SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

2019-2020

AMEUBLEMENT ET TRANSFORMATION DU BOIS

Ouvriers

WWW.ACCG.BE

Ameublement et Transformation du bois

CP 126

FGTB

Centrale Générale

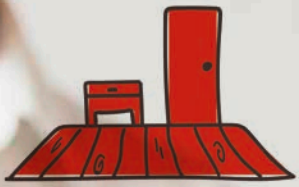
Ensemble, on est plus forts

Elections sociales 2020

Ayez de l'IMPACT dans votre entreprise

SOYEZ CANDIDAT(E)
élections sociales mai 2020!

Plus d'infos auprès de votre délégué(e) dans un bureau FGTB ou sur le site **www.accg.be/candidat**



Ameublement et Transformation du bois

CP 126

Background photo created by freepik - www.freepik.com

Quelles améliorations ?

↗ Pouvoir d'achat

Augmentation de 1,1 % de tous les salaires horaires bruts à partir du 1er juillet 2019.

Fonds de sécurité d'existence

Augmentation de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire, indemnités complémentaires maladie de longue durée, allocation complémentaire jours assimilés, indemnité journalière accident de travail et les indemnités journalières de la prime syndicale, à partir du 1er octobre 2019.

Fin de carrière

RCC et crédits-temps/emplois de fin de carrière : tous les systèmes sectoriels possibles.

Le masculin est utilisé au sens neutre et désigne tant les femmes que les hommes.

Sommaire

7 Salaire et indemnités

11 Temps de travail

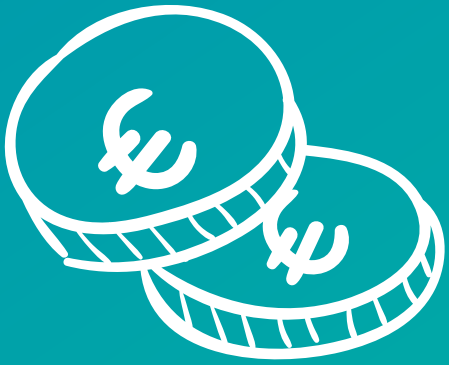
15 Fin de carrière

19 Avantages sociaux

23 Petit chômage

27 Autres

31 Représentation syndicale



Salaire et indemnités

L'accord sectoriel prévoit une augmentation de tous les salaires à partir du 1er juillet 2019 de 1,1 %.

Les salaires minimums au 1er juillet 2019

	37h20	38h	39h	40h
Cat. I	15,1760 €	14,9100 €	14,5280 €	14,1640 €
Cat. II	14,7730 €	14,5140 €	14,1410 €	13,7880 €
Cat. III	14,3850 €	14,1320 €	13,7700 €	13,4260 €
Cat. IV	13,9540 €	13,7090 €	13,3580 €	13,0240 €
Cat. V	13,5130 €	13,2760 €	12,9360 €	12,6120 €

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

Remarque :

Vous trouverez sur www.accg.be (onglet « votre secteur ») 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 (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.

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.

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 (Mappy).

Indemnité-vélo : le travailleur qui se rend au travail à vélo pendant au moins six mois par an reçoit 0,20 € par km à partir du 1er juillet 2019.

Notes

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 avez droit à un jour de congé d'ancienneté rémunéré après 20 ans, 15 ans à partir de 2020 de service dans l'entreprise.

Crédit-temps

Assouplissements au niveau sectoriel :

- 51 mois (soin d'enfant, assistance à un membre de 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, 1/5 crédit-temps fin de carrière à partir de 50 ans ;
- l'âge pour un emploi fin de carrière est fixé à 57 ans pour une réduction de carrière de 1/2 et à 55 ans pour une réduction de carrière de 1/5ème et cela pour les travailleurs ayant une carrière professionnelle de 35 ans, pour les travailleurs ayant un métier lourd (travail en équipes successives, travail de nuit et ce durant une certaine période) et pour les travailleurs ayant au moins 20 années de travail de nuit.

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

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

Notes

Fin de carrière

RCC : TOUS les régimes possibles

RCC	Conditions principales
62 ans général	• Avoir 62 ans entre le 01/01/2019 et 30/06/2021 • 40 ans de carrière (hommes) / 35 ans (2019) - 36 ans (2020) – 37 ans (2021) de carrière femmes
59 ans carrière longue	• Avoir 59 ans entre 01/01/2019 et 30/06/2021 • 40 ans de carrière
59 ans métier lourd	• Avoir 59 ans entre 01/01/2019 et 30/06/2021 • 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
59 ans travail de nuit	• Avoir 59 ans entre 01/01/2019 et 30/06/2021 • 33 ans de carrière • 20 ans travail de nuit
58 ans raisons médicales	• Avoir 58 ans entre 01/01/2019 et 31/12/2020 • 35 ans de carrière

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

Le montant minimal pour l'indemnité complémentaire est de 123,50 €. 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.*

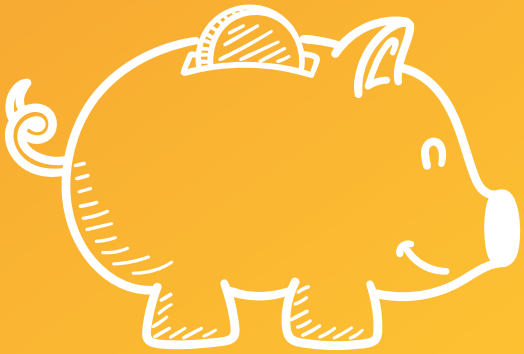
Vous pouvez toucher le montant épargné sous la forme d'un capital ou d'une rente au moment où vous prenez effectivement votre pension.

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 « 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

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

Allocation complémentaire de chômage

Si vous êtes en possession d'une carte de prestations valable, vous recevez durant 130 jours une allocation complémentaire :

- à partir du 1er octobre 2019 : 4 € en cas de chômage temporaire. Dans ce cas, le travailleur reçoit aussi l'allocation complémentaire de 2,50 € pour un montant total de 6,50 € (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 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

Cette allocation complémentaire s'élève à 2,50 € par jour à partir du 1er octobre 2019.

Indemnité complémentaire maladie de longue durée

- Du 31e au 150e jour calendrier de maladie : 4,69 € par jour à partir du 1er octobre 2019 ;
- du 151e au 365e jour calendrier de maladie : 5,34 € par jour à partir du 1er octobre 2019.

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

- A partir du 31e jour : 4,07 € par jour à partir du 1er octobre 2019, avec un maximum de 200 indemnités ;
- accident de travail entraînant une incapacité de travail permanente de 66 % et plus : une indemnité unique de 786 € augmentée de 589 € par enfant ;
- accident de travail mortel : une indemnité de 5.891 € augmentée de 786 € par enfant.

Allocation invalides

Si vous remplissez les conditions (entre autres une incapacité de travail d'au moins 66 %) : 495,79 € par an.

En cas de décès d'un invalide, la veuve ou le veuf a droit à une allocation unique : 495,79 €.

Indemnité en cas de licenciement collectif

Plus d'informations auprès votre section régionale.

Allocation complémentaire RCC

Le travailleur qui satisfait à toutes les conditions pour bénéficier des régimes sectoriels RCC, mais qui reste en service reçoit un versement complémentaire de 95 € (2e pilier - voir p. 17).

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.	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 (ou du cohabitant légal)*, 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.	Dix jours à choisir par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Les trois premiers jours sont payés par l'employeur, les sept autres par la mutuelle

Décès du conjoint (ou du cohabitant légal)*, d'un enfant du travailleur, de son conjoint (ou du cohabitant légal)*, 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.	Trois jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
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.	Deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
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.	Le jour des funérailles.
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.	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.

* 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.

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 murement 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 www.woodwize.be

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, fermeture ou en faillite une règlementation 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.

Notes

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.

Notes

Notes

Floreal
Holidays

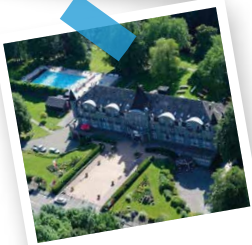
Vacances pour tous

les plus beaux coins de Belgique

7 campings

4 domaines de vacances

Balades
Vélo Mer Nature
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 ?
WWW.ACCG.BE

E.R. : Werner Van Heetveide, La Centrale Générale-FGTB - rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

CENTRALE GÉNÉRALE - FGTB
FGTB_CG