

Projet de protocole d'accord national pour la CP 224 pour la période 2017-2018

1. Champ d'application

- Les dispositions ci-dessous sont d'application pour les employés mentionnés dans la CCT relative à la classification de fonctions.

2. Sécurité d'emploi

- Prolongation de la clause de sécurité d'emploi actuelle jusqu'au 30/6/2019.
- La sanction en cas de non-respect de la procédure est augmentée de 3 mois et portée à 6 mois

3. Pouvoir d'achat – sécurité de revenus

- Majoration de 1,1% de tous les salaires au 1er mai 2017, excepté pour les entreprises où la marge de 1,1% 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 :
 - i. Le principe de la négociation au niveau de l'entreprise : pour le 20 mai 2017
 - ii. affectation concrète à partir du 1er mai 2017.

Entreprises sans DS : moyennant un accord entre toutes les organisations représentées à la CP.

- Forme : CCT
 - Timing : d'ici le 30 juin 2017
 - Recommandation :
 - i. Ne pas augmenter les différences entre ouvriers et employés et miser pleinement sur l'harmonisation du statut employé/ouvrier.
 - ii. Être attentif aux intérimaires
 - Méthode à utiliser pour calculer l'enveloppe disponible : clause concernant la masse salariale (voir en annexe de la CCT)
 - Position de repli : si pas de CCT d'ici le 30 juin 2017: augmentation de 1,1% de tous les salaires à partir du 1er mai 2017
- Augmentation du salaire minimum sectoriel de 1,1% , à partir du 1/5/2017.
 - Une déclaration paritaire portant sur la non-réintroduction de la dégressivité salariale chez les jeunes
 - Là où la prime d'harmonisation de l'accord 2015-2016 n'a pas été appliquée de manière alternative, cette possibilité est à nouveau prévue. L'application se fait selon les mêmes principes et recommandations de l'enveloppe. A défaut d'application alternative d'ici le

30/6/2017, la prime d'harmonisation de 100 EUR brute par employé* est payée au 1/7/2017 et 2018 , au pro rata du nombre de mois entiers en service allant du 1/1 au 30/6 de chaque année.

* pro rata pour les travailleurs à temps partiel

- Eco-chèques : possibilité de les convertir en un avantage alternatif suivant les principes de l'enveloppe.
- ROCE
 - Année de référence = 2018 – paiement en 2019
 - Augmentation de 0,1% de toutes les tranches au-delà de 5 % du ROCE
 - ⇒ Nouvelle échelle :
 - 0 – 5 : 0%
 - 5 – 7,5 : de 1,1% à 1,2%
 - 7,5 – 12,5 : de 1,4% à 1,5%
 - 12,5 – 15 : de 1,8% à 1,9%
 - 15 – 17,5 : de 2,4% à 2,5%
 - 17,5 – 20 : de 3,1% à 3,2%
 - 20 et plus : de 3,7% à 3,8%
- Frais de transport
 - Suppression du plafond salarial.

4. Pension complémentaire

- Voir 10. Harmonisation des statuts O/E

5. Organisation du travail

- Prolongation de la réglementation existante jusqu'au 30/6/2019.
- 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 100h à maximum 360h et cela jusqu'au 30 juin 2018 au plus tard. Après cette période, l'application de la CCT sera évaluée au niveau sectoriel en fonction de l'évolution du cadre légal. Le régime légal de l'épargne-temps est considéré comme étant un instrument adéquat pour réaliser la flexibilité nécessaire.

6. Crédit-temps et emplois d'atterrissage e

- Crédit-temps avec motif à mi-temps et à temps plein à hauteur de 51 mois, moyennant une attention pour l'organisation du travail.
- Prolongation des emplois d'atterrissage à partir de 50 ans avec 28 ans de carrière, sous la forme d'une réduction d'1/5 moyennant le respect des dispositions existantes au niveau de l'entreprise.
- Souscrire à la CCT-cadre n°127 relative aux emplois d'atterrissage à partir de 55 ans après une carrière longue et un métier lourd (diminution des prestations de 1/5 et à mi-temps)

moyennant une attention pour la possibilité d'organisation du travail dans les entreprises .

- Prolongation des primes d'encouragement flamandes.

7. RCC

- Souscrire au niveau sectoriel à toutes les CCT-cadres du CNT en matière de RCC :
- 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
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 35 ans de carrière dans un métier lourd
- Pour rappel : RCC- CCT 17 à partir de 60 ans, jusqu'au 31/12/2017 et RCC pour raison médicale à partir de 58 ans et 35 ans de carrière

8. Formation

- Efforts de formation:
 - Réalisation des objectifs de formation interprofessionnels en poursuivant les efforts de formation collectifs existants à concurrence de 1,7% - d'ici 2020 évolution vers 1,9% (= moyenne de 5 jours par ETP par an) via le trajet de croissance suivant: sous la forme d'un droit collectif à la formation d'une moyenne de 3 jours par ETP par an en 2017-2018, égal à une moyenne de 4 jours par ETP par an en 2019-2020 et égal à une moyenne de 5 jours par ETP à partir de 2020.
 - Définition de la formation professionnelle = définition de la Loi Travail faisable
- Plans de formation: à remettre pour avis au CE le 1er mars de chaque année calendrier au plus tard
- Groupes à risque :
 - Prolongation de la cotisation de 0,10% jusqu'au 31.12.2018
 - CCT groupes à risque harmonisée d'ici le 1er janvier 2018

9. Concertation

- Augmentation des garanties syndicales à partir du 1/1/2018 (année de référence = 2017) jusqu'à 95 EUR (indexation 2017 incluse) par travailleur et par an et les parties s'engagent à une charte de stabilité sociale pour la fin 2017.
- Prolongation de la paix sociale jusqu'au 30/6/2019.

10. Harmonisation des statuts O/E

- Au niveau du secteur: groupe de travail commun 105-224
- Au niveau de l'entreprise: dans le timing prévu par la loi, les entreprises seront contraintes d'harmoniser la pension complémentaire. Il est recommandé aux entreprises de travailler

simultanément à l'inventaire des différences en matière de rémunération et de conditions de travail.

- Concertation sur les thèmes congé syndical, formation syndicale et garanties en groupe de travail harmonisation des statuts O/E

11. Défis sectoriels: suivi et concrétisation

- CCT sectorielle innovation d'ici le 30 septembre 2017.
- Outplacement dans le cadre des mesures augmentant l'employabilité : les parties mèneront au sein d'un groupe de travail les discussions concernant les missions légales concernant l'activation du préavis et examineront le rôle pouvant être attribué au fonds sectoriel de formation.

12. Divers

- Prime de fin d'année : droit à un pro rata en cas de démission. La prime de fin d'année ne sera pas payée en cas de licenciement par l'employeur pour motif grave.
Petit chômage :
 - Assimilation des cohabitants légaux pour toutes formes de petit chômage
 - CCT harmonisée petit chômage