

Projet d'Accord National 2015-2016 pour l'industrie chimique

Préambule aux Accords Nationaux 2015-2016

Considérant que les partenaires sociaux marquent leur intention par cette CCT de soutenir l'avenir du secteur et de ses travailleurs à long terme en matière d'évolution du coût salarial, de formation permanente, des défis démographiques et de l'emploi,

Considérant la loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016 (MB 30.04.2015)

il est convenu ce qui suit :

Durée

2 ans, du 1.01.2015 jusqu'au 31.12.2016

sauf :

- CCT 17 RCC à partir de 60 ans moyennant 40 ans de carrière du 1.1.2015 au 31.12.2017
- RCC à partir de 56 ans moyennant 40 ans de carrière du 1.1.2015 au 31.12.2015

Pouvoir d'achat

- Salaires horaires minima sectoriels ouvriers: + € 0,06 brut au 1.1.2016
- Primes d'équipes minimales sectorielles ouvriers: + 0,5 % au 1.1.2016
- Appointements mensuels minima sectoriels employés barémisés : + € 10,40 brut au 1.1.2016
- Entreprises non conventionnées: + 0,5 % pour les salaires horaires réels pour ouvriers appointements mensuels réels pour employés barémisés au 1.1.2016, selon la formule et les modalités existantes
- 2^{ème} pilier sectoriel : + 0,15 % à partir du 1.1.2016, le comité de gestion définira les modalités techniques, évaluation d'équivalence des régimes d'entreprises uniquement à « l'âge final »,
- Fonds démographie : création et financement sur base d'une cotisation de 0,15 % des salaires bruts à partir du 1.1.2016, élaboration des objectifs pour fin octobre 2015, avec comme thèmes humanisation du travail, cct n° 104, travail faisable, ... (cette liste n'est pas limitative),

RCC

- CCT 17 RCC à partir de 60 ans moyennant 40 ans de carrière du 1.1.2015 au 31.12.2017
- RCC à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière, problèmes médicaux pour la durée de la CCT
- RCC à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière et métier lourd pour la durée de la CCT
- RCC à partir de 58 ans moyennant 33 ans de carrière et métier lourd pour la durée de la CCT
- RCC à partir de 58 ans moyennant 40 ans de carrière pour la durée de la CCT
- RCC à partir de 56 ans moyennant 40 ans de carrière du 1.1.2015 au 31.12.2015

selon les conditions et modalités existantes

- déclaration dans les Accords Nationaux : « Les partenaires sociaux s'engagent à formuler un avis au sein de la Commission Paritaire à l'occasion des prochaines discussion relative à la prolongation de la carrière et de l'établissement de la liste des métiers lourds, avec une attention particulière pour les travailleurs en équipes. »

Crédit temps et emplois de fin de carrière

- prévoir les possibilités de prendre un crédit-temps à temps plein ou une diminution de carrière à mi-temps dans le cadre du crédit-temps avec motif de maximum 36 mois
- dans le cadre de la cct n°103, par dérogation à l'article 8, § 1, l'âge est abaissé à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui antérieurement ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans
- dans le cadre de l'AR du 12.12.2001 relatif aux allocations d'interruption et de la CCT n° 118, la limite d'âge pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue ou un métier lourd, est portée à 55 ans pour 2015 et 2016
- dans le cadre de l'AR du 12.12.2001 relatif aux allocations d'interruption et de la CCT n° 118, la limite d'âge pour un emploi de fin de carrière est portée à 55 ans pour 2015 et 2016 pour les entreprises en restructuration ou en difficultés
- Primes d'encouragement flamandes
- Crédit temps et emplois de fin de carrière pour tous les travailleurs

Sécurité d'existence

- Augmentation de l'allocation complémentaire au chômage en cas de chômage partiel de € 9.50 à € 10 à partir du 1.1.2016
- Extension de l'allocation complémentaire au chômage en cas de chômage partiel aux employés barémisés, incluant l'assimilation pour le calcul de la prime de fin d'année des jours de chômage partiel jusqu'à 60 jours

Sécurité d'emploi

- Dans la clause existante remplacement du mot « informer » par les mots « informer et consulter »
- Clause identique pour les employés barémisés

Formation syndicale

- Augmentation de la dotation récurrente relative à la formation syndicale de 50.000 euros aux organisations syndicales pour ouvriers et de 7.500 euros aux organisations syndicales pour employés à partir de 2015.
- Une dotation supplémentaire non récurrente 50.000 euros aux organisations syndicales pour ouvriers et de 7.500 euros aux organisations syndicales pour employés pour l'année 2016 (dans le cadre des élections sociales)

Ces augmentations sont possibles uniquement si les moyens actuellement présents au sein du Fonds permettent de satisfaire à ces obligations supplémentaires.

Avantage social pour employés barémisés

- augmentation de la dotation de € 2.750.000 à € 3.000.000 à partir de 2015

Fonds de Formation

- La cotisation de 0,20 % (0,15 % + 0,05 %) est prolongée pour la période 2015-2016;
- discuter les projets internationaux au sein du comité de gestion
- formuler une offre d'outplacement sectoriel

Egalité des sexes

- Le congé de paternité et l'accueil dans le cadre de l'adoption seront dorénavant également assimilés pour le calcul de la prime de fin d'année

Groupes de travail sectoriels

- Continuer les activités du groupe de travail sectoriel gestion de la carrière
- Groupe de travail ouvriers-employés sur base de l'inventaire A-B-C

Concertation et paix sociale

- Evaluation de la cct conclue le 20 février 2013 relative au statut des délégations syndicales pour ouvriers dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 ouvriers
- Evaluation de la cct conclue le 19 février 2013 relative au statut des délégations syndicales pour employés barémisés dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés
- Maintien des acquis et paix sociale