



Projet d'accord sectoriel 2019 - 2020 Monteurs (CP 111.03)

03.06.2019

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

Enveloppe d'entreprise

Les entreprises peuvent remplir la marge salariale disponible pour la période 2019-2020 par le biais d' une enveloppe récurrente de 1,1% de la masse salariale.

- Enveloppe disponible: 1,1% au 1er juillet 2019, avec méthode de calcul cf. accord 2017-2018
- Procédure:
 - Entreprise avec délégation syndicale : double accord requis cfr. accord 2017-2018
 - accord sur le principe de l'affectation de l'enveloppe
 - accord sur les modalités de mise en œuvre
 - Entreprises sans délégation syndicale :
 - approbation de l'affectation alternative par la commission paritaire ou conclusion d'une convention collective de travail (1 organisation suffit) à transmettre à titre informatif à la commission paritaire
- Timing accord: au plus tard le 30 septembre 2019. La prolongation de cette période peut être convenue au niveau de l'entreprise avant le 30 septembre 2019.
- 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 horaires bruts effectifs et barémiques au 1er juillet 2019

Salaire minimum

- Le 1er juillet 2019 les salaires horaires minimums et maximums de base de même que les salaires minimums et maximums effectifs sont augmentés de 1,1 %.

Eco-chèques

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

Primes

- Primes : augmentation de 1,1% et indexation en 2019 et 2020 de la prime de séparation, l'indemnité vestimentaire et la prime de vacance

Mobilité

- Augmentation à pd 1/2/2020 avec 1,1% et index du tableau « Moyens de transport privé »

HARMONISATION OUVRIERS ET EMPLOYES

En plus de la recommandation pour l'affectation de l'enveloppe d'entreprise, les travaux du groupe de travail CP 111-209 seront poursuivis, y compris le démarrage de la classification des fonctions communes ouvriers-employés.

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

Fonds de sécurité d'existence des Fabrications Métalliques

- Prolongation des dispositions et des cotisations pour la durée de l'accord
- Chômage temporaire : de € 11,55 à € 12,07 (allocation de chômage complète) et de € 5,77 à € 6,03 (demi allocation de chômage) à partir du 1er juillet 2019
- Maladie : 89,25 € devient 93,27 € à partir du 1er juillet 2019
- RCC et chômeurs âgés : 80,11 € est indexé de 2% cfr. système d'indice-pivot social pour la période 2019-2020
- Chômage complet : 6,03 € est indexé de 2% cfr. système d'indice-pivot social pour la période 2019-2020
- Nouvelle intervention concernant la garde des enfants du 1/1/2020 au 31/12/2022
 - Évaluation à la fin de 2021
 - Plafond de 15€ par mois et de 180€/an par travailleur et par enfant
 - Pour les enfants âgés moins de 3 ans

Formation

- Confirmation de la trajectoire de croissance de l'objectif interprofessionnel d'une moyenne de 5 jours de formation par an à partir de 2020
- Extension du droit individuel de formation à 16 heures dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie
- Évaluation sectorielle globale des efforts de formation
- Prolongation des groupes à risque
- Clause d'écolage: intervention par le biais de fonds de formation ne peut pas être couverte par une clause de formation
- Poursuite de la transformation des fonds de formation en fonds de carrière

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
 - o Métiers lourds 33 ans de carrière
 - o 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 sans allocation à partir de 50 ans et 28 ans de carrière
 - 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

Organisation du travail

- Prolongation des régimes existants en matière d'heures supplémentaires
- Groupe de travail chargé d'élaborer le cadre sectoriel pour l'épargne-carrière à partir de 2020

CONCERTATION SOCIALE

Paix sociale et respect des accords

- Adaptation de la clause existante
- Processus de surveillance des accords actuels

Déclaration sectorielle de non-discrimination

- Déclaration dans la convention collective sur la non-discrimination

Déclaration paritaire

- Les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à ne pas introduire la dégressivité salariale qui serait appliquée aux salaires des jeunes

Innovation

- Discussion et rapport sur l'innovation lors des réunions sectorielles biennales d'IEF

Le dumping social

- Poursuivre les initiatives existantes

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".

Voor Agoria
Sjoen Coppens

POUR ACV-CSC META A
William Van Eerdeken

POUR
MWB - FGTB
SOR HILLAL

POUR METAAL
GEORGES DE BATSCHIA