



## SYNTHESE DU PLATE- FORME IPTHSE DE PLATE - FORME POUR LE RENOUVELLEMENT DU CCNL FEDERMECANIQUE - ASSISTAL

Défini par les Secrétariats nationaux Fim, Fiom, Uilm le 12 avril 2007

### MARCHÉ DU TRAVAIL

1. On revendique qu'a l'article 1, troisième section - discipline commune (contrat d'Embauche), en préambule on ajoutera la formulation suivante:

" Le rapport de travail normale de l'industrie métal mécanique est le contrat à durée indéterminée".

2. On revendique qu'a l'article 1 bis, troisième section - discipline commune (Contrat de travail atypique), le préambule soit réécrit comme suit:

".Le contrat d'insertion et le contrat d'apprentissage seront intégrés d'adéquats composants formatifs aux fins de les faciliter selon les modalités établis entre les partis.

Les contrats de travaux atypiques de l'industrie métal mécanique sont les suivants :

- le contrat à durée déterminée;
- le contrat d'administration de main d'œuvre à durée déterminée;
- le contrat de travail "part- time".

Chaque six mois les sociétés fourniront aux Rsu des informations détaillées sur l'occupation, sur la composition des rapports du travail, le rapport entre ceux-ci et les volumes productifs, aux fins d'une vérification conjointe et fonctionnelle à la stabilisation des rapports de travail non à durée indéterminée. Les Rsu seront préalablement et avec une suffisante anticipation, informées sur les intentions de l'entreprise d'accéder à d'autres formes de contrats d'embauches prévues par la loi, outre ceux défini présentement.

Dans ce cas on procédera à un examen conjoint négociable".

3. On revendique que tous les rapports de travail à durée déterminée, de quelque type et durée, puissent atteindre au maximum les 15% de la force employée à durée indéterminé, pour chaque unité de production

La finalité des contrats de travail à terme ,c'est de faire face aux exigences de flexibilité

Dans l'entreprise, autrement non solubles.

Le pourcentage des 15% ne pourra être dérogé qu'avec un spécifique accord au niveau de l'entreprise.

4. On revendique que les travailleuses et travailleurs embauchés sous contrat à terme ou d'administration à terme, de durée globale de 6 mois, effectués même en plusieurs périodes, pour une durée complétive non supérieur à 24 mois, auront la priorité absolue pour un quelconque embauchement similaire à l'intérieure de l'entreprise.

On revendique que les travailleuses et travailleurs embauchés sous contrat à terme ou d'administration à terme pour une période de 36 mois sur une période totale de 60 mois, soient embauchés sous contrat a durée indéterminée par l'entreprise.

5. On revendique la possibilité d'étendre le droit au contrat "part-time" volontaire durant la mise à jour de la normative.

6. Les contrats d'apprentissage sont réglementés sur la base de l'accord défini entre les partis, qui sera soumis à vérification avant le 1.7.2007.

A cet effet, FIM, FIOM, UILM confirment que le contrat de travail de l'apprentissage est un rapport de caractère exclusif, que ne prévoit pas une précédent forme de rapport de travail.

7. On revendique un temps minimum de formation théorique de 40 heures sur base annuelle.

Les travailleuses et travailleurs embauchés avec un contrat d'insertion ne pourront pas être echellonné en dessous de l'actuel second niveau ou son équivalent, au début du rapport de travail.

Les entreprises pourront renouveler un tel institut seulement dans les cas ou au moins les 70% des contrats d'insertion auront été transformés en contrats à durée indéterminée au préalable.

8. On revendique la responsabilisation directe de l'entreprise adjudicatrice sur toute la filière de l'adjudication et sous adjudication, pour tous les aspects normatifs; de traitements de la rétribution, de tutelle sur la santé et sur la sécurité.

Chaque contrat de tertiarisation sera soumis a l'examen commun avec les Rsu; et les entreprises devront fournir pour chaque site productif, la liste complète de toutes les activités tertiarisées avec le nombre relatif des employés concernés.

En cas de changement d'entreprise adjudicatif les travailleurs intéressés auront droit à la conservation du poste de travail.

Pourront être objet de tertiarisation seules les activités avec autonomie fonctionnelle préexistante par rapport à l'activité de l'entreprise.

## **ENCADREMENT UNIQUE**

1. On revendique le passage des actuelles 7 catégories et 8 niveaux de rétribution à un système de 5 secteurs professionnels avec deux catégories dans chacune d'elles.

Les secteurs seront:

**Secteur A** (Débutants)

(qui comprend les actuels 1° et 2° niveau)

**Secteur B** (Qualifiés)

(qui comprend les actuels 3° et 4° niveau)

**Secteur C** (Techniciens)

(qui comprend les actuels 5° et 5°S niveau)

**Secteur D** (Professionnels)

(qui comprend les actuels 6° et 7° niveau)

**Secteur E** (Cadres)

(qui comprend deux niveaux de cadre de 7°)

A l'intérieure de chaque secteur, les deux niveaux seront définis comme catégorie: (Base) et (Experte), à partir du secteur B. dans le secteur A les deux catégories seront identifiées comme secteur A-1, secteur A-2.

Le passage de l'actuel système au nouveau adviendra sur la base de l'actuel encadrement et échelle paramétrable, sans perte ni bénéfice d'aucune forme.

Resteront en vigueur jusqu'à preuve du contraire, les actuels profils prévus dans le Ccni (contrat national) et les parcours de mobilité professionnel où éventuellement prévu.

2. On revendique la définition de déclaratoires secteur qui permettront en entreprise a travers des profils précis la convergence ouvriers- employés au delà du secteur C, plus généralement qui garantissent la possibilité d'une évolution professionnelle et un parcours de carrière à l'intérieur du secteur même.

3. On revendique l'institution au niveau de l'entreprise un système de vérification sur le dynamisme de la rétribution et celui professionnel a l'intérieur des secteurs et entre les secteurs, avec la concrète possibilité de carrière.

On effectuera un examen conjoint sur l'encadrement des travailleuses et les travailleurs.

4. Pour l' évaluation professionnelle des travailleurs; seront utilisées aussi les activités faites selon les polyvalences et poli fonctionnalités, ainsi que la capacité personnelle de type transversal de la travailleuse et du travailleur.

5. On revendique l'institution d'un élément de salaire permanent lié au professionnalisme à traiter au niveau de la société.

## **ORAIRE DE TRAVAIL**

1. On confirme à tous les effets l'article 5 du Ccnl en vigueur, relatif à l'horaire hebdomadaire maximum de 40 heures.
2. On revendique pour l'horaire pluri- hebdomadaire l'augmentation des majorations de 10% à 20%, pour ce qui concerne les heures effectuées du lundi au vendredi et de 15% à 40% pour les heures du samedi.
3. On revendique qu'en cas de nécessité de dépassement des 3 rotations quotidiennes sur 5 jours ouvrables, que soit fixée au préalable une rencontre avec les Rsu pour un examen et une vérification qu'un tel impact pourrait avoir sur l'occupation, avec une particulière attention en référence sur la stabilisation de certains précaires.
4. On revendique la réduction à 15 jours de la durée normale de préavis de la travailleuse et du travailleur pour prendre les permissions de réduction du temps de travail annuel payés, ainsi que la définition d'un mécanisme de gestion dynamique des urgences.
5. On revendique l'élimination du forfait sur les heures supplémentaires si la travailleuse ou le travailleur veut tenir en réserve ses heures pour éventuel repos selon le mécanisme de la banque horaire. La travailleuse ou le travailleur pourra les réserver, pour une utilisation même partielle pour des congés. Le quota de majoration des heures mises en banque horaire passera de 50% à 80% pour les effectuées en régimes d'heures supplémentaires. Les travailleuses et travailleurs "part time" pourront Aussi profiter de la banque horaire.
6. On revendique la définition d'une normative sur le temps de repos minimum obligatoire.

## **ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ**

1. Toutes les entreprises sont appelées à fournir à tous les employés une adéquate connaissance de la situation environnementale et sur les conditions de risque par rapport à la santé et à la sécurité des travailleuses et travailleurs. Dans les entreprises où il y a la présence de travailleurs et travailleuses migrant de provenance étrangère. Les normes de sécurité devront être traduites en langues étrangères selon les provenances. Cette obligation est aussi valable pour tout le travail en adjudication. Les sociétés sont appelées à organiser des mises à jour annuelle pour les employés et pour les RIs, sur les risques pour la santé et la sécurité.
2. Les entreprises effectueront au moins une heure par an d'assemblée rétribuée, dans laquelle seront illustrés des thèmes sur la santé et la sécurité.
3. Le document d'évaluation des risques et des mesures de prévention doit être consigné en copie aux représentants des travailleurs pour la sécurité (RIs).
4. Les partis seront engagés à adopter les lignes de conduite contenu dans le protocole de gestion de la sécurité, défini entre Inail, organisation syndical et entreprise.

## **DROIT**

1. On revendique l'engagement de toutes les entreprises à définir un programme de formation et de mise à jour professionnel des compétences.
2. Aux fins de rendre effectif pour les travailleuses et travailleurs migrants la possibilité d'accéder aux projets de formations et d'intégration en utilisant les 250 heures, les partis s'activeront auprès du ministère de l'instruction publique pour obtenir un formulaire à répandre sur le territoire national. Les entreprises assureront la possibilité de fréquentation des cours aux travailleurs et travailleuses .

3. On revendique la constitution d'une commission nationale paritaire, qui affrontera les thèmes relatifs à l'intégration et à la compréhension culturelle, par rapport au travailleur et travailleuse migrant.

- Organiser l'activité et utiliser les institutions et les sièges des entreprises, en particulier les cantines d'entreprises, pour le respect des principes religieux et le droit de culte.
- Favoriser tout les initiatives qui vont solutionner les problèmes d'intégration sociale des travailleurs migrants (maison, services, etc....).
- Les sociétés faciliteront, à travers un opportune utilisation des permissions de sortie, les activités bureaucratiques liées à la condition de migrant.

#### AUGMENTATION DE SALAIRE

On revendique l'augmentation de l'indemnité de transfert qui tien compte de l'évolution des coûts réels, :

-l'indemnité de transfert global à un minimum de 55euro

Dont:

- pour le repas de midi ou soir 12,5 euro

- la réservation à 30,00 euro

On revendique l'augmentation du minimum salarial dans la mesure de 117euro au 5° niveau, sur la base d'échelle paramétrée à 100-210, qui correspond à une augmentation de 101euro au 3° niveau.

On revendique l'augmentation de 6,7% de l'indemnité des cadres.

On revendique que toutes les augmentations de rétribution prennent effet (pour tout les travailleurs et travailleuses qui sont en activité) à partir du 1° juillet 2007.

TABLEAU DES AUGMENTATIONS MINIMUM

NIVEAU	AUGMENTATION
1°	73,00
2°	86,00
3°	101,00
4°	107,00
5°	117,00
5°s	129,00
6°	139,00
7°	154,00