

PROTOCOLE D'ACCORD 2023-2024**SECTEUR ÉLECTRICIENS (PSC 149.01) – 29 SEPTEMBRE 2023****SÉCURITÉ****1. Pouvoir d'achat**

- Attribution d'une prime de pouvoir d'achat:
 - Attribution d'une prime de pouvoir d'achat selon les modalités suivantes:
 - € 250:
 - Bénéfice élevé: le résultat d'exploitation en 2022 a augmenté de minimum 15 % par rapport à la moyenne du résultat d'exploitation de 2019 à 2021
 - € 500:
 - Bénéfice élevé: le résultat d'exploitation en 2022 a augmenté de minimum 25 % par rapport à la moyenne du résultat d'exploitation de 2019 à 2021
 - € 750:
 - Bénéfice exceptionnellement élevé: le résultat d'exploitation en 2022 a augmenté de minimum 50 % par rapport à la moyenne du résultat d'exploitation de 2019 à 2021
 - Si l'exercice comptable ne correspond pas à l'année calendrier, on se basera sur le bénéfice réalisé au cours de l'exercice qui se clôture en 2022.
 - Résultat d'exploitation: code 9901 dans les comptes annuels de l'entité juridique.
 - Un maximum de 15 % du bénéfice 2022 (code 9901) peut être consacré à la prime de pouvoir d'achat et, en cas de dépassement, un prorata du montant disponible sera octroyé aux ayants-droits.
 - Les micro-entreprises (entreprises qui ne déposent pas de comptes annuels pour l'exercice 2022) fournissent une attestation fiscale à la demande du travailleur.
 - Les partenaires sociaux assument chacun leur rôle pour informer les employeurs et travailleurs concernés sur toutes les dispositions de la prime de pouvoir d'achat.
 - La prime de pouvoir d'achat est payée au plus tard le 15 décembre 2023.
 - Le travailleur a droit à une prime de pouvoir d'achat:
 - S'il est en service au moins 1 jour en octobre 2023
 - La période de référence s'étend du 01.10.2022 au 30.09.2023. La prime est calculée au prorata des jours de prestations effectives et des jours assimilés pendant la période de référence dans l'entreprise qui octroie la prime de pouvoir d'achat. Les jours assimilés sont calculés conformément aux jours assimilés prévus dans la CCT sectorielle écochèques du 25.06.2014 (ratio: jours prestés effectifs et jours assimilés/215)
 - La prime est payée au prorata sur base de la fraction d'emploi
 - Les intérimaires ayant effectué 1 jour de prestations effectives en octobre 2023, ont également droit à la prime selon les mêmes modalités.

- Si une prime de pouvoir d'achat a déjà été octroyée par l'entreprise, elle peut être déduite de la prime de pouvoir d'achat sectorielle.
- Déclaration d'engagement de ne pas réintroduire la dégressivité salariale des jeunes, excepté les étudiants jobistes, cf. législation existante.

2. Fonds de sécurité d'existence

- Indexation et prolongation de toutes les indemnités complémentaires de 15,58 % au 1^{er} janvier 2024, excepté l'intervention dans les frais de garde d'enfants.
- Prolongation de la réglementation existante pour l'intervention dans les frais de garde d'enfants du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026.
 - L'article 7 de la CCT Travail faisable est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026.
- Plan d'action sensibilisation pour le paiement des indemnités complémentaires de chômage temporaire.

3. Mobilité

- À dater du 1^{er} novembre 2023 l'indemnité vélo est relevée à € 0,27 /km. L'indemnité vélo ne peut en aucun cas être inférieure à l'intervention de l'employeur dans le transport privé.
- Recommandation d'appliquer le système de tiers-payant.
- À dater du 1^{er} janvier 2024 le détail du nombre de kilomètres parcourus par jour pour le paiement de l'indemnité de mobilité, est joint à la fiche de salaire mensuelle.
- À dater du 1^{er} janvier 2024 le congé de mobilité est calculé par tranche achevée de 27.000 km par an. Un jour de mobilité, tel que défini à l'article 10 § 2 de l'Accord national 2019-2020, sera octroyé à chaque fois que 27.000 km auront été effectués. Le compteur est remis à 0 le 1^{er} janvier de chaque année. Les jours de mobilité sont pris en concertation et utilisés dans les 12 mois après leur constitution.
- Possibilité de transposer ce jour de mobilité en avantage équivalent moyennant:
 - une CCT au niveau de l'entreprise dans les entreprises avec une délégation syndicale
 - un accord écrit entre l'employeur et l'ouvrier dans les entreprises sans délégation syndicale
- Groupe de travail:
 - Un groupe de travail est créé portant sur tout l'éventail de la mobilité, y compris l'aspect temps, les travailleurs avec un lieu de travail fixe et qui traitera toutes les solutions envisageables.
 - Le groupe de travail doit aboutir à des conclusions d'ici fin 2024.
- Une demande est introduite à l'ONSS en vue d'augmenter le montant maximum d'exonération de l'indemnité de mobilité, en fonction de l'évolution de l'indice santé lissé.

4. Classification des fonctions

- Instauration d'une commission de classification constituée d'experts en classification de fonctions des différentes organisations dans le but d'actualiser notamment les catégories de fonction, les descriptions de ces catégories ...
- Cette commission de classification doit finaliser ses travaux avant le 31 décembre 2024, date après laquelle les décisions en la matière seront coulées dans une convention collective de travail Classification des fonctions, et ce d'ici le 30 juin 2025.

5. Formation et innovation

- Droits de formation:
 - Calculés par ETP
 - Pour les entreprises < 20 travailleurs il y a un droit à la formation:
 - Droit collectif:
 - 3 jours par année calendrier
 - Droit individuel:
 - à partir de 2024: 1 jour par année calendrier
 - à partir de 2026: 2 jours par année calendrier
 - Pour les entreprises à partir de 20 travailleurs il y a un droit à la formation:
 - Droit individuel:
 - à partir de 2024: 3 jours par année calendrier
 - à partir de 2026: 4 jours par année calendrier
 - à partir de 2028: 5 jours par année calendrier
 - De ces jours
 - 1 jour par an peut être pris en heures, les autres jours sont pris en blocs de minimum 4 heures à partir de 2024
 - 2 jours par an peuvent être pris en heures, les autres jours sont pris en blocs de minimum 4 heures à partir de 2026
- Par formation on entend: les définitions reprises dans le Deal pour l'emploi
- Le crédit-prime est attribué comme suit:
 - Pour les entreprises de moins de 20 travailleurs le crédit-prime passe à € 22 à partir de 2024
 - Pour les entreprises à partir de 20 travailleurs le crédit-prime passe à € 18 à partir de 2024
 - Cette augmentation est valable jusqu'au 30.06.2025 et sera évaluée avant le 31.12.2024
 - Les meetings Toolbox et séances d'information des fabricants ne répondant pas aux conditions d'agrément de la formation dans le cadre du crédit-prime, n'entrent pas en considération pour le paiement de la prime de formation.
 - Un cadre pour les formations en ligne sera élaboré par le GTN de Volta.
 - Les formations en dehors des heures de travail (si elles ne peuvent être organisées autrement) entrent en considération pour le crédit-prime, ces heures sont considérées comme temps de travail et donnent droit au paiement du salaire normal, sans toutefois donner lieu au paiement d'un éventuel sursalaire.

- Assurer l'initiative ILA (Individual Learning Account) et en discuter au sein du GTN de Volta.
- Évolution vers un fonds de carrière.
- Groupes à risques: prolongation de la CCT jusqu'au 31.12.2025.
- Clause d'écolage: prolongation de la CCT jusqu'au 31.12.2025
- Parallèlement aux dispositions du plan de formation d'entreprise, les partenaires sociaux soulignent que les dispositions du Deal pour l'emploi concernant le plan de formation pour les entreprises d'au moins vingt travailleurs restent néanmoins d'application.

6. Congé d'ancienneté

- Introduction d'un droit supplétif d'1 jour de congé d'ancienneté après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

7. RCC

- Les partenaires sociaux souscrivent au plan sectoriel à toutes les CCT-cadres du CNT en matière de RCC (jusqu'au 30/06/2025), y compris les dispositions relatives à la dispense de disponibilité (jusqu'au 31/12/2026).

8. Crédit-temps et emplois fin de carrière

- Les partenaires sociaux souscrivent au plan sectoriel à la CCT du CNT en matière d'emplois fin de carrière: l'âge est fixé à 55 ans pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025 pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de 1/5^e ou 1/2^e dans le cadre d'un emploi fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd.

8. Travail insalubre et dangereux

- Le groupe de travail qui a été créé est poursuivi. Celui-ci travaille à une convention collective de travail qui revoit l'actuelle convention collective en matière de prime pour travail insalubre et dangereux. On tiendra compte à cet effet des principes de prévention, d'analyse de risques et de concertation.

9. Organisation du travail

- Prolongation de la CCT du 3 juillet 2023 relative aux heures supplémentaires du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2025.
- Prolongation de la CCT du 3 juillet 2023 relative aux nouvelles réglementations de travail du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2025.

10. Participation et concertation

- Amélioration textuelle dans l'art. 17 fonctionnement syndical: voir partie en italique et en gras. Si des problèmes surviennent en ce qui concerne le fonctionnement de la délégation syndicale et si, ***après concertation avec les secrétaires régionaux***, aucune solution n'est trouvée au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut soumettre ce problème aux porte-paroles de l'organisation patronale et/ou des organisations syndicales concernées. ***Dans un délai d'un mois après la notification du problème, les porte-paroles prennent ensemble***

l'initiative d'entamer des discussions au niveau de l'entreprise et s'engagent à être personnellement présents pour chercher une solution.

11. Divers

- Participation à des actions de communication intersectorielles sur le 8/05: (tolérance, inclusion et lutte contre l'extrémisme)
- Prolongation de la CCT Outplacement du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025.
- Prolongation des primes d'encouragement flamandes.

12. Paix sociale

- Reprise de la clause paix sociale.

Kris Van Dingenen

Viviane Camphyn

Nathalie Kaniewski

Dirk Rutten

Tom Vrijens

Ortwin Magnus

Jean-Paul Sellekaerts

Geert Dumortier