

PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD 2019-2020

SECTEUR CARROSSERIES (SCP 149.02) – 23 MAI 2019

1. Pouvoir d'achat

- Maintien du système d'indexation existant
- Augmentation des salaires barémiques de 1,1 % au 1^{er} juillet 2019
- Augmentation des salaires effectifs de 1,1 % au 1^{er} juillet 2019, sauf pour les entreprises où la marge disponible est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe entreprise
 - Affectation libre récurrente à partir du 1^{er} juillet 2019
 - Pour les entreprises avec délégation syndicale: moyennant double accord (CCT) entre l'employeur et toutes les organisations représentées à la DS concernant
 - le début de la négociation au niveau de l'entreprise
 - l'affectation concrète à partir du 1^{er} juillet 2019
 - Entreprises sans DS: moyennant double accord (CCT) entre toutes les organisations représentées à la SCP
 - Timing: pour le 30 septembre 2019
- Position de repli : si pas de CCT d'ici le 30 septembre 2019: augmentation de 1,1% de tous les salaires à partir du 1^{er} juillet 2019
- Déclaration d'engagement : la dégressivité des salaires pour les jeunes n'est pas réinstaurée, sauf pour les étudiants jobistes, cf. la législation actuelle

2. FSE

- Indexation de toutes les indemnités complémentaires de 4,11 % au 1^{er} juillet 2019.
- Intervention dans les frais d'accompagnement de carrière: à partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021:
 - Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euro maximum par période de 6 ans.
- Intervention dans les frais de garde d'enfant: à partir du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 :
 - Pour les enfants âgés de 3 ans maximum
 - 3 euro par jour/par enfant, avec un montant maximum de 300 euros par an/par enfant

- Pour tous les lieux d'accueil agréés par l'Office de la Naissance et de l'Enfance/Kind&Gezin
 - Intervention sur base de l'attestation fiscale
- Prolongation de l'indemnité complémentaire en cas d'emploi de fin de carrière: à partir de 60 ans pour tous et de 55 ans pour les emplois de fin de carrière sous forme de diminution des prestations d'1/5, et de 57 ans pour les emplois de fin de carrière mi-temps dans les conditions de la CCT 137, à partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021
 - Droit acquis pour les travailleurs déjà dans le système jusqu'au départ en RCC/ à la pension anticipée / à la pension.
- Instauration d'emplois fin de carrière en douceur, à partir de 58 ans: à partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021
 - droit à une indemnité mensuelle brute qui compense la différence entre le salaire brut après l'adaptation de la carrière et le salaire brut pour prestations normales perçu le mois avant l'adaptation de la carrière, avec un montant maximum de 160 euros bruts par mois, pour:
 - le passage à une fonction alternative;
 - la désignation comme parrain dans le cadre d'un trajet de parrainage;
 - le passage d'un régime en équipes ou régime de nuit vers un régime de jour;
- Augmentation de l'indemnité complémentaire pour malades âges de € 6,18 à € 8, à partir du 1^{er} juillet 2019, pour une durée indéterminée.

3. Pension complémentaire

- Engagement à entamer des démarches auprès de Sigedis afin d'avoir un aperçu des réglementations existantes au sujet de la pension complémentaire pour employés.

4. Mobilité

- Augmentation de l'intervention dans les transports en commun à 80%, à partir du 1^{er} octobre 2019, pour une durée indéterminée.
- Instauration obligatoire du système du tiers payant, à partir du 1^{er} octobre 2019, pour une durée indéterminée

5. Prime de fin d'année

- Suppression de la condition d'ancienneté de 3 mois lors de l'octroi de la prime de fin d'année
- Amélioration des périodes assimilées: les suspensions du contrat de travail en cas de congé prophylactique, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour

assistance médicale (3 mois, par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif sont assimilées à des prestations effectives.

- À partir du 1^{er} janvier 2020, pour une durée indéterminée.
- Instauration d'un groupe de travail technique concernant la prime de fin d'année, dont l'échéance est fixée au 1^{er} janvier 2020

6. Formation

- Engagement à viser une trajectoire de croissance
- Formation en dehors du temps de travail:
 - Déclaration d'effort stipulant que la formation ainsi que la préparation à la formation seront organisées pendant le temps de travail.

7. Travail faisable et l'arrivée de nouveaux travailleurs dans le secteur

- Poursuite de l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable : à partir du 1^{er} juillet 2019, pour une durée indéterminée
 - Formation au parrainage:
 - 4 jours dans le cadre du VOV/congé éducation payé,
 - 1 journée de remise à niveau avec un crédit de prime de 100 euros pour une journée complète et de 50 euros pour une demi-journée, à partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021
 - Entretien de carrière: chaque ouvrier a le droit de demander un entretien de carrière avec son employeur, au moins une fois par cinq années d'ancienneté.
 - Educam agira en tant que promoteur du travail faisable
- Amélioration du congé de carrière: à partir du 1^{er} janvier 2020, pour une durée indéterminée :
 - 1 jour supplémentaire à partir de 55 ans
- Amélioration du congé d'ancienneté: à partir du 1^{er} juillet 2019, pour une durée indéterminée :
 - Octroi du jour de congé d'ancienneté dès l'année calendrier où l'on atteint la condition d'ancienneté
- Amélioration du petit chômage en cas de décès: à partir du 1^{er} juillet 2019, pour une durée indéterminée:
 - Extension de la période pendant laquelle on peut le prendre : à partir du jour du décès jusqu'à 5 jours après les funérailles.
 - Augmentation du nombre de jours de petit chômage de 3 à 4 jours lors du décès des personnes reprises à l'article 3 §5 de la CCT petit chômage, pour autant que ces personnes habitent sous le même toit que le travailleur.
- CCT sectorielle de non-discrimination

8. RCC

- Souscrire au niveau sectoriel à toutes les CCT-cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité, jusqu'au 30 juin 2021 (en ce qui concerne la dispense de disponibilité jusqu'au 31 décembre 2022)
 - RCC carrière longue 59 ans moyennant 40 ans de carrière
 - RCC 59 ans moyennant 33 ans de carrière dont 20 ans de nuit
 - RCC 59 ans moyennant 33 ans de carrière dans un métier lourd
 - RCC 59 ans moyennant 35 ans de carrière dans un métier lourd

9. Emplois de fin de carrière

- Souscrire au niveau sectoriel à la convention collective de travail n°137 du Conseil national du Travail du 23 avril 2019 relative aux emplois de fin de carrière, et ce jusqu'au 31/12/2020:
 - 55 ans pour les emplois de fin de carrière sous forme de diminution des prestations d'1/5 et 57 ans pour les emplois de fin de carrière à mi-temps en cas de carrière longue et de métier lourd

10. Participation et concertation

- Calcul du nombre d'ouvriers dans le cadre de l'installation de la délégation syndicale: au 1^{er} octobre de l'année concernée, à partir du 1^{er} octobre 2019
- Ajouter l'obligation de notification en cas de groupements d'employeurs à la CCT « Obligation de notification », à partir du 1^{er} juillet 2019

11. Travail maniable

- Aménagement individuel du temps de travail
 - Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un cadre en vue de l'aménagement du temps de travail à la demande individuelle du travailleur. À cet effet, un groupe de travail sera créé dont les travaux seront terminés d'ici le 31 décembre 2019, afin de concrétiser ces mesures au plus tard le 15 janvier 2020, et ceci dans les limites légales qui existent.
- La période de référence du repos compensatoire pour les heures supplémentaires est portée à 1 an, à partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021

12. Outplacement

- Collectivisation:
 - 1300 euros à charge du FSE, 500 euros à charge de l'employeur
 - Contrôle de qualité par Educam
 - Pas si 4 semaines d'indemnité de préavis doivent être affectées à l'outplacement
 - Pas en cas de licenciement pour force majeure médicale
 - À partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021, avec une évaluation sectorielle en janvier 2021

13. Arrivée de nouveaux travailleurs dans le secteur

- Constituer une provision au sein du FSE pour des mesures en matière de travail faisable et de l'arrivée de nouveaux travailleurs dans le secteur
- Améliorer les mesures visant l'entrée de nouveaux travailleurs dans le secteur:
 - 4+1 jours de formation
 - L'employeur qui, du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021, emploie un nouvel ouvrier dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée a, pendant cette période, droit à un crédit de prime de 100 euros, par journée de formation.
 - Évaluation sectorielle en janvier 2021
- Formation au parrainage:
 - 4 jours dans le cadre du VOV/congé éducation payé
 - 1 journée de remise à niveau avec un crédit de prime de 100 euros pour une journée complète et de 50 euros pour une demi-journée, à partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021

14. Points techniques

- Prolongation des primes d'encouragement flamandes