

LES MÉTALLOS EN
ACTION

20 /
21 / 22

EN POCHE CP 104
SIDÉRURGIE

MÉTALLOS MWB
FGTB-ABVV

Table des matières

1. Revenus 5

- 1.1 Conditions de rémunération 5
- 1.2 Salaire minimum sectoriel 5
- 1.3 Prime syndicale 5

2. Conditions de travail 6

- 2.1 Temps de travail hebdomadaire 6
- 2.2 Jours fériés 6
- 2.3 Petit chômage 7

3. Régime de chômage avec complément d'entreprise 12

- 3.1 Régime général et sectoriel 12
- 3.2 RCC - Situation 2021-2023 13
- 3.3 Disponibilité adaptée 14

4. Formation et éducation 16

- 4.1 Efforts de formation 16
- 4.2 Plans de formation 16
- 4.3 CV de formation 16
- 4.4 Congé éducation payé 16

5. Concertation sociale 20

- Délégation syndicale 20

Adresses 22



Vous pouvez également consulter cet *En Poche* sur notre site web www.metallos.be/fr
La version en ligne a toujours la priorité sur la brochure imprimée.



1. Revenus

1.1 Conditions de rémunération

1.1.1 Index

Les salaires en vigueur dans les entreprises du secteur de la sidérurgie sont augmentés de 2 % à chaque fois que l'indice mensuel des prix à la consommation dépasse l'indice de référence. Lorsque l'indice est dépassé, l'augmentation des salaires de 2 % interviendra dès le mois suivant. Le dernier ajustement de l'indice a eu lieu en juillet 2022 impliquant une augmentation des salaires de 2 % à partir du 1^{er} août 2022. Le nouvel indice pivot est de 120.56.

1.1.2 Pouvoir d'achat

Tous les éléments du pouvoir d'achat (augmentations salariales, primes de fin d'année, autres primes, chèques repas, éco-chèques, etc.) sont négociés au niveau de l'entreprise.

1.2 Salaire minimum sectoriel

Le salaire minimum sectoriel garanti est de 13,9135 €/h ou 2 230.79€/mois (au 1^{er} août 2022) dans un régime de 37h.

1.3 Prime syndicale

La prime syndicale sectorielle pour les membres actifs s'élève à 120 euros.

2. Conditions de travail

2.1 Temps de travail hebdomadaire

Le temps de travail hebdomadaire moyen est de 37 heures dans le secteur de la sidérurgie. Des dispositions plus favorables peuvent également être prévues en entreprise.

2.2 Jours fériés

La loi prévoit 10 jours fériés par an pendant lesquels aucun travail n'est effectué. En 2017, ces jours fériés tombent les jours :

Nouvelle année	1 ^{er} janvier 2023
Lundi de Pâques	10 avril 2023
Fête du travail	1 ^{er} mai 2023
Ascension	18 mai 2023
Pentecôte	29 mai 2023
Fête nationale	21 juillet 2023
Ascension	15 août 2023
Toussaint	1 ^{er} novembre 2023
Armistice	11 novembre 2023
Noël	25 décembre 2023

Un jour férié coïncide-t-il avec un dimanche ou un jour où vous ne travaillez habituellement pas ? Ce jour est remplacé par un jour où le travail est habituellement effectué.

Le jour de remplacement est choisi par la commission paritaire compétente, le comité d'entreprise, la délégation syndicale ou via un accord entre l'employeur et le travailleur. Si le jour de remplacement

n'est pas déterminé de cette manière, il devra intervenir le premier jour ouvrable qui suit le jour férié.

L'employeur est tenu d'informer les travailleurs des jours de remplacement avant le 15 décembre de chaque année. A cette fin, un avis daté et signé est affiché.

Dans la région de Charleroi, le 11 novembre est remplacé par la Saint-Eloi dans le secteur de la sidérurgie.

2.3 Petit chômage

Au-delà des dispositions légales interprofessionnelles, le secteur prévoit des dispositions spécifiques en matière de petit chômage :

Mariage du travailleur : 3 jours à choisir par le travailleur durant la semaine où a lieu l'événement ou dans la semaine suivante.

Signature d'une convention de cohabitation légale : 1 jour ;

Mariage d'un enfant du travailleur ou de sa/son conjoint(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un petit-enfant du travailleur : le jour du mariage ;

Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du travailleur : le jour de la cérémonie ;

Naissance d'un enfant du travailleur dont la filiation est établie à son égard : 15 jours à prendre en une fois ou de manière étalée, dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement. Le congé passe à 20 jours à partir du 1^{er} janvier 2023 ;

Décès du/de la conjoint(e), d'un enfant du travailleur : Le secteur prévoit 5 jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant au plus tard le 4ème jour qui suit le jour des funérailles. A partir du 21 juillet 2021, le congé de deuil a été étendu à 10 jours dont les 3 premiers jours doivent être pris par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles. Les 7 jours restants peuvent être pris librement par le travailleur dans l'année qui suit le décès ;

Décès du conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du travailleur : 5 jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant au plus tard le 4ème jour qui suit le jour des funérailles ;

Décès du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur : 3 jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ;

Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur : 2 jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ;

Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur, du tuteur ou de la tutrice du travailleur mineur d'âge ; de la personne mineure d'âge dont le travailleur est tuteur ou tutrice : le jour des funérailles ;

Décès de tout autre parent habitant chez le travailleur : le jour des funérailles ;

Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) : le jour de la cérémonie (si celle-ci tombe un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité suivant ou précédant l'événement) ;

Participation de l'enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) à la fête de la jeunesse laïque : le jour de la cérémonie (si celle-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité suivant ou précédant l'événement) ;

Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours ;

Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours ;

Participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le Juge de Paix : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour ;

Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ;

Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire ;

Exercice des fonctions d'assesseur dans un des bureaux principaux lors des élections du Parlement européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ;

Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

Des dispositions plus favorables peuvent également être prévues au sein de l'entreprise.



3. Régime de chômage avec complément d'entreprise

3.1 Régime général et sectoriel

L'âge de base pour pouvoir accéder au RCC est en principe de 62 ans (avec 40 ans de carrière pour les hommes et 37 ans/38 ans de carrière pour les femmes en 2021/2022). Ces conditions sont fixées dans la CCT n°17. Dans certains cas spécifiques, il est possible d'accéder à cette formule à un âge inférieur. Pour les métiers lourds, les longues carrières et le travail de nuit, l'âge minimum est fixé à 60 ans en 2021-2022. Pour

le RCC d'entreprise en difficulté/restructuration, l'âge est fixé à 60 ans à partir de 2021. Concernant les entreprises ayant annoncé un licenciement collectif, l'âge de 60 ans doit être atteint à la date de l'annonce du licenciement collectif. Dans une entreprise reconnue en difficulté, l'âge de 60 ans doit être atteint à la fin du contrat de travail. Les conditions pour ne pas devoir être disponible pour le marché du travail ont également été renforcées.

À partir de 2021, il convient d'avoir 62 ans et 42 ans de carrière en cas de métier lourd, de longue carrière et d'entreprises en difficulté/restructuration.

3.2 RCC - Situation 2021-2023

RCC - Situation 2021-2023					
Régime RCC	Âge minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT	Possibilité dans le secteur de la sidérurgie
Régime général	62 ans	Hommes 40 ans	Femmes 37 ans (2021) 38 ans (2022)	CCT n° 17 tricies sexies	Possible
RCC 35 ans de carrière	60 ans ¹	35 ans ² + métier lourd ou 20 ans de travail de nuit		cao nr. 143	CCT sectorielle du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus
RCC 33 ans de carrière	60 ans	33 ans + métier lourd ³		cao nr. 151	CCT sectorielle du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus
RCC 40 ans de carrière	60 ans	40 ans		cao nr. 152	CCT sectorielle du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus
RCC médical	58 ans	35 ans + certificat du médecin Fedris ⁴		cao nr. 150	Possible

(1) La condition d'âge de 60 ans doit être remplie au moment du licenciement et au plus tard le 30/06/2023.

(2) La condition de carrière peut être remplie au plus tard le dernier jour presté.

(3) 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années, travail de nuit, travail en équipes ou services interrompus

(4) Agence fédérale des risques professionnels (fusion entre les anciens fonds des accidents du travail et risques professionnels). Site Internet: www.fedris.be

3.3 Disponibilité adaptée

Jusqu'au 31 décembre 2014, les ouvriers prépensionnés ne devaient pas être disponibles sur le marché du travail. Par contre, les ouvriers entrant dans un système de RCC après le 1er janvier 2015 doivent en principe être disponibles pour le marché du travail. Il s'agit de la disponibilité adaptée : ils ne sont pas obligés de chercher activement du travail, mais doivent répondre à d'autres obligations.

Voici de plus amples informations sur la disponibilité adaptée et sur les possibilités d'en être dispensé.

Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour le travailleur ?

- Rester inscrit comme demandeur d'emploi ;
- Accepter tout travail ou toute formation approprié(e) ;
- Se présenter au Forem ou chez un employeur si le Forem vous le demande ;
- Vous devez participer aux formules d'accompagnement, etc. proposées par le Forem ;
- Si vous ne respectez pas vos obligations, vous risquez d'être exclu temporairement ou définitivement du droit aux allocations.

Régime RCC	Modalités
RCC 62 ans	Passé professionnel de 33 ans
RCC 60 ans / 35 ans – métier lourd	62 ans ou passé professionnel de 42 ans
RCC 60/ 40 ans – très longue carrière	62 ans ou passé professionnel de 42 ans
RCC 60/33/20	62 ans ou passé professionnel de 42 ans
RCC médical	58 ans et 35 ans de passé professionnel
RCC entreprise en difficulté/restructuration	62 ans ou passé professionnel de 42 ans

4. Formation et éducation

4.1 Efforts de formation

Au niveau sectoriel, un effort collectif minimal de formation est fixé à raison de quatre jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an. Il est recommandé aux entreprises du secteur de maintenir leurs efforts de formation déjà existants.

4.2. Plans de formation

Un plan de formation sert d'aperçu global des besoins de formation dans l'entreprise et des solutions pour y répondre. Lors de l'élaboration d'un plan de formation, il convient d'examiner les besoins de formation dans tous les départements et groupes de personnel. Dans ce cadre, chaque entreprise élabore un plan de formation et le soumet au comité d'entreprise qui émet un avis.

4.3. CV de formation

Le CV de formation dresse un inventaire des postes que vous avez occupés, des formations que vous avez suivies au cours de votre carrière dans l'entreprise concernée et des formations que vous avez suivies de votre propre initiative.

4.4 Congé éducation payé

Le droit au Congé-éducation payé (CEP) permet aux travailleurs du secteur privé de prendre congé pour suivre une formation de leur choix sans perte de salaire (toutefois plafonné). L'employeur ne peut s'y opposer, mais la planification du congé doit être réalisée avec son accord. Dès que

le travailleur a introduit sa demande de CEP, il est protégé contre le licenciement -pour motif lié à la prise de CEP- jusqu'à la fin de la formation.

Les heures de CEP permettent au travailleur de se libérer du travail pour des formations organisées pendant ou en dehors des heures normales de travail. L'employeur reçoit un forfait horaire couvrant le nombre d'heures CEP pris par le travailleur.

4.4.1 Le CEP pour qui

Le travailleur doit être occupé sous contrat de travail dans le secteur privé ou être contractuel d'une entreprise publique autonome. Cela inclut le contrat de travail intérimaire. Le travailleur doit être occupé à temps plein ou partiel. Sous certaines conditions, les travailleurs à temps partiel ont droit à un quota d'heures CEP proportionnel à leur temps de travail.

4.4.2 Le CEP pour quoi : formations en présentiel, jury central, validation des compétences

Un grand nombre de formations donnent droit au CEP. Les organismes qui proposent des formations indiquent souvent si elles y donnent droit. C'est au travailleur de bien demander si la formation qu'il souhaite suivre est reconnue sous CEP, en ce compris s'il devait y avoir une restriction selon sa commission paritaire.

Ouvrent aussi droit au CEP : l'inscription au jury central (pour 3 fois la durée hebdomadaire du temps de travail) et l'inscription à une épreuve de validation des compétences (pour 8 heures).

Les cours organisés par les syndicats (donc aussi les formations de la FGTB Métal) sont souvent couverts par le CEP. Lorsque vous suivez une formation à la FGTB Métal, le syndicat vous rembourse votre perte de salaire si vous gagnez plus que le plafond brut CEP.

Les cours organisés à distance ou en ligne ne donnent pas droit au CEP.

4.4.3 Les heures CEP pour la formation

Le travailleur peut s'inscrire à une formation organisée durant ou en dehors des heures de travail. Le programme de la formation doit compter au minimum 32 heures. La formation au tutorat, pour les parrains et marraines en entreprise, peut compter moins de 32 heures.

Le nombre d'heures CEP remboursables à l'employeur est égal au nombre d'heures de présence aux cours, limité à un plafond. Ce plafond varie de 80 à 180heures selon la nature de la formation suivie, le niveau de formation antérieur du participant et le nombre d'heures de cours coïncidant avec l'horaire de travail.

Pour les formations organisées en année scolaire, la demande auprès de l'employeur doit être introduite au 31 octobre maximum. Une introduction tardive n'engendre pas un refus mais peut mener à une perte d'heures sous CEP.

4.4.4. Maintien du salaire

Seules les heures durant lesquelles le travailleur a effectivement assisté aux cours font l'objet d'un remboursement. Le salaire en cas de prise d'un CEP est plafonné.

Les heures CEP sont payées par l'employeur au travailleur en même temps que sa rémunération. La rémunération remboursable est plafonnée. Pour l'année scolaire 2021-2022, le plafond salarial CEP était de 3.047€.

Pour connaître le plafond salarial CEP 2022- 2023, contactez votre délégué.e ou secrétaire permanent Métallos FGTB.

4.4.5. Plus d'infos

Pour plus d'informations sur le congé éducation payé, prenez contact avec votre délégué ou secrétaire permanent Métallos FGTB ou via les sites repris ci-dessous :

Le CEP en Région Wallonne :

<https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html>

Le CEP pour la Communauté germanophone :

https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-2342/4465_read-32012

La validation des compétences :

<https://www.validationdescompetences.be>

5. Concertation sociale

Délégation syndicale

Il est possible de mettre en place une délégation syndicale au sein de l'entreprise. Le nombre de délégués effectifs est déterminé en proportion du nombre de travailleurs liés à l'entreprise par un contrat de travail :

- moins de 75 travailleurs : 2 délégués effectifs,
- de 75 à 124 travailleurs : 3 délégués effectifs,
- de 125 à 249 travailleurs : 4 délégués effectifs,
-

L'établissement d'une délégation syndicale dans ces entreprises s'accompagne d'une procédure spéciale. Pour toutes informations complémentaires, contactez le secrétaire régional Métallos FGTB territorialement compétent.



Métallurgistes Wallonie-Bruxelles (MWB-FGTB)

Rue de Namur 49, 5000 Beez

Hillal SOR
Secrétaire général
hsor@mwb-fgtb.be

Jean-Michel HUTSEBAUT
Secrétaire général adjoint
jmhutsebaut@mwb-fgtb.be

Michael VENTURI
Secrétaire général adjoint
mventuri@mwb-fgtb.be

Secrétariat
T +32 81 26 51 11

Les Métallos MWB-FGTB sont également représentés par 3 entités provinciales :

Fédération provinciale Hainaut-Namur

Rue du Grand Central 91/3 (8^e étage), 6000 Charleroi
T 071 231 200
F 071 231 201 (admin.)
071 231 208 (secr. social)

Président :
Ivan DEL PERCIO
idelpercio@mwb-fgtb.be

Conseillère économique :
Marialise MAGNO
mmagno@mwb-fgtb.be

Charleroi et Sud-Hainaut

Rue du Grand Central 91/3 (8^e étage), 6000 Charleroi
T 071 231 200
F 071 231 201
071 231 208

Secrétaires politiques :
Romeo BORDENGA
rbordenga@mwb-fgtb.be

Nadia AJDAIN
najdain@mwb-fgtb.be

Salvatore PANARISI
spanarisi@mwb-fgtb.be

Namur

Rue Dewez 40-42 (2^e étage), 5000 Namur
T 081 24 81 32
F 081 24 81 30

Nadia AJDAIN
najdain@mwb-fgtb.be

Centre

Rue Aubry 23, 7100 Haine-Saint-Paul
T 064 23 80 50
F 064 26 55 71

Marc DEMAREZ
mdemarez@mwb-fgtb.be

Mons-Borinage

Rue H. Degorge 108, 7301 Hornu
T 065 80 00 50
F 065 80 00 53

Jason DIEU
jdieu@mwb-fgtb.be

Hainaut Occidental

Place Verte 15, 7500 Tournai
T 069 22 05 54
F 069 21 64 85

Jason DIEU
jdieu@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Liège-Luxembourg

Place Saint-Paul 9-11, 4000 Liège
T 04 221 95 59
F 04 221 95 62
info@mwb-fgtb.be

Président :

Thierry Grignard
T 04 221 95 75
eplaquette@mwb-fgtb.be

Directeur Politique et Communication :

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 31
fjacquemart@far.be

Service juridique :

Rislane EL KASRI
T 04 221 97 90
relkasri@mwb-fgtb.be

Form'Action André Renard (FAR)

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 34
F 04 223 10 11
secretariat@far.be

Liège

Place Saint Paul 9-11, 4000 Liège
T 04 221 97 91
F 04 221 95 72

Joachim SCHNEIDER
jschneider@mwb-fgtb.be

Arlon

Rue des Martyrs 80, 6700 Arlon
T 063 22 37 76
F 063 22 64 32
Bureau ouvert du lundi au jeudi

Stéphane BREDA
sbreda@mwb-fgtb.be

Marie-Christine PELLETIER
mcpelletier@mwb-fgtb.be

Bureau des frontaliers :
T 063 24 22 61

Cindy BONTEMS
cindy.bontems@fgbt.be
fgtb.frontaliers@fgtb.be

Herstal

Rue Large Voie 36, 4040 Herstal
T 04 264 15 18
F 04 248 14 13

Antonio FANARA
afanara@mwb-fgtb.be

Sclessin - Chênée

Rue de l'Île Coune 50, 4000 Sclessin
T 04 252 42 92
F 04 252 49 35

Patrick MOENS
pmoens@mwb-fgtb.be

Seraing - Flémalle - Huy - Waremme

Rue Paul Janson 41, 4100 Seraing
T 04 336 96 98
F 04 336 11 73

Jean-Luc LALLEMAND
jllallemand@mwb-fgtb.be

Verviers et Communauté germanophone (Ostbelgien)

Galerie des Deux Places
Pont aux Lions 23, 4800 Verviers
T 087 33 39 01
F 087 34 15 62

Stéphane BREDA
sbreda@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Provinciale afdeling Brabant

Rue de Suède 45 Zwedenstraat, Bruxelles 1060 Brussel

T 02 543 75 11

F 02 543 75 04

infometalbxl@mwb-fgtb.be

infometaalbxl@mwb-abvv.be

Président / Voorzitter :

Lahouari NAJAR

T 02 543 75 05

lnajar@mwb-fgtb.be

lnajar@mwb-abvv.be

Vice-Président / Ondervoorzitter :

Philippe GENIN

T 067 89 32 11

pgenin@mwb-fgtb.be

pgenin@mwb-abvv.be

Conseiller économique / Economisch adviseur :

Saïd abajadi

T 02 543 75 09

sabajadi@mwb-fgtb.be

sabajadi@mwb-abvv.be

Propagandiste / Propagandist :

Silvio ARRIGO

T 02 543 75 07

G 0476 45 33 81

sarrigo@mwb-fgtb.be

sarrigo@mwb-abvv.be

Bruxelles / Brussel

Jean-Paul SELLEKAERTS

T 02 543 75 03

jpsellekaerts@mwb-fgtb.be

jpsellekaerts@mwb-abvv.be

Grégory DASCOTTE

T 02 543 75 01

gdascotte@mwb-fgtb.be

gdascotte@mwb-abvv.be

Brabant Wallon / Waals-Brabant

Philippe GENIN

pgenin@mwb-fgtb.be

pgenin@mwb-abvv.be

Nivelles / Wavre / Tubize

Résidence « Le Guerseli »

Rue du Géant 2 bt 3, 1400 Nivelles

T 067 89 32 10

F 067 89 32 19

infometalbw@mwb-fgtb.be

Court-Saint-Étienne

T 010 62 16 52

SYNDICALISTES,
PAS
CRIMINELS

METALLOS MWB
1983-2017

WWW.METALLOS.BE | [FB METALLOS FGTB-ABVV](#)