



CP 209 – Employés fabrications métalliques

Cahier de revendications commun 2023-2024

Champ d'application

- Tous les travailleurs ayant un contrat de travail pour employés (y compris les cadres)

Emploi & sécurité d'emploi

- CCT sécurité d'emploi → durée indéterminée + sanction équivalente à celle pour les travailleurs
- Compléter la réglementation sectorielle par des dispositions en matière de licenciement individuel (tant pour raisons économiques et/ou techniques que pour raisons personnelles ou professionnelles – cf. clause de la CP 219)

Sécurité de revenu

1. Pouvoir d'achat

- Prime pouvoir d'achat : Concrétisation sectorielle maximale
- Possibilité de négociation au niveau de l'entreprise avec délai et position de repli
- Amélioration du système d'indexation
- Augmentation de l'appointement mensuel minimum garanti (au moins égale au niveau des ouvriers) et des salaires minimums sectoriels
- Réintroduction d'un système sectoriel de barèmes minimums
- Conversion possible des écochèques de manière alternative
- Indexation des chèques-repas

2. Mobilité

- Amélioration de l'indemnité vélo
- Indexation annuelle du tableau transport privé
- Levée du plafond salarial pour l'intervention patronale en cas de moyens de transport privé
- Indexation du remboursement des frais de transports en commun
- Application maximale du système de tiers-payant par une intervention patronale de 80% du coût des cartes de transport SNCB et STIB
- Droit sectoriel à l'usage du budget de mobilité

3. Autres indemnités

- Indexation des indemnités forfaitaires : allocations patronales chômage temporaire et allocations sectorielles dans le cadre du crédit-temps & réduction de la limite d'âge
- Introduction d'une Indemnité sectorielle (de dépenses) pour le télétravail/travail à domicile

4. Pension complémentaire

- Augmentation des cotisations au régime complémentaire sectoriel de retraite à 3% (hors norme salariale)

Formation

- Droit individuel à la formation : 3 (24 h) → 4 jours (2023) – 5 jours (2024)
- Suppression de la clause d'écolage pour une durée indéterminée
- Adaptation de la CCT relative aux plans de formation :

- Extension du champ d'application conformément à la législation récente (à partir de 20 travailleurs)
- Contrôle de l'engagement en matière de formation par la présentation du plan de formation annuel au CP et sanction en cas d'efforts de formation insuffisants
- Amélioration de la définition 'formation' (conditions formation informelle, e-learning,...)
- Prolongation de l'accord groupes à risque (0,10%)
- 'Activation' du CV de formation

Qualité des carrières

A. Planification de la carrière

1. Travail faisable

- Jour férié supplémentaire payé : 8 mai
- Élargissement du congé de carrière → 3 jours
- Introduction d'un système de congé d'ancienneté (cf. CP 224)
- Implémentation et concrétisation de la CCT n° 104 dans le secteur : prévoir une sanction quand il n'y a pas de plan, élargir le rôle du CPPT et du médecin du travail, rapport annuel dans le CE
- CCT supplétive sur le droit à la déconnexion
- Initiative paritaire en vue de la reconnaissance de la pénibilité du secteur

2. RCC

- Prorogation maximale de tous les systèmes existants (jusqu'au 30 juin 2025) et exemption de la disponibilité adaptée + adhésion aux CCT-cadres du CNT

3. Crédit-temps et emplois de fin de carrière

- Prorogation maximale de tous les systèmes + adhésion aux CCT-cadres du CNT
- Ouverture maximale du crédit-temps avec motif
- Assouplissement du seuil de 5 %
- Prorogation des primes flamandes
- Alternative sectorielle pour le crédit-temps sans motif (avec protection contre le licenciement et droit de retour)
- Droit à un congé parental 1/10 + possibilité de prendre son crédit-temps / congé thématique en heures
- Optimisation des emplois de fin de carrière « doux » (conditions d'âge – assimilation pour la pension légale – DECAVA employeurs) et les promouvoir au maximum

4. Petit chômage

- En cas de décès : +1jour (+ étendre aux 'beaux' et 'demi' (beau-parent/demi-frère/demi-soeur/ beaux-enfants/beaux-grands-parents ..., étant donné le grand nombre de familles recomposées + supprimer la distinction entre habitant / n'habitant pas avec le travailleur)
- Petit chômage décès : introduire une disposition selon laquelle le jour de petit chômage prévu le jour des funérailles peut être fixé lors d'un jour où a lieu une veillée funèbre (le jour d'un rituel d'adieu coutumier lors d'une des cérémonies reconnues en Belgique lorsque le membre de la famille est décédé en Belgique mais est enterré à l'étranger)
- Extension des dispositions relatives au congé pour raisons impérieuses

B. Participation & concertation

- Droit à la délégation syndicale pour les cadres
- Augmentation du nombre de jours de formation syndicale
- Augmentation de la cotisation patronale pour les garanties syndicales
- Attestation annuelle uniforme de l'employeur pour la demande de paiement de la prime syndicale

- Extension des facilités de travail pour les représentants des travailleurs et les délégués syndicaux (utilisation des moyens de communication numériques – cf. CCT CP 224)
- Même protection pour les délégués syndicaux que pour les représentants des travailleurs au sein du CE et du CPPT

Statut de travailleur unique

- Redémarrage des activités du groupe de travail 209-111, y compris sur la classification de fonctions commune et sur une prime de fin d'année sectorielle (13^e mois) pour chaque travailleur

Défis sectoriels

- Attention accordée aux mesures contre le dumping social + amélioration du contrôle sur la sous-traitance et le détachement
- Accorder l'attention nécessaire au travail décent tout au long de la chaîne d'approvisionnement, dans le respect des conditions de travail et des droits humains
- Cadre sectoriel pour le principe de 'transition juste'