



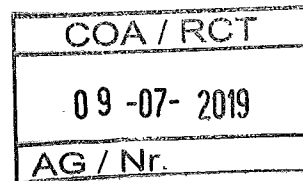
Dépôt d'un accord social


Référence: RCT/CP/2019-115-1321

Le soussigné, agissant comme président(e) de la Commission paritaire de l'industrie verrière dépose l'accord suivant et demande l'inscription de celui-ci comme accord social (SAS):

Date	Intitulé de l'accord	Date et numéro d'inscription
05/07/2019	Protocole d'accord 2019-2020	

Bruxelles, le 06/07/2019




Frédéric Nollet
Président.

Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115)

Protocole d'accord 2019-2020

1. Champ d'application

Les accords qui suivent sont valables pour les ouvriers de la commission paritaire de l'industrie verrière pour une période de deux ans, du 01/01/2019 au 31/12/2020, à l'exclusion des dispositions pour lesquelles une autre période est convenue.

2. Contexte et cadre juridique

Le présent protocole d'accord et les conventions collectives de travail en exécution de ce protocole d'accord, seront conclus en exécution de et en respectant l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en exécution de la loi précitée.

3. Pouvoir d'achat

La marge maximale pour l'évolution du coût salarial prévue dans l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020, est remplie comme suit :

1. Dans les entreprises ne relevant pas du sous-secteur de la miroiterie :

Les salaires horaires bruts minimums sectoriels sont augmentés de 1,1%, avec un minimum de 0,16€/heure (en base 38h/semaine) à dater du 01/07/2019.

Les salaires horaires bruts réels sont augmentés de la manière suivante :

- (i) A dater du 01/07/2019, les salaires horaires bruts réels sont augmentés de 0,8 %.
- (ii) Les 0,3% restants (à calculer de la même façon que les 0,8%) peuvent être négociés librement au sein des entreprises.

Si aucun accord n'est trouvé en entreprise avant le 31/12/2019, les salaires horaires bruts réels sont augmentés de 0,3 % à dater du 01/07/2019. Les deux augmentations (0,8% et 0,3%) s'élèveront au total à 1,1% avec un minimum de à 0,16€/heure (en base 38h/semaine).

Les partenaires sociaux rappellent la recommandation n° 27 du CNT du 23 avril 2019 en ce qui concerne l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés en matière de pensions complémentaires.

Les primes d'équipe sont augmentées de 1,1% au 1^{er} juillet 2019.

2. Dans les entreprises relevant du sous-secteur de la miroiterie :

Augmentation des salaires minimums bruts sectoriels et des salaires bruts réels au 01/07/2019 de 1,1% avec un minimum de 0,16€/heure (en base 38h/semaine).

Augmentation des primes d'équipe au 01/07/2019 de 1,1%.

En compensation d'un accord fermé dans le sous-secteur de la miroiterie, les entreprises épuisent la marge salariale en octroyant, de façon non récurrente :

- en juillet 2019 des éco-chèques d'une valeur de 125 € ; et
- en juillet 2020 des éco-chèques d'une valeur de 75 € ;

selon des modalités identiques à celles prévues pour l'octroi des éco-chèques récurrents.

L'article concernant la paix sociale sera reformulé comme suit :

« Les partenaires sociaux conviennent que s'agissant d'un accord collectif fermé, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent jusqu'au 31 décembre 2020 à ne poser auprès des employeurs ressortissant au secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art, en faveur du personnel ouvrier, aucune revendication supplémentaire impactant la marge salariale maximale 2019-2020. »

4. Frais de transport domicile-lieu de travail

Train : à partir du 01/07/2019, le secteur s'alignera aux forfaits prévus dans la CCT 19*nonies* pour l'intervention de l'employeur dans les déplacements domicile-lieu de travail en train, sauf forfaits au moins équivalents prévus dans la CCT sectorielle du 21 juin 2017 relative aux frais de transport.

Autres transport en commun : les forfaits appliqués pour les autres transports en commun seront portés au niveau des forfaits d'intervention pour les déplacements en train à partir du 01/07/2019.

Moyens de transport privé : à dater du 01/07/2019, la grille « autres moyens de transport » est indexée de 3 %.

Vélo : A dater du 01/07/2019, l'indemnité vélo est portée à 0,24 EUR par kilomètre.

5. Indemnité de sécurité d'existence

L'indemnité journalière en cas de chômage temporaire (montants sectoriels et sous-sectoriels) est augmentée de 1,1% à dater du 01/07/2019.

La condition d'ancienneté de 6 mois nécessaire pour bénéficier de l'indemnité de sécurité d'existence est supprimée.

6. RCC et fins de carrière

Le secteur adhère aux CCT suivantes :

- CCT 130, 131, 138 et 139 du CNT : RCC travail de nuit (20 ans) ou métier lourd à partir de l'âge de 59 ans (33 ans de carrière).
- CCT 132 et 140 du CNT : RCC pour les métiers lourds à l'âge de 59 ans avec 35 ans de carrière.
- CCT 134, 135, 141 et 142 du CNT : RCC carrière longue à partir de l'âge de 59 ans.
- CCT 133 du CNT : RCC travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves.

7. Crédit-temps

Le secteur adhère à la CCT 137 du CNT (fin de carrière) qui prévoit l'abaissement de l'âge à 55 ans pour les travailleurs ayant une longue carrière et/ou un métier lourd et qui souhaitent travailler en 4/5 et à 57 ans pour les travailleurs qui souhaitent travailler à mi-temps et ce, dans le respect des dispositions existantes dans la CCT sectorielle.

Les autres régimes de crédit-temps existants sont prolongés.

Le second alinéa de l'article 3 de la CCT sectorielle crédit-temps sera complété comme suit : « Dans ce cadre, une attention particulière sera portée à la pénibilité du travail effectué ».

8. Formation

Les employeurs s'engagent à accomplir un effort de formation équivalent à 5 jours de formation en moyenne par ETP sur une période de deux ans (2019-2020), dont un jour minimum de formation formelle, c'est-à-dire organisée à l'extérieur de l'entreprise ou dispensée par un formateur externe/reconnu sur le site de l'entreprise.

9. Institution d'une délégation syndicale dans les entreprises de moins de 40 travailleurs

Le paragraphe 3 de l'article 7 de la CCT sectorielle relative au statut des délégations syndicales, concernant l'institution d'une délégation syndicale dans les entreprises de moins de 40 travailleurs, sera reformulé comme suit :

« Dans les entreprises occupant moins de quarante travailleurs, une délégation syndicale est constituée soit avec l'accord de l'employeur, soit par vote si la majorité simple plus une voix de l'ensemble des ouvriers en manifestent le désir. »

10. Réintégration au travail des travailleurs en incapacité de travail

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions des articles I.4-72 à I.4-82 du Code sur le bien-être au travail en ce qui concerne le trajet de réintégration.

Dans ce cadre :

- Les employeurs du secteur veilleront spécifiquement à rappeler aux travailleurs concernés, dans le respect de la vie privée, leur droit de se faire assister par un représentant des travailleurs au sein du CPPT ou, à défaut, par un représentant syndical de leur choix, tout au long du trajet de réintégration (article I.4-77) ;
- Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de collaborer entre employeurs et travailleurs au bon déroulement du trajet de réintégration (article I.4-78) et de consulter

régulièrement le CPPT quant aux aspects collectifs de la réintégration et quant à la politique de réintégration en général (articles I.4-78 et I.4-79).

Le comité de gestion du FSE établira également un flyer d'information à l'attention des employeurs du secteur afin de les sensibiliser à la procédure relative au trajet de réintégration.

11. Travail faisable et bien-être

Afin d'encourager le secteur en matière de travail faisable et du bien-être au travail, les partenaires sociaux s'engagent à effectuer un inventaire des 'bonnes pratiques' mises en place dans les entreprises dans le cadre de l'exécution de la CCT 104 relative à l'emploi des travailleurs âgés et à le mettre à la disposition des entreprises du secteur.

Un échange d'information aura également lieu en ce qui concerne le projet ESF qui est en place au sein d'une entreprise du secteur relatif à l'organisation du travail.

12. Digitalisation

Les membres de la commission paritaire se réuniront en groupe de travail afin de procéder à une évaluation des effets de la digitalisation sur le travail dans le secteur. Les résultats de ce groupe de travail feront l'objet d'une communication au sein du secteur.

13. Travailleurs souffrant d'un handicap

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une évaluation des engagements pris dans la CCT sectorielle relative aux conditions de travail, concernant les accidentés du travail et les handicapés.

14. Engagement en faveur de l'environnement

Durant la période couverte par la convention, les partenaires sociaux et, en particulier, les experts d'Indufed identifieront des indicateurs de performance environnementale propres au secteur du verre qui peuvent contribuer à mesurer l'impact des activités sur l'environnement. Ils s'intéresseront notamment aux accords du secteur avec les autorités publiques et aux initiatives prises par les entreprises.

Ces indicateurs feront l'objet d'une communication au niveau du secteur et au niveau des entreprises .

15. Missions syndicales

A défaut d'accord d'entreprise qui règle les absences pour missions syndicales, le règlement sectoriel ci-dessous sera d'application :

Au niveau de l'entreprise qui ne dispose pas de règlement propre, un pot de 3 jours par mandat effectif en délégation syndicale sera prévu pour des missions syndicales.

16. Prolongation des CCTs non modifiées de durée déterminée

La durée de validité de toutes les conventions collectives sectorielles qui ne sont pas explicitement reprises ci-dessus, est prolongée de deux ans (1/1/2019-31/12/2020).

17. Dispositions relatives à la paix sociale

Les dispositions existantes au sein du secteur en matière de concertation sociale et de paix sociale sont prolongées.

Paritair Comité voor de glasnijverheid (PC 115)

Protocolakkoord 2019-2020

1. Toepassingsgebied

De volgende overeenkomsten zijn geldig voor de arbeiders van het paritair comité voor de Glasindustrie voor een periode van twee jaar, van 01/01/2019 tot 31/12/2020, met uitzondering van de bepalingen waarvoor een andere periode is overeengekomen.

2. Context en wettelijk kader

Dit protocolakkoord en de collectieve arbeidsovereenkomsten ter uitvoering van dit protocolakkoord worden gesloten in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, en met inachtneming van de bovengenoemde wet.

3. Koopkracht

De maximale marge voor de evolutie van de loonkost, voorzien in het Koninklijk Besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen tot vaststelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2019-2020, wordt als volgt ingevuld :

1. In de bedrijven die niet tot de subsector van de spiegelmakerijen behoren:

De sectorale minimum bruto-uurlonen worden met 1,1 % verhoogd, met een minimum van € 0,16 per uur (op basis van 38 uur/week) vanaf 01/07/2019.

De reële bruto-uurlonen worden als volgt verhoogd:

(i) Vanaf 01/07/2019 worden de reële bruto-uurlonen met 0,8% verhoogd.

(ii) De overige 0,3% (te berekenen op dezelfde wijze als de 0,8%) mogen vrij onderhandeld worden binnen de ondernemingen.

Indien er vóór 31/12/2019 geen overeenkomst in de onderneming wordt bereikt, worden de reële bruto-uurlonen met ingang van 01/07/2019 met 0,3% verhoogd. De twee verhogingen (0,8% en 0,3%) zullen in totaal 1,1% bedragen met een minimum van 0,16€/uur (op basis van 38u/week).

De sociale partners herinneren aan de aanbeveling nr. 27 van de NAR van 23 april 2019 betreffende de harmonisatie van het statuut van de arbeiders en bedienden inzake de aanvullende pensioenen.

De ploegenpremies worden per 1 juli 2019 met 1,1% verhoogd.

2. In de bedrijven van de subsector van de spiegelmakerijen :

Verhoging van de sectorale minimum bruto-lonen en de reële bruto-lonen op 01/07/2019 met 1,1%, met een minimum van 0,16€/uur (op basis van 38u/week).

Verhoging van de ploegenpremies op 01/07/2019 met 1,1%.

Als compensatie voor een gesloten overeenkomst in de subsector van de spiegelmakerijen putten de bedrijven de loonmarge uit door een eenmalige toekenning:

- in juli 2019 : ecocheques ter waarde van 125 euro;

en

- in juli 2020: ecocheques ter waarde van 75 euro;

onder dezelfde voorwaarden als die, geldende voor de toekenning van de recurrente ecocheques.

Het artikel over sociale vrede wordt als volgt geherformuleerd:

"De sociale partners zijn het erover eens dat - aangezien dit een gesloten collectieve arbeidsovereenkomst is - de vakbondsorganisaties die deze overeenkomst ondertekenen en hun leden zich ertoe verbinden om tot 31 december 2020 bij de werkgevers die behoren tot de spiegelmakerijen en de fabrikanten van kunstramen geen enkele bijkomende eis meer te stellen in het voordeel van de arbeiders met een impact op de maximale loonmarge 2019-2020. »

4. Vervoerkosten woon-werkverkeer

Trein: vanaf 01/07/2019 zal de sector zich afstemmen op de forfaitaire bedragen die in CAO 19nonies zijn vastgesteld voor de tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer met de trein behalve wanneer de sectorale CAO van 21 juni 2017 betreffende de transportkosten bedragen voorziet die minstens gelijk zijn.

Overig openbaar vervoer: de tarieven voor het overige openbaar vervoer worden met ingang van 01/07/2019 verhoogd tot het niveau van de tussenkomst bij het treinvervoer.

Privé-transportmiddelen: vanaf 01/07/2019: het rooster "andere vervoermiddelen" wordt met 3% geïndexeerd.

Fietsen: Vanaf 01/07/2019 wordt de fietsvergoeding verhoogd tot € 0,24 per kilometer.

5. De bestaanszekerheidsvergoeding

De dagelijkse vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid (sectorale en subsectorale bedragen) wordt met ingang van 01/07/2019 met 1,1% verhoogd.

De anciënniteitsvoorwaarde van 6 maanden voor het bekomen van de vergoeding van bestaanszekerheid wordt afgeschaft.

6. SWT en eindeloopbaan

De sector treedt toe tot de volgende CAO's :

- CAO 130, 131, 138 en 139 van de NAR : SWT nachtarbeid (20 jaar) of zwaar beroep vanaf 59 jaar (33 jaar loopbaan).

- CAO 132 en 140 van de NAR : SWT voor zware beroepen op 59-jarige leeftijd met 35 jaar loopbaan.

- CAO 134, 135, 141 et 142 van de NAR : SWT lange loopbaan vanaf 59 jaar

- CAO 133 van de NAR : SWT voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen.

7. Tijdskrediet

De sector treedt toe tot CAO 137 van de NAR (landingsbaan) die voorziet in de verlaging van de leeftijd tot 55 jaar voor arbeiders met een lange loopbaan en/of een zwaar beroep die 4/5 willen werken en tot 57 jaar voor arbeiders die halftijds wensen te werken, overeenkomstig de bestaande bepalingen van de sectorale CAO.

De andere bestaande tijdskredietregelingen worden verlengd.

Het tweede lid van artikel 3 van de sectorale CAO mbt tijdskrediet wordt als volgt aangevuld: "In dit verband zal bijzondere aandacht worden besteed aan de zwaartegraad van de uitgevoerde arbeid".

8. Opleiding

Werkgevers verbinden zich ertoe een opleidingsinspanning te leveren die gelijk is aan een gemiddelde van 5 dagen opleiding per VTE over een periode van twee jaar (2019-2020), waarvan minimum één dag formele opleiding, dat wil zeggen georganiseerd buiten de onderneming of verzorgd door een externe/erkende opleider op de bedrijfssite.

9. Oprichting van een vakbondsafvaardiging in bedrijven met minder dan 40 werknemers

Artikel 7, § 3, van de sectorale CAO betreffende het statuut van de vakbondsdelegaties, dat betrekking heeft op de oprichting van een vakbondsdelegatie in ondernemingen met minder dan 40 werknemers, zal als volgt worden geherformuleerd:

"In ondernemingen die minder dan veertig werknemers tewerkstellen wordt een vakbondsafvaardiging opgericht, hetzij met de goedkeuring van de werkgever, hetzij door een stemming indien de gewone meerderheid van alle de werknemers plus één stem de wens hiertoe uitdrukt".

10. Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers

De sociale partners brengen de bepalingen van de artikelen I.4-72 tot I.4-82 van de Codex over het Welzijn op het werk in herinnering wat betreft het re-integratie-traject.

In dit kader geldt :

- De werkgevers van de sector waken er in het bijzonder over de betrokken werknemers met respect voor het privé-leven, eraan te herinneren dat zij zich kunnen laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het CPBW of door een syndicaal afgevaardigde van hun keuze gedurende het hele re-integratietraject (art. I.4-77);
- De sociale partners erkennen het belang van samenwerking tussen werkgevers en werknemers om het re-integratietraject goed te laten verlopen (art. I.4-78) en om regelmatig het CPBW te consulteren betreffende collectieve aspecten van de re-integratie en de re-integratiepolitiek over het algemeen (art. I.4-78 en I.4-79).

Het Beheerscomité van het FBZ zal een informatiefolder opstellen voor werkgevers van de sector om hen bewust te maken van de procedure van het re-integratietraject.

11. Werkbaar werk en welzijn

Om de sector aan te moedigen op het vlak van werkbaar werk en welzijn op het werk, verbinden de sociale partners zich ertoe een inventaris op te maken van de "goede praktijken" die in de ondernemingen worden toegepast in het kader van de uitvoering van CAO 104 betreffende de tewerkstelling van oudere werknemers en deze ter beschikking te stellen van de ondernemingen van de sector.

Er zal ook informatie worden uitgewisseld over het ESF-project dat binnen een bedrijf in de sector met betrekking tot de werkorganisatie werd uitgevoerd.

12. Digitalisering

De leden van het paritair comité zullen in een werkgroep bijeenkomen om de effecten van de digitalisering op het werk in de sector te beoordelen. De resultaten van de werkgroep zullen het voorwerp uitmaken van een communicatie binnen de sector.

13. Werknemers met een handicap

De sociale partners verbinden zich ertoe een evaluatie uit te voeren van de verbintenissen die zijn aangegaan in de sectorale CAO betreffende de arbeidsomstandigheden, met name de slachtoffers van een arbeidsongeval en de gehandicapten.

14. Milieu-engagement

De sociale partners en, de experts van inDUfed in het bijzonder, zullen gedurende de periode gedekt door de CAO, milieuprestatie-indicatoren eigen aan de glassector identificeren die ertoe kunnen bijdragen de impact van de activiteiten op het milieu te meten. Zij zullen zich in het bijzonder interesseren voor de sectorakkoorden afgesloten met publieke autoriteiten en voor initiatieven genomen door ondernemingen.

Deze indicatoren zullen het voorwerp uitmaken van een communicatie op het niveau van de sector en van de ondernemingen.

15. Syndicale opdrachten

Indien afwezigheden voor syndicale opdrachten niet geregeld zijn bij bedrijfsakkoord, dan zal het reglement van de sector zoals hieronder omschreven van toepassing zijn :

Op het vlak van de onderneming die niet over een eigen reglement beschikt, zal een pot van 3 dagen per effectief mandaat in de syndicale delegatie worden voorzien voor syndicale opdrachten.

16. Verlenging van ongewijzigde CAO's voor bepaalde duur

De geldigheidsduur van alle niet uitdrukkelijk vermelde sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten wordt met twee jaar verlengd (1/1/2019-31/12/2020).

17. Bepalingen met betrekking tot sociale vrede

De bestaande bepalingen binnen de sector inzake sociaal overleg en sociale vrede worden verlengd.

1150000
PARITAIR COMITE VOOR HET GLASBEDRIJF

Tijdens de vergadering van ~~05/07~~ 2019

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

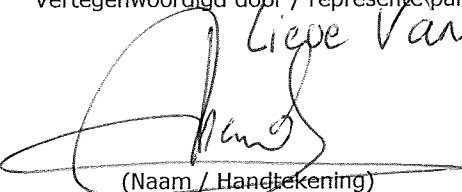
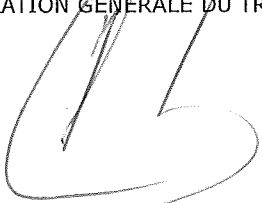
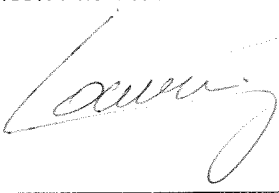
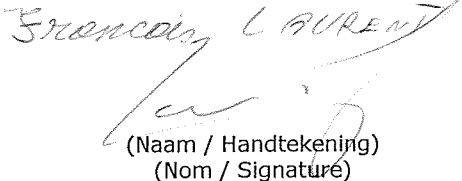
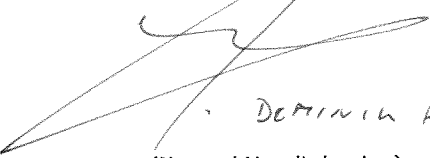
Protokolakkoord 2019-2020

1150000
COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE VERRIERE

En sa séance du ~~05/07~~ 2019

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Protocole d'accord 2019-2020

<p>VERBOND DER GLASINDUSTRIE FEDERATION DE L'INDUSTRIE DU VERRE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p> <p> Liepe Vanlierde (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p> <p> Dupont</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p> <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p> <p> Laurent</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p> <p> Standaert LAURENT (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p> <p> Dominik Roland (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>