

SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2025-2026



CP 126

BOIS ET AMEUBLEMENT

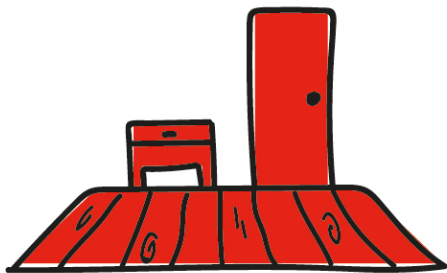
Employés



FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



Bois et ameublement

CP 126

Quelles améliorations?

Pouvoir d'achat

Introduction ou augmentation des chèques-repas de/à 2 €.

Durée du travail

Introduction d'un jour d'ancienneté à 20 ans.

Harmonisation O & E

CCT sectorielle PCS employés au plus tard le 31 décembre 2026.

Accords en 2026 concernant le paiement de la prime syndicale 2027.



Suivez l'actualité de votre secteur sur www.fgtbboisetameublement.be ou inscrivez-vous à notre newsletter en scannant le code QR suivant.

Salaires et indemnités

p. 5

Temps de travail

p. 11

Fin de carrière

p. 15

Avantages sociaux

p. 17

Petit chômage

p. 19

Autres

p. 23

Représentation syndicale

p. 27



SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaires et indemnités

La loi qui fixe la marge salariale (dite « loi de 1996 ») bloque toute augmentation significative des salaires. Pour 2025 et 2026, la loi a fixé la possibilité d'augmenter les salaires à ... 0%. Nous n'avons pas eu de possibilité de négocier une hausse des salaires. Cette loi est totalement déconnectée de la réalité socio-économique.

La FGTB veut pouvoir à nouveau négocier des augmentations salariales décentes! Sans cela, plus aucun accord interprofessionnel ne sera possible. La loi doit changer, dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs!

Les salaires sont déterminés en fonction de votre fonction. Il existe 4 classes reprenant 69 fonctions de référence.

Les barèmes sectoriels sont basés sur l'expérience professionnelle (des salaires plus élevés peuvent être octroyés au niveau de l'entreprise).



Scannez le code QR pour connaître les derniers barèmes.

Indexation des salaires

Pour les employés, l'indexation s'applique chaque année en janvier.

Début 2026, les salaires ont été indexés de 2,21%.

L'indexation automatique n'est pas une augmentation salariale. Il s'agit d'une adaptation du salaire au coût de la vie.

Aujourd'hui, ce droit social durement conquis est en péril!

Imposer un saut d'index - partiel ou non - constitue une rupture de contrat et un vol de pouvoir d'achat.

Prime de fin d'année

Votre prime de fin d'année (ou 13e mois) est égale à un mois de salaire et est payée en décembre.

Conditions:

- être sous contrat d'emploi au moment du paiement de la prime,
- avoir une ancienneté d'au moins six mois au moment du paiement de la prime,
- être entré au service de l'entreprise au plus tard le premier jour de l'exercice social considéré.

Dans certains cas, une prime partielle est versée.

Les entreprises peuvent régler à leur niveau un avantage (minimum) équivalent.

Chèques-repas

Introduction de chèques-repas avec une intervention de l'employeur de 2 € et une intervention du travailleur de 1,09 € à partir du 1er juin 2026.

Si des chèques-repas sont déjà accordés, augmentation de 2 €.

Exception possible: les entreprises qui, sur la base d'un accord, ont converti les écochèques en un avantage équivalent et le conservent: 1,50 € en chèques-repas.

Ecochèques

Les écochèques seront réduits à 150 € à partir de la période de référence du 1er juin 2026 au 31 mai 2027. Ils seront donc attribués une dernière fois en juin 2026 pour un montant de 250 € (période de référence du 1er juin 2025 au 31 mai 2026).

Pour les employés qui n'étaient pas sous contrat à temps plein pendant la période de référence, le montant sera calculé au prorata.

Au niveau de l'entreprise, cet avantage peut être converti en un autre avantage équivalent.

Prime annuelle

En juin, vous avez également droit à une prime annuelle brute de 250 €, indexée chaque année.

En 2026, elle s'élève à 330,84 €. (période de référence: du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Pour les employés qui n'étaient pas occupés à temps plein pendant la période de référence, le montant est calculé au prorata.

Ce montant peut être converti en un avantage équivalent.

Frais de transport

Train: le remboursement des frais des abonnements de train s'élève à 80% (aux entreprises il est recommandée de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant pour le transport en train de sorte que l'employé bénéficie de la gratuité du transport en train pour ses déplacements domicile-lieu de travail).

Autres transports publics: le remboursement est calculé selon une grille forfaitaire n'excédant pas 75% du prix réel du transport.

Frais de transport privé: n'ont droit à l'intervention de l'employeur dans les moyens de transport privé que les travailleurs dont le salaire ne dépasse pas un certain plafond. À partir du 1er janvier 2026: 31.887 € (indexé annuellement).

Vélo: à partir du 1er avril 2026, une indemnité vélo de 0,32 €/km réellement effectués entre le domicile et lieu de travail, avec un max. de 12,8 € (max. 40 km aller-retour) par jour de travail, sera octroyé à l'utilisateur régulier du vélo.



TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail

Durée du travail

La durée du travail est fixée à 38 heures/semaine, avec possibilité de flexibilité via des régimes spécifiques (petite et grande flexibilité).

Congé d'ancienneté

À partir de 2026, un jour de congé d'ancienneté rémunéré après 20 ans de service dans l'entreprise.

Crédit-temps - emploi fin de carrière

Assouplissements au niveau sectoriel:

- 51 mois (soin d'enfant, assistance à un membre de la famille malade...) ou 36 mois (formation) avec motif, également possible à mi-temps ou temps plein;
- emploi fin de carrière de 1/5e ou à mi-temps à partir de 55 ans. À partir de 55 ans, vous bénéficiez d'une prime supplémentaire du Fonds pour la sécurité d'existence de la CP 126 pour un emploi fin de carrière de 1/5e. Cette prime

est indexée chaque année et s'élève, à partir du 1er janvier 2026, à 92,45 € par mois.

Pour plus d'information, prenez contact avec votre représentant FGTB ou votre section régionale de la Centrale Générale - FGTB.



FIN DE CARRIÈRE

Fin de carrière

RCC: régime possible

La plupart des régimes RCC (longue carrière, métier pénible) ont été supprimés par le gouvernement Arizona. Seul le régime RCC pour raisons médicales a été maintenu.

RCC	Conditions principales
58 ans raisons médicales	<ul style="list-style-type: none">• à partir de 58 ans,• souffrant de problèmes physiques graves ou ayant un statut de travailleurs moins valide reconnu par une autorité compétente,• et ayant une carrière d'au moins 35 ans.

Deuxième pilier de pension

Un plan de pension sectoriel sera mis en place pour les employés du secteur.

Dans l'accord sectoriel 25-26, il a été convenu qu'au plus tard le 31 décembre 2026, une convention collective sectorielle serait conclue concernant l'introduction d'une pension sectorielle pour les employés.



AVANTAGES SOCIAUX

Avantages sociaux

Prime syndicale

Une prime syndicale pour les employés sera octroyée par le FSE de la CP 126 et versée par la FGTB à partir de 2027.

Indemnité complémentaire pour emploi fin de carrière

Les employés qui réduisent leur temps de travail de 1/5ème à partir de 55 ans dans le cadre d'un emploi fin de carrière ont droit à une prime mensuelle. Cette prime est indexée chaque année en janvier et s'élève à 92,45 € en 2026.



PETIT CHÔMAGE

Petit chômage

Vous pouvez être absent de votre travail tout en maintenant votre salaire pour certains événements familiaux ou diverses obligations. Vous trouverez ci-dessous les motifs les plus fréquents. Vous pouvez obtenir la liste complète auprès de votre délégué ou de votre section régionale.

Événement	Nombre de jours
Mariage du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit.
Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit enfant du travailleur.	Le jour du mariage.
Naissance d'un enfant du travailleur.	20 jours, à choisir par le travailleur dans les quatre mois à compter de la date de l'accouchement, dont les 3 premiers jours avec maintien de la rémunération normale à charge de l'employeur et les jours suivants avec une prestation dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. Pour le reste, le secteur se réfère aux modalités établies par la loi précitée.

<p>Décès de l'époux, de l'épouse, du partenaire cohabitant, de l'enfant du travailleur ou de son époux(se) ou partenaire cohabitant, de l'enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée;</p> <p>Décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du travailleur ou de son époux(se) ou <u>partenaire cohabitant vivant sous le même toit</u>;</p> <p>Décès du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, du petit-enfant, de l'arrière-petit-enfant, du beau-fils ou de la belle-fille <u>vivant sous le même toit</u>.</p>	<p>3 jours à choisir par le travailleur dans la période de 12 jours qui commence le jour du décès.</p> <p>Les 7 jours restants peuvent être pris librement par le travailleur dans l'année qui suit le décès. Il peut être dérogé aux deux périodes à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.</p>
<p>Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur ou de son/sa conjointe <u>qui ne vivent pas sous le même toit</u>.</p>	<p>Trois jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>
<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère d'une belle-sœur, d'un beau-frère, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) <u>qui n'habite pas avec le travailleur</u>.</p>	<p>Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>

<p>Décès d'un enfant placé* en famille d'accueil du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès.</p> <p><i>* Par placement familial de courte durée, il y a lieu d'entendre: toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions du placement familial de longue durée.</i></p>	<p>Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>
<p>Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.</p>	<p>Le jour de la cérémonie. Si la cérémonie coïncide avec un jour habituel d'inactivité, un jour est accordé pendant la semaine de la cérémonie ou la semaine qui suit.</p>
<p>Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la Jeunesse laïque.</p>	<p>Le jour de la fête. Si la cérémonie coïncide avec un jour habituel d'inactivité, un jour est accordé pendant la semaine de la cérémonie ou la semaine qui suit.</p>



AUTRES

Autres

Assurance hospitalisation

Le Fonds de Sécurité d'Existence propose une assurance hospitalisation avantageuse: Medi Bois. Les travailleurs du secteur ainsi que les membres de leur famille peuvent y adhérer librement, mais la prime est toutefois à charge des adhérents.



Pour plus d'info: scannez le code QR.

Formation et éducation, bien-être

Élaborer dans l'entreprise une politique de formation et de compétences durables est important.

Il en va de même pour une politique de sécurité et de bien-être mûrement réfléchie.

« Woodwize » a vu le jour au sein du secteur du bois afin de soutenir la mise en place de ces politiques. Des consultants spécialisés formulent des conseils et assurent l'accompagnement (possibilités de formation et de plans de formation, des séances d'information, etc.).

Plus d'info sur www.woodwize.be

Reclassement professionnel

En cas de licenciement, contactez toujours votre délégué ou votre section régionale.

Faites-le également si vous souhaitez démissionner.

En cas de licenciement, vous avez droit, dans certains cas, à un reclassement sectoriel.

Woodwize (le centre de bien-être et de formation de la CP 126) se charge de cette tâche et collabore avec des bureaux de reclassement spécialisés.



**REPRÉSENTATION
SYNDICALE**

Représentation syndicale

La délégation syndicale dans l'entreprise représente les employés et constitue le lien entre le/la secrétaire syndical·e et la Centrale Générale - FGTB.

Une délégation syndicale (employés) peut être désignée dans les entreprises de 50 employés et plus, lorsqu'au moins 25% des employés sont syndiqués (min. 17) ou dans les entreprises de 25 à 50 employés, lorsqu'au moins 17 employés sont syndiqués.

Le nombre de délégués (à diviser entre syndicats):

Nombre d'employés dans l'entreprise	Nombre de délégués
25 - 75	2
76 - 150	3
151 - 300	4
301 - 500	5
501 - 1000	6
1001 - 2000	8
+ 2000	10



Nouveau : Réservez en ligne

et profitez immédiatement de votre réduction membre !

www.florealholidays.be fait peau neuve !

Désormais, les membres peuvent réserver leurs vacances en ligne en toute simplicité.

- Utilisez votre code promo personnel à l'avant-dernière étape de la réservation pour recevoir directement votre réduction membre.
- Découvrez également nos promotions du moment et laissez-vous séduire par nos nouveaux projets : Hameau de l'Ourthe à Houffalize & Hameau de la Semois à Bouillon.



Utilisez ces codes coupon pour votre réservation en ligne chez Floreal Holidays.

- Centrale Générale : **AC25**
- Centrale générale + Solidaris : **ACSOL27**





SUIVEZ-NOUS EN LIGNE:



www.accg.be

Nouveau:

suivez l'actualité syndicale
et sectorielle sur notre
chaîne WhatsApp.



CG.FGTB



fgtb_cg



@fgtb_cg

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts