

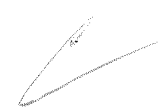


Ontwerp sectorakkoord PC220	Projet d'accord sectoriel CP 220
<b>Koopkracht en competitiviteit:</b>	<b>Pouvoir d'achat et compétitivité</b>
<p>Inzet van de maximale loonmarge van 0,4% en een coronapremie op sectoraal niveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brutoloonverhoging op 1 januari 2022 door: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Verhoging met 0,4% van de reële lonen en minimumlonen op 1 januari 2022.</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> <li>• Verplaatsingskosten: verdere inzet op duurzame mobiliteit. Vaststelling dat het voor bepaalde bedrijfslocaties of door het werken in ploegen niet</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 par : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Augmentation des salaires minimums sectoriels et des salaires réels avec 0,4% au 1<sup>er</sup> janvier 2022.</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> <li>• Frais de déplacement : poursuivre le travail sur la mobilité durable. Constatation que certains sites de production ou en raison du travail en</li> </ul>



1


<p>altijd evident om met een duurzaam vervoersmiddel naar het werk kunnen komen. Daarom:</p> <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>	<p>équipe, pas toujours évident de se rendre au travail avec des moyens de transport durables. Par conséquent :</p> <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>ème</sup> classe au 1/2/2022.</li> </ul>
<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. Daarnaast is gedurende de coronacrisis het telewerk verder doorgedrongen op de arbeidsmarkt.</p> <p>Om deze uitdagingen aan te gaan, zetten de sociale partners verder in 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> <li>• Bedrijven met vakbondsafvaardiging en cao bepaalde duur: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hernieuwing van de cao</li> </ul> </li> </ul>	<p>L'évolution démographique et les conséquences de l'extension de carrière confrontent le secteur à des défis majeurs. De plus, durant la crise du coronavirus, le télétravail s'est étendu sur le marché du travail</p> <p>Afin de répondre à ces défis, les partenaires sociaux poursuivent leurs efforts concernant :</p> <p>Travail faisable, prévention et 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 cadre d'un projet développé en concertation avec la délégation syndicale.</li> </ul> </li> <li>• Entreprises disposant d'une délégation syndicale et cct à durée déterminée :</li> </ul>

2

- 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 binnen Alimento naar werkgevers en werknemers om een einde wegens medische overmacht te vermijden bv. voor het ondersteunen van progressieve werkhervatting
- Voor 30 april 2022 gesprekken binnen Alimento met externe diensten voor preventie en bescherming op het werk over hun concreet aanbod naar de voedingsindustrie

#### Telewerk :

- De coronacrisis toonde ons de voordelen, maar ook de uitdagingen van telewerk.  
Met dit akkoord willen de sociale partners de bedrijven en werknemers enkele aandachtspunten aanreiken inzake het omgaan met telewerk. Daarmee bieden ze een ondersteuning aan bedrijven over of en hoe ze telewerk kunnen inpassen in hun arbeidsorganisatie. Bovendien bieden ze een antwoord op de

- 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 rouvriront 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 au sein d'Alimento aux employeurs et aux travailleurs afin d'éviter une fin du contrat de travail pour cause de force majeure médicale p.e. pour soutenir la reprise progressive du travail.
- 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

#### Télétravail :

- La crise corona nous a montré les avantages, mais aussi les défis, du télétravail. Avec cet accord, les partenaires sociaux veulent fournir aux entreprises et aux employés quelques points d'attention sur la manière de gérer le télétravail. Ce faisant, ils offrent un soutien aux entreprises pour savoir si et comment elles peuvent intégrer le télétravail dans leur organisation du travail. En outre, ils apportent également une réponse

effecten op het psychosociaal welbevinden van werknemers, op het behoud van het contact met het bedrijf en de collega's, en op de grens tussen werk en privé.

- De sociale partners dringen er bij de werkgevers op aan om binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk en, in voorkomend geval, de syndicale afvaardiging het overleg over online beschikbaarheid/deconnectie op het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen te organiseren.
- De sociale partners benadrukken het belang van syndicale communicatie overeenkomstig art 23 van cao nr 5, waaronder het gebruik van digitale tools, rekening houdend met de specifieke bedrijfscontext.
- Binnen het Loopbaanfonds Voedingsindustrie wordt een specifiek aanbod uitgewerkt op maat van de telewerker met specifieke aandacht rond ergonomie, beweging, mentaal evenwicht en online beschikbaarheid van de telewerker.

Ter ondersteuning van de verschillende fases in de loopbaan:

- Uitbouw ondersteuning Loopbaanfonds voor tewerkstelling jongeren & aanmoedigen vaste contracten wordt versterkt.
- Het recht op borstvoedingspauzes voor werknemers in de weekendploeg die 12 uur presteren wordt opgetrokken naar 3.
- Verhoging vanaf 1/1/2022 van kinderopvangtoeslag vanuit het sociaal fonds naar maximaal 3 euro per dag en maximaal 600 euro per jaar tot aan de leeftijd van 6 jaar van het kind
- Om de eindloopbaan te ondersteunen:
  - Maximale verlenging van de SWT stelsels
  - Maximale uitbreiding van het recht op uitkeringen bij landingsbaan
  - 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.
  - Voor alle stelsels eindloopbaandagen:

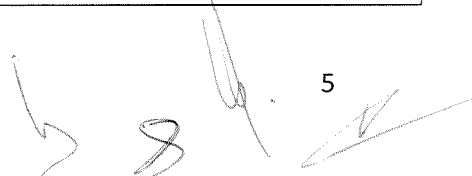
aux effets sur le bien-être psychosocial des travailleurs, sur le maintien du contact avec l'entreprise et les collègues, et sur la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

- Les partenaires sociaux insistent auprès des employeurs pour qu'ils organisent des concertations au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et, le cas échéant, la délégation syndicale au sujet de la disponibilité digitale au travail/déconnexion, et de l'utilisation des moyens de communication numériques.
- Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la communication syndicale conformément à l'article 23 de la convention collective n° 5, y compris l'utilisation des outils numériques, en tenant compte du contexte spécifique de l'entreprise.
- Au sein du Fonds de carrière de l'industrie alimentaire, une offre spécifique est développée sur mesure pour le télétravailleur accordant une attention particulière à l'ergonomie, à l'exercice physique, à l'équilibre mental et à la disponibilité digitale du télétravailleur.

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
- Le droit aux pauses d'allaitement pour les travailleurs de week-end travaillant 12 heures est porté à 3.
- Augmentation de l'intervention dans la garde d'enfants prise en charge par le fonds social à max. 3 euros par jour et 600 euros par an et l'âge augmente à 6 ans à partir du 1/1/2022.
- Afin d'accompagner la fin de carrière :
  - Extension maximale des régimes RCC
  - Prolongation maximale du droit aux indemnités pour les crédits-temps fin de carrière
  - Au 1/1/2022 l'indemnité complémentaire crédit-temps ½ pour les employés de 55 ans et ½ fin de carrière s'élève à 100 EUR pour les demandes nouvelles et les demandes en cours.
  - Pour tous les systèmes de jours de fin de carrière :

<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> <li>▪ Op 59 jaar moet de sectorale anciënniteitsdag niet meer aangerekend worden op één van de 6 eindeloopbaandagen.</li> <li>▪ Bovenstaande punten doen geen afbreuk aan gunstigere regelingen op ondernemingsniveau</li> </ul>	<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> <li>▪ À 59 ans, le jour d'ancienneté prévu au niveau du secteur ne doit plus être imputé sur un des 6 jours de fin de carrière.</li> <li>▪ Les points qui sont repris ci-dessus n'affectent pas les arrangements plus favorables convenus au niveau de l'entreprise</li> </ul>
<p><b>Vorming en opleiding</b></p>	<p><b>Formation</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 eindeloopbaan.</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>	<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>	<p><b>Concertation sociale</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recht op syndicale vorming tijdens de week voor weekendwerkers met betaling van loon (basismaandloon omgerekend naar uurloon x aantal</li> </ul>	<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 mensuel de base calculé vers</li> </ul>


  
5

<p>uren gevolgde opleiding). Volledige terugbetaling van loonkosten via het sociaal fonds voor de uren syndicale vorming.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recht op syndicale vorming voor de bedienden tewerkgesteld tijdens de nacht cfr regeling arbeiders</li> </ul>	<p>horaire x nombre d'heures de formation suivies). Remboursement complète via le fonds social des coûts salariaux pour les heures de formation syndicale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit à la formation syndicale pour les employés travaillant de nuit cfr système ouvriers</li> </ul>
<p><b>Harmonisering arbeiders - bedienden :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De sociale partners zullen een werkgroep oprichten m.b.t. het oplijsten van de sectorale verschillen</li> </ul>	<p><b>Harmonisation ouvriers – employés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les partenaires sociaux sectoriels créeront un groupe de travail chargé d'établir une liste des différences sectorielles</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 de sectorale overeenkomsten onderzoeken die technische aanpassingen nodig hebben.</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 examineront les conventions sectorielles nécessitant des adaptations techniques.</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>