

Protocolakkoord 2021-2022 PC 320 van 26 oktober 2021

Koopkracht

Verhoging van de barema's en de reële brutolonen met 0,4% vanaf 1 december 2021.

Invulling koopkracht 0,4% voor periode januari tot en met november 2021 door eenmalige bruto premie ten bedrage van 125€, op ondernemingsniveau omzetbaar in netto voordeel mits communicatie aan werknemers.

Coronapremie/consumptiecheques van (minstens) 250€ netto voor voltijdse werknemers, pro rata voor deeltijdsen. Referteperiode januari tot en met november 2021, pro rata periode van in dienst tijdens referteperiode. Betaling in december 2021.

Aanpassing indexatie van de lonen naar 2 x per jaar, per 1 januari en 1 juli

Tijdskrediet en landingsbanen

Maximaliseren rechten op tijdskrediet en landingsbanen, intekenen op NAR cao's :

* Landingsbanen 1/5 vermindering vanaf 55 jaar zware beroepen / nachtarbeid / lange loopbaan

* Landingsbanen 1/2 vermindering vanaf 55 jaar zware beroepen / nachtarbeid / lange loopbaan

* Behoud / herintekenen rechten tijdskrediet met motief : halftijds en voltijds tijdskrediet met motief zorg (51 maanden) en opleiding (36 maanden)

Behoud en verlenging van bestaande afspraken zoals opgenomen in cao onbepaalde duur o.a. aanmoedigingspremies Gewest en berekening van de verbrekingsvergoeding na tijdskrediet

SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag)

* SWT 33 jaar beroepsverleden en 20 jaar nachtarbeid en zwaar beroep : 60 jaar tem 30/06/2023

* SWT zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden : 60 jaar tem 30/06/2023

* SWT lange loopbaan, 40 jaar beroepsverleden : 60 jaar tem 30/06/2023

Behoud bepaling berekening van de aanvullende SWT-vergoeding op oorspronkelijk arbeidsregime na tijdskrediet

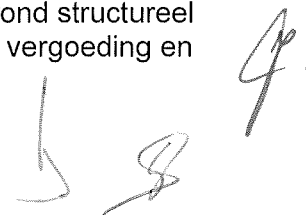
Opleiding

Groeipad naar een individueel recht op 5 dagen vorming : 3 dagen vanaf 2022, 4 dagen vanaf 2024 en 5 dagen vanaf 2026.

Engagement om in 2026 sanctiemechanisme te voorzien wanneer zou blijken dat onvoldoende gebruik zou worden gemaakt van vormingsmogelijkheden.

Sectoraal kader telewerk

Engagement om tegen eind juni 2022 een sectoraal kader uit te werken rond structureel telewerk als minimumbasis voor ondernemingen met afspraken over o.a. vergoeding en recht op disconnectie.



Syndicale afvaardiging

Erkenning en bevestiging van het recht op gebruik van digitale communicatiemiddelen door afgevaardigden in de onderneming voor professionele en syndicale doeleinden zoals voorzien in de CAO syndicale afvaardiging.

Functieclassificatie

Engagement om werkgroep op te richten om de functieclassificatie van de sector te moderniseren binnen een redelijke termijn.

Gelegenheidswerknemers

Gelegenheidswerknemers zullen voortaan ook ingeschakeld kunnen worden voor volgende taken :

- kleine, niet-regelmatige onderhoudswerkzaamheden in en aan gebouw in functie van bezoeken en ceremonie
- rouwdrukwerk klaarmaken voor verzending : plooiën, in omslagen steken
- kleine werkzaamheden op begraafplaats bv accessoires plaatsen of wegnemen
- ondersteuning bij koffietafels.

Flexijobs

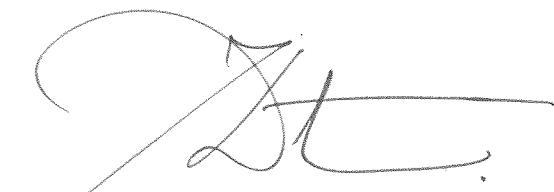
De werkgevers zullen een wetswijziging vragen om flexijobs in de sector te kunnen toepassen voor gelegenheidswerknemers, met behoud van de huidige sectorale rechten en loon- en arbeidsvoorwaarden. De vakbonden engageren zich om zich hiertegen niet te verzetten.

Vrijwillige overuren

Bevestiging en verlenging van krediet van 180 vrijwillige overuren op jaarbasis


Verlenging en behoud van bestaande akkoorden die door deze overeenkomst niet worden gewijzigd

Voor de werkgevers




J. Dexters
Voorsitter Functieba.

Voor de werknemers



G. Sevens
ACV Pules



Pierre Stephens
ABVV BBTk

Protocole d'accord 2021-2022 CP 320 du 26 octobre 2021

Pouvoir d'achat

Augmentation des barèmes et des salaires bruts réels de 0,4% à partir du 1^{er} décembre 2021.

Modalisation pouvoir d'achat 0,4% pour la période de janvier à novembre 2021 inclus au moyen d'une prime brute unique d'un montant de € 125 qui peut être convertie en un avantage net au niveau de l'entreprise moyennant communication aux travailleurs.

Prime Corona/chèques consommation de (minimum) € 250 nets pour les travailleurs à temps plein, au prorata pour les travailleurs à temps partiel. Période de référence de janvier à novembre 2021 inclus, au prorata pour la période en service pendant la période de référence. Paiement en décembre 2021.

Adaptation de l'indexation des salaires à deux fois par an, au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet.

Crédit-temps et emplois de fin de carrière

Maximalisation des droits au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière, adhésion aux CCT du CNT :

* Emplois de fin de carrière diminution 1/5 à partir de 55 ans métiers lourds / travail de nuit / carrière longue

* Emplois de fin de carrière diminution 1/2 à partir de 55 ans métiers lourds / travail de nuit / carrière longue

* Maintien/nouvelle souscription droits au crédit-temps avec motif : crédit-temps à mi-temps et à temps plein avec motif de soins (51 mois) et de formation (36 mois)

Maintien et prorogation des dispositions existantes comme repris dans la CCT à durée indéterminée, notamment primes d'encouragement de la Région et calcul de l'indemnité de rupture après un crédit-temps.

RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise)

* RCC 33 ans de carrière et 20 ans travail de nuit et métier lourd : 60 ans jusqu'au 30/06/2023 inclus

* RCC métier lourd et 35 ans de carrière : 60 ans jusqu'au 30/06/2023 inclus

* RCC carrière longue et 40 ans de carrière : 60 ans jusqu'au 30/06/2023 inclus


Maintien de la disposition relative au calcul de l'indemnité RCC complémentaire sur la base du régime de travail initial après le crédit-temps.

Formation

Trajet de croissance vers un droit individuel à 5 jours de formation : 3 jours à partir de 2022, 4 jours à partir de 2024 et 5 jours à partir de 2026.

Engagement à prévoir un mécanisme de sanction en 2026 s'il s'avère que les possibilités de formation sont insuffisamment utilisées.

Cadre sectoriel télétravail



Engagement à élaborer d'ici fin juin 2022 un cadre sectoriel sur le télétravail structurel comme base minimale pour les entreprises comportant des dispositions portant notamment sur l'indemnité et le droit à déconnexion.

Délégation syndicale

Reconnaissance et confirmation du droit pour les représentants dans l'entreprise d'utiliser les moyens de communication numériques à des fins professionnelles et syndicales, comme le prévoit la CCT délégation syndicale.

Classification de fonctions

Engagement à mettre en place un groupe de travail pour moderniser la classification de fonctions du secteur dans un délai raisonnable.

Travailleurs occasionnels

À l'avenir, il pourra également être fait appel aux travailleurs occasionnels pour les tâches suivantes :

- Petits travaux d'entretien non récurrents en fonction des visites ou cérémonies
- préparation des imprimés funéraires pour l'envoi : pliage, mise sous enveloppe
- Tout travaux de cimetière, la pose ou l'enlèvement de monuments et / ou d'accessoires (photo, lettrage, plaques columbarium)
- aide lors des réceptions funéraires

Flexi-jobs

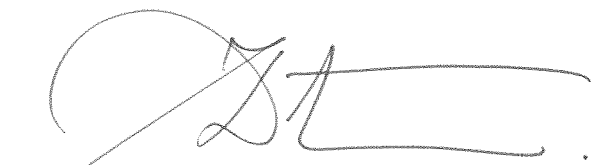
Les employeurs demanderont une modification de la loi afin de pouvoir appliquer les flexi-jobs dans le secteur pour les travailleurs occasionnels, avec maintien des droits sectoriels et des conditions de travail et de rémunération actuels. Les syndicats s'engagent à ne pas s'y opposer.

Heures supplémentaires volontaires

Confirmation et prolongation du crédit de 180 heures supplémentaires volontaires sur une base annuelle.


Prolongation et maintien des accords existants qui ne sont pas modifiés par la présente convention

Pour les employeurs

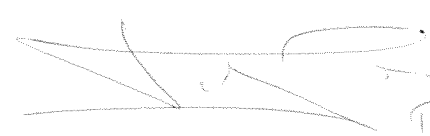


J. Dexters
Président

Pour les travailleurs



G. Sevens
ACV PwEs



P. van der Vliet
FGTB SETC