

Protocole d'accord 2021-2022 - Non ferreux (CP 224) – 28/10/2021

1. Pouvoir d'achat :

- Enveloppe récurrente 2022 : Tous les salaires seront augmentés de 0,4 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022, sauf pour les entreprises où la marge disponible de 0,4 % est modalisée de manière alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.
- Lorsque la prime d'harmonisation de 100 EUR brut de l'accord 2015-2016 n'a pas été remplie alternativement, cette possibilité est à nouveau prévue.

Les principes suivants s'appliquent :

- Affectation libre et récurrente
  - Double accord
    - Principe de négociation au niveau de l'entreprise
    - Mise en œuvre concrète à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022
  - Forme
    - Entreprise avec DS : CCT
    - Entreprise sans DS : accord d'entreprise soumis à la Commission paritaire pour approbation
  - Calendrier
    - Sur le principe de la concrétisation alternative : d'ici le 15 novembre 2021
    - Mise en œuvre : d'ici le 24 décembre 2021
  - Recommandation
    - Pas d'augmentation des différences entre les ouvriers et les employés, et effort maximal d'harmonisation des ouvriers et des employés.
    - Être attentif aux travailleurs intérimaires
  - Méthode de calcul de l'enveloppe disponible : clause concernant la masse salariale (voir annexe)
  - Position de repli : à défaut d'accord avant le 24 décembre 2021 : augmentation de tous les salaires de 0,4 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- 
- Enveloppe unique 2021 : octroi d'une prime unique de 200 EUR brut auxquels s'ajoutent 15,38 % (soit 30,76 EUR) via la caisse de vacances, avec les modalités de paiement suivantes :
    - En service le 30/11/2021
    - Payable en décembre 2021
    - Application au prorata
      - Pour les nouveaux entrants dans le courant de l'année 2021
      - Sur la base de l'emploi moyen pondéré en 2021.

- Possibilité d'interprétation alternative au niveau de l'entreprise, selon les mêmes principes que l'enveloppe récurrente 2022.
- Prime Corona : basée sur la rentabilité de l'entreprise au cours de la période de référence 2020, exprimée en termes de ROCE :
  - Montant :
    - 300 EUR si ROCE = 0 et inférieur à 5 %.
    - 400 EUR si ROCE = 5 et inférieur à 7,5 %
    - 500 EUR si ROCE = ou supérieur à 7,5 %
  - En service le 30/11/2021
  - Payable en décembre 2021
  - Application au prorata
    - Pour les nouveaux entrants dans le courant de l'année 2021
    - Sur la base de l'emploi moyen pondéré en 2021.
  - Possibilité d'interprétation alternative au niveau de l'entreprise, selon les mêmes principes que l'enveloppe récurrente 2022.
  - Inclusion de ce qui a été payé comme prime à cause du COVID-19 en 2021 (après le 8 juin 2021)
- Le salaire minimum :
  - Augmentation de 47,47 EUR par mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 (à 1914,68 EUR brut/mois) et à partir du 1 avril 2022 augmentation de 85,32 EUR par mois (à 2000 EUR).
  - La trajectoire de croissance sera évaluée comme prévu dans l'avis du CNT n°2237 à la fin du mois de janvier 2024 en vue d'un ajustement respectivement en 2024 et 2026.
  - Le barème salarial sera augmentée de 0,4 % à partir du 1er janvier 2022
- Pas d'application de la dégressivité des salaires pour les jeunes
- ROCE : A partir de la période de référence 2022, la prime ROCE s'élève à :
  - 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 ans et plus : 4,1 %
- La mobilité :
  - Indemnité vélo : 0,24 EUR/km (tableau de remplacement basé sur une carte train à 150 %) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022
  - Transports publics : contribution jusqu'à 80 % (cf. système de tiers payant) à partir du 1<sup>er</sup> février 2022

- Transport privé : augmentation de 0,4 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022
  - Les éco-chèques :
    - Possibilité de les convertir en une alternative au niveau de l'entreprise, selon les mêmes principes que l'enveloppe récurrente 2022.
    - Ajouter aux jours assimilés : « tous les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption » (si aucune alternative)
  - Prime de fin d'année :
    - Ajouter aux jours assimilés : « tous les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption ».
  - Sécurité d'existence :
    - Renouvellement de toutes les dispositions à durée déterminée
    - Majoration de 0,4 % (et indexation) de toutes les indemnités existantes - y compris l'indemnité en cas de déclassements, de mutations et de travailleurs âgés/handicapés au 1<sup>er</sup> mai 2022.
    - Chômage temporaire pour cause de force majeure : l'allocation de 6,27 EUR/jour sera portée à 8,58 EUR/jour à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.
2. Prolongation de la clause de sécurité de l'emploi en cas de licenciements multiples jusqu'au 30/06/2023
3. Formation :
- Efforts de formation :
    - Définition de la formation professionnelle = définition de la loi sur le travail faisable
    - Objectif de formation = droit collectif à la formation égal à une moyenne de 5 jours par ETP.
    - Individualisation par le biais d'entretiens annuels de formation.
      - Tout travailleur a le droit de demander un entretien de carrière annuel, le cas échéant lié aux pratiques existantes pour des entretiens similaires dans l'entreprise. Au cours de cet entretien, les besoins individuels en matière de formation ou d'orientation professionnelle, entre autres, peuvent être discutés.
      - Afin de soutenir la discussion sur les besoins de formation individuels, chaque travailleur qui n'a pas reçu de formation professionnelle au cours d'une année civile (ou de toute autre période de 12 mois civils) recevra un message écrit le précisant. Dans ce message, il lui sera également indiqué qu'il doit discuter de son éventuel besoin de formation avec son manager, de préférence lors d'un entretien de carrière ou lors d'un entretien similaire au sein de l'entreprise, et qu'il doit également s'efforcer de suivre au moins une moyenne d'un jour (ou d'un nombre d'heures équivalent) de formation par an dans le cadre de la formation continue.

- Groupes à risque :
  - Prolongation de la contribution de 0,10 % jusqu'au 30/06/2023
  - Le champ d'application de la convention collective de travail relative à l'emploi et à la formation des groupes à risque concerne tous les employés, y compris les cadres.
  - Intérimaires ayant travaillé au moins 6 mois sans interruption dans les entreprises : traitement équivalent en matière de formation - prolongation

#### 4. Planification de carrière :

- RCC :
  - Prolongation jusqu'au 30 juin 2023 :
    - Métiers lourds 33 ans de carrière
    - Métiers lourds 35 ans de carrière
    - Longues carrières de 40 ans
    - Exemption de la disponibilité ajustée à la demande du salarié à partir de 62 ans ou après 42 ans de carrière jusqu'au 31/12/2024 (si licenciement au plus tard le 30/6/2023)
  - Crédit-temps + Emplois de fin de carrière :
    - Prolongation jusqu'au 30 juin 2023 :
      - Emplois de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière
      - Emplois de fin de carrière pour les longues carrières ou les métiers lourds à partir de 55 ans en régime 4/5<sup>e</sup> et mi-temps
    - Méthode alternative de calcul du seuil en ETP
    - Prolongation pour une durée indéterminée :
      - Crédit-temps avec motif jusqu'à 51 mois - mi-temps/plein temps
    - Attention à l'organisation du travail au niveau de l'entreprise.
  - Travail faisable : congé d'ancienneté et congé de carrière
    - Congé d'ancienneté
      - 3<sup>e</sup> jour après 20 ans d'ancienneté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022
    - Congé de carrière
      - 4<sup>e</sup> jour dans la dernière année avant RCC/retraite à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022
      - Télétravail : voir le texte en annexe
      - Déconnexion : voir le texte en annexe

#### 5. Participation et consultation

La convention collective concernant les moyens de travail des représentants des travailleurs sera mise à jour.

#### 6. Statut unique du travailleur

- Poursuite des travaux du groupe de travail sectoriel 105-224



7. Défis sectoriels : suivi et concrétisation

- Engagement sectoriel pour donner plus de substance aux thèmes sociaux confiés aux secteurs au niveau interprofessionnel

8. Prolongation de la clause de paix sociale et de la charte de stabilité sociale

9. Point technique :

- Prolongation des primes flamandes jusqu'au 30 juin 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>