

CAHIER DE REVENDICATIONS CP 126 NÉGOCIATIONS 2025-2026

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

Dans sa forme actuelle, la loi de 1996 constitue une atteinte fondamentale à la liberté de négociation collective, dénoncée depuis des années par les syndicats et reconnue par l'Organisation internationale du travail. Année après année, cette loi impose des normes salariales injustifiées aux travailleurs et aux syndicats. Nous ne nous résignerons jamais à ce carcan. C'est pourquoi nous continuons à revendiquer et à lutter pour retrouver la liberté de négociation et obtenir des augmentations salariales brutes réelles lors des négociations sectorielles et d'entreprise. Notre objectif est en effet d'offrir aux travailleurs un salaire digne, ainsi qu'une sécurité sociale correctement financée.

1. Durée de la CCT

- Du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, à l'exception des régimes de crédit-temps et de fin de carrière (période correspondant au cadre légal).

2. Pouvoir d'achat

- Chèques-repas 2 € : introduction d'un système (sectoriel) ou augmentation de la part patronale dans les CCT existantes
- Indexation de toutes les indemnités et avantages existants pour les ouvriers et les employés dans les CCT
- Ouvriers :
 - étape supplémentaire dans la classification salariale, passant automatiquement de la catégorie IV à la catégorie III après x années
 - indexation des salaires effectifs
- Employés :
 - indexation des salaires des employés comme pour les ouvriers

3 Mobilité

- Indemnité vélo : adaptation automatique au montant fiscalement exonéré, sans conditions supplémentaires
- Augmentation de l'indemnité pour les déplacements domicile-travail
- Harmonisation du système de mobilité entre ouvriers et employés

4 Sécurité d'existence

- Assurance hospitalisation gratuite pour tous les travailleurs afin d'augmenter l'attractivité du secteur
- Indexation de toutes les indemnités et avantages existants ouvriers et employés dans le FSE
- Trajet d'harmonisation FSE ouvriers – employés avec un financement approprié

5 Attractivité du secteur

- Pas d'application des flexi-jobs ni des contrats intérimaires à durée indéterminée
- Renforcement et harmonisation du congé d'ancienneté

6 RCC, fin de carrière et crédit-temps

- Application des régimes possibles après le 31 décembre 2025
- Maintien de l'adhésion sectorielle aux primes d'encouragement
- Encourager les entreprises à mettre en œuvre des mesures de fin de carrière pour les travailleurs plus âgés
- Harmonisation de l'indemnité complémentaire emplois fin de carrière

7 Formation, sécurité et bien-être

- Système de suivi transparent en raison de la suppression progressive du FLA (Compte Fédéral de Formation)
- Cadre sectoriel en matière de sécurité et de bien-être pour les petites entreprises sans CPPT
- Cadre sectoriel et accompagnement en cas de réintégration pour cause de force majeure médicale
- Cadre sectoriel visant à prévenir les plaintes liées au stress au travail, les problèmes de motivation, les déficits d'apprentissage et les conflits entre vie professionnelle et vie privée (indicateurs de travail faisable)

8 Délégation syndicale et formation

- Amélioration du statut syndical en fonction des missions externes et de la formation syndicale
- Adaptation automatique de l'avantage social ouvriers au montant maximal autorisé
- Harmonisation du statut des délégués syndicaux ouvriers – employés

9 Suivi et progrès sur les thèmes des précédentes négociations sectorielles

- Lancement de la mise en œuvre pratique de l'avantage social pour employés
- Lancement d'un trajet d'harmonisation en matière de pension complémentaire

10 Divers

- Maintien de tous les accords existants qui ne sont pas modifiés