

## **Cahier de revendications CCT 2023-2024 pour la CP 100**

### **Préambule :**

***Pour les représentants syndicaux, des salaires bruts plus élevés constituent la meilleure garantie de revenu et de répartition des richesses en faveur des travailleurs. Cela est aussi essentiel pour financer la sécurité sociale. A défaut, nous augmentons les inégalités sociales et ne respectons pas les travailleurs.***

***Par conséquent, et vu l'absence d'accord interprofessionnel à part entière sur la période 2023-2024, nous continuons à plaider et à faire campagne pour la liberté de négociations salariales.***

### **1. Cadre général**

- a) Durée de l'accord : du 01/01/2023 au 31/12/2024 avec la possibilité d'extension si la loi le permet
- b) Renouvellement de tous les accords existants
- c) Engagement à continuer l'utilisation correcte de la commission paritaire (caractère auxiliaire)
- d) Logique de rattrapage par rapport aux dispositions applicables aux employés, notamment vis-à-vis de la CP 200
- e) Liberté de négociation dans les entreprises - Tous les nouveaux éléments viennent s'ajouter aux accords d'entreprise existants, éventuellement sous une autre forme s'ils existent déjà au niveau de l'entreprise
- f) Pas de flexibilité supplémentaire

### **2. Pouvoir d'achat**

- a) Mise en place d'un véritable système d'indexation automatique des salaires réels avec effet rétroactif à partir de janvier 2023
- b) Accord de principe sur l'alignement des salaires du secteur avec l'augmentation du SMMM
- c) Concrétisation maximale de la prime de pouvoir d'achat
- d) Octroi d'un sursalaire de 100% en cas de travail le dimanche, les jours fériés, et pour les heures supplémentaires

### **3. Instauration d'une prime syndicale**

### **4. Sécurité d'existence**

- a) Indexation de l'indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire
- b) Assimilation du chômage temporaire pour le calcul de la prime annuelle

### **5. Conditions de travail**

- a) Réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire
- b) Intérim

- Prise en compte complète de la période d'intérim pour l'attribution des avantages sectoriels d'entreprise
  - Conversion des contrats intérimaires en contrats à durée indéterminée
  - Limitation des contrats journaliers
- c) Heures supplémentaires volontaires et heures de relance conditionnées à l'approbation de la DS
- d) CCT sectorielle déconnexion
- e) Octroi d'un jour de congé payé supplémentaire le 8 mai
- f) Une journée payée en cas de congé pour des raisons impérieuses

## **6. Mobilité**

- a) Instauration d'une indemnisation des frais de déplacement pour le transport privé (cf. CP 200)
- b) Instauration du système du tiers-payant pour les transports public
- c) Adaptation de l'indemnité vélo à 0,27 €/km (= alignement avec la CCT 164), avec une adaptation automatique aux maxima légaux. Suppression du montant journalier maximum et de la limite kilométrique

## **7. Travail faisable & instauration d'un fonds de pénibilité**

- a) Mise en place d'un cadre sectoriel pour la CCT 104
- b) Instauration d'un congé d'ancienneté
- c) Instauration d'un droit au passage au travail de jour ou au travail d'équipes sans nuit à partir de 50 ans, sans perte de salaire
- d) Système de jobcoaching par des travailleurs expérimentés
- e) Mise en place d'une indemnité de garde d'enfants
- f) Promotion du travail faisable :
- Obligation de convenir de CCT « travail faisable » en entreprise, avec sanction à la clé à défaut de CCT : cotisation à un fonds sectoriel
  - Ce fonds sectoriel devra permettre de financer des indemnités sectorielles pour des frais médicaux de travailleurs engendrés par de mauvaises conditions de travail

## **8. Fin de carrière**

- a) RCC : adhésion à tous les systèmes possibles avec une extension maximale + instauration du RCC médical
- b) Crédit-temps – emplois de fin de carrière: adhésion à tous les régimes possibles, avec :
- augmentation du seuil
  - obligation de remplacement
  - abaissement des conditions d'ancienneté
  - instauration d'un complément pour les crédits-temps fin de carrière
  - prolongation des primes d'encouragement régionales

## **9. Formation / renforcement des compétences**

- a) Jobs deal : instauration d'un droit individuel à la formation de 5 jours par an

**FGTB**

**Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers**

**Ensemble, on est plus forts**



- b) Elaboration des plans de formation dans les entreprises avec participation active et approbation par les organes de concertation sociale

**10. Diversité**

Continuation et extension de la politique de diversité, d'inclusion et de non-discrimination

**11. Délégation syndicale**

- a) Simplification de la procédure de mise en place d'une délégation syndicale et de désignation des délégués syndicaux
- b) Augmentation du nombre de mandats, harmonisation des mandats effectifs et suppléants
- c) Facilitation de l'octroi du temps nécessaire pour les activités syndicales pour tous les délégués