

SCP 327.03 - CAHIER DE REVENDICATIONS COMMUN- CCT 2023 - 2024

La loi 1996 est une atteinte fondamentale à la liberté de négociation collective, comme l'a reconnu récemment l'Organisation Internationale du Travail. Année après année, cette loi impose des normes salariales injustifiables aux travailleurs et aux organisations syndicales. Les organisations syndicales ne se résigneront jamais à s'inscrire dans ce carcan, c'est pourquoi nous continuons à nous battre pour retrouver la liberté de négociation et pouvoir obtenir de véritables hausses salariales brutes dans les négociations sectorielles et d'entreprise. Ceci dans le but d'offrir un salaire digne, tendant vers les 17 € bruts de l'heure, et une sécurité sociale correctement financée aux travailleurs et travailleuses. De plus, nous continuons à nous battre pour des solutions collectives qui rendent le travail plus faisable pour les travailleurs, telles que la réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires.

1. En général

- Accord sectoriel fort avec contenu et liberté de négociation dans les entreprises
- Durée: 1/1/2023 – 31/12/2024
- Prolongation des cct existantes

2. Pouvoir d'achat

- Mise en œuvre maximale de la prime pouvoir d'achat au niveau sectoriel
- Instauration d'un chèque-repas sectoriel
- Prime de fin d'année :
 - o Augmentation à 8,33%
 - o Assimilation des jours fériés dans le calcul de la prime de fin d'année)
- Neutralisation de l'index négatif
- Reprise des démarches pour la mise en place d'une assurance hospitalisation sectorielle
- Mise en place d'une indemnité patronale en cas de télétravail

3. Sécurité d'existence

- Indexation de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire
- Instauration d'une indemnité complémentaire en cas de congé de maternité et de congé prophylactique (salaire net garanti).
- Instauration d'une indemnité complémentaire en cas de maladie et/ou accident de travail

4. Travail faisable et lutte contre la pénibilité

- Droit à l'absence payée pour les rendez-vous médicaux
- Diminution des critères d'ancienneté requise pour le jour de congé d'ancienneté et harmonisation des conditions avec ce qui existe pour les jours de congé sectoriels

- Continuer le travail d'humanisation du travail dans les ETA :
 - o Réflexion sur la notion de cadence de travail
 - o Démarche commune pour « booster » le travail de la Médecine du travail sur les mesures de prévention et les possibilités de visites médicales annuelles
 - o Mise en place d'une cellule psychosociale dans chaque ETA
- Arrêt des entretiens disciplinaires liés à l'absentéisme
- Eviter les licenciements pour force majeure médicale après des trajets de réintégration initiés par l'employeur (trajets initiés à la seule condition d'avoir des perspectives réelles de travail adapté)
- CCT 104 : Cadre sectoriel permettant aux travailleurs de 55 ans et plus de choisir sur base volontaire de sortir du régime horaire : 6/2-2/10 afin de pouvoir basculer dans un régime horaire « de jour » (à ajouter obligatoirement dans les CCT 104 de toutes les entreprises)
- Risques psychosociaux et stress : suivi et poursuite du travail sectoriel entamé

5. Fin de carrière

- Analyse des moyens du FSE en vue d'une augmentation du complément patronal RCC et l'instauration d'un complément sectoriel en cas de crédit-temps, crédit-temps fin de carrière et congé parental
- Aménagement du temps de travail des +50 ans

6. Mobilité

- Augmentation du remboursement des frais de transport à 100% sans exigence kilométrique
- Mise en application du système du tiers-payant pour les déplacements en transports en commun
- Activation du groupe de travail mobilité convenu dans l'accord qualitatif 2021 – 2022

7. Libertés syndicales

- Respect du droit de grève et des actions syndicales : engagement sectoriel qui empêcherait les représailles envers les délégué.es qui participent à des actions et qui se voient, par la suite, « punir » via des changements de poste, mis en chômage temporaire, etc.
- Facilités syndicales – exercice mandat : local syndical, ordinateur + imprimante, GSM...

8. Classification de fonctions

- Activation du point 8 (formation) de l'accord 21-22 sur les classifications de fonction (expertise au sein du fonds de formation)
- Réévaluation du dispositif de classification actuel
- Réactiver les formations AViQ – cadre récurrent et fixe
- Cadre sectoriel réglant la fréquence des réunions de comités de classification

9. Formation

- Au niveau sectoriel :
 - o Mise en place de la politique sectorielle de formation dans le cadre du fonds sectoriel de formation

- Au niveau des entreprises :
 - Négociation d'un plan de formation individuel au CE /Formation, accessible à tous
 - suivi au niveau du CE/DS
 - des formations de qualité, avec du contenu, notamment pour les formations qualifiantes

10. Travail en enclave

- Incorporer les contrats de service dans la convention sectorielle au sujet des contrats d'entreprise

11. Transition verte et numérique

- Dialogue social dans le secteur sur la transition verte et la numérisation
- Etablissement d'un cadre sectoriel ambitieux d'indicateurs de performances environnementales à implémenter dans les entreprises: la consommation et la gestion de l'eau, les flux des matières entrants et sortants y compris le CO2- les déchets..., la consommation des énergies et l'utilisation rationnelle de l'énergie, d'autres contributions à l'économie circulaire....)
- Informations et consultation des représentants des travailleurs sur les problématiques environnementales