



Projet de protocole d'accord 2017-2018 – Métaux précieux (SCP 149.03) - 3 mai 2017

1. Garantie de revenus

A. Pouvoir d'achat

° A partir du 1er juillet 2017: augmentation de la cotisation patronale pour le chèque-repas de €1. La valeur du chèque-repas augmente donc de 3,80 € à 4,80 €

° A partir du 1er octobre 2017: augmentation des salaires bruts barémiques et effectifs de 0,6 %.

B. FSE

° A partir du 1er juillet 2017, toutes les indemnités complémentaires sont indexées sur base des indexations salariales réelles au 1er février 2016 (0,27%) et au 1er février 2017 (1,38%).

Suite à ce calcul, les indemnités complémentaires sont augmentées de 1,65%.

° A partir du 1er juillet 2017, les indemnités complémentaires de chômage temporaire sont indexées de 1,65 % et augmentées dans le même temps.

A partir du 1er juillet 2017 ces indemnités s'élèvent à:

- 8 € par indemnité de chômage complète

- 4 € par demi-indemnité de chômage

° A partir du 1er juillet 2017, les indemnités complémentaires de chômage temporaire sont également payées en cas de force majeure.

° A partir du 1er janvier 2018, la cotisation de base des employeurs au Fonds de sécurité d'existence diminue et passe de 1,5 % à 1 %.

Les employeurs s'engagent à veiller à la bonne santé financière du Fonds de sécurité d'existence et en, cas de déficits, à envisager une augmentation des cotisations au Fonds de Sécurité d'existence.

A partir du 1er janvier 2018, la cotisation de 0,8 % des rémunérations brutes des ouvriers pour le régime de pension sectoriel, est augmentée de 0,25 %, s'élevant ainsi à 1,05 %.



C. A partir du 1^{er} juillet 2017, les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise dans le courant de la période de référence et qui ont 5 ans d'ancienneté ou plus, peuvent obtenir un prorata de prime de fin d'année.

D. A partir du 1^{er} juillet 2017, l'indemnité vélo est augmentée de 0,21 € à 0,23 € par kilomètre parcouru.

2. Formation

En exécution de la Loi relative au travail faisable et maniable, les partenaires sociaux s'engagent à vérifier quelles dispositions peuvent être prises au niveau de l'entreprise en matière de formation d'ici fin novembre 2017.

3. Qualité des carrières

3.1 Planification de la carrière

A. A partir du 1^{er} janvier 2018, un jour de congé d'ancienneté est attribué aux ouvriers ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La réglementation sectorielle est la suivante:

- 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Pour les entreprises où ce troisième jour de congé d'ancienneté existe déjà, rien ne change au niveau des congés d'ancienneté.

B. RCC

° Les partenaires sont disposés à souscrire à toutes les CCT-cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la dispense de disponibilité:

- RCC carrière longue 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018, moyennant 40 ans de carrière
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018, moyennant 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018, moyennant 33 ans de passé professionnel dans un métier lourd



- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018, moyennant 35 ans de passé professionnel dans un métier lourd

- Solidarisation du paiement de l'indemnité complémentaire par le FSE pour les RCC

C. Crédit-temps et emplois fin de carrière

- Ouverture maximale du droit au crédit-temps avec motif à 51 mois – CT mi-temps et temps plein.

- Maintien de l'âge de 55 ans pour les emplois fin de carrière (carrière longue et métiers lourds) en 2017-2018 en souscrivant à la CCT-cadre du CNT au plan sectoriel.

3.2 Participation et concertation

° Les intérimaires seront dorénavant comptés dans le calcul du seuil en vue de la création d'une délégation syndicale et pour la fixation du nombre de mandats dans la délégation syndicale.

° Recommandation de prolonger pour la durée de cet accord la protection du représentant syndical (h/f) qui perd son mandat en cas de diminution des seuils.

4. Flexibilité

La convention collective de travail existante du 13 octobre 2015 relative à la flexibilité est prolongée pour la période du 1er juillet au 30 juin 2019.

5. Statut unique du travailleur

° Création d'un groupe de travail afin d'élaborer un cadre sectoriel en matière d'employabilité.

° Poursuite des travaux relatifs à l'inventaire ouvriers – employés aux plans sectoriel et de l'entreprise.

6. Adaptations techniques aux CCT existantes

Adaptations techniques d'une série de CCT, notamment la notion de congé de paternité à remplacer par congé de naissance et ce, dans plusieurs CCT.

7. Exécution des mesures relatives aux primes d'encouragement flamandes.

8. Paix sociale pour la durée de cet accord.