

## Projet de protocole d'accord 2017-2018 – Fabrications métalliques (CP 111.01-02)

### 1. Pouvoir d'achat:

- Majoration de 1,1% de tous les salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2017, sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise. Tant dans les entreprises avec délégation syndicale que dans les entreprises sans délégation syndicale, cette concrétisation doit se faire conformément aux principes suivants :
  - Affectation libre récurrente
  - Double accord entre l'employeur et toutes les organisations représentées à la DS concernant :
    - la négociation au niveau de l'entreprise et l'éventuelle exception sur le timing
    - affectation concrète à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017.Entreprises sans DS : moyennant un accord entre toutes les organisations représentées à la CP.
  - Forme : CCT
  - Timing : d'ici le 30 juin 2017 (sauf en cas d'accord dérogatoire sur le report jusqu'au 30 septembre 2017).
  - Recommandation :
    - Ne pas augmenter les différences entre ouvriers et employés et miser pleinement sur l'harmonisation du statut employé/ouvrier.
    - Être attentif aux intérimaires
  - Méthode à utiliser pour calculer l'enveloppe disponible : reprendre la clause de l'accord 2011-12 (y compris les annexes). Masse salariale ouvriers liée aux ETP ouvriers au 1<sup>er</sup> juillet 2017.
  - Position de repli : si pas de CCT d'ici le 30 juin 2017/30 septembre 2017 : augmentation de 1,1% de tous les salaires à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017
  - Eco-chèques : possibilité de les convertir un avantage alternatif suivant les principes de l'enveloppe.
- Prime de fin d'année:
  - droit à une prime au prorata, quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail (excepté en cas de motif grave dans le chef du travailleur) à partir du 01.07.2017.
  - Les assimilations et les autres conditions seront examinées à la lumière de la mise en place, à partir de 2018, d'un régime national 'prime de fin d'année' harmonisé ouvriers/employés.
  - Dans les provinces sans prime de fin d'année, ou avec prime de fin d'année inférieure à un 13<sup>ième</sup> mois complet: augmentation de 1,1% des régimes provinciaux au lieu d'une enveloppe/augmentation salariale de 1,1%. Les entreprises dans ces provinces ayant un régime équivalent ou supérieur au régime sectoriel maintiennent leur enveloppe d'entreprise/augmentation

salariale de 1,1%. Les entreprises ayant une prime équivalente à une prime de fin d'année/13ème mois, même si l'avantage porte un autre nom, gardent également leur enveloppe d'entreprise/augmentation salariale de 1,1%.

- Augmentation des salaires minimums de 1,1% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017
- Pension complémentaire: augmentation de 0,1% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 via un réaménagement des cotisations FSEFM
  - Étape sur la voie de la suppression des différences entre ouvriers et employés
  - Entreprises hors champ d'application: si le régime d'entreprise est équivalent au régime sectoriel, prévoir un budget supplémentaire de 0,1%, dans le but soit de diminuer/supprimer la différence, soit de prévoir une alternative équivalente
- Une déclaration paritaire portant sur la non-réintroduction de la dégressivité salariale chez les jeunes
- Les exceptions au pouvoir d'achat classiques

## 2. Reconduction de la clause de sécurité d'emploi en cas de licenciement multiple

## 3. FSEFM

- Prolongation de toutes les dispositions et cotisations pour la durée de l'accord
- Chômage temporaire: de € 11 à € 11,55 (allocation de chômage complète) et de € 5,5 à € 5,77 (demi-allocation de chômage) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017
- RCC et chômeurs âgés: le montant de € 77 est indexé de 2% le ... cf. système d'indice-pivot social (ou avec l'index du secteur, possibilité encore à examiner)
- Chômage complet: le montant de € 5,80 est indexé de 2% cf. système d'indice-pivot social (ou avec l'index du secteur, possibilité encore à examiner)
- Maladie: le montant de € 85 est porté à € 89,25 pendant les 14 mois suivant la période couverte par le salaire garanti
- Développer davantage la nouvelle indemnité relative à la modification de la carrière des travailleurs +58 ans créée dans le cadre de l'accord national 2015-16

## 4. Formation:

- Poursuite des discussions concernant la transformation progressive des fonds de formation en fonds de carrière – concertation à tous les niveaux régional
- Efforts en matière de formation:
  - Réalisation de l'objectif de formation interprofessionnel au moyen d'une prolongation des efforts collectifs de formation à concurrence de 1,7% - pour 2020 évolution vers 1,9% (est égal à en moyenne 5 jours par ETP par an)
  - Dans le cadre de l'effort collectif en matière de formation de 1,7%, un crédit de formation égal à 8h (= 1 jour) par an par travailleur doit être mis sur un compte de formation individuel avec un maximum de 5 jours sur 5 ans (les modalités sont à élaborer dans le courant de 2017).
  - Définition 'formation professionnelle' = la définition utilisée dans la loi Peeters.
- Finalisation du CV Formation digital

- Plans de formation: à chaque demande d'intervention financière, il faut attester que le plan est bien le résultat d'une discussion au niveau du CE, à défaut avec la délégation syndicale.
- Prolongation groupes à risque

#### 5. RCC:

- Souscrire au niveau sectoriel à toutes les CCT-cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.
- RCC carrière longue 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 40 ans de carrière.
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 33 ans de carrière et 20 ans de travail de nuit
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 33 ans de carrière dans un métier lourd: CCT sectorielle moyennant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (pour les entreprises qui n'ont pas de CCT RCC métiers lourds)
- Outre les régimes énumérés ci-dessus, il existe encore d'autres possibilités : le RCC interprofessionnel pour raison médicale (58 ans et 35 ans de carrière) et RCC métier lourd au niveau de l'entreprise (58/59ans 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 – à mi-temps/à temps plein
- Emplois de fin de carrière 50 ans /28 ans: prolongation
- Maintien à 55 ans de l'âge d'accès à un emploi de fin de carrière (carrière longue et métiers lourds) pour 2017-2018, en souscrivant à la CCT-cadre du CNT au niveau sectoriel

#### 7. Statut unique du travailleur: poursuite des travaux du groupe de travail commun 111-209, y compris le volet classification professionnelle

#### 8. Organisation du travail:

- Prolongation de la petite flexibilité jusqu'en juin 2019: repos compensatoire heures supplémentaires / travail du dimanche
- Plus minus conto – La Flandre et Bruxelles:
  - Champ d'application : 1) les entreprises de construction et d'assemblage de véhicules automobiles, camions et autobus et de la fabrication de pièces et accessoires pour ces véhicules 2) entreprise de construction de machines, appareils et outils
  - communication simultanée (par l'entreprise) à la commission paritaire et au niveau de l'entreprise de l'intérêt motivé dans le système. A partir de l'annonce de l'intention débute une période d'information et consultation de 6 semaines. Les négociations réelles au niveau de l'entreprise ne peuvent commencer qu'à l'issue de cette période de 6 semaines dans le cadre légal et sectoriel.

- Épargne-carrière: suivi et influence des discussions interprofessionnelles + rôle FSEFM
- Clause Wallonie concernant une discussion ouverte sur la flexibilité (voir proposition de texte)

9. Concertation et participation: Avant le 31 décembre 2017 les parties signataires s'engagent à simplifier la procédure de désignation de la délégation syndicale dans les entreprises entre 20 et 40 travailleurs prévue dans la cct du 7 avril 2003 dans une procédure plus courte, plus objective et plus efficace afin d'obtenir plus de clarté et de sécurité pour chaque candidat(s).

10. Défis sectoriels: suivi et concrétisation

- Poursuite des travaux du groupe de travail 'Travail faisable'
- Mesures augmentant l'employabilité
- Innovation
- Tutorat
- Return to work
- Poursuite de la lutte contre le dumping social, notamment par le biais de la table ronde sectorielle avec le Cabinet De Backer.

11. Renforcement de la clause 'paix sociale' + rappel de la charte de stabilité sociale

12. Points techniques:

- CCT éco-chèques: remplacer le terme "congé de paternité" par "congé de naissance"
- Prolongation des primes flamandes