



ACV-CSC METEA



AGORIA



Protocole d'accord 2019-2020 - Non Ferro (PC 105) - 22.05.2019

1. Pouvoir d'achat :

- Tous les salaires seront augmentés de 1,1% le 1er mai 2019, à l'exception des entreprises pour lesquelles la marge disponible de 1,1% est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise. Les principes suivants s'appliquent à cette concrétisation :
 - Affectation libre et récurrente
 - Double accord
 - Le principe de la négociation au niveau de l'entreprise
 - la mise en œuvre concrète à partir du 1er mai 2019
 - Forme
 - Société avec SD : CCT
 - Entreprise sans DS : accord d'entreprise soumis à l'approbation de la commission paritaire.
 - Calendrier
 - Sur le principe de la concrétisation alternative : d'ici au 30 juin 2019
 - Mise en œuvre concrète : d'ici le 15 juillet 2019
 - Recommandation
 - Pas d'augmentation des différences entre ouvriers et employés et miser pleinement sur l'harmonisation des statuts ouvriers et employés.
 - Être attentif aux travailleurs intérimaires
 - Méthode pour le calcul de l'enveloppe disponible : clause concernant la masse salariale (voir annexe)
 - Position de repli : en l'absence de convention collective d'ici le 15 juillet: augmentation de 1,1% de tous les salaires au 1er mai 2019.
 - Eco-chèques : possibilité de les convertir en une alternative selon les mêmes principes que l'enveloppe.
- Augmentation du salaire minimum garanti de 1,1% à partir du 1er mai 2019 et évaluation après clôture des travaux du CNT
- Confirmation de la déclaration paritaire de ne pas réintroduire la dégressivité salariale pour les jeunes
- ROCE : augmentation de toutes les tranches, de 0,1% à partir de 5% et de 0,2% à partir de 15%, à partir de la période de référence coïncidant avec l'année civile 2020.
 - 0 – 5 : 0%
 - 5 – 7,5 : 1,2% > 1,3%
 - 7,5 – 12,5 : 1,5% > 1,6%
 - 12,5 – 15 : 1,9% > 2%
 - 15 – 17,5 : 2,5% > 2,7%
 - 17,5 – 20 : 3,2% > 3,4%
 - 20 et plus : 3,8 % > 4 %

- Frais de transport :
 - Indemnité vélo : relèvement à 150 % de l'abonnement social à partir du 1er juillet 2019
 - Recommandation d'appliquer le régime du tiers payant au niveau de l'entreprise lorsque c'est possible.
 - Transport privé : augmentation de 1,1 % à partir du 1er juillet 2019 en plus de l'indexation
 - Sécurité d'existence :
 - chômage temporaire :
 - compteur à zéro après 9 mois
 - Amélioration de 1,1% au 1er mai 2019
 - Remboursement en cas de déclassements, mutations et travailleurs âgés / moins valides : amélioration de 1,1 % au 1er mai 2019
 - Prorogation de toutes les dispositions à durée déterminée
 - Indexation de toutes les indemnités existantes au 1er mai 2019 et au 1er mai 2020
2. Prolongation de la clause de sécurité d'emploi en cas de licenciements multiples jusqu'au 30.06.2021
3. Formation :
- Efforts de formation :
 - Extension de l'objectif de formation à un droit collectif à la formation égal à une moyenne de 4 jours par ETP par an en 2019-2020 et à une moyenne de 5 jours par ETP à partir de 2021.
 - Responsabilisation lors des entretiens annuels de formation.
 - Tout travailleur a le droit de demander un entretien annuel de carrière, le cas échéant, dans le cadre de pratiques existantes de l'entreprise pour des entretiens similaires. Cet entretien peut être l'occasion de discuter entre autres des besoins individuels de formation ou du besoin d'un accompagnement de carrière.
 - Afin d'étayer la discussion sur le besoin de formation individuelle, chaque ouvrier qui n'a pas suivi de formation professionnelle au cours d'une année civile (ou d'une autre période de 12 mois civils) recevra une notification écrite dans ce sens. Il sera également informé qu'il doit discuter de ses besoins de formation avec son responsable, de préférence lors d'un entretien de carrière ou d'un entretien similaire au sein de l'entreprise, et qu'il doit s'efforcer de suivre au moins une journée en moyenne par an (ou un nombre d'heures équivalent) de formation formelle ou informelle dans le cadre de la formation continue.
 - Définition de la formation professionnelle = Définition de la Loi sur le travail faisable et maniable



ACV-CSC METEA



AGORIA



- Plans de formation :
 - A remettre pour avis au conseil d'entreprise au plus tard le 1er mars de chaque année civile.
 - Travailleurs intérimaires ayant travaillé au moins 6 mois consécutifs dans des entreprises : traitement équivalent en matière de formation - pérennisation du régime
 - Groupes à risque :
 - Prolongation de la contribution de 0,10% au 30.06.2021
4. Travail faisable :
- Congé de carrière
 - 3^{ème} jour de congé de carrière à partir de 60 ans
 - Amélioration du petit chômage
 - En cas de décès d'un enfant : 5 jours
 - Lutte contre la discrimination
 - Déclaration sectorielle contre la discrimination
5. RCC :
- Souscrire au niveau sectoriel à toutes les CCT-cadres RCC du CNT, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.
 - RCC longue carrière 59 ans après 40 ans de carrière du 1/1/2019 au 30/6/2021
 - RCC 59 ans après 33 ans de carrière et 20 ans de nuit du 1/1/2019 au 30/6/2021
 - RCC 59 ans après 33 ans de carrière dans le cadre d'un métier lourd du 1/1/2019 au 30/6/2021
 - RCC 59 ans après 35 ans de carrière dans le cadre d'un métier lourd du 1/1/2019 au 30/6/2021
 - Outre les régimes énumérés ci-dessus, il existe encore une autre possibilité: le RCC interprofessionnel pour raison médicale (58 ans et 35 ans de carrière)
6. Crédit-temps + emplois de fin de carrière :
- Ouverture maximale du droit au crédit-temps avec motif jusqu'à 51 mois - mi-temps / plein temps
 - Emplois de fin de carrière 50 ans /28 ans : prolongation
 - Souscrire au niveau sectoriel à la CCT-cadre du CNT déterminant l'âge pour les emplois de fin de carrière en cas de longues carrières et de métiers lourds
 - 55 ans pour les 4/5èmes en 2019 et 2020
 - 57 ans pour 1/2 en 2019 et 2020
 - Recommandation de veiller à l'aspect organisation du travail au niveau de l'entreprise.

7. Statut unique du travailleur :

- Au niveau sectoriel : groupe de travail conjoint 105-224
- Au niveau de l'entreprise : dans les délais prévus par la loi, les entreprises sont tenues d'harmoniser la pension complémentaire. Il est recommandé aux entreprises de réaliser en même temps un inventaire des différences dans les conditions de travail et de rémunération.

8. Organisation du travail :

Moyennant une CCT d'entreprise approuvée par toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale, le crédit d'heures supplémentaires individuel peut être porté de 120h à maximum 360h et cela jusqu'au 30 juin 2020 au plus tard

9. Défis sectoriels : suivi et concrétisation

- Engagement sectoriel pour concrétiser davantage les thèmes sociétaux qui ont été confiés aux secteurs au niveau interprofessionnel

10. Prolongation de la clause de paix sociale et de la charte de stabilité sociale

11. Points techniques :

- Prorogation des primes flamandes jusqu'au 30 juin 2021