



SETCa

CP 224
MÉTAUX
NON-FERREUX

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 224 MÉTAUX NON-FERREUX

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 syndicats et du patronat. Le secteur d'activité dans lequel vous êtes occupé est la commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, la CP 224.

Les métaux non ferreux connaissent de nombreuses applications dans notre quotidien. Comme matériau de construction pour avions et constructions légères (aluminium, magnésium, titane), comme conducteur électrique (câbles, troisième rail ou contacts), comme enduit pour protéger contre la corrosion (galvaniser, étamer, chromer), pour stocker du courant (accumulateurs, batteries automatiques), comme revêtement (toits en plomb, zinc et cuivre), comme éléments dans la construction de maisons (tuyaux d'écoulement et gouttières) ou comme récipients pour liquides (tasses en étain, brassins en cuivre).



Droit à la formation

Votre employeur est obligé d'établir chaque année un plan de formation d'entreprise pour le 1^{er} avril. Ce plan doit être discuté et suivi au conseil d'entreprise ou avec la délégation syndicale. S'il n'y a pas de structure de concertation dans votre entreprise, l'employeur doit soumettre le plan de formation pour avis à la commission paritaire.

Au moment d'établir le plan de formation, l'employeur accordera un maximum d'attention à toutes les catégories d'employés, y compris aux employés de 50 ans et plus.

Si vous avez travaillé au moins 1 année ininterrompue dans les liens d'un contrat d'intérim, vous bénéficiez des mêmes droits que vos collègues salariés.



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.



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**.

Vous avez la possibilité de faire payer maximum 65 heures supplémentaires plutôt que de les récupérer. Attention :

dans les entreprises avec une délégation syndicale, il faut pour ce faire conclure une CCT d'entreprise. Dans les entreprises sans délégation syndicale, cette possibilité de choisir doit être inscrite dans le règlement de travail.



Frais de déplacement

L'employeur est obligé d'intervenir dans les frais que vous engagez pour vous rendre au travail. Cette obligation ne vaut pas pour tous les moyens de transport. Le secteur prévoit aussi des indemnités complémentaires. Si votre employeur a conclu des dispositions plus favorables que celles que nous énumérons ci-dessous, elles restent d'application !

Si vous vous rendez au travail en train, l'intervention est fixée légalement sur la base d'un tableau reprenant des montants forfaitaires liés au nombre de kilomètres parcourus (le tableau de la SNCB).

Si vous parcourez le trajet avec votre propre voiture, votre employeur n'intervient que si votre rémunération annuelle brute est inférieure à €52.540 ; l'intervention est basée sur un tableau fixé sur le plan sectoriel.

Si vous allez travailler **en vélo**, l'intervention de l'employeur est fixée à **140% du prix de la carte train mensuelle** en fonction des kilomètres parcourus.



VOS DROITS EN 13 POINTS

CP 224 MÉTAUX NON-FERREUX

Crédit-temps

Le dernier accord sectoriel de l'industrie du non-ferreux prévoit que la durée du **crédit-temps avec motif** (formation, soins à un enfant, soins à un membre de la famille gravement malade, soins palliatifs, soins à un enfant handicapé) est de **maximum 36 mois**.

Si vous êtes âgé de **50 ans** et que vous souhaitez **diminuer votre temps de travail d'1 ou 2 demi-jour(s) par semaine**, c'est possible si vous exercez un **métier lourd** et si vous 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** et 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 de l'industrie du non-ferreux. 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 le secteur. Le secteur du non-ferreux compte **6 catégories** et **44 fonctions** de référence. Vous trouverez les barèmes sectoriels sur www.setca.org/baremes

Le secteur des métaux non-ferreux prévoit une **augmentation forfaitaire des salaires minimums sectoriels et des salaires réels de €14 par mois** (au prorata de la fraction d'occupation) au 1^{er} janvier 2016.

Le secteur prévoit un **budget d'harmonisation de € 100 par employé** à compter du 01/01/2016.

Il est possible d'opter pour une autre modalisation (à concurrence de la valeur des éco-chèques) s'inscrivant dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés.

Il convient pour ce faire de conclure une CCT d'entreprise sur le sujet pour le 30/06/2016.

Le bonus ROCE a été adapté au 1^{er} janvier 2016.

Prime de fin d'année

Vous avez droit à une prime de fin d'année égale à votre salaire mensuel. Vous devez pour ce faire avoir 6 mois de service au moment du paiement de la prime.

Les absences suivantes sont assimilées à du travail fourni pour le calcul de la prime de fin d'année: dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petit chômage, de maladie professionnelle, d'accident de travail, de repos d'accouchement ainsi que concernant les 30 premiers jours de maladie ou d'accident.

La prime est payée au mois de décembre.

Votre employeur peut y déroger moyennant un accord d'entreprise.

S'il existe une prime de fin d'année dans votre entreprise, vous pouvez, par le biais d'un accord individuel, la convertir en tout ou en partie en jours libres.



Congé de carrière

Le régime légal des congés en Belgique donne droit à 20 jours. Le nombre précis de jours de congé dépend du nombre de jours durant lesquels vous avez travaillé l'année précédente.

Depuis le 01/01/2016, vous avez droit à **1 jour de congé extralégal** par an à l'âge de **58 ans** et à partir de **60 ans**, vous avez droit à **2 jours de congé extralégaux** par an.

Si des régimes plus favorables en matière de congé de carrière existent dans votre entreprise, ils restent intégralement d'application.





VOS DROITS EN 13 POINTS

CP 224 MÉTAUX NON-FERREUX

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 fêtez vos noces d'argent ou les noces d'or de vos parents ou de vos beaux-parents, vous pouvez être absent le jour des festivités.

Si vous cohabitez légalement, vous avez les mêmes droits que les employés mariés.



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)
- Régime à partir de 58 ans avec 33 ans de passé professionnel (20 ans de travail de nuit)
- Régime à partir de 58 ans avec 40 ans de passé professionnel
- Régime « CCT en cours 60 ans » jusqu'au 31/12/2017 au plus tard.



Licenciement

Si votre employeur souhaite procéder à un licenciement multiple, il doit suivre la procédure sectorielle.

Un « licenciement multiple » est tout licenciement pour raisons économiques qui, sur une période de 60 jours calendrier, touche au moins 10% de l'effectif moyen des employés de l'année civile qui précède le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises occupant moins de 30 employés.

Avant toute chose, il faut informer le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale par écrit. En l'absence de ces organes, il y a lieu d'informer directement les employés. Les parties doivent entamer des négociations endéans les 15 jours calendrier sur le plan de l'entreprise à propos des mesures qui peuvent être prises (interventions financières, prépension et reclassement professionnel).

Si l'employeur ne suit pas cette procédure, il doit vous payer, à vous et à vos collègues, une indemnité égale à 3 mois de salaire.



2^{ème} pilier de pension

La principale composante de l'assurance de groupe est la constitution d'une pension. Par le biais de l'assurance de groupe, vous constituez, comme travailleur, un capital ou une rente qui vous sera payé(e) au/à partir du moment où vous prenez votre pension. Une assurance de groupe peut par ailleurs prévoir le paiement d'un capital ou d'une rente aux proches que vous avez mentionnés dans le contrat si vous décédez avant l'âge de la pension.

Une assurance de groupe peut toutefois aussi contenir d'autres composantes : une assurance hospitalisation, une allocation en cas d'incapacité de travail, une assurance contre la perte de revenu (pour cause de maladie ou d'accident), etc.

L'employeur est libre de déterminer les modalités de l'assurance de groupe. Cette dernière varie donc d'entreprise à entreprise.

Aucune disposition en la matière n'a encore été prise pour l'instant sur le plan sectoriel, mais n'hésitez pas à poser la question à votre employeur. Il y a de fortes chances qu'il existe un système sur le plan de l'entreprise.



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.

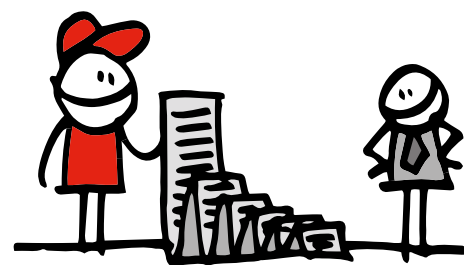
Chacun sait que le Gouvernement a déjà lancé différentes offensives sur les rendements minimums et l'âge de prise des pensions complémentaires. Celles-ci nous contraignent à intervenir solidairement de manière ad hoc.

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.