

Projet de protocole d'accord national pour les employés CP 209 pour la période 2019-2020

Agoria et les organisations syndicales ont conclu des accords sur l'évolution salariale, la poursuite de l'harmonisation entre ouvriers et employés, le développement de la carrière des travailleurs et le dialogue social. Ces accords sont concrétisés dans le présent projet d'accord.

EVOLUTION SALARIALE

Champs d'application

Les dispositions relatives à l'enveloppe d'entreprise et à l'augmentation salariale sont en principe limitées aux employés barémisés et barémisables.

Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale pour les employés, le champ d'application peut être étendu aux employés non-barémisés et non-barémisables et ce selon la procédure en deux étapes suivante :

1. Tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentés au sein de la délégation syndicale doivent convenir d'engager une discussion en vue d'une éventuelle extension du champ d'application susmentionné.
2. Si et seulement s'ils sont d'accord, ils doivent alors s'entendre sur la définition du champ d'application de l'enveloppe d'entreprise et/ou de l'augmentation salariale.

Dans les entreprises sans délégation syndicale pour les employés, le champ d'application est conforme aux accords ou pratiques existants au niveau de l'entreprise.

La procédure et décision sous-mentionnées peuvent être suivie et prise, soit avant, soit pendant, soit après celle concernant l'enveloppe prévue sous le point 2 ci-après.

Cette disposition vaut seulement pour l'accord sectoriel 2019-2020.

Enveloppe d'entreprise

Les entreprises peuvent mettre en application la marge salariale disponible pour la période 2019-2020 de manière spécifique à l'entreprise via une enveloppe d'entreprise récurrente égale à 1,1% de la masse salariale.

- Enveloppe disponible : l'entièreté du 1,1% au 1^{er} juillet 2019 avec méthode de calcul cfr. Accord National 2017-2018
- Affectation différenciée : l'enveloppe de l'entreprise peut être remplie différemment selon les groupes d'employés ou à un niveau individuel et ceci sur base d'un accord paritaire et suivant la procédure ci-après



- Procédure :
 - Entreprises disposant d'une délégation syndicale: une procédure avec double accord (cfr. formulation accord sectoriel 2017-2018):
 - accord sur le principe d'une enveloppe spécifique à l'entreprise.
 - accord sur le mode d'application de l'enveloppe.
 - Entreprises sans délégation syndicale pour les employés :
 - application de l'enveloppe spécifique à l'entreprise moyennant un accord de la commission paritaire ou en concluant une convention collective de travail (1 organisation suffit) qui est transmise à titre informatif à la commission paritaire .
- Timing accord: l'accord sur une mise en œuvre spécifique à l'entreprise doit être conclu avant le 30 septembre 2019. Une éventuelle prolongation de cette période peut être convenue au niveau de l'entreprise avant cette date.
- Recommandation concernant la destination de l'enveloppe d'entreprise :
 - priorité absolue à l'harmonisation des conditions salariales et de travail lorsqu'il existe encore une différence entre les ouvriers et les employés
 - en aucun cas augmenter les différences existantes entre ouvriers et employés ou en introduire de nouvelles
- Position de repli en l'absence d'une affectation de l'enveloppe d'entreprise
 - Hausse de 1,1% des salaires mensuels bruts effectifs au 1er juillet 2019
- Exceptions classiques au pouvoir d'achat.

Exception affectation de la marge salariale de 1,1% pour la prime sectorielle de fin d'année


- Brabant:
 - Augmentation de la PFA payée en 2019 de 7,94% à 8,33%
 - Enveloppe d'entreprise de 0,76%
 - Position de repli: augmentation salariale de 0,76% au 1^{er} juillet 2019
- Liège Luxembourg, Namur et Hainaut:
 - Augmentation de la PFA payée en 2019 de 1,18% à 1,77%
 - Augmentation de la PFA payée en 2020 de 1,77% à 2,36%

Salaire minimum

- Augmentation de 52,25 € au 1/7/2019
- Trajectoire de croissance: à discuter, le cas échéant, en tenant compte des résultats des discussions interprofessionnelles en cours

Eco-chèques

- Possibilité de convertir les éco-chèques en autres avantages avant le 30 septembre 2019 selon les mêmes règles et modalités que dans les accords précédents



Suspension en cas de manque de travail résultant de causes économiques

- Augmentation de l'indemnité complémentaire à partir du 1 juillet 2019 de 11,55 € à 12,07 € et du supplément de 1,22 € à 1,27€

HARMONISATION OUVRIERS ET EMPLOYES

En plus de la recommandation pour l'affectation de l'enveloppe d'entreprise et de la poursuite des travaux du groupe de travail CP 111-209, y compris la classification des fonctions, les dispositions suivantes seront prises.

Timing classification des fonctions:

- Proposition de timing à discuter au cours du mois de septembre 2019

Mobilité

- Élaborer une nouvelle réglementation sectorielle pour les frais de transport domicile-travail :
 - Transport public : cfr. CCT interprofessionnelle renouvelée 19/9 du CNT
 - Transport privé : 0,06 € par km parcouru avec un minimum de 1,50 € (1,80 € si la distance lieu de travail-domicile est > 10km) par jour ouvrable et un maximum de 6,50 € par jour ouvrable
 - Indemnité vélo : 0,15 € par km parcouru avec un maximum de 6€ par jour ouvrable
- Sans préjudice des dispositions plus favorables existantes dans les entreprises (sans cumul du régime d'entreprise et sectoriel)
- Calcul distance domicile-travail conforme aux accords existants dans l'entreprise, à défaut selon planificateur et distance la plus courte
- Augmentation du plafond salarial à 4960 €
- Evaluation bisannuelle et adaptation des montants
- Entrée en vigueur à partir du 1/1/2020

Prime de fin d'année

- Poursuite des travaux en vue de la conclusion d'une convention collective dans le cadre de cet accord sectoriel permettant un système de primes de fin d'année harmonisé au niveau national pour les ouvriers et les employés, de sorte que le niveau de la prime de fin d'année puisse également être déterminé de manière uniforme à terme.

DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

Sécurité d'emploi

- Prolongation de la clause de sécurité d'emploi

Employabilité durable

- Développement d'un projet sectoriel commun pour développer l'employabilité durable



- Apporter un soutien substantiel et financier aux entreprises (employeurs et travailleurs) pour relever les défis liés aux carrières plus longues.
- Sauvegarder et partager les connaissances accumulées.
- Développer ou stimuler une implication paritaire sur le sujet.

Fonds social pour les employés du secteur des fabrications métalliques (FSEM)

- Conversion de forfaits en pourcentages pour la perception des cotisations à partir de 2020 cfr annexe
- Adaptation de la base de calcul, y inclus la conversion neutre des cotisations en pourcent pour la pension complémentaire sectorielle à partir de 2020 (base de calcul identique aux ouvriers)

Formation

- Confirmation de la trajectoire de croissance de l'objectif interprofessionnel vers une moyenne de 5 jours de formation par an à partir de 2020
- Extension du droit individuel de formation de 8 à 16 heures dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie avec rapportage adéquat et qualitatif adapté à l'entreprise
- Évaluation sectorielle globale des efforts de formation
- Prolongation des groupes à risque avec recommandation aux fonds de formation nationaux et régionaux d'affecter 0,05% à des trajets de transition (e.a. requalification, reconversion due aux transitions technologiques)
- Clause d'écologie: ne s'applique pas aux formations avec une intervention des fonds de formation
- Poursuite de la transformation des fonds de formation en fonds de carrière
- pour les entreprises sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale : attribution de la compétence concernant la formation au Comité pour la prévention et la protection au travail

Système de chômage avec complément d'entreprise

- Régimes de chômage avec complément d'entreprise : accord pour prolonger tous les régimes existants et s'inscrire dans les conventions collectives du CNT jusqu'au 30/6/2021
 - Métiers lourds 33 ans de carrière
 - Métiers lourds 35 ans de carrière
 - Longue carrière de 40 ans
 - Exemption de disponibilité adaptée sur demande d'un travailleur à partir de 62 ans ou d'une carrière professionnelle de 42 ans

Crédit-temps

- Durée du crédit à temps plein et à mi-temps avec motif : extension à 51 mois ou 36 mois si possible (formation)
- Prolongation des primes flamandes

Emplois fin de carrière:







- Accord pour prolonger tous les régimes existants et s'inscrire dans les conventions collectives du CNT jusqu'au 31 décembre 2020
 - Prolongement des emplois de fin de carrière pour les longues carrières ou les métiers lourds à partir de 55 ans à 4/5 et à partir de 57 ans à mi-temps (CCT du CNT 137)
 - Attention pour des problèmes d'organisation dans les entreprises

Epargne-carrière:

- Groupe de travail pour définir un cadre sectoriel pour l'épargne-carrière avec entrée en vigueur à partir de 2020

CONCERTATION SOCIALE

Paix sociale et respect des accords

- Processus de surveillance des accords actuels

Représentation collective des cadres

- Continuation des travaux selon timing suivant:
 - Finalisation fin septembre 2019
 - Elaboration d'une solution fin juin 2020

Innovation

- A prévoir dans une CCT : discussion et compte rendu sur l'innovation lors des réunions sectorielles bisannuelles de l'IEF

Le dialogue social de et pour l'avenir

- Engager une réflexion afin d'aboutir à une vision commune sur le dialogue social de et pour l'avenir. L'idée de base de ce modèle est le "dialogue social pour la croissance et l'emploi".

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ANNEXE

| | |
|---|---------|
| Opleiding & Tewerkstelling Bedienden / Formation et emploi des employés | 0,05% |
| Opleiding & Tewerkstelling Risicogroepen / Formation et emploi des groupes à risque | 0,10% |
| Waarborgen voor werknemers en vorming door de werkgeversen werknemersorganisaties / Garanties pour les travailleurs et formation par les organisations des employeurs et des travailleurs | 0,10% |
| Loopbaanwijziging / Modifications de carrière | 0,15% |
| Aanvullend pensioen / Pension complémentaire ($2,29\% = 1,97\% * 13,92/12$) | 2,29% |
| 8,86% op aanvullend pensioen/ 8,86% sur pensioen complémentaire | 0,2029% |
| Solidariteit | 0,10% |

[Handwritten signature in blue ink]