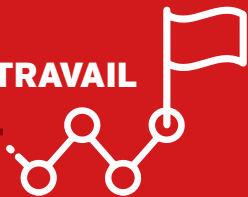


SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2023-2024



CP 126

BOIS ET AMEUBLEMENT

Ouvriers

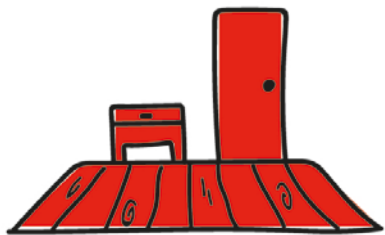


fgtbboisetameublement.be

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



Bois et ameublement

CP 126

Quelles améliorations ?

Fonds de sécurité d'existence

Adaptation des indemnités supplémentaires de + 16,09%.

Harmonisation ouvriers employés

Introduction de la prime syndicale pour les employés (paiement au plus tard en 2027), petit chômage, mobilité.

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 le code QR suivant :



Sommaire

Salaires et indemnités

p. 5

Temps de travail

p. 11

Fin de carrière

p. 15

Avantages sociaux

p. 19

Petit chômage

p. 25

Autres

p. 31

Représentation syndicale

p. 35



SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaires et indemnités

La loi qui fixe la marge salariale (dite « loi de 1996 ») bloque toute augmentation significative des salaires. Pour 2023 et 2024, 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 !

Salaires de base au 1er avril 2024

	37h20	38h	39h	40h
Cat. I	18,1840	17,8650	17,4070	16,9720
Cat. II	17,7000	17,3900	16,9440	16,5200
Cat. III	17,2370	16,9350	16,5000	16,0880
Cat. IV	16,7200	16,4270	16,0050	15,6050
Cat. V	16,1920	15,9070	15,5000	15,1120

L'indemnité 'bien-être' (ouvriers occupés à des activités de transport) : 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.

Inscrivez-vous à notre newsletter !

Indexation

Les salaires suivent l'évolution de l'index. Tous les trois mois (1er janvier, 1er avril, 1er juillet, 1er 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.

Prime pouvoir d'achat

Prime unique sous forme de chèques consommation, octroyée au plus tard le 31 décembre 2023, si l'entreprise a réalisé des « bénéfices » en 2022 (code 9901 dans les comptes annuels).

Votre entreprise doit avoir réalisé en 2022 plus de bénéfices (vers le total du bilan) par rapport à la moyenne des bénéfices des cinq années précédentes.

- si le résultat est 1,15 fois supérieur à la moyenne, vous recevrez 125 € ;
- si le résultat est 1,25 fois supérieur à la moyenne, vous recevrez 250 € ;
- si le résultat est 1,5 fois supérieur à la moyenne, vous recevrez 375 €.

Les années déficitaires ne sont pas prises en compte. Pour les années 19, 20 et 21, il doit y avoir au moins 2 années bénéficiaires.

Le montant est calculé au prorata si le montant total des primes dépasse 25% du bénéfice.

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

Eco-chèques

Annuellement en juin, des écochèques d'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.

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 0,27 € par km à partir du 1er octobre 2023.



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.

Congé d'ancienneté

Vous bénéficiez d'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 également possible à mi-temps ou temps plein ;
- quel que soit le régime de travail, avec une carrière professionnelle de 28 ans, 1/5ème crédit-temps fin de carrière à partir de 50 ans ;
- l'âge pour un emploi fin de carrière est fixé à 55 ans pour une réduction de carrière à mi-temps et de 1/5e. 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 au plus tard le 30 juin 2025• 40 ans de carrière (hommes) / 39 ans (2023) - 40 ans (2024)
60 ans carrière longue	<ul style="list-style-type: none">• avoir 60 ans au plus tard le 30 juin 2025• 40 ans de carrière
60 ans métier lourd	<ul style="list-style-type: none">• avoir 60 ans au plus tard le 30 juin 2025• 33 ou 35 ans de carrière (selon le type de « profession lourde »)• avoir exercé une profession lourde pendant 5/7 ans au cours des 10/15 dernières années
60 ans travail de nuit	<ul style="list-style-type: none">• avoir 60 ans au plus tard le 30 juin 2025• 33 ans de carrière• 20 ans travail de nuit
58 ans raisons médicales	<ul style="list-style-type: none">• avoir 58 ans au plus tard le 30 juin 2025• 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 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- 2e pilier de pension

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

Chaque année, au 1er décembre, une prime est versée sur votre compte de pension individuel. Cette prime correspond à un pourcentage* de votre salaire (période du 1er 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 1er janvier 2008, les prépensionnés avant le 1er juillet 2008 (ou qui remplissaient les conditions) et les personnes « active » 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 (ouvriers) à un syndicat ont droit à une prime syndicale de maximum 145 €. Cette prime est payée en décembre.

Suite à l'accord sectoriel, les employés auront également droit à une prime syndicale au plus tard en 2027.

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 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

Allocation complémentaire de chômage à partir du 1er octobre 2023

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

- 4,80 € en cas de chômage temporaire. Dans ce cas, le travailleur reçoit aussi l'allocation complémentaire de 3 € pour un montant total de 7,8 € (voir plus loin).

Les ouvriers qui sont au chômage temporaire et ne remplissent pas les conditions (ex. : les nouveaux travailleurs, après une longue période de maladie, après le 130e 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 1er octobre 2023

Cette allocation complémentaire s'élève à 3 € par jour.

!!! À partir du 1er janvier 2024, indemnité complémentaire de chômage temporaire

Cette allocation de chômage temporaire (sauf en cas de force majeure) s'élève à 5 € par jour et est versée en même temps que l'allocation de chômage à chaque ouvrier, sans limite de salaire et sans limite de temps.

Indemnité complémentaire maladie de longue durée à partir du 1er octobre 2023

- du 31e au 150e jour calendrier de maladie : 5,63 € par jour ;
- du 151e au 365e jour calendrier de maladie : 6,42 € 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 1er octobre 2023

- à partir du 31e jour : 4,88 € 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 944,4 € augmentée de 707,7 € par enfant ;
- accident de travail mortel : une indemnité de 7078,22 € augmentée de 944,4 € par enfant.

Allocation invalides à partir du 1er octobre 2023

Si vous remplissez les conditions (entre autres une incapacité de travail d'au moins 66%) :595,7 € par an.

En cas de décès d'un invalide, la veuve ou le veuf a droit à une allocation unique : 595,7 €.

Allocation à la veuve (au veuf) d'un(e) travailleur(euse) pensionné(e) à partir du 1er octobre 2023

Au décès du pensionné, la veuve ou le veuf a droit à un versement unique de 893,56 €.

Allocation complémentaire RCC : à partir du 1er juillet 2023

Le travailleur qui satisfait à toutes les conditions pour bénéficier des régimes sectoriels RCC, mais qui reste en service reçoit un versement complémentaire de 114,15 € (2e pilier) (voir plus haut).



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.

Motif de l'absence	Durée de l'absence
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.

<p>La naissance d'un enfant du travailleur conformément aux dispositions de l'article 30, §2, de la loi du 3 juillet 1978.</p>	<p>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>
<p>Décès</p> <p>A. 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>B. du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du travailleur ou de son époux(se) ou partenaire cohabitant vivant sous le même toit ;</p> <p>C. 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 vivant sous le même toit.</p>	<p>3 jours à choisir par le travailleur dans la période de 12 jours qui commence le jour du décès. 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>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>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.</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>

Notes



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.

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.

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 <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)

ÉLECTIONS SOCIALES MAI 2024



**PLUS FORTS ENSEMBLE
VOTEZ FG TB !**



FGTB
Centrale Générale



Vacances pour tous
les plus beaux coins de Belgique

7 campings

**4 domaines
de vacances**

1 hôtel

Nature **Balades**

Vélo Mer

Terrains de sport

Animation enfants

Des lieux uniques

Ardennes **Camping**

Gastronomie **Aventure**

Délassement



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



[CG.FGTB](https://www.facebook.com/CG.FGTB)



[@FGTB_CG](https://www.instagram.com/FGTB_CG)

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts