

Ontwerp sectorakkoord 2021 -2022 PC118	Projet accord sectoriel 2021-2022 CP118
<b>Koopkracht en competitiviteit:</b>	<b>Pouvoir d'achat et compétitivité</b>
<p>Inzet van de maximale loonmarge van 0,4% en een coronapremie op sectoraal niveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brutoloonverhoging op 1 januari 2022: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Forfaitaire loonsverhoging van sectorale minimumlonen en reële lonen van 7 cent. Uitzondering: kleine bakkerijen en banketbakkerijen: 6 cent.</li> <li>○ 0,4% inzet voor het jaar 2021 door eenmalige bruto premie van 150 euro uit te betalen in januari 2022</li> </ul> </li> <li>• Coronapremie : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Voor bedrijven met winst in 2020 op groepsniveau (Ebit, 9901)</li> <li>○ 150 euro voor voltijds en volledig gewerkt en gelijkgesteld referentiejaar</li> <li>○ Referentiejaar = 2020, effectieve prestaties en gelijkstellingen cfr cao eindejaarspremie</li> <li>○ Schriftelijk communicatie door de werkgever aan de werknemers omtrent de toekenning van de premie uiterlijk op 15 november 2021</li> </ul> </li> <li>• Mits het sluiten van een ondernemingscao uiterlijk op 31 december 2021, wordt de enveloppe van 0,4% toegekend, te gebruiken met respect voor het kader voor de onderhandelingen 2021-2022. Ook de opwaardering van de coronapremie kan hierin aan bod komen.</li> <li>• Premies en vergoedingen cfr vorige akkoorden: verhoging van 4,17% vanaf 1/1/2022</li> </ul>	<p>Utilisation de la marge salariale maximale de 0,4 % et une prime corona au niveau sectoriel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation des salaires bruts au 1er janvier 2022 : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Augmentation forfaitaire des salaires minimums sectoriels et des salaires réels de 7 centimes. À l'exception des petites boulangeries et pâtisseries : 6 centimes.</li> <li>○ 0,4% pour l'année 2021 en versant une prime unique brute de 150 euros en janvier 2022</li> </ul> </li> <li>• Prime corona : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pour les entreprises avec un résultat positif au niveau du groupe en 2020 (Ebit, 9901)</li> <li>○ 150 euros pour une année de référence travaillé à temps plein et assimilée.</li> <li>○ Année de référence = 2020, prestations effectives et assimilées cfr. cct prime fin d'année</li> <li>○ Communication écrite de l'employeur aux travailleurs concernant l'octroi de la prime au plus tard pour le 15 novembre 2021.</li> </ul> </li> <li>• Moyennant la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise au plus tard le 31 décembre 2021, l'enveloppe de 0,4% est attribuée, à utiliser dans le respect du cadre des négociations 2021-2022. L'amélioration de la prime corona peut également être abordée ici.</li> <li>• Primes et indemnités conformément aux accords précédents : augmentation de 4,17% à partir du 1/1/2022.</li> </ul>

1

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verplaatsingskosten: verdere inzet op duurzame mobiliteit. Vaststelling dat het voor bepaalde bedrijfslocaties of door het werken in ploegen niet altijd evident om met een duurzaam vervoersmiddel naar het werk kunnen komen. Daarom: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Opstart project tegen 30/06/2022 samen met partners dat de bereikbaarheid van de bedrijven met het openbaar vervoer verhoogt</li> <li>○ Verhoging minimale werkgeverstussenkomst in privévervoer op 1/2/2022 naar 70% van tarief treinkaart 2<sup>de</sup> klasse.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frais de déplacement : poursuivre le travail sur la mobilité durable. Constatation que certains sites de production ou en raison du travail en équipe, pas toujours évident de se rendre au travail avec des moyens de transport durables. Par conséquent : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lancement d'un projet pour le 30/06/2022 visant à accroître l'accessibilité des entreprises par les transports publics</li> <li>○ Augmentation de l'intervention minimale de l'employeur dans le transport privé à 70% du prix de la carte de train en 2<sup>ième</sup> classe au 1/2/2022</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Tweede pensioenpijler</b></p>	<p><b>Deuxième pilier</b></p>
<p>Uitbreiding van het luik solidariteit binnen het bestaande solidariteitsbudget bij het sectoraal pensioenfonds met moederschapsbescherming (code 51) en geboorteverlof (code 52)</p>	<p>Élargissement du volet solidarité dans le cadre du budget de solidarité existant auprès du fonds de pension sectoriel avec la protection de la maternité (code 51) et le congé de naissance (code 52)</p>
<p><b>Werkbaar werk, proactief loopbaanbeleid en eindloopbaan</b></p>	<p><b>Travail faisable, politique proactive des carrières et fins de carrière</b></p>
<p>De demografische ontwikkelingen en de gevolgen van het verlengen van de loopbaan stellen de sector voor belangrijke uitdagingen. Daarom verdere inzet op:</p> <p>Werkbaar werk, preventie en loopbaanbeleid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedrijven met vakbondsafvaardiging en cao onbepaalde duur: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tweejaarlijkse evaluatie en optimalisatie van de cao in overleg met de syndicale afvaardiging aan de hand van sectoraal model werkbaarheidsplan</li> <li>○ Opsturen werkbaarheidsplan naar Alimento</li> <li>○ Bij gebrek aan akkoord wordt dit voorgelegd aan het verzoeningsbureau. Indien PV niet verzoening: sanctie 0,10% loonmassa.</li> <li>○ Mogelijkheid verhoogde tussenkomst vanuit Loopbaanfonds volgens de modaliteiten bepaald binnen Alimento ikv project uitgewerkt in overleg met syndicale afvaardiging</li> </ul> </li> </ul>	<p>L'évolution démographique et les conséquences de l'extension de carrière confrontent le secteur à des défis majeurs. Par conséquent, la poursuite des efforts concernant :</p> <p>Travail faisable, la prévention et la politique de carrière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises disposant d'une délégation syndicale et cct à durée indéterminée : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Évaluation et optimisation de la cct tous les deux ans en concertation avec la délégation syndicale au moyen du plan de faisabilité sectoriel</li> <li>○ Envoi du plan de faisabilité à Alimento</li> <li>○ Faute d'accord, ce point est soumis au bureau de conciliation. En cas de PV de non-conciliation : sanction de 0,10% de la masse salariale.</li> <li>○ Possibilité d'une intervention supplémentaire du Fonds de carrière selon les modalités définies au sein d'Alimento dans le</li> </ul> </li> </ul>



2

- Bedrijven met vakbondsafvaardiging en cao bepaalde duur:
  - Hernieuwing van de cao
  - Bij gebrek aan akkoord wordt dit voorgelegd aan het verzoeningsbureau. Indien PV niet verzoening: sanctie 0,10% loonmassa.
  - Mogelijkheid verhoogde tussenkomst vanuit Loopbaanfonds ikv project uitgewerkt in overleg met ondernemingsraad of, bij ontstentenis, syndicale afvaardiging
- Bedrijven met vakbondsafvaardiging zonder cao:
  - Sanctie 0,10% tot kwartaal volgend op kwartaal afsluiten cao
  - Bij installatie nieuwe syndicale afvaardiging: cao binnen 2 jaar na installatie, zo niet sanctie
  - Opsturen cao naar Alimento
- De sociale gesprekspartners zullen met betrekking tot bovenstaande werkwijze de debatten heropenen in het kader van de onderhandelingen 2023-2024.
- Verder uitbouw Loopbaanfonds Voedingsindustrie op vlak van expertise en ondersteuning bedrijven en werknemers van de sector.
- Uitbouw specifieke ondersteuning naar werkgevers en werknemers om een einde wegens medische overmacht te vermijden
- Voor 30 april 2022 gesprekken binnen Alimento met externe diensten voor preventie en bescherming op het werk over hun concreet aanbod naar de voedingsindustrie

Ter ondersteuning van de verschillende fases in de loopbaan:

- Uitbouw ondersteuning Loopbaanfonds voor tewerkstelling jongeren & aanmoedigen vaste contracten wordt versterkt.

cadre d'un projet développé en concertation avec la délégation syndicale.

- Entreprises disposant d'une délégation syndicale et cct à durée déterminée :
  - Renouvellement de la cct
  - Faute d'accord, ce point est soumis au bureau de conciliation. En cas de PV de non-conciliation : sanction de 0,10% de la masse salariale.
  - Possibilité d'une intervention supplémentaire du Fonds de carrière dans le cadre d'un projet développé en concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.
- Entreprises avec délégation syndicale sans cct :
  - Sanction de 0,10% jusqu'au trimestre suivant celui de la conclusion de la CCT.
  - En cas d'installation d'une nouvelle délégation syndicale : cct dans les deux ans suivant l'installation de la délégation, sinon sanction
  - Envoi de la cct à Alimento
- Concernant la méthodologie reprise ci-dessus, les interlocuteurs sociaux ouvriront les débats dans le cadre des négociations 2023-2024.
- Elargissement du Fonds de Carrière Industrie Alimentaire dans l'expertise et le soutien vers les employeurs et les travailleurs du secteur
- Développement d'un soutien spécifique aux employeurs et aux travailleurs afin d'éviter une fin du contrat de travail pour cause de force majeure médicale.
- Avant le 30 avril 2022 : entretiens concrets au sein d'Alimento avec les services externes concernant leur offre concrète au secteur de l'industrie alimentaire

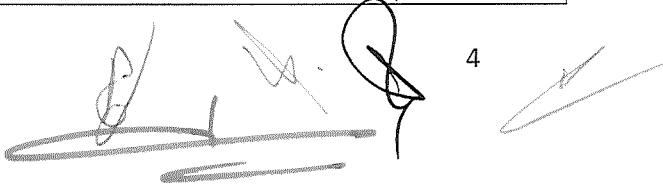
Afin de soutenir les différentes phases dans la carrière :

- Développement d'un soutien du Fonds de Carrière à l'emploi des jeunes et à l'encouragement des contrats permanents

3

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het recht op borstvoedingspauzes voor werknemers in de weekendploeg die 12 uur presteren wordt opgetrokken naar 3.</li> <li>• Verhoging vanaf 1/1/2022 van kinderopvangtoeslag vanuit het sociaal fonds naar maximaal 600 euro per jaar tot aan de leeftijd van 6 jaar van het kind</li> <li>• Om de eindeloopbaan te ondersteunen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Maximale verlenging van de SWT stelsels</li> <li>○ Maximale uitbreiding van het recht op uitkeringen bij landingsbaan</li> <li>○ Vanaf 1/1/2022 bedraagt de aanvullende bijdrage 1/2<sup>de</sup> tijdskrediet ouder dan 55 jaar en 1/2<sup>de</sup> landingsbaan 100 euro voor nieuwe en lopende aanvragen.</li> <li>○ Aanvullende vergoeding van 76 euro vanaf 1/1/2022 bij 4/5de landingsbaan binnen PC 118 gefinancierd door het sociaal fonds, binnen de bestaande budgetten van het fonds.</li> <li>○ Eindeloopbaandagen in kleine bakkerijen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3 dagen op 59 jaar</li> <li>▪ 4 dagen op 62 jaar</li> </ul> </li> <li>○ Voor alle stelsels eindeloopbaandagen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verlaging van anciënniteitsvoorwaarde eindeloopbaandagen naar 5 jaar</li> <li>▪ Toekenning van volledige aantal bijkomende eindeloopbaandagen op 1 januari van het jaar voor werknemers die de betrokken leeftijd bereiken in de eerste helft van het jaar. Toekenning van de helft van de bijkomende eindeloopbaandagen op 1 juli van het jaar voor werknemers die de betrokken leeftijd bereiken in de tweede helft van het jaar.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le droit aux pauses d'allaitement pour les travailleurs de week-end travaillant 12 heures est porté à 3</li> <li>• Augmentation de l'intervention dans la garde d'enfants prise en charge par le fonds social à max. 600 euros et l'âge augmente à 6 ans à partir du 1/1/2022</li> <li>• Afin d'accompagner la fin de carrière: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Extension maximale des régimes RCC</li> <li>○ Prolongation maximale du droit aux indemnités pour les crédits-temps fin de carrière</li> <li>○ Au 1/1/2022 l'indemnité complémentaire crédit-temps 1/2 pour les ouvriers de 55 ans et ½ fin de carrière s'élève à 100 EUR pour les demandes nouvelles et les demandes en cours.</li> <li>○ Indemnité complémentaire de 76 euros à charge du fonds social, dans les budgets existants CP 118, pour les crédits-temps 4/5ième à partir de 55 ans et 1/5e fin de carrière, à partir du 1/1/2022.</li> <li>○ Jours de fin de carrière dans les petites boulangeries : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3 jours à l'âge de 59 ans</li> <li>▪ 4 jours à l'âge de 62 ans</li> </ul> </li> <li>○ Pour tous les systèmes de jours de fin de carrière: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diminution de la condition d'ancienneté des jours de fin de carrière à 5 ans</li> <li>▪ Attribution de l'ensemble des jours de fin de carrière supplémentaire au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile pour les travailleurs qui ont atteint l'âge requis au cours du premier semestre de l'année. Attribution de la moitié des jours de fin de carrière supplémentaire au 1<sup>er</sup> juillet de l'année civile pour les travailleurs qui ont atteint l'âge requis au cours du deuxième semestre de l'année.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Interimarbeid</b></p>	<p><b>Travail intérimaire</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De sociale gesprekspartners bevelen aan om de informatie met betrekking tot uitzendarbeid maandelijks over te maken aan de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les interlocuteurs sociaux recommandent de transmettre les informations relatives au travail intérimaire mensuellement au conseil d'entreprise ou, à</li> </ul>

4



<p>ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale delegatie. Een suppletief sectoraal model zal daartoe worden ontwikkeld.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verplicht onthaal van startende uitzendkrachten</li> <li>• Aanbeveling van peter/meterschap bij startende uitzendkrachten</li> </ul>	<p>défaut, à la délégation syndicale. Un modèle sectoriel supplétif sera développé à cet effet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accueil obligatoire des nouveaux travailleurs intérimaires</li> <li>• Recommandation sur le parrainage/ marrainage des nouveaux travailleurs intérimaires</li> </ul>
<p><b>Vorming en opleiding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdere nadruk in het aanbod van Alimento op onder meer risicowerknemers, digitalisering, robotisering, taalvorming, diversiteit. Werknemers worden via dat aanbod verder versterkt in het kader van instroom, doorstroom en eindloopbaan.</li> <li>• Ontwikkeling aanbod van Alimento waarop werknemers individueel kunnen intekenen.</li> <li>• Vanaf 01/01/2022 uitbreiding collectief recht naar 5 dagen, waarvan 2 dagen individueel.</li> <li>• Ten einde zich voldoende te kunnen voorbereiden op de bespreking van het sectoraal voorziene opleidingsplan bezorgt de werkgever het ontwerp van plan samen met de agenda binnen de termijnen voorzien in het huishoudelijk reglement aan de werknemersvertegenwoordiging in de ondernemingsraad, en bij ontstentenis de syndicale delegatie</li> </ul>	<p><b>Formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accent dans l'offre d'Alimento sur, entre autres, les travailleurs à risque, la numérisation, la robotisation, la formation linguistique et la diversité. Les travailleurs sont soutenus à travers cette offre dans un contexte d'entrée, d'évolution et de fin de carrière.</li> <li>• Développement d'une offre d'Alimento à laquelle les travailleurs peuvent souscrire individuellement.</li> <li>• Extension du droit collectif de formation à partir du 01/01/2022 à 5 jours, dont deux jours individuels.</li> <li>• Afin de permettre une préparation adéquate de la discussion du plan sectoriel de formation, l'employeur fournit le projet de plan de formation avec l'ordre du jour aux représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise, à défaut, à la délégation syndicale, dans les délais prévus par le règlement d'ordre intérieur.</li> </ul>
<p><b>Syndicaal overleg</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recht syndicale vorming tijdens de week voor weekendwerkers met betaling van loon (basisuurloon x aantal uren gevolgde opleiding). Volledige terugbetaling van loonkosten via het sociaal fonds voor de uren syndicale vorming.</li> </ul>	<p><b>Concertation sociale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit à la formation syndicale pendant la semaine pour les travailleurs du week-end avec versement du salaire (salaire horaire de base x nombre d'heures de formation suivies). Remboursement complète via le fonds social des coûts salariaux pour les heures de formation syndicale.</li> </ul>
<p><b>Functieclassificatie :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De sociale gesprekspartners benadrukken het belang van de verdere werkzaamheden van de functieclassificatie. Tegelijkertijd erkennen ze dat die werkzaamheden voldoende draagvlak bij de betrokken sectoren behoeven. Daartoe: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De bakkerijsector zal voor 31.12.21 een werkgroep opstarten die in 2022 moet leiden tot een studie over de functieclassificatie van</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Classification de fonctions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les interlocuteurs sociaux soulignent l'importance de la poursuite des travaux de classification de fonctions. En même temps, ils reconnaissent que ce travail doit être suffisamment soutenu par les secteurs concernés. À cette fin: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le secteur de la boulangerie mettra en place un groupe de travail avant le 31.12.21 qui doit aboutir à une étude en 2022 sur la classification des fonctions du secteur, selon la méthode-ORBA. Les</li> </ul> </li> </ul>

5

<p>de sector, volgens de ORBA-methode. Kosten van de studie worden gedragen door het waarborg en sociaal fonds 118.03.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o De patronale organisaties zullen zich inspannen om het vertrouwen te herstellen en het draagvlak te verhogen voor de werkzaamheden rond de functieclassificatie met als objectief het voorstellen van ten minste 1 subsector tegen 30 juni 2022.</li> </ul>	<p>coûts de l'étude sont pris en charge par Fonds social et de garantie de la boulangerie 118.03.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Les organisations patronales s'efforceront à rétablir la confiance et accroître le soutien au démarrage des travaux de classification de fonctions avec comme objectif de proposer au moins un sous-secteur pour le 30/06/2022.</li> </ul>
<p><b>Verlengingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De partijen zullen het nodige doen om een vrijstelling voor 2022 en 2023 te bekomen van de toepassing van het hoofdstuk VIII van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.</li> <li>• De partijen zullen het nodige doen om gedurende de periode 2022-2023, het specifieke stelsel van tijdelijke werkloosheid voor de groententijverheid te verlengen.</li> </ul>	<p><b>Prolongations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les parties feront le nécessaire pour obtenir la dispense pour 2022 et 2023 de l'application du chapitre VIII de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi</li> <li>• Les parties feront le nécessaire pour prolonger, pendant la période 2022-2023, le régime spécifique de chômage temporaire pour l'industrie des légumes.</li> </ul>
<p><b>Varia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De sociale gesprekspartners zullen een werkgroep opstarten rond de onderaanneming in de sector.</li> <li>• De sociale gesprekspartners zullen een werkgroep diversiteit in de ondernemingen opstarten.</li> </ul>	<p><b>Divers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les interlocuteurs sociaux lanceront un groupe de travail sur la sous-traitance dans le secteur.</li> <li>• Les interlocuteurs sociaux lanceront un groupe de travail sur la diversité dans les entreprises</li> </ul>
<p><b>Sociale vrede</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De syndicale organisaties verbinden zich ertoe geen andere eisen te stellen op ondernemingsniveau dan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</li> </ul>	<p><b>Paix sociale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les organisations syndicales s'engagent à ne pas introduire de revendications au niveau de l'entreprise autres que l'application de la présente convention collective de travail.</li> </ul>