

Protocolakkoord 2021-2022 – Non Ferro (PC 105) – 27.10.2021

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. 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
 - Over het principe van alternatieve invulling: tegen 15 november 2021
 - Concrete invulling: tegen 15 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 15 december 2021: verhoging van alle lonen met 0,4% op datum van 1 januari 2022
- Eenmalige enveloppe 2021: toekenning van een eenmalige premie van 200 euro bruto waaraan via het vakantiefonds 15,38% (gelijk aan 30,76€) 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 referentieperiode 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 in 2021 (na 8 juni 2021)
- Minimumloon:
 - Verhoging met 47,47 euro per maand vanaf 1 januari 2022 (van 2103,53 euro bruto / maand naar 2150 euro bruto / maand)
 - 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.
- Geen toepassing van loondegressiviteit voor jongeren
- ROCE: Vanaf de referentieperiode 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:
 - Verlenging van alle bepalingen van bepaalde duur
 - Verbetering met 0,4% (en indexering) van alle bestaande vergoedingen – inclusief de vergoeding ingeval van declasseringen, mutaties en oudere/ andersvalide werknemers op 1 mei 2022
 - Tijdelijke werkloosheid overmacht: de vergoeding van 6,27 euro / dag wordt verhoogd naar 8,58 euro / dag vanaf 1 januari 2022
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 FTE.
 - Individualisering via de jaarlijkse opleidingsgesprekken.
 - Elke arbeider 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 arbeider 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
 - 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/voltdijs
 - Aandacht voor de organiseerbaarheid op ondernemingsvlak.
 - Werkbaar werk: anciënniteitsverlof en loopbaanverlof
 - Anciënniteitsverlof
 - 3^{de} dag na 20 jaar anciënniteit vanaf 1 januari 2022
 - Loopbaanverlof
 - 4^{de} dag in laatste jaar aanloop naar SWT / pensioen vanaf 1 januari 2022

5. Inspraak en overleg

- Syndicale vorming: thema in werkgroep harmonisatie

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 en charter sociale stabiliteit

9. Technische punt:

- Verlenging Vlaamse premies tot 30 juni 2023

.AGORIA



Voor Agoria: Ivo Stokx

Voor ABVV-Metaal: Rohnny Champagne

Voor MWB: Hillal Sor

Voor ACV-CSC Metea: William Van Erdeghem

Voor ACLVB/CGSLB: Geert Dumortier