

Protocolakkoord 2021-2022 – Non Ferro (PC 224) – 28.10.2021

1. Koopkracht:

- Recurrente enveloppe 2022:
 - Alle lonen worden met 0,4% verhoogd op datum van 1 januari 2022 behoudens voor die ondernemingen waar de beschikbare marge van 0,4% op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe.
 - Waar de harmonisatiepremie t.b.v. 100 EURO bruto per jaar uit het akkoord 2015-2016 niet alternatief werd ingevuld, wordt deze mogelijkheid opnieuw voorzien.
- Bij de invulling gelden volgende principes:
 - Vrije recurrente invulling
 - Dubbel akkoord
 - Het principe van de onderhandeling op ondernemingsvlak
 - De concrete invulling vanaf 1 januari 2022
 - Vorm
 - Bedrijf met SD: cao
 - Bedrijf zonder SD: akkoord op ondernemingsvlak dat voorgelegd wordt aan het paritair comité ter goedkeuring
 - Timing
 - Concrete invulling: tegen 24 december 2021
 - Aanbeveling
 - Geen vergroting van de verschillen tussen arbeiders en bedienden, en maximale inzet op harmonisatie arbeiders en bedienden
 - Aandacht voor de uitzendkrachten
 - Berekeningsmethode beschikbare enveloppe: bestaande clause omtrent loonmassa
 - Terugvalpositie: bij gebrek aan akkoord tegen 24 december 2021:
 - Verhoging van alle lonen met 0,4% op datum van 1 januari 2022
 - wordt de harmonisatiepremie van 100 EUR bruto per bediende voor het kalenderjaar 2021 betaald in december 2021 en die van 2022 op 1 juli 2022, pro rata het aantal volledige maanden in dienst in de periode 1/1 - 30/6 van elk jaar (tenzij anders ingevuld).
- Eenmalige enveloppe 2021: toekenning van een eenmalige premie van 200 euro bruto waaraan het vakantiegeld wordt toegevoegd, met volgende betalingsmodaliteiten:
 - In dienst op 30/11/2021
 - Te betalen in december 2021
 - Pro rata toepassing
 - Voor nieuwe indiensttredingen in de loop van 2021
 - Op basis van de gewogen gemiddelde tewerkstelling over 2021.

- Mogelijkheid van alternatieve invulling op ondernemingsniveau, volgens dezelfde principes als de recurrente enveloppe 2022
- Coronapremie: op basis van de rendabiliteit van de onderneming in de referteperiode 2020 uitgedrukt in ROCE:
 - Bedrag:
 - 300 euro indien ROCE = schijf tussen 0 en 5%
 - 400 euro indien ROCE = 5 en kleiner dan 7,5%
 - 500 euro indien ROCE = of groter dan 7,5%
 - In dienst op 30/11/2021
 - Te betalen in december 2021
 - Pro rata toepassing
 - Voor nieuwe indiensttredingen in de loop van 2021
 - Op basis van de gewogen gemiddelde tewerkstelling over 2021.
 - Mogelijkheid van alternatieve invulling op ondernemingsniveau, volgens dezelfde principes als de recurrente enveloppe 2022
 - Aanrekening van wat als premie omwille van corona betaald is na 8 juni 2021
- Minimummaandwedde en loonbarema
 - De minimummaandwedde wordt met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 47,47€ naar 1914,68€ en op 1 april 2022 naar 2000€ . Een verder groeipad wordt zoals voorzien in het advies van de NAR nr. 2237 geëvalueerd eind januari 2024 met het oog op een aanpassing respectievelijk in 2024 en 2026.
 - Het loonbarema wordt verhoogd met 0,4% vanaf 1 januari 2022.
- Geen toepassing van loondegressiviteit voor jongeren
- ROCE: Vanaf de referteperiode 2022 bedraagt de ROCE bonus:
 - 0 – 3 : 0%
 - 3 – 5 : 0,5%
 - 5 – 7,5 : 1,4%
 - 7,5 – 10 : 1,7%
 - 10 – 12,5 : 1,8%
 - 12,5 – 15 : 2,1%
 - 15 – 17,5 : 2,8%
 - 17,5 – 20 : 3,5%
 - 20 en meer : 4,1%
- Mobiliteit:
 - Fietsvergoeding: 0,24 euro / km (ter vervanging van tabel op basis van 150% treinkaart) vanaf 1 januari 2022
 - Openbaar vervoer: tussenkomst tot 80% (cf. derdebetalersregeling) vanaf 1 februari 2022
 - Privévervoer: verhoging met 0,4% vanaf 1 januari 2022

- Ecocheques:
 - Mogelijkheid van alternatieve invulling op ondernemingsniveau, volgens dezelfde principes als de recurrente enveloppe 2022
 - Toevoegen aan gelijkgestelde dagen : “alle dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof” (indien geen alternatieve invulling)
 - Eindejaarspremie:
 - Toevoegen aan gelijkgestelde dagen : “alle dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof”
 - Bestaanszekerheid:
 - De regeling van tijdelijke werkloosheid arbeiders wordt op dezelfde wijze van toepassing op de bedienden
 - De sectorale cao voorziet automatisch toegang tot het stelsel tijdelijke werkloosheid om economische redenen. Bij de toepassing ervan wordt op voorhand overleg gepleegd met de syndicale delegatie alsook bij de maandelijkse opvolging. Indien geen syndicale delegatie wordt het paritair comité ingelicht.
2. Verlenging werkzekerheidsclausule ingeval van meervoudig ontslag tot 30.06.2023
3. Vorming & opleiding:
- Vormingsinspanningen:
 - Definitie beroepsopleiding = definitie Wet Wendbaar Werk
 - Opleidingsdoelstelling = collectief recht op vorming gelijk aan een gemiddelde van 5 dagen per VTE.
 - Individualisering via de jaarlijkse opleidingsgesprekken.
 - Elke bediende heeft het recht om jaarlijks een loopbaangesprek te vragen, in voorkomend geval gekoppeld aan in de onderneming bestaande praktijken omtrent soortgelijke gesprekken. Tijdens dit gesprek kunnen onder andere de individuele opleidingsbehoeften of de behoefte aan loopbaanbegeleiding besproken worden.
 - Om de bespreking van de individuele opleidingsbehoefte te onderbouwen, zal elke bediende die in de loop van een kalenderjaar (of een andere periode van 12 kalendermaanden) geen werkgerelateerde opleiding heeft genoten een schriftelijk bericht ontvangen met de melding hiervan. Hij zal er in dit bericht tevens op worden gewezen dat hij zijn eventuele opleidingsnood dient te bespreken met zijn leidinggevende, bij voorkeur tijdens een loopbaangesprek of tijdens het soortgelijk gesprek binnen de onderneming en tevens dat hij ernaar dient te streven om zeker gemiddeld 1 dag (of equivalent aantal uren) vorming per jaar te volgen in het kader van het levenslang leren.

- Risicogroepen:
 - Verlenging bijdrage van 0,10% tot 30.06.2023
 - Toepassingsgebied van de cao i.v.m. de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen betreft alle bedienden, inclusief kaderleden
- Uitzendkrachten die minstens 6 maanden ononderbroken in de ondernemingen hebben gewerkt: gelijkwaardige behandeling inzake opleiding – verlenging regeling

4. Loopbaanplanning:

- SWT:
 - Verlenging tot 30 juni 2023:
 - Zware beroepen 33 jaar beroepsverleden
 - Zware beroepen 35 jaar beroepsverleden
 - Lange loopbaan van 40 jaar
 - Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid op vraag van de werknemer vanaf 62 jaar of na 42 jaar loopbaan (regeling tot 31/12/2024, mits ontslag ten laatste 30 juni 2023)
 - Tijdskrediet + Landingsbanen:
 - Verlenging tot 30 juni 2023:
 - Landingsbanen vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan
 - Landingsbanen voor lange loopbaan en voor zware beroepen vanaf 55 jaar in 4/5^{de} en halftijds regime
 - Alternatieve berekeningswijze van de drempel in VTE
 - Verlenging voor onbepaalde duur:
 - Tijdskrediet met motief tot 51 maanden – halftijds/voltijds
 - Aandacht voor de organiseerbaarheid op ondernemingsvlak.
 - Werkbaar werk:
 - Anciënniteitsverlof
 - 1 dag na 20 jaar anciënniteit vanaf 1 januari 2022
 - Loopbaanverlof
 - 4de dag in laatste jaar aanloop naar SWT / (vervroegd of wettelijk) pensioen vanaf 1 januari 2022
 - Telewerk: zie tekst in bijlage
 - Deconnectie: zie tekst in bijlage

5. Inspraak en overleg

- De cao met betrekking tot de werkmiddelen van de werknemersvertegenwoordigers zal worden geactualiseerd.

6. Eengemaakt werknemersstatuut

- Verderzetten werkzaamheden sectorale werkgroep 105-224



7. Sectorale uitdagingen: opvolging en concretisering
 - Sectoraal engagement om verdere invulling te geven aan de maatschappelijk thema's die vanuit interprofessioneel niveau aan de sectoren worden toevertrouwd
8. Verlenging clause sociale vrede
9. Technisch punt:
 - Verlenging Vlaamse premies tot 30 juni 2023

Voor Agoria: Ivo Stokx

Voor ACV - PULS: Philippe Bervoets

Voor BBTk / SETCA: Dorine Cordy

Voor ACLVB/CGSLB: Geert Dumortier

BIJLAGE/ANNEXE

TELEWERK	TELETRAVAIL
<p>Het telewerk is in de arbeidsorganisatie een belangrijk onderdeel geworden. Het wordt vandaag omkaderd door diverse wettelijke en interprofessionele bepalingen.</p> <p>Dientengevolge worden de ondernemingen gevraagd om aan dit onderwerp prioritair de nodige aandacht te besteden.</p> <p>Dit betekent dat dit onderwerp moet deel uitmaken van het sociaal overleg op ondernemingsvlak.</p> <p>Eind 2022 evalueren de sociale partners de situatie op het vlak van telewerk in de sector.</p>	<p>Le télétravail est devenu un élément important de l'organisation du travail. Aujourd'hui, il est régi par diverses dispositions légales et interprofessionnelles.</p> <p>Il est donc demandé aux entreprises d'accorder en priorité l'attention nécessaire à ce sujet. Cela signifie que ce sujet doit faire partie du dialogue social au niveau de l'entreprise.</p> <p>Fin 2022, les partenaires sociaux évalueront la situation du télétravail dans le secteur.</p>

BIJLAGE/ANNEXE

DECONNECTIE	DECONNEXION
<p>De sectorale sociale partners onderschrijven het toenemende belang van goede afspraken op ondernemingsvlak over het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, inclusief het mogelijk maken van de deconnectie.</p>	<p>Les partenaires sociaux sectoriels reconnaissent l'importance croissante d'arrangements appropriés au niveau de l'entreprise pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y inclus la possibilité de déconnexion.</p>
<p>De organisaties van de sociale partners binnen het paritair comité ondersteunen, elk vanuit hun rol, het overleg op ondernemingsvlak om te komen tot een balans tussen werk en privéleven als onderdeel van een duurzaam welzijnsbeleid.</p>	<p>Les organisations des partenaires sociaux au sein de la commission paritaire, chacune dans son rôle, soutiennent la concertation au niveau de l'entreprise pour parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre d'une politique de bien-être durable.</p>
<p>In dit verband vragen de sociale partners de ondernemingen om deze problematiek regelmatig te bespreken binnen de bestaande overlegorganen en met de werknemers, zoals voorzien in de Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie. Het uiteindelijk doel is om concrete maatregelen te nemen die deze deconnectie mogelijk kunnen maken.</p> <p>Eind 2022 evalueren de sociale partners de situatie op het vlak van deconnectie in de sector.</p>	<p>A cet égard, elles demandent aux entreprises d'aborder régulièrement cette question au sein des organes de concertation existants et avec les travailleurs, comme le prévoit la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. L'objectif final est de prendre des mesures concrètes rendant possible cette déconnexion.</p> <p>Fin 2022, les partenaires sociaux évalueront la situation de la déconnexion dans le secteur.</p>