



SETCa

CP 209
FABRICATIONS
MÉTALLIQUES

QU'EST-CE QUE LA CARTE DE VOS DROITS ?



La carte de vos droits, c'est la brochure à conserver soigneusement pour pouvoir vous repérer dans votre secteur et connaître vos droits ! Elle vous présente une vue globale de ce qui est d'application précisément dans votre commission paritaire en matière de législation sociale. Une brochure bien utile qui vous permettra d'avoir une synthèse claire de vos droits en tant que travailleur.

Vous retrouverez dans les pages intérieures plusieurs thèmes clés. Ceux-ci correspondent à des droits bien précis liés à votre commission paritaire et dont les règles vous sont résumées. De l'autre côté, vous retrouverez une description de la situation générale au sein de votre secteur et des pistes d'avenir que le SETCa préconise pour celui-ci. Si vous avez encore des questions, besoin d'aide ou d'informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter votre section régionale dont les coordonnées se trouvent également dans cette brochure.



Bonne lecture et bonne route à vous sur votre parcours en tant que travailleur !

Élections sociales 2016

En mai 2016 se tiendront les élections sociales. Dans les entreprises, les travailleurs éliront ceux qui seront demain leurs représentants syndicaux. Il s'agit d'une période cruciale, dont le résultat sera déterminant pour le futur de votre secteur et votre entreprise.

Ce sera le moment de choisir qui seront ceux qui défendront vos droits et vos intérêts en tant que travailleur, ceux qui se feront votre porte-parole auprès de la direction, ceux qui s'investiront pour plus de progrès social et de bien-être dans votre entreprise, ceux qui seront à vos côtés pour vous aider à avancer et à dessiner votre avenir. C'est de cette manière que le SETCa épaula depuis de nombreuses années les travailleurs dans les entreprises.

Toujours à l'écoute, nous voulons tout mettre en œuvre pour vous aider à faire face aux défis qui vous attendent. Tout en s'adaptant aux évolutions de notre société et du monde du travail, nous voulons esquisser avec vous les contours de votre avenir. Un avenir où la solidarité et le respect des droits de chacun sont au cœur des priorités !



CONTACTEZ VOTRE SECTION RÉGIONALE POUR PLUS D'INFORMATIONS

ARLON

Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon
Tél. : +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11 - 1400 Nivelles
Tél. : +32 67 21 67 13
info@setcabw.org

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be
Meiboom 4 - 1500 Halle
Tél. : +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage) - 1800 Vilvoorde
Tél. : +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CHARLEROI

Rue de Gozée 202 - 6110 Montigny-le-Tilleul
Tél. : +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 15 - 7100 La Louvière
Tél. : +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE

Maison des Syndicats - Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège
Tél. : +32 4 221 95 29
info@setcaliege.be

MONS - BORINAGE

Rue Chisaire 34 - 7000 Mons
Tél. : +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42 (3^e étage) - 5000 Namur
Tél. : +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint-Nicaise 4/6 - 7500 Tournai
Tél. : +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23 - Galerie des 2 Places (5^e étage)
4800 Verviers
Tél. : +32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be



VOS DROITS EN 13 POINTS

CP 209 FABRICATIONS MÉTALLIQUES

Commission paritaire

Une commission paritaire est un organe belge de concertation entre employeurs et travailleurs, dont l'objectif principal est la négociation de conventions collectives de travail. Chaque secteur d'activité a sa commission paritaire, composée d'un nombre égal de représentants des grands syndicats et de l'organisation patronale.

Le secteur d'activité dans lequel vous êtes occupé est la commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques, la CP 209.

Le secteur des fabrications métalliques est fédéral mais connaît un fonctionnement interrégional. Nous donnerons ici toujours le cadre qui s'applique au minimum à tous les employés du secteur.

De meilleures dispositions peuvent y être ajoutées depuis le niveau interrégional.



Petit chômage

Les jours de petit chômage (ou « absences légitimes ») sont des absences liées à certains événements familiaux ou à certaines obligations civiles auxquelles vous avez droit sans perte de salaire en tant que travailleur: par exemple, un enterrement ou un mariage. **Le nombre de jours est fixé légalement**, mais les secteurs peuvent prendre des dispositions plus favorables.

Si vous vous mariez, vous avez droit à 3 jours ouvrables de petit chômage au lieu des 2 jours légaux.



Contrat de travail

Lorsque vous êtes en service auprès d'un employeur, un contrat (de travail) est conclu entre vous et votre employeur. **Il fixe les prestations que vous devez effectuer et la rémunération octroyée par l'employeur en contrepartie.**

Un contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, pour un travail nettement défini ou pour une durée déterminée.



Chômage temporaire

Il est possible que votre employeur introduise le chômage temporaire lorsque l'entreprise tourne moins bien. Ce régime est soumis à des conditions sectorielles strictes.

Si votre contrat de travail est partiellement ou totalement suspendu pour des raisons économiques, vous recevez, en plus de votre allocation de chômage, une indemnité de € 11 par jour de chômage.

Des dispositions plus favorables peuvent être prises au niveau de l'entreprise moyennant la conclusion d'une convention d'entreprise.

Vous recevez en outre un montant de € 1,16 de l'employeur pour toute tranche complète de € 50 dépassant le plafond salarial mensuel (€ 1.639,68/mois depuis le 01/01/2016) prévu dans le cadre de la réglementation sur le chômage.



VOS DROITS EN 13 POINTS

CP 209 FABRICATIONS MÉTALLIQUES

Crédit-temps

Le crédit-temps a déjà subi de nombreuses modifications ces dernières années. Pour la réglementation générale, nous vous renvoyons à notre brochure « Mémo Crédit-Temps ».

Le secteur prévoit le système de **crédit-temps avec motif** à concurrence de **maximum 36 mois** sur l'ensemble de votre carrière, pour autant que vous remplissiez les conditions générales.

Si vous êtes âgé de **50 ans** et souhaitez **diminuer votre temps de travail d'1 ou 2 demi(s) jour(s) par semaine**, c'est possible si vous exercez un **métier lourd** et avez une carrière **d'au moins 28 ans**. Attention, vous ne bénéficiez pas d'une indemnité supplémentaire !

Si vous êtes âgé de **55 ans** et que vous souhaitez **réduire votre temps de travail à une occupation à mi-temps ou le réduire d'1/5^{ème}**, c'est possible si vous avez une **carrière de 35 ans**, si vous avez exercé un **métier lourd** ou si vous travaillez dans une entreprise reconnue comme **entreprise en restructuration ou en difficulté**. Vous avez alors bien droit à une indemnité supplémentaire.



Rémunération

Votre salaire est déterminé par votre fonction et par les barèmes salariaux des fabrications métalliques. Ces barèmes salariaux sont les barèmes minimums et **votre employeur doit s'y tenir**. Il peut payer plus, mais certainement pas moins ! Une entreprise peut toutefois appliquer ses propres barèmes, bien que la règle soit ici aussi que ces barèmes d'entreprise doivent être supérieurs aux barèmes sectoriels. Ces barèmes évoluent selon le nombre d'années passées à travailler dans l'entreprise. Vous trouverez le barème sectoriel sur le site : www.setca.org/baremes.

Au 1^{er} janvier 2016, le secteur a prévu une augmentation du pouvoir d'achat par un **relèvement des barèmes sectoriels minimums et des salaires réels de €15 bruts**. Si vous travaillez à temps partiel, l'augmentation du pouvoir d'achat est fonction de votre régime de travail.



Droit à la Formation

Chaque année, votre employeur doit établir pour le mois de mars un plan de formation global. Il s'agit d'un aperçu global des besoins de formation au sein de votre entreprise et de la manière dont il y sera répondu. L'employeur doit soumettre ce plan pour avis au Conseil d'Entreprise, au CPPT ou à la délégation syndicale.

Ce plan doit également tenir compte de vos besoins individuels en matière de formation.

Il doit également être fait rapport de la mise en œuvre du plan de formation au CE ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Vous avez également droit à 1 jour de formation professionnelle par an. Cette journée peut être convertie en 2 demi-jours ou en heures.



Prime de fin d'année

Il n'existe pas de prime de fin d'année sur le plan sectoriel pour la CP 209. Il existe en revanche des CCT sur les plans provinciaux et des entreprises. N'hésitez pas à consulter à ce propos la délégation syndicale de votre entreprise ou votre section régionale SETCa. Vous trouverez toutes les adresses voulues en fin de brochure.



Congé de carrière

Si vous avez **50 ans ou plus**, vous avez droit chaque année à **1 jour de congé de carrière**.

Vous devez pour ce faire travailler depuis au moins 6 mois au service de votre employeur.

Ce jour de congé de carrière doit être pris dans l'année civile. Il est possible de déroger à cette règle moyennant un accord d'entreprise.

En tant que cadre, vous avez également droit à ce jour de congé de carrière.





VOS DROITS EN 13 POINTS

CP 209 FABRICATIONS MÉTALLIQUES



Durée de travail

Par « durée de travail », on entend le temps durant lequel vous êtes à la disposition de votre employeur.

La durée de travail dans votre secteur est fixée à **38 heures par semaine** sur une base annuelle.

Fin de carrière

L'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension) s'est durci à la suite de mesures gouvernementales successives. Auparavant, les secteurs pouvaient encore procéder à un certain nombre d'adaptations, mais ils sont également de plus en plus souvent contraints de durcir le système.

Dans votre secteur, une CCT prévoit encore les systèmes suivants : régime à partir de **58 ans dans un métier lourd (35 ans de passé professionnel)** – pour entrer en ligne de compte pour ce système, vous devez avoir par ailleurs 5 ans d'ancienneté dans votre entreprise], régime à partir de **58 ans avec 40 ans de passé professionnel**, régime à partir de **58 ans avec 33 ans de passé professionnel (20 ans de travail de nuit)** et « **RCC 60 ans** » jusqu'au 31/12/2017.

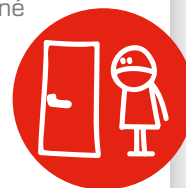


Licenciement

Votre employeur ne pourra pas procéder à un licenciement multiple avant d'avoir examiné et, dans la mesure du possible appliqué, toutes les mesures en faveur du maintien de l'emploi, parmi lesquelles les trajets de formation, le chômage temporaire, la redistribution du travail, le travail à temps partiel et le crédit-temps.

Un licenciement multiple est, à l'exception du licenciement pour motif grave, tout licenciement touchant, dans une période de soixante jours calendrier, au moins 10% de l'effectif moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile qui précède le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises occupant moins de 30 employés. Les licenciements à la suite d'une fermeture tombent également sous le champ d'application de cette définition.

Lorsqu'en raison de circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, votre employeur doit malgré tout procéder à un licenciement multiple, il doit respecter la procédure convenue sur le plan sectoriel. S'il ne le fait pas, il doit verser une contribution de € 1.870 par employé licencié au fonds de formation paritaire régional de la province où l'entreprise est située.



2^{ème} pilier de pension

La CP 209 prévoit un plan de pension complémentaire au niveau sectoriel. Cela signifie que votre employeur doit payer une contribution à la caisse d'assurance chargée de la mise en œuvre du régime sectoriel.

Si votre employeur n'est pas entré dans le régime sectoriel (opting out), il est obligé d'organiser lui-même un régime de pension complémentaire dans son entreprise.

Le système de pension complémentaire au niveau de l'entreprise doit prévoir au moins les mêmes conditions. La même règle est ici en vigueur : il est permis de faire plus, mais certainement pas moins !



LE PANORAMA DU SECTEUR DE L'INDUSTRIE

L'industrie revêt une importance cruciale dans le développement de l'économie, pour les finances publiques, pour la prospérité et pour le bien-être. Nous sommes partisans d'une « économie durable ». La transition vers celle-ci exige des innovations technologiques de grande ampleur et d'importants investissements à moyen terme. La croissance est nécessaire dans les activités d'avenir telles que les énergies renouvelables, la technologie propre, les matériaux durables, les transports publics et le secteur de la construction. Aux secteurs industriels de se tourner vers ces nouvelles activités ! Il est essentiel que les autorités jouent un rôle actif et imposent des normes énergétiques contraignantes au secteur.



Dans une économie durable, on consomme autrement, on recherche d'autres solutions de mobilité et on partage les richesses équitablement. Cela passe par des investissements dans de nouveaux emplois, couvrant des besoins sociétaux importants, et par la recherche et le développement. Les secteurs industriels sont dans l'obligation de prendre plus d'initiatives dans ce sens afin d'aborder ces défis et d'anticiper les besoins de la société de manière créative et proactive.

L'organisation du travail sera modifiée en profondeur et les travailleurs devront être étroitement impliqués dans ces projets de transition. L'implication des militants de SETCa est une exigence car ils peuvent pleinement contribuer à ce changement. Nous sommes partisans d'une innovation socialement acceptable, soutenue par la concertation sociale. L'innovation sociale porte sur l'amélioration de l'organisation du travail, l'ergonomie, la sécurité au travail, etc.

Une société tournée vers l'avenir investit pleinement dans ses forces vives, dans l'apprentissage tout au long de la vie, dans l'enseignement et dans un travail de qualité et qui a du sens. C'est également d'une importance capitale dans l'industrie.

Le secteur de l'industrie est le quatrième plus gros des différents secteurs du SETCa. Il est subdivisé en une quantité de sous-secteurs :

- **CP 130 : commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux**
- **CP 207 : commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique**
- **CP 209 : commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques**
- **CP 210 : commission paritaire pour les employés de la sidérurgie**
- **CP 211 : commission paritaire pour les employés de l'industrie et du commerce du pétrole**
- **CP 214 : commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie**
- **CP 215 : commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection**
- **CP 220 : commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire**
- **CP 221 : commission paritaire des employés de l'industrie papetière**
- **CP 222 : commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton**
- **CP 224 : commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux**

Lors des négociations sectorielles 2015-2016, d'importantes étapes ont été franchies dans 2 dossiers sectoriels, la pension complémentaire sectorielle et le fonds social pour les employés.

Pensions complémentaires

Dans le volet « pensions complémentaires sectorielles », nous continuerons de consolider les fondements du fonds de nivellement.

Ce fonds a été institué il y a maintenant 2 ans.

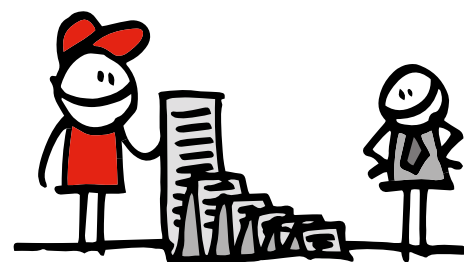
Chacun sait que le Gouvernement a déjà lancé différentes offensives sur les rendements minimums et l'âge de prise des pensions complémentaires. Celles-ci nous contraignent à intervenir solidairement de manière ad hoc.

Il nous semble dès lors indiqué de constituer un volet social/de solidarité sectoriel. Généralement, l'employeur ne verse pas de primes pendant les périodes d'inactivité, comme la maladie, le crédit-temps, le chômage technique... Une solution peut être apportée en la matière dans le cadre d'un volet social sectoriel, moyennant le respect d'une législation stricte.

Afin de pouvoir payer à chaque employé le capital qui est prévu dans son contrat, nous avons élaboré un système solidaire, que nous devons toutefois développer plus avant.

À partir du 1^{er} juillet 2016, nous introduirons un volet solidarité et prévoyons un financement alternatif du fonds de nivellement.

Un financement alternatif pour le fonds de nivellement sera élaboré d'ici juillet 2016.



Fonds social des employés du métal

Le Fonds social pour les employés du Métal (FSEM) est actif depuis le 01/01/2013.

Ce fonds prévoit actuellement déjà le financement d'actions de formation concrètes pour employés (potentiels) dans la CP 209, l'organisation et le financement pour la formation et l'emploi des groupes à risque ainsi que des interventions dans les garanties pour les organisations de travailleurs et dans les frais de formation des organisations patronales et de travailleurs.

Nous avons prévu, dans l'accord sectoriel 2015-2016, un nouveau rôle supplémentaire pour ce fonds.

À partir du 01/10/2016, nous introduirons un nouveau type d'indemnité complémentaire pour tous les employés, à partir de 58 ans, dont la carrière est modifiée.

Il s'agit en l'occurrence des employés qui, de propre initiative, modifient leur carrière en :

- Passant à une fonction alternative avec baisse de salaire;
- Passant d'un travail en équipes ou de nuit à un régime de jour;
- Passant d'un emploi à temps plein à un emploi 4/5.

L'indemnité mensuelle complémentaire s'élève à €77, auxquels viennent s'ajouter €7,7 bruts par barème salarial de €200 au-delà d'une rémunération brute mensuelle de €3.500 (avec une intervention mensuelle maximum de €154 bruts).

Le développement de ces dispositions doit encore faire l'objet d'une négociation sectorielle plus approfondie.