



Projet d'accord sectoriel 2017-2018 dans les constructions métalliques

Le 24 avril 2017 – Aujourd'hui nous avons conclu un projet d'accord sectoriel pour 2017 et 2018 avec Agoria. Après 8 maigres années, il y a enfin une petite marge salariale à disposition que nous avons pleinement utilisée.

Pouvoir d'achat

- L'entière marge salariale de 1,1 % est mise à disposition en forme d'une enveloppe d'entreprise.
- Il est possible de négocier librement sur l'affectation de cette enveloppe au sein de l'entreprise jusqu'au 30 juin 2017 au plus tard, avec report possible jusqu'au 30 septembre 2017.
- Faute de négociations ou d'accord, les salaires effectifs s'augmentent de 1,1 % le 1er juillet 2017.

Pension complémentaire

- La cotisation pour la pension complémentaire est élevée de 0,1 % à partir du 1er juillet 2017, et ce non pas à charge de la marge salariale.
- Cette augmentation donne un pourcentage de cotisation de 2,39 %, ce qui nous fait arriver au même niveau que nos collègues-employés.

Fonds de Sécurité d'Existence

- Les indemnités complémentaires de chômage temporaire et maladie sont majorées de 1,1 %.
- Toutes les indemnités complémentaires sont indexées au cours de 2017 et/ou 2018.
- L'indemnité complémentaire de maladie est prolongée de 11 à 14 mois.

Formation

- À partir de 2018, un droit de formation individuel de 8 heures par ouvrier est introduit pour une période de 5 ans.
- D'ici 2020, 1,9 % de la masse salariale sera affecté à la formation au sein du secteur. Il s'agit d'un équivalent de moyennement 5 jours de formation.

Flexibilité

- Bien que Peeters ait ouvert le robinet de la flexibilité à toute force, nous avons su limiter les dommages sectoriels.
- La flexibilité sectorielle existant avant Peeters est prorogée.
- L'introduction du plus minus conto est limitée au sous-secteur des constructions mécaniques. Avant entamer les pourparlers sur l'introduction au niveau de l'entreprise, un délai d'attente de 6 semaines est instauré. Pendant cette période, la délégation syndicale est informée et consultée. En plus, on réfléchit sur des alternatives de flexibilité.

RCC

- Les RCC suivants sont prévus jusque fin 2018 :
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 moyennant un passé professionnel de 40 ans
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 moyennant un passé professionnel de 33 ans et 20 ans de travail de nuit
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 moyennant un passé professionnel de 33 ans et un métier lourd moyennant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 moyennant un passé professionnel de 35 ans et un métier lourd - prorogation au niveau d'entreprise est possible

Crédit-temps et emplois de fin de carrière

- Le crédit-temps avec motif (temps plein et mi-temps) est ouvert au niveau sectoriel pour une période 51 mois.
- Les emplois de fin de carrière à 55 ans après une longue carrière et après un métier lourd sont prévus jusque fin 2018.
- Les emplois de fin de carrière à 50 ans après une carrière de 28 ans sont prorogés jusque fin 2018 (sans allocation).