

29 mei 2017

Gemeenschappelijk voorstel van de sociale partners

Sectorale CAO's in PC 117/211

Periode 2017-2018

Teneinde het sectoraal proces voor de toekomst te vrijwaren en omwille van de solidariteit tussen de verschillende geledingen van de sector, zowel aan werkgevers als aan werknemerszijde, zullen alle partijen zorgen voor een verdere en ongewijzigde toepassing van deze sector-CAO.

Derhalve is er geen enkele reden om op bedrijfsniveau onderhandelingen te voeren die in het verlengde liggen van deze sector-CAO.

Het blijft echter wel de vrijheid van elk bedrijf om niet-sector CAO gebonden initiatieven te nemen t.a.v. zijn werknemers in specifieke bedrijfsgebonden omstandigheden op het ogenblik dat deze zich voordoen

1. Duurtijd

2 jaar, van 1 januari 2017 tot 31 december 2018, met uitzondering van SWT (zie verder)

2. Koopkracht

2.1. Conventionele loonsverhoging

De sectorale minima bruto uurlonen, de sectorale bruto barema's van de bedienden, het effectief bruto uurloon voor arbeiders en het effectief vast bruto maandloon voor het gebaremiseerd personeel worden per 1 januari 2017 verhoogd met 1,1%, met een minimum van 39 euro voor de gebaremiseerde bedienden.

De raffinaderijpremie voor arbeiders (vermeld in artikel 22 en 23 van de cao loon- en arbeidsvoorwaarden) en voor bedienden (vermeld in artikel 11 en 11bis van de cao ervaringsbarema) wordt verhoogd met 1.1% per 1 januari 2017.

2.2. Aanbeveling kaders

De partijen bevelen de directies van de ondernemingen aan om de bepalingen en de geest van deze CAO om te zetten, voor wat betreft de relevante artikels inzake koopkracht in de CAO Bedienden, naar de werknemers met een kader-functie (dit is een functie buiten de beroepsindeling voor bedienden) met name het toekennen van een minimale

29 mei 2017

koopkrachtverhoging, rekening houdend met de specifieke vereisten van deze functies en de bestaande systemen, en zonder afbreuk te doen aan de bestaande afspraken betreffende deze categorie op ondernemingsniveau.

Er wordt bij de ondernemingen aangedrongen om in de interne vertaling van het verloningsbeleid voor kaderleden op ondernemingsniveau, bijzondere aandacht te besteden aan het bewaken van een minimale afstand tussen het kadersalaris en de hoogste onderliggende baremieke schaal van toepassing op de bedienden, dit zowel bij de aanvang van deze kaderfunctie als bij de volgende ervaringsjaren.

2.3. Aanpassing syndicale premie

- koppeling aan maximaal bedrag voor RSZ tijdens duurtijd cao (bedienden: stijging globale som in zelfde verhouding)
- basis globale som bedienden: stijgt met 20.000 euro om een syndicale premie aan bedienden in SWT toe te kennen, analoog aan het systeem voor arbeiders.

3. Fietsvergoeding

De huidige sectorale fietsvergoeding (0.23 euro/km) wordt tijdens de duur van deze CAO automatisch aangepast naar het door de overheid bepaald fiscaal plafond.

Dit houdt in dat ook de zogenaamde snelle elektrische fietsen van deze vergoeding zullen genieten, van zodra de nodige reglementaire aanpassing is gebeurd door de overheid, en dit vanaf het tijdstip bepaald door de overheid, zonder 1 januari 2017 vooraf te kunnen gaan.

4. Aanvullend pensioen voor werknemers

CAO voor bedienden ter ontwikkeling van een sectoraal kaderafpraak inzake aanvullende pensioenen – verdere bespreking in de bestaande werkgroep over ontwerp opgemaakt door de gemeenschappelijk aangewezen externe consultant

Petroleumpensioen op 1 januari 2017

- nieuw rentebedrag: 2.424 euro
- nieuw bedrag vaste bijdrage (arbeiders en bedienden): 280 euro

5. Tijdskrediet en loopbaanvermindering

De bestaande mogelijkheden over het tijdskrediet zoals vermeld in de huidige cao zullen aangepast worden binnen het wettelijk kader en de invoering van de nieuwe stelsels (CAO nr. 127 en 103ter, uitbreiding tot de maximale toegelaten termijn, landingsbanen vanaf 55 jaar) Van zodra de regelgeving aangepast is zodat bepaalde vormen van tijdskrediet een einddatum van 30 juni 2019 bereiken, zullen de sociale partners een paritair comité bijeenroepen en de sectorale cao in die zin verlengen binnen het reglementair kader tot 30 juni 2019, zonder dat dit voorwerp kan uitmaken van een nieuw sectoraal overleg tussen de ondertekenende partijen.

29 mei 2017

Op te nemen in een afzonderlijke CAO van bepaalde duur: Afwezigheid zonder motief: binnen de grenzen van 7% is er mogelijkheid om afwezigheid zonder motief aan te vragen binnen de verplichtingen, toekenningsvoorwaarden en limieten zoals voordien van toepassing in CAO nr. 103; dit opent geen andere rechten t.a.v. de werkgever of de overheid.

6. SWT (brugpensioen)

Alle bestaande sectorale overeenkomsten inzake SWT worden verlengd minstens tot 31 december 2018, en nogmaals verlengd tot 30 juni 2019 vanaf wettelijk mogelijk zonder dat deze laatste verlenging voorwerp kan uitmaken van een nieuw sectoraal onderhandelen tussen de ondertekende partijen.

7. Humanisering arbeid

7.1. Overgang van ploeg- naar dagwerk

De werknemer die ten minste 59 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 10 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de zestien voorgaande maanden.

7.2. Andere maatschappelijke uitdagingen

De sectorale sociale partners zullen de besprekingen in de NAR inzake de andere maatschappelijke uitdagingen zoals opgenomen in het IPA 2017 2018 opvolgen en desgevallend in een paritaire werkgroep bespreken volgens de timing van de besprekingen in de NAR. Aan de voorzitter van het paritair comité zal de vooruitgang van de besprekingen meegedeeld worden.

8. Vorming

De bestaande bepalingen inzake vormingsinspanning omtrent de inspanning van 1.9% en de groei met 0.1% worden afgeschaft en vervangen als volgt:

Er moet een opleidingsinspanning gerealiseerd worden op ondernemingsniveau van 4 dagen gemiddeld (op basis van VTE gerekend) per jaar vanaf 1 januari 2017

29 mei 2017

9. Harmonisatie inzake ploegwerk

Aanpassing CAO Arbeiders inzake loon en arbeidsvoorwaarden

A. Werk in opeenvolgende ploegen

Art. 33. Onverminderd de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden voor al het werk verricht in ploegen, de volgende vergoedingen toegekend :

1° dagploegen : 9,5 pct. voor alle werklieden in dagploegen

2° nachtploegen : 35,5 pct. op het basisloon.

Met "basisloon" wordt hier bedoeld : het loon vastgesteld in artikel 12, gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, verhoogd desgevallend voor de raffinage-werklieden, met de bij artikel 22 bedoelde premie.

Onder "dagploeg" dient te worden verstaan : een ploeg die werkt van 6 tot 14 uur of van 14 tot 22 uur.

Onder "nachtploeg" dient te worden verstaan : een ploeg die werkt tussen 22 en 6 uur.

Art. 39. § 1. Het werkliedenpersoneel dat in toepassing van de bepalingen van artikel 6 op zaterdag wordt tewerkgesteld, heeft recht op betaling van de werkelijk gepresteerde uren, met een minimum van drie uren, verhoogd met 50 pct. voor de eerste twee uren arbeid, en met 100 pct. voor de volgende uren arbeid, onverminderd, in voorkomend geval, de verschuldigde ploegenvergoedingen.

Deze bepaling geldt eveneens voor zaterdagwerk op het vliegveld.

§ 2. Aan de in artikelen 33 en 36 voorziene vergoedingen worden voor continuwerk in ploegen op zaterdag volgende bijkomende vergoedingen toegevoegd :

- dagploegen : 22 pct. op het basisloon;

- nachtploegen : 50 pct. op het basisloon.

Het begin en het einde van het werk in ploegen op zaterdag (24 uren) worden op het vlak van de onderneming bepaald.

Art. 40. § 1. Een verhoging van 100 pct. op het geïndexeerd basisloon wordt toegekend voor alle op zondag verrichte werken.

29 mei 2017

Het begin en het einde van het werk in ploegen op zondag (24 uren) worden op het vlak van de onderneming bepaald.

Deze bepalingen gelden eveneens voor de nachtwakers en portiers.

§ 2. Deze verhoging van 100 pct. sluit de betaling van de shift bonus niet uit, noch van de premie van 7,5 pct. voorzien in artikel 53, die moeten worden toegevoegd aan de verhoging met 100 pct., voorzien in § 1, van dit artikel.

10. Reïntegratietraject

De bedrijven zullen in de loop van de maand december 2017, en opnieuw in juni 2018, verslag uitbrengen aan de voorzitter van de paritaire comités 117 en 211 omtrent

- het aantal reïntegratietrajecten dat aan de werkgever werden gevraagd, met verduidelijking omtrent de aanvrager
- welke initiatieven door de werkgever ondernomen werden om deze aanvragen succesvol te doen doorlopen.

De voorzitter wordt gevraagd deze informatie aan de leden van de paritaire comités mee te delen.

De paritaire comités zullen deze informatie bespreken in oktober 2018.

11. Behoud van al de verworvenheden van vorige CAO's en afspraken die niet door deze CAO worden gewijzigd.

12. Sociale vrede