

Cahier de revendications chimie 2021-2022

Ouvriers, employés barémisés et non barémisés

Les travailleurs de la chimie ont été essentiels durant les périodes de confinement : ils ont couru le risque de la contagion ou ils sont restés disponibles et productifs malgré la distance. Grâce à eux, le secteur a largement maintenu et développé ses activités. Ils sont aussi des héros anonymes et le resteront. Les négociations sectorielles doivent les récompenser en améliorant leur quotidien.

1. Remarques préalables

- Négociations libres dans les entreprises - Pas de texte d'encadrement.
- Application de l'accord sectoriel 2019-2020 concernant les primes syndicales des employés.

2. Pouvoir d'achat

- A partir du 1^{er} janvier 2021, augmentation substantielle des salaires bruts minimaux et réels (pour toutes les catégories de travailleurs) ainsi que des primes d'équipes minimales et réelles, en dehors des augmentations barémiques et pas uniquement pour les entreprises non conventionnées.
- Effort supplémentaire pour les salaires minimaux sectoriels vers € 14/heure ou € 2.426/mois :
 - o Dans la chimie et la plasturgie/caoutchouc, 1 femme sur 2 gagne moins que le salaire médian.
 - o Pas de travailleurs pauvres dans un secteur prospère !
- Augmentation de la prime de fin d'année.
- Sécurité d'existence :
 - o Salaire net garanti en cas de chômage temporaire.
 - o Fin de la discrimination sur l'indemnité chômage temporaire force majeure entre ouvriers et employés.
 - o Suppression de la limite de jours de chômage temporaire avec indemnité complémentaire.
 - o Indemnité complémentaire en cas de maladie.
 - o Augmentation et harmonisation ouvriers-employés de l'indemnité en cas de licenciement.
 - o Indemnité complémentaire en cas de licenciement pour raisons médicales.



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

- CCT sectorielles applicables à tous les travailleurs du secteur (employés non barémisés, délégués médicaux et représentants commerciaux).
- Actualisation et implémentation de la classification de fonctions des employés.

4. Fins de carrière et crédit-temps

- Application automatique de tous les régimes RCC et amélioration de l'indemnité complémentaire sur base du salaire fictif à temps plein.
- Prolongation automatique crédit-temps « fin de carrière ».
- Prolongation à durée indéterminée du régime sectoriel pour le crédit-temps sans motif.
- Indemnité complémentaire en cas de recours à toute forme de crédit-temps.
- Accès illimité aux crédit-temps.
- Obligation de remplacement au moyen de contrats à durée indéterminée.

5. Emploi et sécurité d'emploi

- Réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires et maintien du salaire.
- Congé d'ancienneté basé sur l'ancienneté sectorielle, indépendamment du régime horaire hebdomadaire :
 - o 1^{er} jour après 8 ans d'ancienneté.
 - o 2^{ème} jour après 15 ans d'ancienneté.
 - o 3^{ème} jour après 20 ans d'ancienneté.
- Renforcement des clauses existantes en matière de sécurité d'emploi :
 - o Informer et consulter préalablement à toute décision de licenciement (indépendamment des raisons et du nombre) les délégués syndicaux.
 - o Emplois durables : recourir uniquement aux contrats à durée indéterminée.
- Internalisation d'emplois (notamment dans le cadre de la digitalisation).
- Recours exclusif aux contrats à durée indéterminée en cas de travail en équipes et de nuit.
- Interdiction d'embaucher des travailleurs intérimaires ou des consultants en cas de réorganisation ou de restructuration au cours de la première année (au niveau de la section ou de l'entreprise).
- 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.

6. Humanisation du travail et prise en compte de la pénibilité

- Surveillance médicale continue tout au long et après la carrière des travailleurs du secteur.
- Passage en travail de jour : octroi du droit incontestable aux travailleurs concernés par le travail en équipes et de nuit, avec maintien du salaire et des primes.
- Jours supplémentaires de congé liés à l'âge.
- Travailler en sécurité et humaniser le travail à l'aide d'un taux d'occupation suffisant et d'un taux d'emploi adapté (ETP).
- Développement de postes adaptés après notamment une absence de longue durée.
- Télétravail et transition numérique :
 - Horaires glissants : enregistrement du temps de travail.
 - Instauration d'une indemnité spécifique.
 - Déterminer des modalités sectorielles qui préservent le bien-être des télétravailleurs.
 - Formation et acquisition de nouvelles compétences.
 - Garantir la combinaison vie privée-vie professionnelle / Droit à la déconnexion.
- Prise en compte des risques psychosociaux, du stress et de la charge de travail (prestation d'heures supplémentaires).
- Petit chômage :
 - 1 jour payé en cas de déménagement.
 - Equivalence entre cohabitation légale et mariage pour tous les avantages.
- En cas de congé de maternité, pas de perte de revenus.
- A défaut de plan démographie, octroi d'une journée payée de congé aux travailleurs.

7. Démocratie et représentativité des travailleurs

- Seuil et mandats syndicaux :
 - Abaissement du seuil et suppression de la condition « 50%+1 ».
 - Dans les petites entreprises, prise en compte du nombre de travailleurs sans distinction de statut ou de type de contrat de travail.
 - Harmoniser les seuils et le nombre de mandats sur base du système des ouvriers.
 - En cas de changement de statut des travailleurs, maintien du nombre de mandats / pas de perte de mandats.
 - Augmentation du nombre de mandats.

- CCT délégation syndicale également d'application pour les employés non barémisés (y compris les représentants commerciaux).
- Primes syndicales :
 - o Harmonisation des montants et des méthodes à partir du système des ouvriers.
 - o Prime syndicale pour les travailleurs en RCC.
 - o Garantir l'augmentation automatique de la prime.
- Octroi de deux jours rémunérés par délégué effectif et par délégué suppléant pour des missions externes, aussi pour les employés non barémisés (y compris les représentants commerciaux).
- Intervention de CO-Valent dans les frais liées aux missions et aux formations syndicales.
- Augmentation et harmonisation de la dotation formation syndicale.

8. Mobilité

- Remboursement à 100 % pour tous les moyens de transport.
- Instauration de l'indemnité vélo, extension aux déplacements à trottinette et à pied, et lien automatique au plafond fiscal.
- Abonnement pour frais de parking.

9. Formation

- Droit individuel à 6 jours de formation par an par travailleur indépendamment du temps de travail et du type de contrat.
- Cours de langue gratuits sur base volontaire pendant les heures de travail.

10. Prolongation des accords existants / Maintien des droits acquis

11. Durée

- A partir du 1^{er} janvier 2021, mise en œuvre intégrale pour les années 2021 et 2022, à l'exception des régimes RCC et crédit-temps si un délai plus long est possible.