

Sociale Programmatie 2021/22 : Antwoord Febeg/Synergrid op de syndicale eisen

Net zoals de syndicale bank is het ook de intentie van de werkgevers om de onderhandelingen van sociale programmatie snel te kunnen afronden.

Daarom lijkt het ons essentieel om goed de antwoorden die we zullen geven op de syndicale eisenbundel te contextualiseren.

Zonder al te veel ons beklag te willen doen over de economische situatie, de sanitaire crisis, de explosie van de primaire energieprijzen, de daling van de winstmarges in een markt die meer dan ooit concurrentieel is, willen wij uw aandacht vestigen op de uitdagingen waar de werkgevers van de sector mee geconfronteerd zijn en zullen blijven. Hun omvang is van die aard dat het onverantwoord zou zijn te geloven dat zij geen impact zouden hebben op de manier waarop de ondernemingen functioneren.

Het valt niet te ontkennen dat de energiewereld van morgen niet meer te vergelijken zal zijn met hetgeen wij tot op heden gekend hebben.

De uitstap uit het nucleaire, de groei aan gedecentraliseerde productiemiddelen (zonnepanelen, biogas, ...) de evolutie naar een groene mobiliteit, de digitalisatie zijn evenveel voorbeelden die de ondernemingen telkens anders zullen treffen afhankelijk van of ze actief zijn in het gas of in de elektriciteit, producent zijn, leverancier, transportnet- of distributienetbeheerder.

Het is de verantwoordelijkheid van de bedrijfsleiders van onze sector om al deze veranderingen te voorzien en vandaag de beslissingen te nemen die nodig zijn voor de uitbating van morgen.

Wij willen hieraan toevoegen dat in 2020 de coronacrisis de resultaten van de ondernemingen van de sector verschillend heeft beïnvloed afhankelijk van hun gevoeligheid aan de hoeveelheden energie die werden geproduceerd/getransporteerd/gedistribueerd/geleverd. Het jaar 2021, gekenmerkt door het ontploffen van de energieprijzen, zal een aanzienlijke impact hebben op de resultaten van de leveranciers, ofwel door het verdwijnen van enige winstmarge of het realiseren van een verlies op de vaste contracten, ofwel door de verwachte stijging van het aantal onbetaalde facturen.

Op sociaal vlak moeten wij eveneens vaststellen dat het klimaat op sectorniveau het niet meer mogelijk maakt voor het sociaal overleg om ten volle zijn rol te spelen.

We stellen niet enkel een syndicale aversie vast tegenover elke vraag van de werkgevers tot modernisering van de statuten en de sectorale regels, maar ook dat er geen enkele mogelijkheid meer is tot compromis op de vragen van de syndicale organisaties.

Als, daarenboven, in 2019 de werkgevers al het niet-respecteren van de sociale vrede overeengekomen in de SP 2017-2018 betreurden, moeten we vaststellen dat deze sociale vrede evenmin gerespecteerd werd sinds de ondertekening van de vorige cao sociale programmatie.

Dit bijzondere klimaat en het uiteenlopen van de visies tussen de sectorale woordvoerders en de syndicale afgevaardigden op ondernemingsniveau versterkt de reeds in 2019 aangekondigde wil van de werkgevers om, binnen een op sectoraal niveau vastgelegde enveloppe, een loon- en arbeidsvoorwaarden te kunnen ontwikkelen aangepast aan elke onderneming. De economische en operationele realiteit tussen netbeheerders, producenten, producentenleveranciers en leveranciers is uiterst verschillend. De ondernemingen willen dus een sectoraal kader dat hen meer vrijheid laat

om akkoorden te kunnen onderhandelen die aangepast zijn aan hun specifieke situatie en zich te onderscheiden van andere ondernemingen in functie van de context waarbinnen zij evolueren.

Ondanks hetgeen voorafgaat, zijn de ondernemingen van FEBEG en Synergrid bereid om op sectoraal niveau een positief antwoord te geven op een aantal punten van de syndicale eisenbundel. Zij wensen echter dat de economische uitdagingen en de sociale evoluties die werden opgeworpen in rekening worden genomen.

Antwoorden op de syndicale eisen

Binnen de huidige economische en sociale context, hierna onze antwoorden op de verschillende elementen van de syndicale eisenbundel voorgelegd in paritair comité op 30/09/2021:

- **Loonmarge en loonsverhogingen:**
 - De werkgevers zijn bereid om de volledige aanwending van de loonmarge bepaald in het KB van 20/07/21, zijnde 0,4%, te aanvaarden.
 - De werkgevers wensen dat deze marge geconcretiseerd wordt via maatregelen die eerst onderhandeld worden op ondernemingsniveau. Dit sluit aan op de vraag tot bijkomende autonomie die we hebben toegelicht.
 - Teneinde te garanderen dat de 0,4% aan alle werknemers in de energiesector wordt toegekend, zullen de ondernemingen die niet tot een akkoord zijn gekomen rond de invulling van deze enveloppe voor een bepaalde datum gehouden zijn een equivalente jaarlijkse, indexeerbare, recurrente bruto premie toe te kennen. Dit is een suppletieve maatregel die waarborgt dat alle werknemers in de sector de 0,4% zullen toegekend krijgen.
 - Dit gezegd zijnde moet het duidelijk zijn dat andere maatregelen die genomen zullen worden in het kader van deze sociale programmatie en die een kost hebben voor de werkgevers aangerekend moeten worden op de beschikbare marge.
 - De werkgevers hernieuwen eveneens hun vraag (en een vraag die in meerdere ondernemingen op lokaal vlak ook door de syndicale vertegenwoordigers wordt geformuleerd) om de mogelijkheid te voorzien dat de werknemers volledig vrijwillig en individueel ervoor kunnen opteren om bepaalde bestaande voordelen om te zetten in andere gelijkwaardige voordelen. Deze wil komt tegemoet aan de vraag van talrijke werknemers die meer flexibiliteit wensen zodat hun arbeidsvoorwaarden en hun loonpakket beter aan hun verwachtingen en noden beantwoordt.

- **Coronapremie:**
 - Wij horen dat de syndicale vraag gebaseerd is op het feit dat de werknemers van de sector zijn blijven werken tijdens de crisis. Wij bedanken vanzelfsprekend de werknemers van de sector voor hun inzet gedurende de ganse crisis. We mogen echter niet uit het oog verliezen dat de werkgevers alles in het werk hebben gesteld, en soms aanzienlijke bijkomende kosten hebben gemaakt, opdat het werk zou kunnen voortgezet worden op afstand of ter plaatse met respect voor de nodige preventiemaatregelen teneinde de veiligheid van de werknemers te garanderen. We merken ook op dat de werkgevers van de sector alles gedaan hebben om geen beroep te moeten doen op tijdelijke werkloosheid opdat werknemers niet in een

moeilijke financiële situatie zouden komen. En dit ondanks het tijdelijk stopzetten van bepaalde activiteiten.

- Daarnaast stellen we vast dat de coronapremie in het leven geroepen werd als een aanvulling naast de loonmarge voor de werknemers van ondernemingen die goed gepresteerd hebben tijdens de crisisperiode. Als de werkgevers er zich niet principieel tegen verzetten om te analyseren in welke mate een premie gerechtvaardigd is, vinden ze echter dat het gaat om een evaluatie die plaats moet vinden binnen elke onderneming, op basis van de specifieke economische situatie.
- De sector is dus absoluut niet het niveau om te bepalen of alle ondernemingen goede resultaten hebben behaald tijdens de crisis.
- Om deze redenen hebben wij geen mandaat om een algemene coronapremie te onderhandelen die toepasselijk zou zijn in alle ondernemingen van de sector. Het gaat om een bespreking die moet plaatsvinden in de ondernemingen.

- **Tewerkstelling**

- De werkgevers zijn bereid om te spreken over verbeteringen aan het regime van voltijds tijdskrediet. De werkgevers willen echter niet dat er geraakt wordt aan de drempels noch aan de mogelijkheid om de toekenning uit te stellen voor bepaalde functies en dit om organisatorische redenen.
- De effectieve modaliteiten van telewerk moeten bepaald worden op ondernemingsniveau en makkelijk aangepast kunnen worden als de situatie erom vraagt. Daarom is het niet denkbaar voor de werkgevers dat een sectorale cao modaliteiten zou opleggen aan de ondernemingen, voornamelijk wat betreft vergoedingen en financiële tussenkomsten, ongeacht wat ze zijn. Verplichten dat eventuele beslissingen enkel genomen kunnen worden via het sluiten van een ondernemingscao is eveneens uitgesloten. De ondernemingen moeten de vrijheid behouden om het telewerk te kunnen regelen op de manier die zij wensen. De cao nr. 85 gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad legt reeds een zeer uitgebreid kader vast voor telewerk. De federaties engageren er zich toe om de werkgevers te herinneren aan de verplichtingen met betrekking tot het telewerk zoals in de cao nr. 85 via een gestructureerde informatie.

- **Sociale maatregelen**

- De werkgevers merken op dat de beperkte beschikbare loonmarge vereist dat er keuzes gemaakt worden binnen de gevraagde maatregelen. Het sociaal karakter van de maatregelen betekent niet dat ze geen kost hebben. In deze context bevestigen de werkgevers hun wil om de beschikbare marge aan te wenden voor de actieve werknemers.
- De werkgevers begrijpen de syndicale vraag met betrekking tot het behoud van bepaalde sectorale voordelen gedurende de vrijwillige voltijdse schorsing als deze schorsing kadert in een familiale of sociale nood. De werkgevers zijn daarom van mening dat een uitbreiding van de dekking gerechtvaardigd is in deze precieze gevallen maar met behoud van een overeen te komen maximale duurtijd waarna de werknemer toch zijn statuut van rechthebbende verlies. Het gaat meer bepaald om de hospitalisatieverzekering, de ambulante zorgen, het tariefvoordeel en de overlijdensdekking. Dit is enkel het geval voor de thematische verloven en voor de tijdskredieten met een zorgmotief. Dus niet voor onbetaald verlof of voor het volgen van een opleiding. Voor deze gevallen blijft de regel van de 3 maanden van

toepassing. Er is geen verlies van recht in geval van invaliditeit, ziekte of zwangerschap.

- De wachttijden voor het tariefvoordeel en voor de ambulante zorgen blijven behouden.
- Er komt geen bijkomende dag getrouwheidsverlof. De werkgevers zijn van mening dat de werknemers van de sector reeds genieten van een hoog aantal verlofdagen. We moeten er ons bewust van zijn dat een onomkeerbare evolutie van het statuut van de NAV naar dat van de OAV onrealistisch is. De werkgevers blijven de akkoorden uit het verleden respecteren betreffende de arbeidsvoorwaarden eigen aan de OAV maar deze uitbreiden is in de huidige economische omstandigheden niet houdbaar.

- **Eindeloopbaan**

- Er kan een akkoord gesloten worden inzake het tijdskrediet landingsbanen maar enkel in het kader van het globaal akkoord Sociale Programmatie.
- De vervroegde uitstapmogelijkheid voor pensionering wordt niet uitgebreid naar de werknemers NAV. Ook op dit punt is het niet de intentie van de werkgevers om stelselmatig te evolueren naar het regime van toepassing voor de OAV.
- Er is evenmin een mandaat om de mogelijkheid tot vervroegde uitstap voor de werknemers OAV uit te verder breiden dan hetgeen aanvaard werd door de RSZ. De werkgevers wensen dat de conclusies van het verzoeningsbureau van 10/03/2014 gerespecteerd worden, te weten dat op sectoraal niveau de werknemers enkel kunnen genieten van een vervroegde uitstap door te vertrekken op de eerst mogelijke datum van vervroegd wettelijk pensioen, zonder dat deze leeftijd hoger mag zijn dan de leeftijd van 63 jaar. Iemand die geen gebruik maakt van deze mogelijkheid, verliest het recht. Iemand die geen recht heeft op vervroegd pensioen ten laatste op 63 jaar kan niet genieten van een vervroegde uitstap. De reden van deze weigering ligt in het risico voor de werkgevers om de sociale activatiebijdragen verschuldigd te zijn op het geheel van vervroegde uitstappen door het feit dat de RSZ eist dat er geen uitbreiding is van de betrokken populatie.
- De patronale bijdragen voor het sectoraal pensioenplan NAV werden reeds verhoogd vanaf 01.01.2021 in het kader van het Masterplan. Het lijkt ons vandaag niet opportuun en niet nodig om deze opnieuw te gaan verhogen.

- **Syndicale premie en syndicaal vormingsfonds**

- Een automatische aanpassing van de syndicale premie en de bijdrage aan het syndicale vormingsfonds is niet bespreekbaar voor de werkgevers. Het niet-respecteren van de sociale vrede, het gebrek aan eerbied voor het RIO van het PC en het sociaal klimaat belast met een permanente sectorale stakingsaanzegging zet de werkgevers niet aan de syndicale vragen omtrent dit onderwerp in overweging te nemen. Zij herinneren eraan dat de bijdrage aan het syndicale vormingsfonds reeds automatisch wordt aangepast aangezien het bedrag rechtstreeks gelinkt is aan de evolutie van de loonmassa die evolueert met de index en de loonevoluties bekomen onder andere in het kader van de sociale programmaties.
- Het bedrag van de syndicale premie en de bijdrage aan het syndicale vormingsfonds zal besproken worden op het einde van de onderhandelingen.