

Cahier de revendications SCP 106.02

Préambule

La concertation interprofessionnelle n'a pas débouché sur un accord interprofessionnel à part entière ce printemps. La loi sur les salaires de 1996, encore durcie en 2017, impose désormais qu'il n'y a pas de marge de concertation sectorielle pour les augmentations de salaires bruts pour la période 2023-2024.

Cela va à l'encontre de la liberté fondamentale de négociation entre les interlocuteurs sociaux. Des salaires bruts plus élevés constituent la première et la meilleure garantie de revenu pour les travailleurs et sont également essentiels pour le financement de la sécurité sociale.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a fait parvenir au gouvernement belge la motion suivante en 2022, sur proposition du Comité de la liberté syndicale : "Le comité appelle le gouvernement à faire les démarches nécessaires, en concertation avec les partenaires sociaux, afin de s'assurer que les partenaires sociaux puissent déterminer en toute liberté des critères sur base desquels ils établissent leurs négociations relatives aux augmentations salariales au niveau intersectoriel, ainsi que les résultats de ces négociations."

La Belgique est membre de l'OIT et est sur cette même base tenue de respecter la liberté de négociations collectives en matière de salaires et de temps de travail. Ceci est repris dans la convention numéro 98 de l'OIT, ratifiée par la Belgique. Ce n'est pas simplement une des conventions, mais bien l'une des normes fondamentales du travail et par ce fait, des droits humains. La loi relative à la norme salariale bafoue ce droit.

Jusqu'à 2017, la Belgique pouvait éventuellement encore se cacher derrière le fait que les pouvoirs publics ne fixaient une marge maximale d'augmentation de la charge salariale qu'en l'absence d'un accord entre les partenaires sociaux, et que ceci n'arrivait qu'exceptionnellement. Depuis la réforme de 2017, la liberté de négocier est tuée dans l'oeuf de manière systématique. Depuis 2017, le secrétariat du Conseil central de l'Économie établit de manière contraignante quelle est la marge maximale pour les négociations, sur base d'un algorithme ne laissant aucune liberté de négociation.

Cette motion de l'OIT fait clairement état qu'une telle oppression systématique est en contradiction avec le principe de la liberté de négociation. Le fait que l'État fédéral, après que l'on ait insisté à plusieurs reprises, refuse de prendre des mesures, constitue une violation de ses propres normes et valeurs relatives à la convention 98, et nous ne nous considérons plus en tant qu'interlocuteurs sociaux liés par la restriction imposée par la marge salariale comme prévue dans la loi relative à la norme salariale.

Par conséquent, nous continuerons à plaider et à faire campagne contre un blocage des salaires. Des salaires bruts plus élevés négociés librement constituent la première et la meilleure garantie pour les travailleurs de pouvoir vivre dignement et sont également essentiels pour le financement de la sécurité sociale.

- 1. Durée et prolongation**
 - Prolongation des accords existants
 - Durée: du 01/01/2023 jusqu'au 31/12/2024 (sauf RCC et CT fin de carrière : 30/06/2025)
- 2. Délégation syndicale : amélioration du statut**
 - Seuil et nombre de mandats
 - Augmentation du temps et des facilités pour les formations et missions syndicales
- 3. Prime pouvoir d'achat**
- 4. Mobilité**
 - Augmentation de l'indemnisation véhicule privé
 - Remboursement à partir du 1er kilomètre pour tous transports
 - L'indemnité vélo: augmentation automatique du montant jusqu'au plafond fiscal
- 5. Indemnités d'existence et Fonds de sécurité d'existence**
 - Augmentation des indemnités de sécurité d'existence
 - Garantie de la rémunération en cas de chômage économique
 - Garantie de la rémunération durant le congé de maternité/paternité
 - Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps fin de carrière:
 - Prolongation à partir du 01/01/2023
 - Augmentation de l'indemnité + indexation automatique
 - Permettre le cumul avec la prime de continuation
 - Extension des compléments crédits-temps fin de carrière à toutes les formes de crédit-temps et aux congé parentaux
- 6. Fins de carrière, crédit-temps, RCC:**
 - Application de tous les systèmes possibles
- 7. Pénibilité et humanisation du travail :**
 - CCT 104 :
 - Amélioration du congé d'ancienneté
 - Réduction collective du temps de travail
 - Prime d'ancienneté (système ONSS)
 - Droit individuel à la formation
 - Suppression du salaire des entrants
- 8. Suivi médical sur les effets de la silice après la carrière**
- 9. Avantages extralégaux :**
 - Augmentation automatique de la prime syndicale en fonction du maximum autorisé
- 10. Emploi et sécurité d'emploi**
 - Interdiction de sous-traitance dans l'entreprise en cas de chômage temporaire
 - Intérim : interdiction des contrats journaliers
- 11. Assurance hospitalisation:**
 - Extension aux pensionnés et aux membres de la famille
- 12. Ouvriers/employés**
 - Intégration des employés dans la SCP 106.02 : calendrier et étapes concrètes pour une analyse et une intégration au plus tard le 01/01/2025