

## Projet de protocole d'accord national pour les employés CP 209 pour la période 2017-2018

### 1. Pouvoir d'achat:

- Les dispositions sur le pouvoir d'achat ne sont applicables que sur les employés barémisés et barémisables
- Majoration de 1,1% de tous les appointements 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 : CCT à signer par au moins une organisation représentée 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 2011-2012 (y compris l'annexe)
    - Masse salariale employés barémisés et barémisables liée aux ETP employés barémisés et barémisables 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 appointements à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017
- Eco-chèques : là où ils existent encore, possibilité de les reconverter en un avantage alternatif suivant les mêmes principes que 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 1<sup>er</sup> juillet 2017.
  - Dans les provinces sans prime de fin d'année, ou avec prime de fin d'année inférieure à un 13<sup>ème</sup> mois complet: augmentation de 1,1% des régimes provinciaux au lieu d'une enveloppe/augmentation salariale de 1,1% à partir de la PFA 2017. 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/13<sup>ème</sup> mois, même si l'avantage porte un autre nom, gardent également leur enveloppe d'entreprise/augmentation salariale de 1,1%.
  - Les assimilations et les autres conditions seront examinées en vue de la mise en place, à partir de 2018, d'un régime national de PFA harmonisé ouvriers/employés.
- Augmentation des appointements minimums nationales de 50 € à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 (exc. indexations)
- Chômage temporaire des employés: augmentation du montant de base de 11€ à 11,55€ et du supplément de 1,16€ à 1,22€ à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 (y compris les indexations et la marge salariale).

- Plafond frais de transport : augmentation de 400€ à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 (y compris les indexations et la marge salariale)
- Déclaration paritaire portant sur la non-réintroduction de la dégressivité salariale chez les jeunes
- Les exceptions au pouvoir d'achat classiques

## **2. Clause de sécurité d'emploi en cas de licenciement multiple : - prolongation**

### **3. Accompagnement/Planning de carrière – travail de qualité**

- 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
- Droit à l'outplacement à charge de l'employeur pour les employés dont le contrat de travail prend fin à cause de force majeure médicale. Si l'employé refuse le trajet d'accompagnement il perd son droit à l'outplacement.
- 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: est de durée indéterminée
  - 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 + prolongation dispositions à durée déterminée
- 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 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (pour les entreprises qui n'ont pas de CCT RCC métiers lourds)
  - Age de 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 moyennant 25 ans de carrière dans un métier lourd et sous condition d'un CCT au niveau de l'entreprise
  - Outre les régimes énumérés ci-dessus, il existe encore d'autres possibilités : le RCC régime général (60 ans moyennant 40 ans de carrière pour H et 33 ans (2017) de carrière pour F jusqu'au 31 décembre 2017 et le RCC interprofessionnel pour raison médicale (58 ans et 35 ans de carrière)
- Dans le cadre de la politique du bien-être psycho-sociale, appel/recommandation aux entreprises d'être attentif aux entre autres les éléments qui peuvent mener au stress et burn-out, y inclus le rôle du CPPT.
- Return to work : examen des soutiens éventuels avec les moyens existants du FSEM

### **4. Formation:**

- Réflexion au niveau de l'IFPM- Employés concernant des nouvelles missions des fonds de formation dans le cadre de l'évolution des carrière des et du marché du travail
- 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 – la prise est à étaler sur une période de maximum 5 ans. Le jour individuel non pris en 2017 sera ajouté



au compte de formation (les modalités sont à élaborer dans le courant de 2017 – entre autres le tool).

- Définition 'formation professionnelle' = la définition utilisée dans la loi TFM.
  - 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
  - Plus d'enquête biannuelle
5. **Statut harmonisé du travailleur:** poursuite des travaux du groupe de travail commun 111-209, y compris le volet classification professionnelle
6. **Organisation du travail:**
- Épargne-carrière: suivi et influence des discussions interprofessionnelles + rôle FSEM
7. **Fonds Social Employés Métal (FSEM)**
- Cotisation groupes à risques : augmentation de 9,50€/trimestre/employé à 10€ à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 (y inclus indexations et marge salariale)
  - Cotisation IFPM: : augmentation de 7,75€/trimestre/employé à 8,15€ à partir du 1er juillet 2017 (y inclus indexations et marge salariale)
  - Garanties syndicales: augmentation de 14,20€ /trimestre/employé à 14,90€ (> 133 employés) et de 8,60 € /trimestre/employé à 9,05€ (< 133 employés) à partir du 1er juillet 2017 (y inclus indexations et marge salariale)
  - Poursuite des travaux pour passer d'une perception forfaitaire à une perception exprimée en pourcentage.
8. **Statut des cadres :**
- Les parties signataires mèneront des discussions ouvertes concernant le sujet de la représentation collective des cadres dans les entreprises avec comme objectif de trouver une solution adéquate d'ici fin 2018.
9. **Défis sectoriels: suivi et concrétisation**
- CCT sectoriel sur innovation pour le 31 octobre 2017
  - Cadre sectoriel pour le 'Travail faisable' et des carrières de qualité (GdT)
  - Mesures augmentant l'employabilité, y compris l'outplacement en cas de licenciement individuel
  - Politique d'emploi dans le secteur
10. **Adaptation de la clause 'paix sociale'**
- Clause existante complétée de la disposition suivante : « Dès lors, les organisations signataires respecteront et feront respecter cet accord ».
11. **Points techniques:**
- a. CCT éco-chèques: remplacer le terme "congé de paternité" par "congé de naissance"
  - b. Prolongation des primes flamandes