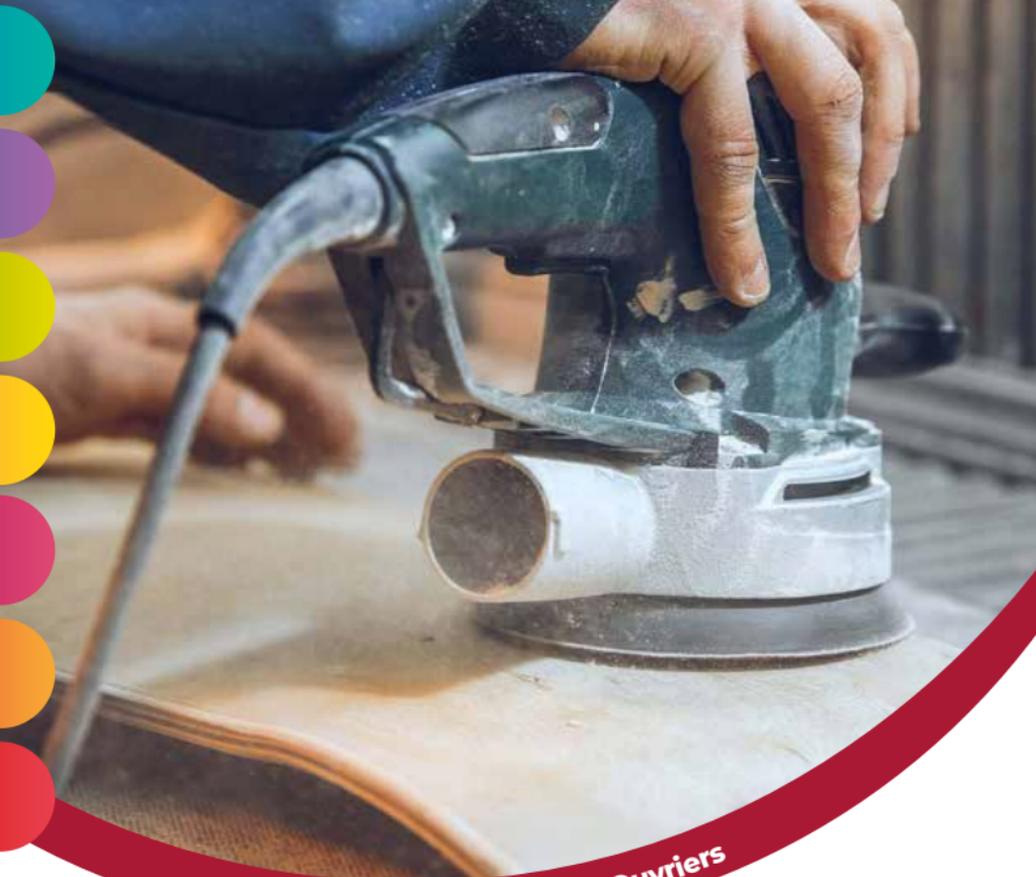


FGTB

fgtbboiseta meublement.be

Bois et ameublement

Ensemble, on est plus forts



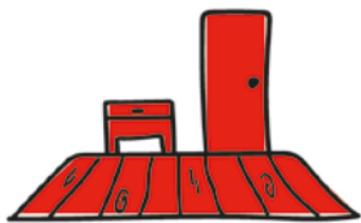
BOIS ET AMEUBLEMENT Ouvriers

**SALAIRES
ET CONDITIONS
DE TRAVAIL
2021-2022**



Bois et ameublement

CP 126



Bois et ameublement

CP 126

Quelles améliorations ?

➤ **Pouvoir d'achat**

Augmentation de 0,4 % de tous les salaires horaires bruts et un échec supplémentaire de 100 €.

Revalorisation de l'ancienneté dans l'entreprise

Un jour supplémentaire de congé d'ancienneté et le passage automatique de la catégorie salariale V à IV après 5 ans.

Fin de carrière

Remplissage maximal de tous les systèmes possibles RCC et emplois fin de carrière.

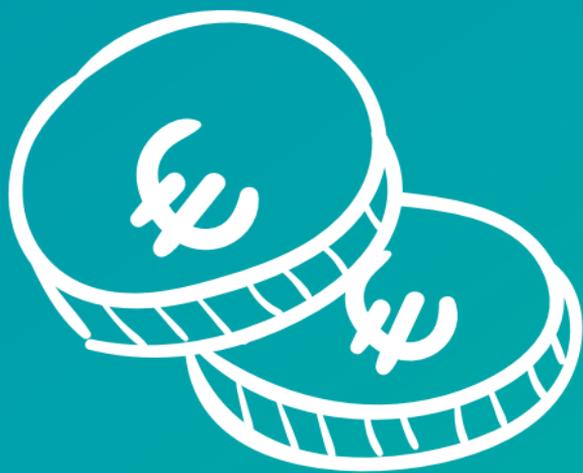
Suivez l'actualité de votre secteur sur www.fgtbboisetameublement.be ou



inscrivez-vous à notre newsletter en scannant ce code QR.

Sommaire

- 5** Salaire et indemnités
- 9** Temps de travail
- 13** Fin de carrière
- 17** Avantages sociaux
- 23** Petit chômage
- 27** Autres
- 31** Engagez-vous !



Salaire
et indemnités

Salaire et indemnités

L'accord sectoriel prévoit une augmentation de tous les salaires à partir du 1er décembre 2021 de 0,4 %.

Salaires de base au 1^{er} janvier 2022 (indexation de 1,42 %)

	37h20	38h	39h	40h
Cat. I	15,8940 €	15,6150 €	15,2140 €	14,8340 €
Cat. II	15,4710 €	15,1990 €	14,8090 €	14,4390 €
Cat. III	15,0650 €	14,8010 €	14,4210 €	14,0610 €
Cat. IV	14,6130 €	14,3560 €	13,9880 €	13,6380 €
Cat. V	14,1520 €	13,9040 €	13,5470 €	13,2090 €

NOUVEAU

- Les ouvriers qui sont classés dans la cat. V de la classification de fonctions sectorielle passent à la cat. IV après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Pour les ouvriers qui atteignent ou ont atteint 5 ans d'ancienneté au plus tard le 31.12.2021, ce transfert vers la cat. IV doit se faire au plus tard le 01.01.2022.

L'indemnité 'bien-être' (ouvriers occupés à des activités de transports) : 1,12 €/heure (max 13,41 €/jour).

Remarque :

Vous trouverez sur www.fgtbboisetameublement.be un aperçu des salaires en vigueur et les toutes dernières informations sur votre secteur.

Indexation

Les salaires suivent l'évolution de l'index. Tous les trois mois (1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet, 1^{er} octobre) les salaires sont adaptés pour autant que l'évolution de l'indexation s'élève au minimum à 0,5 %.

Primes d'équipes

Les travailleurs qui travaillent en équipes successives reçoivent un supplément au salaire horaire :

- entre 5 et 21 heure ou 6 et 22 heure : 7,5 %
- entre 21 et 5 heure ou 22 et 6 heure : 22,5 %.

Vous avez droit à un repos de 15 minutes par jour, rémunéré et considéré comme temps de travail.

NOUVEAU - Prime Corona

Prime unique Corona de 300 € sous forme de chèques consommation, accordée au plus tard le 31 décembre 2021.

Eco-chèques

Annuellement en juin, des écochèques pour une valeur de 100 € (période de référence : 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Octroi proportionnel pour les travailleurs n'ayant pas une occupation complète à temps plein.

NOUVEAU

Un écochèque supplémentaire unique de 100 € en juin 2022, accordé en même temps que les écochèques annuels.

Frais de transport

Votre employeur vous rembourse partiellement vos frais de transport.

L'intervention pour l'utilisation de **transport public** est de 80 % du prix de la carte train.

Pour l'utilisation de votre **propre moyen de transport**, l'intervention est de 70 %, calculée sur base du chemin le plus rapide (<https://fr-be.mappy.com>).

Indemnité-vélo : le travailleur qui se rend au travail à vélo pendant au moins six mois par an reçoit 0,24 € par km à partir du 1^{er} janvier 2022.



Temps de travail

Temps de travail

Durée du travail

La durée du travail hebdomadaire moyenne est de 37 heures 20 minutes par semaine.

Vous pouvez avoir une semaine de travail en moyenne plus longue avec l'octroi de jours compensatoires.

Des dérogations sont possibles moyennant concertation avec les syndicats.

Il y a aussi la possibilité, au niveau de l'entreprise, de porter la durée de travail à 38 heures par semaine par le biais d'une CCT négociée.

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

NOUVEAU - Congé d'ancienneté

À partir de 2022 : un premier jour de congé d'ancienneté payé après 10 ans de service, un deuxième jour de congé d'ancienneté payé après 20 ans de service.

Crédit-temps

Assouplissements au niveau sectoriel :

- 51 mois (soin d'enfant, assistance à un membre de la famille malade...) ou 36 mois (formation) avec motif est aussi possible à mi-temps ou temps plein ;
- quel que soit le régime de travail, avec une carrière professionnelle de 28 ans, 1/5e crédit-temps fin de carrière à partir de 50 ans ;
- l'âge pour un emploi fin de carrière est fixé à 55 ans, jusqu'au 30 juin 2023, pour une réduction de carrière à mi-temps et de 1/5ème . Cela pour les travailleurs ayant une carrière professionnelle de 35 ans, pour les travailleurs ayant un métier lourd (travail en équipes successives, travail en services interrompus, travail de nuit, et ce durant une certaine période).

Report et exclusions du droit à une diminution de carrière de 1/5e sont possible dans certains cas.

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 : TOUS les régimes possibles

RCC	CONDITIONS PRINCIPALES
62 ans général	<ul style="list-style-type: none">• avoir 62 ans entre le 01/01/2022 et 30/06/2023• 40 ans de carrière (hommes) / 38 ans (2022) - 39 ans (2023) de carrière femmes
60 ans carrière longue	<ul style="list-style-type: none">• avoir 60 ans entre 01/01/2022 et 30/06/2023• 40 ans de carrière
60 ans métier lourd	<ul style="list-style-type: none">• avoir 60 ans entre 01/01/2022 et 30/06/2023• 33 ou 35 ans de carrière (selon 'type' du métier lourd)• avoir travaillé dans un métier lourd durant 5/7 ans au cours des 10/15 dernières années
60 ans travail de nuit	<ul style="list-style-type: none">• avoir 60 ans entre 01/01/2022 et 30/06/2023• 33 ans de carrière• 20 ans travail de nuit
58 ans raisons médicales	<ul style="list-style-type: none">• avoir 58 ans entre 01/01/2022 et 30/06/2023• 35 ans de carrière

Vous devez satisfaire aux conditions générales et sectorielles, entre autres recevoir des allocations de chômage, ancienneté sectorielle...

Une exemption de l'obligation de disponibilité est possible sur la base de l'âge et/ou de la carrière. (Disponibilité : être inscrit comme "demandeur d'emploi", accepter un travail/une formation appropriée, coopérer à un "plan de formation", etc.)

Le montant minimal pour l'indemnité complémentaire est de 123,5 €. Ce montant minimum est octroyé pour tous les régimes de RCC, sous certaines conditions comme mentionné ci-dessus.

Pension- 2^e pilier de pension

Depuis le 1^{er} juillet 2008, un système de pension sectorielle complémentaire est d'application dans le secteur.

Chaque année, au 1^{er} décembre, une prime est versée sur votre compte de pension individuel. Cette prime correspond à un pourcentage (*) de votre salaire (période du 1^{er} juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin de l'année en cours), complétée par des cotisations pour assimilation du chômage temporaire, maladie, accident ou accident de travail, et éventuellement par la prime pour les ouvriers qui restent en service.

(*)0,69 % si vous avez moins de 10 ans d'ancienneté sectorielle, et 1,15 % à partir d'une ancienneté sectorielle de 10 ans.

Vous pouvez toucher le montant épargné sous la forme d'un capital ou d'une rente au moment où vous prenez effectivement votre pension.

En cas de décès avant cet âge, le montant épargné revient à vos héritiers et une cotisation supplémentaire de 750 € est versée. (Plus d'infos : www.wood-life126.be)

Régime de transition

Des mesures de transition étaient prévues pour les pensionnés avant le 1^{er} janvier 2008, les prépensionnés avant le 1^{er} juillet 2008 (ou qui remplissaient les conditions) et les personnes 'actives' qui au 31 décembre 2006 étaient liées par un contrat de travail et remplissent certaines conditions.

Ils obtiennent la garantie qu'ils recevront au moins autant dans le nouveau système.



Avantages sociaux

Avantages sociaux

Prime syndicale

Les affiliés à un syndicat ont droit à une prime syndicale de maximum 145 €. Cette prime est payée en décembre.

Prime de fidélité

La prime de fidélité est payée en fin d'année et s'élève à 8,85 % du salaire brut (à 108 %), gagné durant la période de référence qui va du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

Allocation complémentaire de chômage à partir du 1^{er} janvier 2022

Si vous avez prouvé 130 jours payés au cours de la période de référence (1^{er} juillet - 30 juin), vous recevrez une allocation complémentaire :

- 4,14 € en cas de chômage temporaire. Dans ce cas, le travailleur reçoit aussi l'allocation complémentaire de 2,59 € pour un montant total de 6,73 € (voir plus loin).

Les ouvriers qui sont au chômage temporaire et ne remplissent pas les conditions (p.e. les nouveaux travailleurs, après une longue période de maladie, après le 130^e jour...) ont droit à une allocation :

- 2 € payés par l'employeur.

Allocation complémentaire pour les journées assimilées pour chômage économique ou technique, chômage temporaire pour cause de force majeure, incapacité de travail et congé pour raisons impérieuses à partir du 1^{er} janvier 2022

Cette allocation complémentaire s'élève à 2,59 € par jour.

Indemnité complémentaire maladie de longue durée à partir du 1^{er} janvier 2022

- du 31^e au 150^e jour calendrier de maladie : 4,85 € par jour ;
- du 151^e au 365^e jour calendrier de maladie : 5,53 € par jour.

Maximum 287 indemnités journalières par maladie (régime de 6 jours par semaine). Les accidents de travail, maladies professionnelles et congés de maternité sont exclus.

Indemnité complémentaire accident de travail à partir du 1^{er} janvier 2022

- à partir du 31^e jour : 4,21 € par jour, avec un maximum de 200 indemnités ;
- accident de travail entraînant une incapacité de travail permanente de 66 % et plus : une indemnité unique de 813,51 € augmentée de 609,62 € par enfant ;
- accident de travail mortel : une indemnité de 6.097,19 € augmentée de 813,51 € par enfant.

Allocation invalides à partir du 1^{er} janvier 2022

Si vous remplissez les conditions (entre autres une incapacité de travail d'au moins 66 %) : 513,14 € par an.

En cas de décès d'un invalide, la veuve ou le veuf a droit à une allocation unique : 513,14 €.

Allocation à la veuve (au veuf) d'un(e) travailleur(euse) pensionné(e) à partir du 1^{er} janvier 2022

Au décès du pensionné, la veuve ou le veuf a droit à un versement unique de 769,71 €.

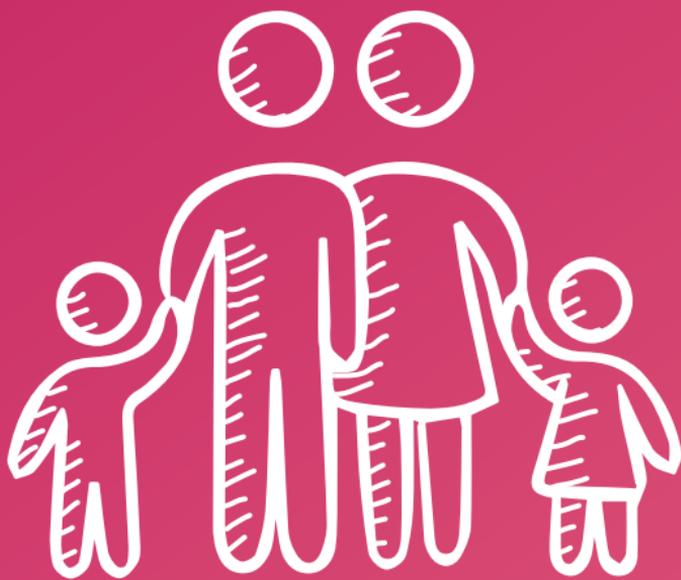
Indemnité en cas de licenciement collectif

Plus d'informations auprès votre section régionale.

Allocation complémentaire RCC : à partir du versement de la prime de décembre 2022

Le travailleur qui satisfait à toutes les conditions pour bénéficier des régimes sectoriels RCC, mais qui reste en service reçoit un versement complémentaire de 98,33 € (2^e pilier) (voir plus haut).

Notes



Petit chômage

Petit chômage

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

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Mariage d'un enfant du travailleur ou du 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.
La naissance d'un enfant du travailleur.	10 jours si l'enfant est né avant le 1 ^{er} janvier 2021 ; 15 jours si l'enfant est né à partir du 1 ^{er} janvier 2021 et avant le 1 ^{er} janvier 2023 ; 20 jours si l'enfant est né à partir du 1 ^{er} janvier 2023.

<p>Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant du travailleur ou de son/ sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e).</p>	<p>Dix jours (3 payés par l'employeur, 7 par la mutuelle).</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.</p>	<p>Trois jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p>
<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, 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 habitant chez le travailleur.</p>	<p>Deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p>
<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, 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 n'habitant pas chez le travailleur.</p>	<p>Le jour des funérailles.</p>

<p>Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou du conjoint (ou du cohabitant légal) (*), ou participation d'un enfant du travailleur, de son conjoint (ou du cohabitant légal) à la fête de la "jeunesse laïque" là où elle est organisée.</p>	<p>Le jour de la cérémonie. Au cas où la cérémonie tombe un jour normal d'inactivité, un jour est octroyé dans la semaine de la cérémonie ou dans la semaine suivante.</p>
---	--

(*) Par "cohabitation légale", on vise la situation de vie commune de deux personnes qui ont fait une déclaration écrite en ce sens auprès de l'échevin de l'état civil de leur commune de domicile. Le cohabitant légal est assimilé au conjoint du travailleur.

Les personnes cohabitant de fait (sans enregistrement officiel) ne sont donc pas concernées.



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 la charge des adhérents.

Plus d'info : https://fbz126.be/fr/medi_bois.html

Formation et éducation, bien-être

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

Ainsi qu'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.).

Les travailleurs reçoivent un « CV de formation individuel » avec une liste de tous les cours enregistrés. Plus d'info sur <https://www.woodwize.be/fr/>

Reclassement professionnel

En cas de licenciement (délai de préavis/compensation d'au moins 30 semaines, vous avez droit au reclassement professionnel "outplacement").

C'est également le cas si :

- vous avez 45 ans et un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- vous avez 40 ans et 5 ans d'ancienneté ;
- en cas de force majeure médicale ;
- pas d'application en cas de licenciement pour motif grave.

Pour les travailleurs des entreprises en restructuration, concernées par une fermeture ou une faillite, une réglementation spécifique est d'application. Le droit à l'outplacement peut être élargi à condition qu'il y ait un accord au niveau de l'entreprise.



Représentation
syndicale

Représentation syndicale

Une délégation syndicale peut être instaurée au sein des entreprises comptant au moins 20 travailleurs, dont 25 % sont syndiqués.

Ils représentent les travailleurs dans l'entreprise et sont le point de contact avec la Centrale Générale - FGTB.

Le nombre de délégués (à diviser entre syndicats) :

20 - 49 travailleurs : 2 délégués

50 - 100 travailleurs : 3 délégués

101 - 200 travailleurs : 5 délégués

201 - 500 travailleurs : 7 délégués

+ 500 travailleurs : 9 délégués.

(si représentés dans un CPPT/CE élu : + 1 mandat remplaçant)



Floreal
Holidays



Vacances pour tous
dans les plus beaux coins
de Belgique

7 campings
4 domaines
de vacances

Nature **Balades**
Mer **Ardennes**

Camping **Vélo**

Des lieux uniques
Animation enfants

Terrains de sport
Gastronomie

Aventure
Délasserment

N'oubliez pas votre réduction!
Affiliés Centrale Générale - FGTB:
25% sur le logement.

Découvrez toutes nos destinations:
www.florealholidays.be

PLUS D'INFOS ?
fgtbboisetameublement.be

FGTB

Bois et ameublement

Ensemble, on est plus forts



CENTRALE GÉNÉRALE - FGTB



FGTB_CG

