

*Protocole d'accord 2021-2022
du 3 novembre 2021*

*Protocolakkoord 2021-2022
van 3 november 2021*

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 01/01/2021 au 31/12/2022, 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 dans le respect de l'arrêté royal du 30 juillet 2021 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 (Moniteur Belge du 9 août 2021).

3. Pouvoir d'achat

La marge maximale pour l'évolution du coût salarial prévue dans l'arrêté royal du 30 juillet 2021 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 2021-2022, est remplie comme suit :

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

Les salaires horaires bruts minimums sectoriels sont augmentés de 0,4%, avec un minimum de 0,10 €/heure (en base 38h/semaine) à dater du 01/01/2022.

Si l'indexation des salaires a lieu au mois de janvier 2022, les salaires sont d'abord indexés et ensuite augmentés avec les augmentations salariales prévues ci-dessus au 1er janvier 2022.

1. Toepassingsgebied

De volgende overeenkomsten zijn geldig voor de arbeiders van het paritair comité voor de Glasindustrie voor een periode van twee jaar, van 01/01/2021 tot 31/12/2022, met uitzondering van de bepalingen waarvoor een andere periode is overeengekomen.

2. Context en wettelijk kader

Dit protocolakkoord en de collectieve arbeids-overeenkomsten ter uitvoering ervan worden afgesloten in toepassing van en met respect voor het koninklijk besluit van 30 juli 2021 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 (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2021).

3. Koopkracht

De maximale marge voor de evolutie van de loonkost, voorzien in het koninklijk besluit van 30 juli 2021 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 2021-2022, wordt als volgt ingevuld :

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

De sectorale minimum bruto-uurlonen worden met 0,4 % verhoogd, met een minimum van € 0,10 € per uur (op basis van 38 uur/week) vanaf 01/01/2022.

Indien de loonindexering in januari 2022 plaatsvindt, worden de lonen eerst geïndexeerd en vervolgens op 1 januari 2022 verhoogd met de bovengenoemde loonstijgingen.



Les primes d'équipe sectorielles sont augmentées de 0,4% au 1er janvier 2022.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier un accord au niveau de l'entreprise dans le cadre de la marge salariale de 0,4% pour la période du 1/01/2021 au 31/12/2022 ainsi que dans le cadre de la prime corona.

Si aucun accord n'est trouvé en entreprise au plus tard le 17/12/2021 :

- La norme salariale est épuisée par une augmentation des salaires horaires bruts réels de 0,4 % avec un minimum de 0,10 €/heure (en base 38h/semaine) à dater du 01/01/2022 ; Si l'indexation des salaires a lieu au mois de janvier 2022, les salaires sont d'abord indexés et ensuite augmentés avec les augmentations salariales prévues ci-dessus au 1er janvier 2022.
- L'octroi d'une prime corona de 150 €¹ (sans critère) aux travailleurs :
 - Ayant presté au moins un jour de travail effectif durant la période du 1^{er} décembre 2020 au 30 novembre 2021 ;
 - au prorata du régime de travail au 30 novembre 2021 ;
 - payable aux travailleurs en service au 30/11/2021 ;
 - les éventuelles primes corona déjà octroyées en 2021 sont déduites du montant de 150 €.

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

De sectorale ploegenpremies worden per 1 januari 2022 met 0,4% verhoogd.

De sociale partners hebben de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een akkoord te onderhandelen binnen de grenzen van de loonnorm van 0,4% voor de periode van 1/01/2021 tot 31/12/2022 alsook in het kader van de coronapremie.

Indien ten laatste op 17/12/2021 geen overeenkomst in de onderneming wordt bereikt:

- de loonnorm is uitgeput door een verhoging van de reële bruto-uurlonen met ingang van 01/01/2022 met 0,4% met een minimum van € 0,10 € per uur (op basis van 38 uur/week); Indien de loonindexering in januari 2022 plaatsvindt, worden de lonen eerst geïndexeerd en vervolgens op 1 januari 2022 verhoogd met de bovengenoemde loonstijgingen.
- De toekenning van een coronapremie van 150 €² (zonder criteria) aan werknemers:
 - Die minstens één effectieve prestatiedag hebben tijdens de periode van 1 december 2020 tot 30 november 2021;
 - prorata van het arbeidsregime op 30 november 2021;
 - betaalbaar aan de werknemers in dienst op 30/11/2021;
 - de eventuele coronapremies die werd al toegekend in 2021 worden in mindering gebracht op het bedrag van 150 €.

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

¹ Dans les entreprises cette prime pourra être modalisée sous forme d'une CCT en un avantage au minimum équivalent.

² In ondernemingen kan deze bonus via CAO worden omgevormd tot minstens een gelijkwaardig voordeel.

Augmentation des salaires minimums bruts sectoriels et réels au 01/01/2022 de 0,4% avec un minimum de 0,10€/heure (en base 38h/semaine). Cet élément constitue un élément fermé de l'accord et ne pourra en aucun cas être discuté au niveau d'entreprise.

Si l'indexation des salaires a lieu au mois de janvier 2022, les salaires sont d'abord indexés et ensuite augmentés avec les augmentations salariales prévues ci-dessus au 1er janvier 2022.

Augmentation des primes d'équipe sectorielles au 01/01/2022 de 0,4%.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier un accord au niveau de l'entreprise concernant la rétroactivité pour 2021 dans le cadre de la marge salariale de 0,4% et concernant la prime corona jusqu'au 17 décembre 2021.

Si aucun accord n'est trouvé en entreprise au plus tard le 17/12/2021 :

- la marge salariale est épuisée par l'octroi non-récurrent d'écochèques d'une valeur de 125 € payables en décembre 2021 (période de référence de décembre 2020 à novembre 2021) et de 25 € payables en juillet 2022 selon les modalités identiques à celles prévues pour l'octroi des écochèques récurrents.
- L'octroi d'une prime corona de 150 €³ (sans critère) aux travailleurs :
 - Ayant presté au moins un jour de travail effectif durant la période du 1^{er} décembre 2020 au 30 novembre 2021 ;
 - au prorata du régime de travail au 30 novembre 2021 ;
 - payable aux travailleurs en service au 30/11/2021 ;
 - les éventuelles primes corona déjà octroyées en 2021 sont déduites du montant de 150 €.

4. Frais de transport

Verhoging van de sectorale minimum en reële bruto-lonen op 01/01/2022 met 0,4%, met een minimum van 0,10€/uur (op basis van 38u/week). Dit is een gesloten onderdeel van de overeenkomst en kan in geen geval nog op bedrijfsniveau worden besproken.

Indien de loonindexering in januari 2022 plaatsvindt, worden de lonen eerst geïndexeerd en vervolgens op 1 januari 2022 verhoogd met de bovengenoemde loonstijgingen.

Verhoging van de sectorale ploegenpremies op 01/01/2022 met 0,4%.

De sociale partners hebben de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een akkoord te onderhandelen over de retroactiviteit voor 2021 binnen de grenzen van de loonnorm van 0,4% en over de coronapremie tot 17 december 2021.

Indien ten laatste op 17/12/2021 geen overeenkomst in de onderneming wordt bereikt:

- wordt de loonmarge uitgeput door een eenmalige toekenning van ecocheques ter waarde van 125 € betaalbaar in december 2021 (referte periode van december 2020 tot en met november 2021) en van 25 € betaalbaar in juli 2022 onder dezelfde voorwaarden als die, geldende voor de toekenning van de recurrente ecocheques.
- De toekenning van een coronapremie van 150 €⁴ (zonder criteria) aan werknemers:
 - Die minstens één effectieve prestatiedag hebben tijdens de periode van 1 december 2020 tot 30 november 2021;
 - prorata van het arbeidsregime op 30 november 2021;
 - betaalbaar aan de werknemers in dienst op 30/11/2021;
 - de eventuele coronapremies die al werden toegekend in 2021 worden in mindering gebracht op het bedrag van 150 €.

4. Vervoerkosten

³ Dans les entreprises cette prime pourra être modalisée sous forme d'une CCT en un avantage au minimum équivalent.

⁴ In ondernemingen kan deze bonus via CAO worden omgevormd tot minstens een gelijkwaardig voordeel.

Moyens de transport privé : à dater du 01/01/2022, la grille « autres moyens de transport » est augmentée de 2 %.

5. Sécurité d'existence

Lorsqu'une situation de force majeure est reconnue par un gouvernement fédéral ou régional et qu'une ouverture à du chômage temporaire force majeure en découle, chaque travailleur a droit à un pot de 78 jours par an en régime de travail à temps plein couvert par une indemnité complémentaire de chômage à charge de l'employeur. Le montant de cette indemnité complémentaire de chômage sont les montants déterminés dans les différents sous-secteurs du secteur verrier dans le cadre du chômage temporaire pour cause économique.

Sont déduits du montant de l'indemnité complémentaire sectorielle du dit chômage force majeure les montants éventuellement octroyés par le gouvernement.

L'indemnité journalière en cas de chômage temporaire (montants sectoriels et sous-sectoriels) est augmentée de 0,4% à dater du 01/01/2022.

6. RCC

Privé-transportmiddelen: vanaf 01/01/2022: het rooster "andere vervoermiddelen" wordt met 2 % verhoogd.

5. Bestaanszekerheid

Wanneer een overmachtssituatie door een federale of regionale overheid wordt erkend en er een recht op tijdelijke werkloosheid in het kader van overmacht uit voortvloeit, heeft elke arbeider recht op een pot van 78 dagen per jaar in een voltijds arbeidsregime gedekt door een aanvullende werkloosheidsvergoeding ten laste van de werkgever. Het bedrag van deze aanvullende werkloosheidsvergoeding stemt overeen met de aanvullende werkloosheidsvergoedingen die bepaald werden in de onderscheiden subsectoren van de glassector in het kader van tijdelijke werkloosheid voor economische redenen.

Op het bedrag van de sectorale aanvullende vergoeding overmachtswerkloosheid zullen de bedragen die eventueel door de overheid worden toegekend in mindering worden gebracht.

De dagelijkse vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid (sectorale en subsectorale bedragen) wordt met ingang van 01/01/2022 met 0,4% verhoogd.

6. SWT

Le secteur adhère aux CCT suivantes :

- CCT 151 : RCC avec travail de nuit (20 ans) ou un métier lourd à l'âge de 60 ans (33 ans de carrière) (durée de validité 1/07/2021-30/06/2023).

- CCT 143 du CNT : RCC pour les métiers lourds à l'âge de 60 ans avec une carrière de 35 ans (durée de validité 1/07/2021-30/06/2023).

- CCT 152 du CNT : RCC avec une carrière professionnelle longue (40 ans) à 60 ans (durée de validité 1/07/2021-30/06/2023).

- CCT 150 du CNT : RCC à l'âge de 58 ans avec une carrière de 35 ans pour les travailleurs ayant de graves problèmes physiques, qui sont reconnus par une commission externe (durée de validité 1/01/2021-30/06/2023).

Le secteur adhère également aux CCT relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée :

- CCT 153 du CNT ;
- CCT 155 du CNT.

7. Travail faisable

Les partenaires sociaux adhèrent à la CCT 156 du CNT pour 2021-2022 et à la CCT 157 pour la période du 01/01/2023 au 30/06/2023 (fins de carrière).

Les autres régimes de crédit-temps existants sont prolongés.

Pour le sous-secteur de la miroiterie, les modalités d'exercice du droit sous la forme d'un « quintet » pour les fins de carrière consistant en une réduction du temps de travail d'1/5^e sont supprimées à partir du 1/1/2022.

De sector treedt toe tot de volgende CAO's :

- CAO 151 van de NAR : SWT nachtarbeid (20 jaar) of zwaar beroep vanaf 60 jaar (33 jaar loopbaan) (geldigheidsduur 1/07/2021-30/06/2023).

- CAO 143 van de NAR : SWT voor zware beroepen op 60-jarige leeftijd met 35 jaar loopbaan (geldigheidsduur 1/07/2021-30/06/2023).

- CAO 152 van de NAR : SWT lange loopbaan (40 jaar) vanaf 60 jaar (geldigheidsduur 1/07/2021-30/06/2023).

- CAO 150 van de NAR : SWT voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen vanaf 58 jaar met 35 jaar loopbaan, die erkend worden door een externe commissie (geldigheids-duur 1/01/2021-30/06/2023).

De sector treedt ook toe tot de volgende CAO met betrekking van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid:

- CAO 153 van de NAR;
- CAO 155 van de NAR.

7. Werkbaar werk

De sociale partners komen overeen toe te treden tot CAO 156 van de NAR voor 2021-2022 en CAO 157 voor de periode 01/01/2023 tot 30/06/2023 (landingsbanen).

De andere bestaande tijdskredietregelingen worden verlengd.

Voor de sub-sector van de spiegelmakerijen worden de modaliteiten voor uitoefening van het recht onder de vorm van een "quintet" voor de landingsbanen "vermindering van de arbeidstijd met 1/5" opgeheven met ingang van 1/1/2022.

Trajet travail faisable et intégration des travailleurs handicapés et accidentés

Les partenaires sociaux sectoriels collecteront auprès des entreprises du secteur les meilleures pratiques en matière de travail faisable d'ici le 31/01/2022 et en feront un inventaire.

Les partenaires sociaux sectoriels évalueront le chapitre IV de la convention collective de travail sectorielle relative aux conditions de travail et de rémunération concernant les accidents du travail et les personnes handicapées d'ici le 30/04/2022.

Les partenaires sociaux sectoriels analyseront les meilleures pratiques et développeront un programme pour un webinaire ou une journée d'étude où les meilleures pratiques de travail seront partagées d'ici le 30/09/2022.

Les partenaires sociaux sectoriels élaboreront - en vue de la prochaine concertation sectorielle - un guide/document de soutien pour les entreprises concernant le travail faisable et l'intégration des personnes handicapées d'ici le 31/12/2022.

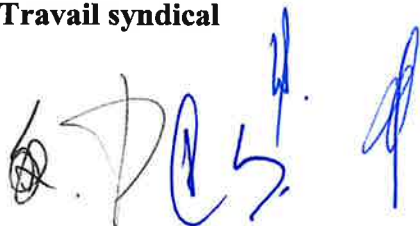
8. Formation et groupes à risque

Les employeurs s'engagent à accomplir un effort de formation équivalent à 7 jours de formation en moyenne par ETP sur une période de deux ans (2021-2022), dont deux jours minimums 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.

Le droit à 4 heures de formation professionnelle organisée par l'entreprise pour tout nouvel engagé tel que prévu à l'article 7 de la CCT du 26 septembre 2019 relative aux efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et à la formation professionnelle est augmenté à 8 heures de formation professionnelle organisée par l'entreprise.

Les partenaires sociaux sectoriels travaillent sur une offre de formation pour « un secteur verrier d'avenir » au sein du centre de compétence sectoriel "Cefoverre".

9. Travail syndical



Trajet werkbaar werk en integratie van andersvaliden en slachtoffers van arbeidsongevallen

De sectorale sociale partners zullen de best practices van de ondernemingen van de sector inzake werkbaar werk verzamelen en inventariseren tegen 31/01/2022.

De sectorale sociale partners zullen hoofdstuk IV van de sectorale cao arbeids- en loonsvoorwaarden betreffende arbeidsongevallen en andersvaliden evalueren tegen 30/04/2022.

De sectorale sociale partners zullen de best practices inzake werkbaar werk hebben geanalyseerd en een programma hebben uitgewerkt voor een webinar of een studiedag waar de best practices inzake werkbaar werken worden gedeeld tegen 30/09/2022.

De sectorale sociale partners zullen – met het oog op het volgende sectoraal overleg – een gids/een ondersteunend document uitwerken voor de ondernemingen betreffende werkbaar werk en integratie van andersvaliden tegen 31/12/2022.

8. Opleiding en risicogroepen

Werkgevers verbinden zich ertoe een opleidingsinspanning te leveren die gelijk is aan een gemiddelde van 7 dagen opleiding per VTE over een periode van twee jaar (2021-2022), waarvan minimum twee dagen formele opleiding. Onder formele opleiding wordt verstaan: opleiding georganiseerd buiten de onderneming of verzorgd door een externe/erkende opleider op de bedrijfsite.

Het recht op 4 uren beroepsopleiding georganiseerd door de onderneming voor elke nieuw aangeworven werknemer voorzien in artikel 7 van de CAO van 26 september 2019 betreffende 'Inspanningen ten gunste van de personen die tot de risicogroepen behoren en de beroepsopleiding' wordt opgetrokken tot 8 u beroepsopleiding georganiseerd door de onderneming.

De sectorale sociale partners werken in het sectoraal competentiecentrum "Cefoverre" aan een opleidingsaanbod voor een "glassector van de toekomst".

9. Vakbondswerk

Le pot de jours de missions syndicales par mandat effectif en délégation syndicale est augmenté à 4 jours pour 2022.

A partir de 2023, le pot de jours de missions syndicales sera de 8 jours sur 2 ans, conformément aux dispositions existantes.

10. Transition verte et numérique

Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à reprendre le groupe de travail digitalisation. Les résultats de cette étude seront intégrés dans l'activité de Cefoverre et serviront de base pour développer une offre de formation sectorielle au sein de Cefoverre.

Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent également à effectuer un inventaire des actions prises dans le secteur en matière d'économie circulaire et à en faire une communication sectorielle.

11. Harmonisation des sous-commissions paritaires du secteur

Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à effectuer une analyse des différences qui existent dans les sous-secteurs en vue de prochaines négociations sectorielles.

12. Prolongation des conventions collectives de travail 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 (1/01/2021-31/12/2022).

13. Dispositions transitoires et finales

Ce protocole d'accord fera l'objet d'une transposition en conventions collectives de travail.

Les conventions collectives de travail sur les conditions de travail et de rémunération contiendront une clause concernant la paix sociale.

Les conventions collectives de travail conclues en exécution du présent protocole d'accord auront une durée de validité de deux ans, à l'exclusion des dispositions pour lesquelles une autre période est convenue.

De pot van dagen voor syndicale opdrachten per effectief mandaat in de syndicale delegatie wordt verhoogd tot 4 dagen voor 2022.

Vanaf 2023 zal de pot voor syndicale opdrachten per effectief mandaat in de syndicale delegatie 8 dagen per 2 jaar bedragen, conform de bestaande bepalingen.

10. Groene en digitale transitie

De sectorale sociale partners engageren zich om de werkgroep digitalisering te hervatten. De resultaten van de studie zullen geïntegreerd worden in de activiteiten van Cefoverre en zullen dienen als basis voor de ontwikkeling van een sectoraal opleidingsaanbod in de schoot van Cefoverre.

De sectorale sociale partners engageren zich tevens om een inventaris betreffende de ondernomen acties inzake circulaire economie op sectorniveau op te stellen en er een sectorale communicatie over te voeren.

11. Harmonisering van de subcomités in de sector

De sectorale sociale partners engageren zich een analyse uit te voeren van de verschillen die bestaan op het niveau van de sub-sectoren met het oog op volgende sectorale onderhandelingen.

12. Verlenging van de ongewijzigde CAO's van bepaalde duur

De geldigheidsduur van alle sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, die hierboven niet expliciet werden vermeld, wordt met twee jaar verlengd (1/01/2021-31/12/2022).

13. Overgangs- en slotbepalingen

Dit protocolakkoord zal worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten.

De CAO's arbeids- en loonsvoorwaarden zullen een clause inzake sociale vrede bevatten.

De collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in uitvoering van dit protocolakkoord zullen een geldigheidsduur hebben van 2 jaar, met uitzondering van de bepalingen waarvoor een andere periode is overeengekomen.

Fait à Bruxelles le 3 novembre 2021,

Pour la FGTB, Sébastien Dupanloup



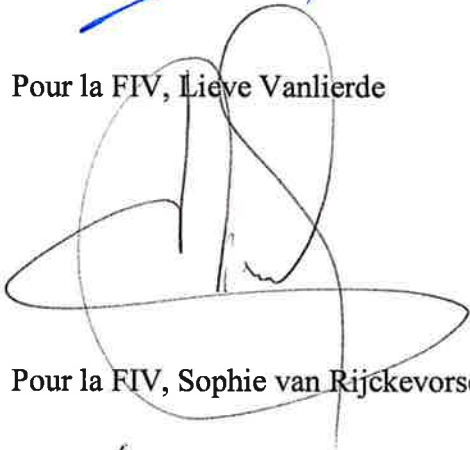
Pour la CSC-Bie, Luca Baldan



Pour la CGSLB, Dominik Roland



Pour la FIV, Lieve Vanlierde



Pour la FIV, Sophie van Rijckevorsel

