



## Accord national pour 65.000 employés et cadres dans le secteur du métal !

Après des années de blocage salarial dans les faits et un saut d'index, employeurs et syndicats ont, début de cette année, conclu un accord interprofessionnel avec une marge salariale d'1,1%.

Nous avons, dans ce cadre, conclu un accord sectoriel pour 2017 et 2018 avec la fédération patronale Agoria. Après consultation de la base, tous les syndicats d'employés ont approuvé l'accord à la majorité.

### Que contient cet accord sectoriel ?

1. Votre salaire augmentera d'1,1% le 1<sup>er</sup> juillet 2017.  
Des négociations peuvent se poursuivre dans votre entreprise à propos de la modalisation de cette augmentation du pouvoir d'achat. S'il n'y a pas de négociations ou en l'absence d'accord, votre salaire augmentera automatiquement d'1,1% le 1<sup>er</sup> juillet 2017.
2. Si vous n'avez pas encore droit à un 13<sup>e</sup> mois à part entière, la marge salariale d'1,1% sera alors utilisée – en tout ou en partie – pour augmenter votre prime de fin d'année.  
À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, vous aurez aussi droit à une prime de fin d'année au prorata si vous démissionnez ou mettez fin à votre contrat de travail de commun accord avec l'employeur.
3. Là où il y a encore des eco-chèques, ceux-ci peuvent être convertis en un autre avantage équivalent en concertation avec la délégation syndicale.
4. Aucun salaire jeunes plus faible ne sera introduit dans notre secteur.
5. Le supplément patronal par jour de chômage temporaire augmentera de 5% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017. Le montant de base s'élèvera dès lors à € 11,55 et le supplément à € 1,22 par tranche salariale brute de € 50 au-delà de la limite salariale pour le chômage.
6. Le plafond salarial pour l'intervention patronale dans les déplacements domicile-travail-domicile par des moyens de transport privés sera relevé de € 400 au 1<sup>er</sup> juillet 2017, pour s'établir à € 4.540,51.
7. Votre droit au crédit-temps sera étendu et passera de 12 à 36 mois à temps plein ou pour une réduction de la carrière à mi-temps pour une formation, et à 51 mois avec un motif de soins.  
Un emploi de fin de carrière avec réduction de la carrière d'1/5 reste possible si vous avez 55 ans ou plus et présentez une carrière professionnelle de 35 ans ou avez exercé un « métier lourd » pendant un certain nombre d'années.  
Vous pouvez également encore prendre une réduction de la carrière 1/5 à partir de 50 ans et après 28 ans de carrière professionnelle. Mais sans allocation d'interruption, car supprimée par le gouvernement fédéral !
8. Vous pouvez partir en RCC – l'ancienne prépension – à partir de 58 ans en 2017 et à partir de 59 ans en 2018 après une carrière professionnelle de :
  - 33 ans dont 20 en régime de travail de nuit ;
  - 33 ans dont une période déterminée dans un « métier lourd » et après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
  - 35 ans dont une période déterminée dans un « métier lourd », sur la base d'une CCT d'entreprise ;
  - 40 ans.Jusque fin 2017, les femmes pourront partir en RCC à partir de 60 ans après une carrière professionnelle de 33 ans.



9. L'accord relatif à la sécurité d'emploi en cas de licenciement multiple est reconduit.
10. Plus de temps pour la formation professionnelle : évolution vers 5 jours par an en moyenne par travailleur à temps plein d'ici 2020 et prolongation à durée indéterminée d'1 jour de droit individuel à la formation.
11. Si vous êtes licencié pour force majeure médicale, vous avez droit à un outplacement payé par l'employeur.
12. Agoria et les syndicats d'employés mènent un débat ouvert sur la « représentation collective des cadres dans l'entreprise » dans le but d'aboutir à une solution adéquate d'ici fin 2018.
13. Les défis suivants seront abordés avec les ouvriers :
  - CCT sectorielle en matière d'innovation ;
  - Système sectoriel d'épargne-carrière ;
  - Cadre sectoriel pour un travail faisable et des carrières de qualité ;
  - Politique d'employabilité sectorielle (avec notamment outplacement en cas de licenciement individuel) ;
  - Politique en faveur de l'emploi dans le secteur.
14. Les cotisations patronales pour la prime syndicale et la formation augmentent.

## **Positif**

Un accord national permet à tous les travailleurs de bénéficier des mêmes droits, tant dans les grandes que dans les petites entreprises.

Malgré la loi durcie sur la norme salariale, il y avait tout de même une marge – certes limitée – pour une augmentation du pouvoir d'achat, que nous avons pu exploiter au maximum. L'augmentation des efforts en matière de formation est elle aussi positive.

Agoria a fortement insisté pour introduire le plus-minusconto (un système de flexibilité poussé qui n'est à ce jour appliqué que pour les ouvriers d'Audi Brussels) également pour les employés dans l'industrie automobile et la construction de machines. Nous avons pu l'empêcher !

Il ne sera pas touché à l'indexation ni aux augmentations salariales barémiques. L'adaptation automatique des salaires à l'index est très importante pour le maintien du pouvoir d'achat.

## **L'engagement syndical reste indispensable !**

Nous avons toutefois dû battre en retraite sur un certain nombre de terrains.

Les cadres peuvent encore être exclus du droit à l'augmentation salariale sectorielle et à la négociation collective par le biais de la délégation syndicale. S'agissant de ce dernier point, il y a en revanche la perspective d'un débat ouvert avec les représentants patronaux.

Il est également incompréhensible et inacceptable qu'Agoria ne veuille pas accéder à notre demande en faveur d'un cadre sectoriel pour le télétravail, d'un « droit à la déconnexion (numérique) », de la limitation des contrats temporaires et du renforcement de la concertation sociale.