

6 octobre 2023
Projet de protocole d'accord pour la Commission paritaire 128
CCT 2023 – 2024

1. Pouvoir d'achat

a. Prime pouvoir d'achat

Les travailleurs du secteur percevront une prime pouvoir d'achat (AR du 23.4.2023), dont le montant est fixé en fonction de la taille de l'entreprise, exprimée en nombre d'ETP présents au premier jour de l'année fiscale 2023, selon la logique suivante :

- Entreprises jusqu'à 49 ETP : 50€
- Entreprises entre 50 et 99 ETP : 75€
- Entreprises à partir de 100 ETP : 100€

Cette prime sera payée au courant du mois décembre aux travailleurs, et au plus tard le 31.12.2023.

Conditions d'octroi aux travailleurs, sur base d'une période de référence allant du 1.1.2023 au 30.11.2023 :

- A tous les travailleurs ayant presté sur la période de référence, à l'exception des personnes démissionnaires (hors pension) ou licenciées pour faute grave
- Au prorata du régime de travail
- Pour tous les mois prestés et/ou assimilés sur la période de référence, à l'exception des personnes absentes durant toute la période de référence

Les notions de « bénéfiques » et de « bénéfiques exceptionnellement élevés », conformément à l'AR du 23.4.2023, seront clarifiées dans la CCT d'exécution du présent protocole.

Les négociations sur des modalités équivalentes ou plus favorables de la prime pouvoir d'achat restent possibles au niveau des entreprises.

b. Chèques-repas

Le montant des chèques-repas sectoriels est adapté à l'inflation, le montant facial passe à 4€ par jour à partir du 1^{er} octobre 2023 (la part travailleur reste inchangée).

2. Sécurité d'existence

Le congé de maternité sera désormais indemnisé par le Fonds de sécurité d'existence à hauteur de 15,35€ par jour, pour la durée du congé, à partir du 1^{er} janvier 2023.

Ce montant sera indexé conformément au mécanisme d'indexation ayant cours pour les indemnités de chômage temporaire.

Les parties prennent l'engagement de prolonger l'accord au-delà de la période 2023-2024 pour autant que les finances du Fonds le permettent.

3. Mobilité

L'indemnité vélo est désormais fixée à 0,27€/km partir du 1^{er} octobre 2023, avec un maximum de 50km par jour (aller-retour).

4. Congés d'ancienneté

Les jours de congé d'ancienneté sectoriels sont harmonisés de la manière suivante, à partir du 1^{er} janvier 2023 :

- 5 années d'ancienneté : 1 jour de congé
- 10 années d'ancienneté : 2 jours de congé
- 15 années d'ancienneté : 3 jours de congé

5. Formation

Conformément au Deal pour l'emploi, le secteur prévoit les modalités suivantes pour l'évolution du droit individuel par an à la formation (cfr CCT formation du 05/09/2023):

- Entreprises de moins de 10 travailleurs :
 - 3,5 jours de droit à la formation, dont 1 jour de droit individuel
- Entre 10 et 20 travailleurs :
 - 4,5 jours de droit à la formation, dont 2 jours de droit individuel
- Entreprises de 20 travailleurs et plus :
 - 2023 : 3 jours de droit individuel
 - 2024 : 3 jours de droit individuel
 - 2025 : 4 jours de droit individuel
 - 2026 : 4 jours de droit individuel
 - 2027 : 5 jours de droit individuel
 - 2028 : 5 jours de droit individuel

Pour les modalités des formations prises en compte pour le calcul, il est fait référence à la réglementation générale.

Les interlocuteurs s'engagent à activer l'engagement sectoriel (CCT 2021-2022) à procéder à une évaluation de ce chapitre (droit à la formation, concertation sociale..) au sein de la CP 128.

6. RCC, crédits-temps et emplois de fin de carrière

Il est souscrit à tous les systèmes utilisables de RCC, en application des CCT cadre du CNT et en fonction de la durée maximale qui est autorisée. Il est souscrit également aux CCT de dispense de disponibilité adaptée

Il est souscrit à tous les systèmes utilisables de crédits-temps et d'emplois de fin de carrière. Il est également souscrit au maximum à l'abaissement de la limite d'âge pour les emplois de fin de carrière.

7. Prime syndicale

En cas d'augmentation du plafond défiscalisé de la prime syndicale durant la période 2023-2024, le montant de la prime sectorielle y sera automatiquement adapté.

8. Diversité et inclusion

Les interlocuteurs s'engagent à mener une réflexion sectorielle sur la mise en place de politiques et de pratiques qui favorisent la diversité, l'inclusivité et l'équité au sein des entreprises du secteur.

9. Pénibilité

Les interlocuteurs s'engagent à mener une réflexion sectorielle sur la pénibilité au sein du Fonds de sécurité d'existence.

10. Paix sociale

Les organisations syndicales et les employeurs s'engagent à préserver la paix sociale et à ne pas poser de revendications supplémentaires au niveau de l'entreprise ou du secteur.