique est membre de l'OIT et est sur cette même base tenue de respecter la liberté de négociations collectives en matière de salaires et de temps de travail. Ceci est repris dans la convention numéro 98 de l'OIT, ratifiée par la Belgique. Ce n'est pas simplement une des conventions, mais bien l'une des normes fondamentales du travail et par ce fait, des droits humains. La loi relative à la norme salariale bafoue ce droit.

Jusqu'à 2017, la Belgique pouvait éventuellement encore se cacher derrière le fait que les pouvoirs publics ne fixaient une marge maximale d'augmentation de la charge salariale qu'en l'absence d'un accord entre les partenaires sociaux, et que ceci n'arrivait qu'exceptionnellement. Depuis la réforme de 2017, la liberté de négocier est tuée dans l'oeuf de manière systématique. Depuis 2017, le secrétariat du Conseil central de l'Économie établit de manière contraignante quelle est la marge maximale pour les négociations, sur base d'un algorithme ne laissant aucune liberté de négociation.

Cette motion de l'OIT fait clairement état qu'une telle oppression systématique est en contradiction avec le principe de la liberté de négociation. Le fait que l'État fédéral, après que l'on ait insisté à plusieurs reprises, refuse de prendre des mesures, constitue une violation de ses propres normes et valeurs relatives à la convention 98, et nous ne nous considérons plus en tant que partenaire social liés par la restriction imposée par la marge salariale comme prévue dans la loi relative à la norme salariale. 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.

Editeur responsable: Werner Van Heetvelde – Rue Haute 26— 1000 Bruxelles 19.04.2023