

Cahier de revendications 2023-2024 de la chimie

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. Champ d'application / Tous les travailleurs ont le droit d'être soutenus et représentés syndicalement

- CCT sectorielles (par exemple, l'indexation des salaires) applicables à tous les travailleurs du secteur (employés non barémisés, délégués médicaux et représentants commerciaux).

2. Pouvoir d'achat

- Octroi maximal de la prime pouvoir d'achat indépendamment des bénéfices.
- Effort supplémentaire pour les bas salaires et pour les salaires minimaux sectoriels bruts vers € 17/heure ou € 2900/mois, ainsi que les primes d'équipes :
 - o Prise en compte de la surreprésentation des travailleuses dans les catégories salariales les plus basses.
 - o Pas de travailleurs pauvres dans un secteur riche !
- Sécurité d'existence :
 - o Salaire net garanti en cas de chômage temporaire.
 - o Suppression de la limite de jours de chômage temporaire avec indemnité.
 - o Indemnité complémentaire en cas de maladie et d'accident.
 - o Augmentation/harmonisation ouvriers-employés de l'indemnité en cas de licenciement.
- Prime de fin d'année :
 - o Suppression des conditions d'ancienneté.
 - o Clarification sur montant minimum, calcul et assimilations (journées de grève, du chômage temporaire, des congés thématiques, des congés d'allaitement, des périodes d'interruption pour force majeure et des congés sans solde).

3. Travail faisable et prise en compte de la pénibilité

- Indemnité complémentaire en cas de recours à toute forme de crédit-temps.
- Accès illimité aux crédit-temps avec obligation de remplacement au moyen de CDI.
- Amélioration de l'indemnité complémentaire en cas de RCC.
- Amélioration du système actuel « passage en travail de jour » : octroi du droit incontestable aux travailleurs concernés par le travail en équipes et de nuit sans perte de salaires et primes.
- Contrôle syndical sur toutes les heures supplémentaires.
- Fonds Pénibilité :
 - o Développer réduction collective du temps de travail.
 - o Jours supplémentaires de congé liés à l'âge.
- A défaut de plan démographie, octroi d'une journée payée de congé aux travailleurs.
- Télétravail :
 - o Encadrement négocié collectivement dans les entreprises structurées syndicalement.
 - o Indemnité sectorielle.
 - o Accord sectoriel sur la déconnexion.

4. Emploi et sécurité d'emploi

- Réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires et maintien du salaire.
- Améliorer système sectoriel de congé d'ancienneté (plus de jours, basé sur l'ancienneté sectorielle et indépendamment du régime horaire hebdomadaire).
- Transition verte et numérique :
 - o Garantie de revenus pour les travailleurs concernés par perte d'emploi, reconversion professionnelle et études/formations.
 - o Développement concertation sociale.
- En cas de travail intérimaire :
 - o Prise en compte de l'ancienneté complète en cas d'embauche.
 - o Assimilation intégrale pour tous les aspects des CCT sectorielles.
 - o Interdiction des contrats journaliers.

5. Lutte contre la discrimination

- En cas de congé de maternité et périodes d'allaitement, pas de perte de revenus.

6. Démocratie et représentativité des travailleurs

- CCT délégation syndicale également d'application pour les employés non barémisés (y compris les représentants commerciaux).
- Harmonisation complète des primes syndicales à partir du système des employés (conditions et forfait).
- Contrôle syndical sur la sous-traitance / Lutte contre la traite des êtres humains et le dumping social.
- Octroi de 8 jours rémunérés par délégué effectif et par délégué suppléant pour des missions externes, aussi pour les employés non barémisés (y compris les représentants commerciaux).
- Harmonisation du système employés pour des cours de formation ou de perfectionnement en faveur des ouvriers.
- Seuil et mandats syndicaux :
 - o Abaissement du seuil et suppression de la condition « 50%+1 ».
 - o Dans les petites entreprises, prise en compte du nombre de travailleurs sans distinction de statut ou de type de contrat de travail.
 - o Harmoniser les seuils et le nombre de mandats sur base du système des ouvriers.
 - o En cas de changement de statut des travailleurs, maintien du nombre de mandats / pas de perte de mandats.
 - o Augmentation du nombre de mandats.
 - o Rendre possible et libre le remplacement d'un mandat suppléant DS ouvriers.
- Augmentation des dotations formations.

7. Mobilité

- Remboursement transport public :
 - o Remboursement à 100 %.
 - o Perfectionnement du tableau avec déclinaison journalière du montant et nouveaux montants sur hebdomadaire.
 - o Remboursement intégral de l'abonnement pour frais de parking.
- Remboursement frais de transport avec véhicule propre : remboursement à 100% à partir du 1^{er} km.
- Indemnité-vélo maximale et sans limitation de distance.
- Déplacements de services : obligation pour les employeurs de prévoir une intervention visant à couvrir les frais propres à l'employeur exposés par les travailleurs/euses pour effectuer des déplacements professionnels avec leur véhicule personnel.

8. Formation

- Droit individuel à 5 jours de formation aussi pour les travailleurs des petites entreprises.

9. Prolongation des accords existants / Maintien des droits acquis