

Accord interprofessionnel 2021 – 2022

De la créativité pour augmenter le pouvoir d'achat et de la stabilité pour les travailleurs et les travailleuses

La CGSLB est consciente de la diversité des réalités économiques engendrées par la crise sanitaire et le confinement.

Les représentants des travailleurs et des employeurs doivent pouvoir disposer d'une certaine liberté de négociation en vue de contribuer à relancer l'économie.

En ces temps incertains, il est essentiel pour la CGSLB de tout mettre en œuvre pour ramener de la sécurité et de la stabilité en parvenant à conclure des accords tant aux niveaux interprofessionnel que sectoriels.

Les salaires sont concernés, mais aussi les fins de carrière et notamment le crédit-temps. La CGSLB entend donner toutes ses chances à la concertation sociale.

Voici nos positions dans la négociation :

Augmentations salariales

- Fixation d'une marge pour négocier des augmentations salariales substantielles dans les secteurs et les entreprises.
- Conclusion de CCT 90 permettant aux entreprises d'attribuer des avantages non-récurrents au personnel pour atteindre des objectifs (de préférence qualitatifs plutôt que quantitatifs).
- Augmentation de l'intervention patronale maximale de 6,91 € à 7,91 €, afin de porter la valeur du titre-repas à maximum 9 €.

Mobilité

- Généralisation du principe du tiers payant (80/20) pour les abonnements aux transports publics.
- Généralisation de l'indemnité vélo (0,24 €/km).



Faillites

- Indexation automatique de tous les plafonds d'interventions auxquelles les travailleurs victimes de faillites ont droit via le **Fonds de Fermeture des Entreprises**.
- Simplification du système de plafonds (comprenant la suppression des limites intermédiaires de 6 750 € et 4 500 €).

Formation

- Utilisation maximale **des fonds de formation** sectoriels pour répondre aux défis de la transition vers une économie durable de la numérisation de l'économie.
- Introduction d'un droit individuel à la formation de 5 jours par an pouvant être utilisé tout au long de la carrière afin de préparer au mieux les travailleurs aux évolutions du marché du travail.

« En ces temps incertains, il est essentiel pour la CGSLB de tout mettre en œuvre pour ramener de la sécurité et de la stabilité en parvenant à conclure des accords tant aux niveaux interprofessionnel que sectoriels. »

Régimes de fin de carrière

Les travailleurs attendent un signal clair de la part des partenaires sociaux en ce qui concerne leur fin de carrière. Des accords sont indispensables pour leur garantir stabilité et perspectives. La CGSLB demande donc :

- la prolongation du crédit-temps de fin de carrière avec allocations à partir de 55 ans,
- l'utilisation optimale des possibilités offertes par le Régime de Chômage avec Complément d'Entreprise (RCC) pour entre autres les métiers lourds, le travail de nuit...
- la fixation d'un cadre précis pour les entreprises en restructuration.

La CGSLB s'engage à conclure des accords équilibrés. Plus de dialogue, moins de casse !