

CP 224 – Employés non-ferreux

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
- Compléter la réglementation sectorielle par des dispositions en matière de licenciement individuel (cf. clause de la CP 219)
- Amélioration de la clause de sécurité d'emploi (e.a. intégrer transition et climat) et augmentation de la sanction en cas de non-respect
- Restriction du recours au travail intérimaire et aux contrats temporaires (donner plus rapidement un contrat à durée indéterminée)

Revenu

1. Pouvoir d'achat

- Prime pouvoir d'achat : concrétisation sectorielle maximale
- Prime d'harmonisation de 100 €/an par salarié à temps plein (si pas encore dépensé) : + 10 € et indexer
- Possibilité de négociation au niveau de l'entreprise avec délai et position de repli
- Amélioration du système d'indexation
- Nouvelle augmentation de l'appointement mensuel minimum brut garanti (au moins égale au niveau des ouvriers) et des salaires minimums sectoriels
- Conversion possible des écochèques de manière alternative
- Pas d'application des salaires jeunes
- Amélioration ROCE et réforme (filiales et entreprises-mères, sociétés d'investissement, salaires manufacturiers). Si nécessaire, des alternatives au niveau de l'entreprise
- Assurance hospitalisation, également pour les pensionnés ainsi qu'un suivi médical après une carrière active
- Indexation des chèques-repas

2. Mobilité

- Amélioration de l'intervention patronale dans les frais de déplacements domicile – lieu de travail
- Adaptation automatique de l'indemnité vélo au montant de l'exonération (para)fiscale par km
- Application maximale du système de tiers-payant pour les cartes de transport SNCB et STIB
- Ecologiser le parc automobile (e.a. par un droit sectoriel à l'usage du budget de mobilité)

3. Prime de fin d'année

- Assimiler toutes les formes de chômage temporaire et les inclure dans la CCT relative à la prime de fin d'année
- Augmentation du plafond de 60 jours

4. Sécurité d'existence

- Amélioration du supplément de chômage temporaire + compteur non remis à zéro
- Indemnités complémentaires en cas de RCC, de l'emploi de fin de carrière, du crédit-temps avec motif (soins et formation) et du congé parental
- Indemnités complémentaires durant le congé de naissance ou de maternité
- Introduction de l'intervention dans l'accueil de la petite enfance

5. Autres indemnités

- Introduction d'une Indemnité sectorielle (de dépenses) pour le télétravail/travail à domicile

Formation

- Principe : la formation doit être une véritable formation
Cela nécessite un cadre de référence plus concret en ce qui concerne, e.a.: la méthodologie, le cadre pédagogique, le programme, le renforcement des compétences/les résultats, etc.
- Conclure une CCT relative au droit individuel à la formation (conformément au Deal pour l'emploi) avec :
 - ✓ 4 jours/an en 2023 et 5 jours/an à partir de 2024 (au prorata pour les travailleurs à temps partiel) – transférable
 - ✓ sanction si les jours de formation ne peuvent pas être pris
 - ✓ évaluation du dispositif actuel d'«entretien individuel annuel avec le supérieur direct » + amélioration du système (obligatoire et contraignant/sanctionnable)
 - ✓ droit à la formation pour les intérimaires et les contrats temporaires : à partir de 6 mois d'emploi au lieu de 1 an (comme pour les travailleurs) + amélioration du système
- Plans de formation : renforcement du rôle des organes de concertation sociale
- 'Activation' du CV de formation
- Prolongation de l'accord groupes à risque (0,10%)
- Suppression de la clause d'écolage pour une durée indéterminée

Qualité des carrières

A. Planification de la carrière

1. Travail faisable

- 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 télétravail/travail à domicile: droit minimum à 1 jour/semaine
- Amélioration du congé de carrière en baissant les âges
- Extension du système de congé d'ancienneté (par tranche de 5 ans)
- CCT supplétive sur le droit à la déconnexion
- Politique sectorielle en matière de harcèlement, par exemple via l'instauration d'une déclaration sectorielle de non-discrimination
- Instauration d'un processus sectoriel visant à introduire la réduction collective du temps de travail
- Jour férié supplémentaire payé : 8 mai

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. Emplois de fin de carrière

- Prorogation maximale de tous les systèmes existants, y compris l'emploi de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière + adhésion aux CCT-cadres du CNT

4. Crédit-temps

- 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

5. Petit chômage & congé pour motifs impérieux : modernisation de la réglementation

- En cas de décès d'un proche au premier degré : étendre les 5 jours prévus sectoriellement à tous les décès au 1^{er} degré
- En cas de décès: étendre aux 'beaux' et 'demi' + supprimer la distinction entre vivant / 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 : droit à une absence rémunérée pour cause de déménagement & pour circonstances imprévues

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
- 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 105-224, y compris sur la classification de fonctions commune
- Pensions complémentaires

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'