



PROJET D'ACCORD CP 200

POUVOIR D'ACHAT

- Augmentation des barèmes et des salaires réels de 1,1% à partir du 1/10/2017
- Conversion possible en avantage équivalent dans les entreprises avec changement de la procédure:
 - Dans les entreprises avec DS, la conversion éventuelle doit se faire via un accord d'entreprise
 - Dans les entreprises sans DS, la conversion éventuelle doit être communiquée par écrit à chaque travailleur individuellement au moment du paiement de la rémunération du mois d'octobre 2017
- Il faut tenir compte que dans la CP200 ladite augmentation de 1,1% ou le cas échéant l'avantage équivalent est d'application à tous les employés, y compris les non-barémisés ou les cadres, peu importe la dénomination.

FORMATION

Les dispositions existantes dans l'actuelle CCT et les plans d'entreprises seront prolongés d'un an. L'actuelle CCT-formation couvre les années 2016-2017. Ce qui veut dire que l'année 2017 est encore couverte par celle-ci.

La prolongation concerne donc l'année 2018 et porte sur 2 jours aux mêmes conditions que celles prévues dans la CCT 2016-2017.

Cela implique donc la prolongation des dispositions dans le cadre des plans supplétifs.

Pour les plans de formation d'entreprise, les parties doivent convenir pour la fin 2017 s'il y a lieu de confirmer le plan pour les 2 jours en 2018 ou de le modifier.

En ce qui concerne le mécanisme de sanction, il est prévu pour les 2 jours en 2018, que l'offre doit se faire avant le 1/9/2018 et que, dès ce moment, les employés peuvent revendiquer leur droit. Si fin 2018, les 2 jours de formation ne sont pas octroyés le droit à du congé est ouvert.

D'ici fin de l'année 2017 une négociation aura lieu sur l'organisation et le contenu de la formation à partir de 2019. Cette négociation portera sur l'augmentation du nombre de jours de formation, individuels et/ou collectifs, la procédure, le contenu, etc.

Nous sommes arrivés à cette solution parce que les employeurs auraient voulu lier l'augmentation des jours à la suppression du droit individuel, tenant compte des dispositions de la loi Peeters.



Ont joué aussi les facteurs suivants: des changements futurs au niveau du management de CEFORA et l'impact éventuel de la réforme des CP et des collaborations éventuelles avec d'autres fonds de formation sectoriels.

RCC

- Prolongation pour les métiers lourds/travail de nuit selon les nouvelles conditions d'âge : 58 ans en 2017 et 59 ans en 2019
- Applications des mêmes conditions d'âge pour les carrières longues de 40 ans

CT

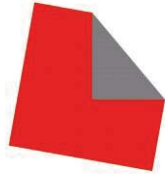
- Augmentation de 48 à 51 mois pour le CT avec motif soins
- Pour le motif formation 36 mois
- Maintien des conditions d'ancienneté
- Emplois d'atterrissage: prolongation 1/5 à partir de 55 ans avec la prime du FS
- Nouveau: emploi d'atterrissage 1/2 à partir de 55 ans

FRAIS DE DEPLACEMENTS AVEC VEHICULE PRIVE

- Augmentation du plafond de €26250 à €27750 à partir du 1/1/2018

GROUPES DE TRAVAIL

- Outplacement et règle de 1/3 vu la loi sur le statut unique
- DS: simplification de la procédure d'instauration et de modification
- Avenir de la CP200, vu l'harmonisation des statuts, la réforme des CP et l'harmonisation des pensions complémentaires.



BBTK-SETCa
ABVV-FGTB

AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN PC 200	COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR LES EMPLOYÉS CP 200
ONTWERP VAN SECTORAKKOORD 2017-2018	PROJET D'ACCORD SECTORIEL 2017-2018
1 JUNI 2017	1 JUIN 2017
<ul style="list-style-type: none">Dit ontwerpakkord is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die onder de bevoegdheid vallen van het Aanvullend Paritair Comité voor bedienden en is gesloten in het kader en met naleving van CAO nr 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor de loonkostontwikkeling voor de periode 2017- 2018.	<ul style="list-style-type: none">Ce projet d'accord s'applique aux employeurs et aux employés ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour employés et est conclu dans le cadre et en respectant la CCT N° 119 du 21 mars 2017 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2017-2018.
1. KOOPKRACHT	1. POUVOIR D'ACHAT
<ul style="list-style-type: none">Verhoging van de sectorale minimumloonschalen en van de reële bruto maandlonen met 1,1 % met ingang van 1/10/2017.De hierboven vermelde verhoging van de reële maandlonen is niet van toepassing op de bedienden die in de periode 2017-2018 volgens de modaliteiten eigen aan de onderneming effectieve loonsverhogingen en/of andere voordelen in koopkracht krijgen die gelijkwaardig zijn.De verhogingen van het loon en/of voordelen in koopkracht, van welke aard ook, worden per bediende aangerekend voor hun totale kost op de loonkost (bruto + patronale RSZ) van de hierboven vermelde verhoging van de reële maandlonen.Jaarlijkse loonsverhogingen die automatisch voortvloeien uit de toepassing van de op beroepservaring gebaseerde sectorale minimumloonschalen of uit loonschalen op ondernemingsvlak gebaseerd op beroepservaring en/of anciënniteit worden niet aangerekend op de hierboven vermelde verhoging van de effectieve lonen.	<ul style="list-style-type: none">Augmentation des barèmes minimums sectoriels et des salaires mensuels réels de 1,1 % à partir du 1/10/2017.L'augmentation des salaires mensuels réels mentionnée ci-avant ne s'applique pas aux employés qui pendant la période 2017-2018 reçoivent selon des modalités propres à l'entreprise des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents.Les augmentations du salaire et/ou avantages de quelque nature qu'ils soient sont à imputer par employé, pour leur coût total, sur le coût salarial (brut + cotisations ONSS patronales) de l'augmentation des salaires mensuels effectifs mentionnée ci-dessus.Les augmentations salariales annuelles découlant automatiquement de l'application de barèmes minimums basés sur l'expérience professionnelle, ou de l'application d'un barème basé sur l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté acquise au niveau de l'entreprise ne sont pas imputées sur



BBTK-SETCa
ABVV-FGTB

<ul style="list-style-type: none">• In ondernemingen met een syndicale delegatie gebeurt de toepassing van het gelijkwaardig voordeel mits bedrijfsakkoord tegen uiterlijk 30/09/2017. Het overleg heeft enkel betrekking op de toepassing van het gelijkwaardig voordeel.• In ondernemingen zonder syndicale delegatie:<ul style="list-style-type: none">- informeert de werkgever de bedienden schriftelijk en individueel omtrent de toepassing van het gelijkwaardig voordeel op het ogenblik van de betaling van het loon van oktober 2017.	<p>l'augmentation des salaires effectifs mentionnée ci-dessus.</p> <ul style="list-style-type: none">• Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'application de l'avantage équivalent est faite moyennant un accord d'entreprise réalisé au plus tard le 30/09/2017. La concertation en entreprise ne peut porter que sur l'application de l'avantage équivalent.• Dans les entreprises sans délégation syndicale :<ul style="list-style-type: none">- l'employeur informe les employés par écrit et individuellement de l'application de l'avantage équivalent au moment du paiement du salaire d'octobre 2017.
2. EINDELOOPBAAN (STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG)	2. FIN DE CARRIÈRE (RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE)
<ul style="list-style-type: none">• Cao SWT vanaf 58 jaar in 2017 en vanaf 59 jaar in 2018 in kader van NAR-cao 120/121 (33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep mits 10 jaar anciënniteit in de onderneming) voor de periode 2017-2018• Cao SWT vanaf 58 jaar in 2017 en vanaf 59 jaar in 2018 en lange loopbaan 40 jaar mits 10 jaar anciënniteit in de onderneming in het kader van NAR-cao 124/125 voor de periode 2017-2018.	<ul style="list-style-type: none">• CCT RCC à partir de 58 ans en 2017 et à partir de 59 ans en 2018 dans le cadre de la CCT n° 120/121 du CNT (33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit ou métier lourd moyennant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise) pour la période 2017-2018• CCT RCC à partir de 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 et longue carrière de 40 ans moyennant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise dans le cadre de la CCT CNT 124/125 pour la période 2017-2018.
3. TIJDSKREDIET	3. CRÉDIT-TEMPS
<ul style="list-style-type: none">• Verlenging van de cao tijdskrediet voor periode 1/7/2017 tot 30/6/2019, met volgende aanpassingen:<ul style="list-style-type: none">- Voor bedienden met minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming: recht op 51 maanden (i.p.v. 48 maanden) voltijds of halftijds tijdskrediet met motief (zorg voor kind tot 8 jaar, palliatieve verzorging, verzorging zwaar ziek gezins-of familielid,	<ul style="list-style-type: none">• Prolongation CCT crédit-temps pour la période du 1/7/2017 au 30/6/2019, moyennant les adaptations suivantes :<ul style="list-style-type: none">- Pour les employés ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : droit à 51 mois (au lieu de 48 mois) de crédit-temps à temps plein ou mi-temps avec motif (soins à un enfant jusqu'à 8 ans, soins palliatifs, soins à un membre du



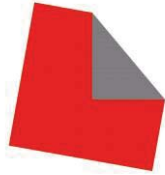
BBTK-SETCa
ABVV-FGTB

<p>zorg gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar).</p> <ul style="list-style-type: none">- Landingsbanen 1/5^e en halftijds cf. NAR-cao 127 vanaf 55 jaar voor lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep en 20 jaar nachtarbeid mits 2 jaar anciënniteit in de onderneming (voor periode 2017- 2018) vanaf 01/01/2017 tot 31/12/2018.• Behoud Premie sociaal fonds voor bedienden die 1/5^e eindloopbaan starten vanaf 60 jaar, of voor bedienden die cfr NAR-cao 127 vanaf 55 jaar 1/5^e eindloopbaan starten (lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep en 20 jaar nachtarbeid) mits 2 jaar anciënniteit in de onderneming vanaf 01/01/2017 – 30/6/2019 (voor zover landingsbaan 55-60 jaar gestart voor 31/12/2018).	<p>ménage ou de la famille gravement malade, soins à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans</p> <ul style="list-style-type: none">- Emplois fin de carrière 1/5^e et mi-temps cf. CCT CNT 127 à partir de 55 ans pour une longue carrière de 35 ans, métier lourd et 20 ans de travail de nuit moyennant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise (pour la période 2017-2018) à partir du 01/01/2017 jusqu'à 31/12/2018.• Maintien Prime Fonds social pour employés qui débutent 1/5^e emploi fin de carrière à partir de 60 ans ou pour les employés qui débutent 1/5^e emploi fin de carrière à partir de 55 ans dans le cadre de la CCT n° 127 du CNT (carrière longue de 35 ans et métier lourd et 20 ans de travail de nuit) avec 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise à partir du 1/1/2017 jusqu'au 30/6/2019 (pour autant que l'emploi de fin de carrière entre 55-60 ans ait débuté avant le 31/12/2018)
4. OPLEIDING	4. FORMATION
<p>De bestaande Cao van 9 juli 2015 inzake opleiding 2016-2017 wordt verlengd met 1 jaar voor het jaar 2018 met dien verstande dat:</p> <ul style="list-style-type: none">• de werkgevers er zich toe verbinden om in 2018 2 dagen opleiding toe te kennen volgens de bestaande modaliteiten, met een aangepaste kalender• de suppletieve opleidingsplannen die in de periode 2016-2017 werden geregistreerd automatisch worden verlengd voor de periode 2018• de bedrijfseigen opleidingsplannen die in de periode 2016-2017 werden geregistreerd hetzij worden herbevestigd, hetzij worden aangepast voor de periode 2018.	<p>La CCT existante du 9 juillet 2015 en matière de formation 2016-2017 est prolongée de 1 an pour l'année 2018, étant entendu que :</p> <ul style="list-style-type: none">• les employeurs s'engagent à octroyer en 2018 2 jours de formation selon les modalités existantes, avec un calendrier adapté• les plans supplétifs de formation qui ont été enregistrés durant la période 2016-2017 sont automatiquement prolongés pour la période 2018• les plans de formation propres à l'entreprise qui pour la période 2016-2017 ont été enregistrés seront soit confirmés, soit adaptés pour la période 2018



BBTK-SETCa
ABVV-FGTB

<p>De sociale partners zullen in werkgroep tegen einde 2017 besprekingen voeren voor 2019 over het aantal opleidingsdagen, individueel of collectief recht, procedure en inhoud.</p> <p>De werkgeversbijdrage ter financiering van het Sociaal Fonds van 0,23% wordt verlengd tot 31/12/2018.</p>	<p>D'ici à fin 2017, les partenaires sociaux mèneront dans un groupe de travail des discussions pour 2019 concernant le nombre de jours de formation, droit individuel ou collectif, procédure et contenu.</p> <p>La cotisation patronale de 0,23% pour le financement du Fonds social est prolongée jusqu'au 31/12/2018.</p>
5. OUTPLACEMENT EN INZETBAARHEIDSVERHOGENDE MAATREGELEN	5. OUTPLACEMENT ET MESURES VISANT À ACCROÎTRE L'EMPLOYABILITÉ
<p>In uitvoering van art 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet zal een werkgroep tegen 31/12/2018 besprekingen voeren over de verhoging van de inzetbaarheid van bedienden met een opzegtermijn/vergoeding van minstens 30 weken (1/3^e van opzegtermijn/vergoeding). Hieraan wordt ook de evaluatie van de bestaande cao inzake outplacement gekoppeld.</p>	<p>En exécution de l'art. 39ter de la loi sur les contrats de travail, un groupe de travail va mener des discussions d'ici au 31/12/2018 concernant l'augmentation de l'employabilité des employés avec un délai/indemnité de préavis d'au moins 30 semaines (1/3 du délai/de l'indemnité de préavis). L'évaluation de la CCT existante en matière de reclassement professionnel y est également liée.</p>
6. SYNDICALE AFVAARDIGING	6. DÉLÉGATION SYNDICALE
<p>Procedure installatie syndicale delegatie: Werkgroep bekijkt mogelijkheid bestaande procedure aan te passen aan de nieuwe elektronische en digitale communicatiemogelijkheden</p>	<p>Procédure d'installation d'une délégation syndicale : un groupe de travail examine la possibilité d'adapter la procédure actuelle aux nouveaux moyens de communication électroniques et numériques.</p>
7. MOBILITEIT	7. MOBILITÉ
<p>Privé-vervoer: vanaf 1/1/2018 wordt het bedrag van de jaarlijkse brutogrens voor de tegemoetkoming in het privé-vervoer van 26.250 EUR verhoogd tot 27.750 EUR.</p>	<p>Transport privé : à partir du 1/1/2018, le montant de la limite brute annuelle pour l'intervention dans le transport privé sera augmenté de 26.250 EUR à 27.750 EUR.)</p>
8. APCB EN PROBLEMATIEK PARITAIRE COMITES	8. CPAE ET PROBLÉMATIQUE DES COMMISSIONS PARITAIRES
<p>Een paritaire werkgroep zal onderzoeken op welke wijze het APCB kan inspelen op de mogelijke evoluties in het landschap van de paritaire comités</p>	<p>Un groupe de travail paritaire va examiner de quelle manière la CPAE peut réagir aux évolutions possibles dans le paysage des</p>



BBTK-SETCa
ABVV-FGTB

<p>(o.a. ivm statuut arbeiders/bedienden) en in het bijzonder met betrekking tot de problematiek van het aanvullend pensioen van de sectoren met bedienden in het APCB welke voor hun arbeiders sectorale aanvullende pensioenregelingen hebben (wet van 5 mei 2014 inzake aanvullende pensioenen).</p>	<p>commissions paritaires (notamment en ce qui concerne le statut ouvriers/employés) et en particulier la problématique de la pension complémentaire des secteurs ayant des employés au sein de la CPAE qui possèdent des régimes de pension sectoriels complémentaires pour leurs ouvriers (loi du 5 mai 2014 relative aux pensions complémentaires).</p>
<p>9. SOCIALE VREDE</p>	<p>9. PAIX SOCIALE</p>
<p>De in het APCB vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.</p>	<p>Les organisations syndicales représentées à la CPAE s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de la convention, des revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises concernant les matières reprises dans la présente convention.</p>
<p>10. DUUR</p>	<p>10. DURÉE</p>
<p>Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018, tenzij anders bepaald.</p>	<p>Cet accord produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018, sauf dispositions contraires.</p>



Bijlage (te notuleren in PV eerstvolgende vergadering PC200)

De sociale partners zullen de bedrijfsdossiers inzake nieuwe arbeidsregelingen welke in toepassing van de sector-cao ter goedkeuring worden voorgelegd aan het paritair comité verder geval per geval op een positieve en pragmatische wijze behandelen in de geest van de Wet van 87 op de nieuwe arbeidsregelingen en van de sector-cao.

Les partenaires sociaux vont continuer à traiter au cas par cas de manière positive et pragmatique les dossiers d'entreprise se rapportant à de nouveaux régimes de travail qui sont soumis à l'approbation de la commission paritaire en application de la CCT sectorielle, ce dans l'esprit de la loi de 1987 sur les nouveaux régimes de travail et de la CCT sectorielle.