

## **CP 114 – PROTOCOLE D'ACCORD 2021 – 2022, 25 octobre 2021**

Toutes les rubriques ci-dessous forment un tout.

Ce projet d'accord s'applique aux ouvriers et aux employeurs ressortant de la Commission Paritaire 114 de l'industrie briquetière et est conclu dans le cadre et en respectant l'AR du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

### **1. Pouvoir d'achat**

#### **- 1.1. Salaires bruts**

Augmentation des barèmes et salaires réels bruts de 0,4% à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021.

#### **- 1.2. Octroi unique des écochèques**

Il est accordé, d'une manière unique et non-récurrente, aux ouvriers repris dans la liste salariale chez un des employeurs de la CP 114 pendant les dix premiers mois de 2021 (durant la période du 1<sup>er</sup> janvier – 31 octobre 2021) et qui sont encore en service le 1<sup>er</sup> novembre 2021, des écochèques d'une valeur totale de 55 EUR, au plus tard dans le courant du mois décembre 2021. La valeur des écochèques est proratisée en fonction de l'emploi chez l'employeur et le régime d'emploi.

#### **- 1.3. Prime corona**

La prime corona, telle que reprise dans l'AR du 21 juillet 2021, est négociée au niveau de l'entreprise.

Si d'ici le 15 décembre 2021, aucun accord n'a pu être conclu dans ce cadre au niveau de l'entreprise, une prime corona sectorielle unique de 250 EUR est due aux ouvriers qui :

- se trouvent sur la liste salariale au 15 décembre 2021 ;
- durant la période de référence du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 15 décembre 2021, ont effectivement travaillé au moins 50 jours consécutifs (sont assimilés à des jours effectivement travaillés : jours de congé, première semaine d'incapacité de travail pour maladie, chômage temporaire, petit chômage, accident du travail. Ne sont pas assimilés : les absences injustifiées, tous les autres jours pour lesquels aucun salaire n'est payé) ;

La valeur de la prime est proratisée en fonction de l'emploi chez l'employeur et le régime d'emploi.

### **2. Sécurité d'existence**

#### **- 2.1. Indemnité de sécurité d'existence**

Augmentation de l'indemnité de sécurité d'existence de 8,60 EUR/jour (à partir du 1<sup>er</sup> jour de chômage, durant maximum 132 jours par année calendrier) à 8,70 EUR/jour, à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021.

#### **- 2.2. Supplément en cas de maladie ou d'accident**

Un groupe de travail est créé pour réfléchir au rôle futur éventuel du Fonds Social et pour vérifier si ces allocations peuvent être octroyées par le Fonds Social. Le supplément actuel est maintenu tant que le groupe de travail ne décide d'autre chose à ce sujet.

#### **- 2.3. Indemnité sectorielle pour accident mortel (sur le chemin) du travail**

En cas d'accident mortel (sur le chemin) du travail d'un ouvrier d'une entreprise ressortissant du secteur, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021, une indemnité unique de 500 EUR sera versée aux proches de la victime par le Fonds Social pour l'industrie briquetière. La demande pour une intervention financière doit être introduite auprès du Fonds Social dans un délai d'un an après l'accident mortel (sur le chemin) du travail.

- 2.4. Assurance hospitalisation

Un groupe de travail analysera si l'assurance sectorielle frais médicaux (assurance hospitalisation) reste conforme au marché.

**3. Fin de carrière et crédit-temps**

- 3.1. RCC

1.- Prolongation des régimes existants dans le secteur par souscription sectorielle aux CCT cadres suivantes du CNT:

- RCC 62 ans (CCT nr. 17 CNT) et maintien de l'ancienneté dans le secteur, comme prévu dans la CCT sectorielle conclue pour 2019-2020
- Carrière longue : 60 ans et 40 ans de carrière et maintien de l'ancienneté dans le secteur comme prévu dans la CCT sectorielle conclue pour 2019-2020
- Travail de nuit : 60 ans et 33 ans de carrière dont 20 années de travail de nuit et maintien de l'ancienneté dans le secteur comme prévu dans la CCT sectorielle conclue pour 2019-2020

Dispense de disponibilité sur demande du travailleur selon les possibilités prévues dans la loi.

2.- Adaptation de 3,5 EUR à 3 EUR des cotisations RCC des employeurs au Fonds Social de l'industrie briquetière à partir de la période débutant le 1<sup>er</sup> octobre 2020. De plus, dans le cadre d'un précédent accord dans le groupe de travail harmonisation des pensions complémentaires, une réduction unique de 100.000 EUR est prévue. Dans le groupe de travail dont il est fait mention au 2.2, l'objectif et le financement adéquat du Fonds Social seront discutés. Le groupe de travail sera constitué lors de la réunion annuelle du Fonds Social le 16 novembre 2021. Dans ce groupe de travail, la cotisation RCC minimale sera également affinée pour les ouvriers inscrits au registre du personnel depuis moins de 112 jours au cours de la période considérée.

- 3.2. Crédit-temps/Crédit-temps de fin de carrière

Inscription à la CCT nr. 156 et 157 CNT :

- Possibilité de crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans (1/2<sup>ème</sup>) pour 2021 - 30 juin 2023
- Possibilité de crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans (1/5<sup>ème</sup>) pour 2021 - 30 juin 2023

Prêter attention aux problèmes organisationnels au niveau de l'entreprise (en exécution de l'article 9 de la CCT nr. 103 CNT) et maintien des modalités d'application des systèmes et des dispositions, comme prévues à l'article 3 et 4 de la CCT sectorielle du 9 juillet 2019 concernant le crédit-temps.

**4. Formation professionnelle**

Un groupe de travail suivra la thématique de la formation et analysera si un format sectoriel de certificat de formation peut être développé pour les formations de longue durée.

**5. Mobilité**

- 5.1. L'indemnité de déplacement en vélo : suppression de la condition de se rendre à vélo vers et depuis le travail pour au moins 75 % des jours de travail pour pouvoir prétendre à une indemnité de déplacement en vélo. Clarification selon laquelle l'intervention de 0,24 EUR par kilomètre parcouru ne s'applique qu'aux jours de travail pour lesquels les déplacements vers et depuis le travail, sont effectivement réalisés à vélo.

- 5.2. Ouvriers qui ne font pas usage d'un moyen de transport public : démontrer une distance de trajet domicile-travail de plus de 5 km à l'aide d'un planificateur d'itinéraire, au lieu d'une déclaration sur l'honneur.
- 5.3. Groupe de travail  
Composition : secrétaires régionaux, représentants des employeurs.  
Objectif : réaliser un plan sectoriel en matière de mobilité (libre choix de l'employeur de le faire, et à ce moment, libre choix également du travailleur). Vérifier les possibilités juridiques et les alternatives dans le cadre du trajet domicile-travail.  
Communication : préparation d'une enquête, tester l'intérêt (libre choix de l'employeur de le faire)  
Délai : rapport final pour fin 2022

#### **5bis. Ergonomie**

Ce point sera discuté au niveau de la CPPT/les services de prévention.

#### **6. Prolongation de toutes les CCT existantes, sauf ce qui est conclu dans cet accord**

La CCT sectorielle relative à l'octroi et aux modalités de liquidation des avantages sociaux complémentaires et fixant le montant et les modalités de perception des cotisations des employeurs, sera adaptée selon les accords conclus dans les groupes de travail respectifs ((i) renouvellement et modernisation de la prime syndicale et (ii) suppression de la prime d'adieu à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et disposition transitoire jusqu'au 31 décembre 2031).

La CCT sectorielle du 18 octobre 2018 relative au régime de pension complémentaire sectoriel, comme modifié après, sera adaptée conformément les accords faits dans le groupe de travail harmonisation des pensions complémentaires.

La CCT sectorielle concernant l'emploi et les circonstances de travail sera intégré dans la CCT sectorielle concernant les conditions de travail.

#### **7. Durée des CCT sectorielles**

Deux ans (1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, sauf dispositions contraires), sauf pour les CCT concernant RCC et credit-temps fin de carrière: 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2023.

#### **8. Paix sociale**

Les partenaires sociaux estiment que cet accord et les engagements constituent un élément important devant mener à la sérénité et à la paix sociale dans le secteur et les entreprises. Les organisations syndicales s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de cet accord et les CCT sectorielles, des revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire, liées aux matières qui sont prévues dans cet accord, et de (laisser) respecter les CCT sectorielles au niveau de l'entreprise.

Pour FBB

Pour CSC bâtiment – industrie & énergie

Pour FGTB

Pour CGSLB