

Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking (PC 136) en paritaire Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222)

Commission paritaire de la transformation du papier et du carton (CP 136) et Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton (CP 222)

Ontwerp van protocolakkoord 2023-2024 van 12 juni 2023

Projet de protocole d'accord 2023-2024 du 12 juin 2023

1. Toepassingsgebied

Dit protocolakkoord is van toepassing op de werkgevers enerzijds en de arbeid(st)ers en de bedienden anderzijds die ressorteren onder de paritaire Comités nr 136 en nr 222.

Het akkoord zal omgezet worden in collectieve arbeidsovereenkomsten.

2. Context en juridisch karakter

Dit protocolakkoord en de collectieve arbeidsovereenkomsten ter uitvoering ervan worden afgesloten in toepassing van en met respect voor het koninklijk Besluit van 13 mei 2023 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 (1) (Belgisch Staatsblad van 26 mei 2023)¹ en het koninklijk Besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie (Belgisch Staatsblad van 28 april 2023).

1. Champ d'application

Ce protocole d'accord s'applique aux employeurs d'une part, et aux ouvriers et employés d'autre part, ressortissant des Commissions paritaires n° 136 et n° 222.

L'accord sera transposé en conventions collectives de travail.

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 13 mai 2023 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 (1) (Moniteur belge du 26 mai 2023)² et de l'Arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat (Moniteur belge du 28 avril 2023).

¹ KB 13/05/2023: Artikel 1. § 1. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2023-2024 wordt op 0 % vastgelegd.

² AR 13/05/2023: Article 1er. § 1er. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial est fixée à 0 % pour la période 2023-2024.

3. Koopkracht

Het volledige hoofdstuk 'koopkracht' is van suppletieve aard: de sociale partners van de bedrijven vallende onder het toepassingsgebied van PC 136-222 hebben de mogelijkheid om een ondernemingsakkoord te onderhandelen over de koopkrachtpremie tot 15 december 2023.

Na het verstrijken van de periode voor bedrijfsoverleg die afloopt op 15 december 2023, bestaan twee scenario's :

- 1) Er werd een bedrijfsakkoord bereikt: het bedrijfsakkoord wordt uitgevoerd en wordt neergelegd ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO uiterlijk op 31 december 2023.
- 2) Er werd geen bedrijfsakkoord bereikt:
 - Een eenmalige koopkrachtpremie ten bedrage van 250 € zal worden betaald onder de vorm van een koopkrachtcheque uiterlijk op 15 december 2023 aan werknemers tewerkgesteld in een onderneming die een positief bedrijfsresultaat (code 9901) hebben in het kalenderjaar 2022.
 - De koopkrachtpremie wordt betaald pro rata van de prestaties in de periode januari-december 2022 (met gelijkstelling van economische werkloosheid en tijdelijke werkloosheid overmacht corona/energiewerkloosheid).
 - Zijn uitgesloten van de verplichting tot toekenning van de koopkrachtpremie, de ondernemingen die een bedrijfsverlies (9901) gekend hebben in 2022.

4. Neutralisatie van de negatieve index

De CAO betreffende de neutralisatie van de negatieve index van 1% wordt met 2 jaar verlengd.

3. Pouvoir d'achat

L'ensemble du chapitre 'pouvoir d'achat' est de nature supplétive : les partenaires sociaux des entreprises relevant de la CP 136-222 ont la possibilité de négocier un accord d'entreprise sur la prime pouvoir d'achat jusqu'au 15 décembre 2023.

Après la fin de la période de négociations en entreprise qui se termine le 15 décembre 2023, deux scénarios peuvent exister :

- 1) Un accord d'entreprise a été conclu : l'accord d'entreprise est exécuté et est déposé au greffe du service des relations collectives du travail du SPF Emploi au plus tard le 31 décembre 2023.
- 2) Aucun accord d'entreprise n'a été conclu :
 - Une prime pouvoir d'achat unique d'un montant de 250 € sera octroyée sous la forme de chèques pouvoir d'achat au plus tard le 15 décembre 2023 aux travailleurs employés dans une entreprise ayant un bénéfice d'exploitation positif (code 9901) dans l'année calendrier 2022.
 - La prime pouvoir d'achat est payée au pro rata des prestations dans la période de janvier à décembre 2022 (avec assimilation du chômage temporaire économique et du chômage temporaire force majeure/énergie).
 - Sont exclus de l'obligation d'octroyer une prime pouvoir d'achat, les entreprises ayant connu une perte d'exploitation (9901) en 2022.

4. Neutralisation de l'index négatif

La CCT relative à la neutralisation de l'index négatif de 1% est prolongée de 2 ans.

5. SWT

De sector treedt toe tot de volgende CAO's :

- CAO 166 van de NAR: SWT nachtarbeid (20 jaar) of zwaar beroep vanaf 60 jaar (33 jaar loopbaan) (geldigheidsduur 01/07/2023-30/06/2025).
- CAO 143 van de NAR: SWT voor zware beroepen op 60-jarige leeftijd met 35 jaar loopbaan (geldigheidsduur 01/07/2023-30/06/2025).
- CAO 167 van de NAR: SWT lange loopbaan (40 jaar) vanaf 60 jaar (geldigheidsduur 01/07/2023-30/06/2025).
- CAO 165 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 (geldigheidsduur 01/07/2023-30/06/2025).

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 168 van de NAR voor de periode van 01/07/2023 tot 31/12/2024;
- CAO 169 van de NAR voor de periode van 01/01/2025 tot 31/12/2026.

6. Sociale voordelen

Syndicale premie : de syndicale premie voor de bedienden wordt in het kader van de harmonisering verhoogd tot 145 € vanaf refertejaar 2023.

7. Fonds van bestaanszekerheid (PC 136) en sociaal Fonds (PC 222)

In het kader van de automatisering van de gegevensverwerking voor de uitbetaling van de syndicale premie verbinden de sociale partners zich ertoe een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten over het statuut van het nieuwe FBZ.

8. Werkloosheid en bestaanszekerheid

Het dagbedrag voor de bestaanszekerheid in geval van tijdelijke werkloosheid wordt vanaf 1 september 2023 verhoogd tot 7,65 €.

5. RCC

Le secteur adhère aux CCT suivantes :

- CCT 166 : RCC avec travail de nuit (20 ans) ou un métier lourd à l'âge de 60 ans (33 ans de carrière) (durée de validité 01/07/2023-30/06/2025).
- CCT 143 du CNT : RCC pour les métiers lourds à l'âge de 60 ans avec une carrière de 35 ans (durée de validité 01/07/2023-30/06/2025).
- CCT 167 du CNT : RCC avec une carrière professionnelle longue (40 ans) à 60 ans (durée de validité 01/07/2023-30/06/2025).
- CCT 165 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 01/07/2023-30/06/2025).

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

- CCT 168 du CNT pour la période 01/07/2023-31/12/2024 ;
- CCT 169 du CNT pour la période du 01/01/2025 au 31/12/2026.

6. Avantages sociaux :

Prime syndicale : dans le cadre de l'harmonisation, la prime syndicale des employés sera portée à 145 € à partir de l'année de référence 2023.

7. Fonds de sécurité d'existence (CP 136) et Fonds social (CP 222)

Dans le cadre de l'automatisation du traitement des données en vue du paiement de la prime syndicale, les partenaires sociaux s'engagent à conclure une nouvelle convention collective de travail relative au statut du nouveau FSE.

8. Chômage et sécurité d'existence

À compter du 1^{er} septembre 2023, l'indemnité journalière de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire sera augmentée à 7,65 €.

9. Werkbaar werk en penibiliteitsfonds

De sociale partners komen overeen toe te treden tot CAO 170 van de NAR voor de periode 01/07/2023 tot 30/06/2025 (landingsbanen), die voorziet in de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar voor werknemers met een lange loopbaan en/of een zwaar beroep die ½ of 4/5 willen werken.

De sociale partners komen overeen de werkzaamheden inzake werkbaar werk binnen de werkgroep te evalueren en verder te zetten en bij te sturen waar nodig om de deelname van bedrijven nieuw leven in te blazen. Er zal een penibiliteitsfonds, als onderdeel van het Fonds voor Bestaanszekerheid, worden opgericht. Hiervoor zal een budget van 0,1% van de loonmassa van de arbeiders worden ingezet. Dit budget wordt verkregen door een verschuiving van bijdrage in PC 136.

Voor de werknemers van PC 222 wordt voorzien in een bijdrage van 0,05% van het bedrag van de wedden der bedienden voor het vierde kwartaal van 2023 en de vier kwartalen van 2024.

9. Travail faisable et fonds de pénibilité

Les partenaires sociaux adhèrent à la CCT 170 du CNT pour la période du 01/07/2023 au 30/06/2025 (fins de carrière), qui prévoit l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge pour les travailleurs ayant une longue carrière et/ou exerçant un métier lourd qui veulent travailler à ½ ou à 4/5e.

Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer et de poursuivre les travaux sur le travail faisable au sein du groupe de travail et de procéder à des ajustements si nécessaire afin de redynamiser la participation des entreprises. Un fonds de pénibilité sera créé au sein du Fonds de sécurité d'existence. Un budget de 0,1% de la masse salariale des ouvriers sera utilisé à cette fin. Ce budget sera obtenu par le déplacement des cotisations dans la CP 136.

Pour les travailleurs de la CP 222 une cotisation de 0,05% des appointements des employés pour le quatrième trimestre de 2023 et pour les quatre trimestres de 2024 est prévue.

10. Risicogroepen en opleidingen

De sociale partners verbinden er zich toe om de bepalingen inzake de storting van de 0,10% voor de vorming en opleiding van de risicogroepen te verlengen.

De sociale partners zullen een collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten ter uitvoering van de vormingsverplichtingen en met respect voor artikel 54, § 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Belgisch Staatsblad van 10 november 2022) dat een groeipad vastlegt over een periode van 10 jaar:

- In de periode 2023-2024 wordt de opleidingsinspanning verhoogd van 6 dagen gemiddeld per 2 jaar naar 4 dagen per individuele werknemer en 2 collectieve opleidingsdagen (gemiddeld per FTE) gespreid over 2 jaar.
- In de periode 2025-2026 wordt de opleidingsinspanning verhoogd naar 5 dagen per individuele werknemer en 2 collectieve opleidingsdagen (gemiddeld per FTE) gespreid over 2 jaar.
- In de periode 2027-2028 wordt de opleidingsinspanning verhoogd naar 7 dagen per individuele werknemer en 2 collectieve opleidingsdagen (gemiddeld per FTE) gespreid over 2 jaar.
- In de periode 2029-2030 wordt de opleidingsinspanning verhoogd naar 8 dagen per individuele werknemer en 2 collectieve opleidingsdagen (gemiddeld per FTE) gespreid over 2 jaar.
- In de periode 2031-2032 wordt de opleidingsinspanning verhoogd naar 10 dagen per individuele werknemer gespreid over 2 jaar.

Voor ondernemingen die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten is artikel 58 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Belgisch Staatsblad van 10 november 2022) van toepassing.

Onder "opleiding" wordt zowel formele als informele opleiding verstaan.

Informatie over de organisatie en de inhoud van opleidingen wordt om de zes maanden meegedeeld aan de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging.

De sociale partners zullen in het Beheerscomité van het FBZ het beschikbare budget analyseren en een verbetering van het opleidingsbudget van Paper Pack Skills beslissen.

10. Groupes à risque et formation

Les partenaires sociaux s'engagent à prolonger les dispositions relatives au versement de la cotisation de 0,10% pour la formation des groupes à risque.

Les partenaires sociaux concluront une convention collective de travail en exécution des obligations de formation et dans le respect de l'article 54, §2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur belge du 10 novembre 2022) qui établit une trajectoire de croissance sur une période de 10 ans :

- Au cours de la période 2023-2024 : l'effort de formation passera de 6 jours en moyenne tous les 2 ans à 4 jours par travailleur individuel et 2 jours de formation collectifs (en moyenne par ETP) répartis sur 2 ans.
- Au cours de la période 2025-2026 : l'effort de formation passera à 5 jours par travailleur individuel et 2 jours de formation collectifs (en moyenne par ETP) répartis sur 2 ans.
- Au cours de la période 2027-2028 : l'effort de formation passera à 7 jours par travailleur individuel et 2 jours de formation collectifs (en moyenne par ETP) répartis sur 2 ans.
- Au cours de la période 2029-2030 : l'effort de formation passera à 8 jours par travailleur individuel et 2 jours de formation collectifs (en moyenne par ETP) répartis sur 2 ans.
- Au cours de la période 2031-2032 : l'effort de formation passera à 10 jours par travailleur individuel répartis sur 2 ans.

Pour les entreprises occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, l'article 58 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur belge du 10 novembre 2022) est d'application.

On entend par 'formations', les formations formelles et informelles.

L'information relative à l'organisation et au contenu des formations sera diffusée tous les six mois au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale.

Les partenaires sociaux analyseront le budget disponible en Comité de gestion du FSE et décideront de l'amélioration du budget de formation de Paper Pack Skills.

11. Groene mobiliteit

De fietsvergoeding van 0,20 € wordt verhoogd tot 0,27 € per kilometer begrensd tot 40 km (enkel traject) vanaf 1 september 2023.

12. Harmonisering

De werkgroep ‘harmonisering’ zal zich buigen over de verdere harmonisering van de statuten binnen de PC’s 136 en 222 en meer in het bijzonder over alle aspecten met betrekking tot het syndicale werk. De sociale partners verbinden er zich toe om een (tussentijdse) CAO af te sluiten zodra een akkoord wordt bereikt.

13. Functieclassificatie

De sociale partners zullen in de schoot van het beheerscomité van het FBZ een externe partner aanduiden die hen zal begeleiden in de uitwerking van een nieuwe functieclassificatie. Hiervoor zal een budget worden bepaald in de schoot van en ten laste van het FBZ.

De functieclassificatie dient eenvoudig hanteerbaar te zijn, onderhoudsvriendelijk en te voorzien in een opting-out-formule voor bedrijven met een eigen functieclassificatie, die de minimumlonen van de sector respecteert.

De sociale partners fixeren een datum in de maand september om de externe partner aan te duiden en een agenda te bepalen met het oog op de uitwerking van een nieuwe classificatie binnen deze sectorcao-periode.

14. Diversiteits-, non-discriminatie en inclusiebeleid

De sociale partners verbinden zich ertoe het bestaande sectorale beleid inzake diversiteit, non-discriminatie en inclusie voor het Vlaamse Gewest uit te breiden naar het Brusselse Gewest en het Waalse Gewest.

15. 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 (1/01/2023-31/12/2024).

11. Mobilité verte

L'indemnité de vélo de 0,20 € est augmenté à 0,27 € par kilomètre limitée à 40 km (trajet simple) à partir du 1^{er} septembre 2023.

12. Harmonisation

Le groupe de travail ‘harmonisation’ se penchera sur la poursuite de l'harmonisation des statuts des CP 136 et 222 et plus particulièrement sur tous les aspects relatifs au travail syndical. Les partenaires sociaux s'engagent à conclure une CCT (intermédiaire) dès qu'un accord aura été trouvé.

13. Classification de fonctions

Les partenaires sociaux désigneront un partenaire externe au sein du comité de gestion du FSE qui les guidera dans l'élaboration d'une nouvelle classification de fonctions. Un budget sera déterminé au sein du FSE et à sa charge.

La classification de fonctions doit être facilement utilisable, facile à entretenir et doit prévoir une formule d'opting-out pour les entreprises ayant leur propre classification de fonctions qui respecte les salaires minimums du secteur.

Les partenaires sociaux fixent une date au mois de septembre pour désigner le partenaire externe et établir un agenda en vue d'élaborer une nouvelle classification au cours de la période couverte par le présent accord.

14. Politiques de diversité, de non-discrimination et d'inclusion

Les partenaires sociaux s'engagent à élargir les politiques sectorielles existantes en matière de diversité, de non-discrimination et d'inclusion pour la Région flamande à la Région bruxelloise et à la Région wallonne.

15. 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 (1/01/2023-31/12/2024).

16. Overgangs- en slotbepalingen

Dit protocolakkoord zal worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten.

De CAO arbeids- en loonsvoorwaarden zal een clausule inzake sociale vrede bevatten.

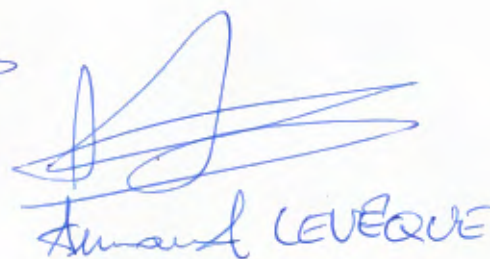
De collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in uitvoering van dit protocolakkoord zullen een geldigheidsduur hebben van 2 jaar, met uitzondering van de CAO's SWT en landingsbanen die lopen tot 30 juni 2025 en de CAO met betrekking tot het groeipad, die een geldigheidsduur van 10 jaar zal hebben.



Frank Belloo



Frank Belloo



Armand LEVEQUE

16. Dispositions transitoires et finales

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

La convention collective de travail sur les conditions de travail et de rémunération contiendra 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'exception des CCT relatives aux RCC et fins de carrière qui courent jusqu'au 30 juin 2025 et à la CCT relative à la trajectoire de croissance qui aura une validité de 10 ans.

