



Cahier de revendications 2019-2020 – CP 104 Sidérurgie

Principe: Conclure une CCT sectorielle pour 2 ans.

Chapitre I - Sécurité d'emploi

A. Emploi & sécurité d'emploi

- Prolongation et amélioration des clauses de sécurité d'emploi en cas de licenciement collectif.
- Prolongation et amélioration de l'ensemble des conventions existantes permettant de garantir la sécurité d'emploi des travailleurs du secteur.
- Engagement du secteur à utiliser le moins possible le travail intérimaire et les contrats temporaires.

B. Garantie de revenu

1. Augmentation salariale

- Concrétisation rapide et maximale de la valeur de la marge salariale au niveau de l'entreprise.
- À défaut d'un accord au niveau de l'entreprise: au 01.01.2019, augmentation de 1,1 % de tous les salaires réels.
- Augmentation des salaires minimums.
- Introduction d'un système barémique.

2. Frais de transport

- Prolongation du remboursement total du coût des transports en commun.
- Transport privé: accroître l'intervention patronale pour les déplacements domicile/lieu de travail - notamment en cas de travail en équipes/nuit.
- Indemnité vélo: € 0,24/km, (sans que cela puisse être entièrement ou partiellement moins favorable pour le travailleur que des systèmes déjà existants). Hors marge salariale.

3. Garanties syndicales



C. Formation

- Principe: il faut qu'il s'agisse vraiment de formation.
- Evaluation droit à la formation.
- Droit individuel à la formation & formation égale à 5 jours/an par travailleur.
- Formations pendant les heures de travail.
- Plans de formation: obligation d'avoir chaque année une discussion au sein du CE.
- CV formation: à remettre chaque année.
- Tutorat.
- Digitalisation et robotisation.
- Création d'un fonds sectoriel.
- Prolongation des groupes à risques.
- En cas de non-respect: sanctions pour l'employeur.

Chapitre II - La qualité de la carrière

A. Planification de carrière

1. Travail soutenable:

- Création d'un modèle sectoriel.
- Instauration d'un congé de carrière: 2 jours/an à partir de 50 ans.
- Droit à un entretien de carrière annuel à la demande du travailleur.
- À partir de l'âge de 55 ans, droit à une adaptation de la carrière (éventuellement dans le cadre d'un emploi de fin de carrière « en douceur »).
- Recommandation en vue d'une réduction du temps de travail pour les travailleurs à partir de 55 ans.
- Démarches sectorielles visant à une meilleure répartition du travail en lien avec la digitalisation et la robotisation.
- Initiative paritaire pour la reconnaissance sectorielle « métiers lourds ».

2. RCC

- Prolongation maximale de tous les systèmes existants et souscrire aux CCT cadres du CNT.



3. Emplois de fin de carrière

- Prolongation maximale de tous les régimes existants et souscrire aux CCT cadres du CNT.

4. Crédit-temps

- Au niveau du secteur, instaurer un droit maximal au crédit-temps à temps plein et mi-temps avec motif.
- Alternative au niveau sectoriel d'un dispositif de crédit-temps non-motivé (y compris un droit de retour et une protection contre le licenciement).

5. Petit chômage

- Reconduction de la CCT du 29 juin 2009 - prolongation des systèmes existants.
- Amélioration du petit chômage.
- Assimilation de la cohabitation légale au mariage.
- Assimilation habitant/non-habitant chez le travailleur en cas de décès.

6. Santé et sécurité: prolongation de la charte de sécurité

B. Concertation et participation

- Extension du congé syndical et de la formation syndicale & instauration d'un congé d'instance.
- Non-discrimination relative à l'évolution de carrière des représentants syndicaux
- Extension des missions de la délégation syndicale:
 - Travail temporaire, travail intérimaire, délocalisation: information, concertation et suivi.
 - Externalisation: accord préalable de la délégation syndicale.

Chapitre III - Statut unique du travailleur

- Poursuite des activités du groupe travail 210-104 en vue de l'harmonisation des statuts ouvrier/employé.
- Harmonisation de la pension complémentaire.



Chapitre IV - Les défis sectoriels

- Suivi et concrétisation au niveau du secteur des défis sociétaux de l'ancien AIP (numérisation, mobilité, organisation du travail du futur).
- Enjeux climatiques dans l'industrie et opportunités.
- Redéploiement industriel local et innovation.
- Dumping social.
- Introduction d'un passeport sécurité.
- Return to work: obligation de trouver du travail adapté.
- Chaque année, présentation par le GSV des tendances et évolutions dans le secteur de la sidérurgie.

Chapitre V - Éléments techniques

- Reconduction des autres dispositions de l'accord sectoriel précédent.
- Prolongation des dispositions de durée déterminée.
- Prolongation des primes flamandes.