

CP 114 – PROTOCOLE D'ACCORD 2019 – 2020, 9 juillet 2019

Toutes les rubriques ci-dessous forment un tout.

Ce projet d'accord s'applique aux ouvriers et aux employeurs ressortant de la Commission Paritaire 114 de l'industrie briquetière et est conclu dans le cadre et en respectant l'AR du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

1. Pouvoir d'achat

- Marge salariale totale disponible pour la période 2019-2020

Augmentation des barèmes et salaires réels bruts de 1,1% à partir du 1^{er} juillet 2019.

- Octroi unique des écochèques

Il est accordé, d'une manière unique et non-récurrente, aux ouvriers repris dans la liste salariale chez un des employeurs de la CP 114 pendant le premier semestre de 2019 (durant la période du 1^{er} janvier – 30 juin 2019) et qui sont encore en service le 1^{er} juillet 2019, des écochèques d'une valeur totale de 50 EUR, au plus tard dans le courant du mois septembre 2019. La valeur des écochèques est proratisée en fonction de l'emploi chez l'employeur et le régime d'emploi.

2. Mobilité

- Augmentation de l'indemnité vélo de 0,15 EUR/km à 0,24 EUR/km (selon les conditions prévues dans la CCT sectorielle du 23 juillet 2013), à partir du 1^{er} juillet 2019. Pas d'augmentation automatique au plafond fiscal.

- Augmentation de l'intervention frais de déplacement en transports en commun de 75% à 80% tarif abonnement de train SNCB 2^{ème} classe (selon les conditions prévues dans la CCT sectorielle du 23 juillet 2013), à partir du 1^{er} juillet 2019.

3. Sécurité d'existence

- Indemnité de sécurité d'existence

Augmentation de l'indemnité de sécurité d'existence de 8,50 EUR/jour (à partir du 1^{er} jour de chômage, durant maximum 132 jours par année calendrier) à 8,60 EUR/jour, à partir du 1^{er} juillet 2019.

- Harmonisation pension complémentaire ouvriers-employés

Dans le cadre de l'harmonisation de la pension complémentaire pour les ouvriers et les employés, comme prévu par la LPC et l'élimination progressive des différences fondées sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires, les partenaires sociaux souhaitent discuter, en groupe de travail, une conversion de la prime de départ, ainsi que l'application de ce budget pour le plan de pension complémentaire sectoriel et des éventuelles possibilités financières au sein du Fonds Social pour l'Industrie Briquetière.

Les partenaires sociaux s'engagent à finaliser les travaux de ce groupe de travail durant le premier trimestre de 2020, de sorte que le Conseil d'Administration du Fonds Social pour l'Industrie Briquetière, conformément à ses statuts, puisse alors procéder à l'approbation des moyens financiers éventuels à utiliser pour réaliser (partiellement) ces travaux. L'objectif recherché par les partenaires sociaux est de parvenir à un résultat concret dans la première partie de 2020 et faire débiter le nouveau règlement avec effet le 1er janvier 2020.

- Réintégration

Parvenir à une politique de réintégration efficace pour les travailleurs malades de longue durée.

4. Fin de carrière et crédit-temps

- RCC

Prolongation des régimes existants dans le secteur par souscription sectorielle aux CCT cadres suivantes du CNT:

- RCC 62 ans (CCT nr. 17 CNT) et maintien de l'ancienneté dans le secteur, comme prévu dans la CCT sectorielle conclue pour 2017-2018
- Carrière longue : 59 ans et 40 ans de carrière et maintien de l'ancienneté dans le secteur comme prévu dans la CCT sectorielle conclue pour 2017-2018
- Travail de nuit : 59 ans et 33 ans de carrière dont 20 années de travail de nuit et maintien de l'ancienneté dans le secteur comme prévu dans la CCT sectorielle conclue pour 2017-2018

Possibilité de dispense de disponibilité sur demande du travailleur selon les possibilités prévues dans la loi.

- Crédit-temps/Crédit-temps de fin de carrière

Inscription à la CCT nr. 137 CNT :

- Possibilité de crédit-temps de fin de carrière à partir de 57 ans (1/2^{ème}) pour 2019-2020
- Possibilité de crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans (1/5^{ème}) pour 2019-2020

Prêter attention aux problèmes organisationnels au niveau de l'entreprise (en exécution de l'article 9 de la CCT nr. 103 CNT).

Les modalités d'application des systèmes, comme prévues à l'article 3 de la CCT sectorielle du 24 octobre 2017.

Article 4 de la CCT sectorielle du 24 octobre 2017 est complétée avec ceci : Pour les ouvriers qui travaillent généralement en équipes ou par cycles dans un horaire de travail réparti sur 5 jours ou plus ainsi que pour les autres travailleurs, l'organisation est fixée sur le plan de l'entreprise, comme défini à l'art. 6, §1 et §2 et à l'art. 9, §1 et §2 de la cct n° 103. Dans ce cadre et pour ces situations, la réduction de carrière peut être fixée au niveau de l'entreprise sur une période de maximum 12 mois : la réduction des prestations de travail peut s'effectuer non pas uniquement sur une base hebdomadaire mais également sur une base mensuelle, trimestrielle ou annuelle. L'application et l'organisation concrètes sont fixées dans un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

5. CCT sectorielle concernant les obligations de formation

- Prolongation de la CCT sectorielle existante concernant la formation.
- Discussions dans un groupe de travail concernant la réalisation pratique dans les entreprises mêmes, pendant lesquelles l'accent reste que (i) l'effort de formation concerne un nombre de jours moyen dans le secteur et par équivalent temps plein en moyenne (on regarde donc au niveau collectif, et non au niveau individuel) et (ii) les formations de l'entreprise comptent également pour atteindre l'effort de formation.

6. Prime syndicale (prime sociale)

- Augmentation de la prime syndicale de maximum 135 EUR par an à un maximum de 145 EUR par an, à partir de « l'exercice prime sociale » commençant le 1^{er} juillet 2019. Pas d'augmentation automatique du montant au plafond fiscal.
- Groupe de travail se réunissant dans le courant du premier trimestre de 2020 afin de simplifier et de moderniser le système de la prime syndicale, ceci à partir de l'exercice 1^{er} juillet 2020 (date cible).

7. Prolongation de toutes les CCT existantes, sauf ce qui est conclu dans cet accord

Nombre de modifications textuelles par précision : entre autres concernant la proratisation des jours d'ancienneté, petits chômages, définition de chômage temporaire et de droit à l'indemnité de sécurité, regroupement des cartes de la prime sociale.

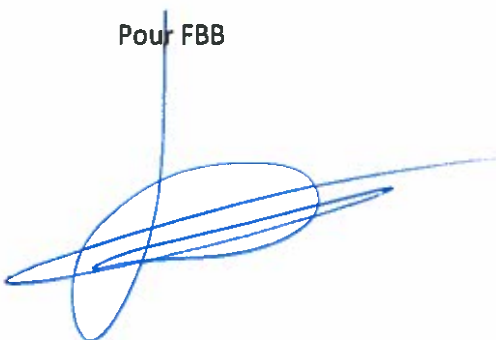
8. Durée des CCT sectorielles

Deux ans (1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, sauf dispositions contraires), sauf pour les CCT concernant RCC: 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021.

9. Paix sociale

Les partenaires sociaux estiment que cet accord et les engagements constituent un élément important devant mener à la sérénité et à la paix sociale dans le secteur et les entreprises. Les organisations syndicales s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de cet accord et les CCT sectorielles, des revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et de (laisser) respecter les CCT sectorielles au niveau de l'entreprise.

Pour FBB



Pour CSC bâtiment - industrie & énergie



J. DAELEN
Diefenbuis

Pour FGTB



Pour CGSLB

