



Een akkoord voor meer dan 100.000 werknemers van de handel!

Enkele dagen geleden zijn de onderhandelingen in de pc's 202, 311 en 312 uitgemond in een sectorakkoord. Ter herinnering, tot deze pc's behoren winkels als Delhaize, Cora, Carrefour, Colruyt, H&M, Zeeman, Brico,... Het akkoord geldt voor alle zogenaamde geïntegreerde winkels. Dit akkoord is de uitvoering van het IPA en de hieruit voortvloeiende loonnorm.

WAT BEVAT DIT AKKOORD?

KOOPKRACHT:

- Een verhoging van € 25 bruto, dit vanaf 1 juli 2017, op de barema's, reële lonen en sectorale minima. Er wordt een pro rata berekend in functie van je wekelijkse arbeidsduur. Deze verhoging komt uiteraard bovenop de baremaverhogingen en de indexering. De laatste verhoging van de brutolonen gaat immers al terug tot 2012 (€ 7,18).
- Voor 2017 zal in december eveneens een eenmalige brutopremie van € 70 worden uitbetaald aan alle werknemers die in het bedrijf aanwezig waren op 30 november 2017. Er wordt een pro rata berekend in functie van je wekelijkse arbeidsduur.

Vanaf 2018 zou de syndicale premie verhoogd moeten worden tot € 145 (€ 72,5 voor de beperkte bijdragen).

SWT :

De SWT-cao's worden verlengd. Ter herinnering, er bestaan naast het "normale" SWT nog 3 types SWT:

Types SWT :	Loopbaan jaren :	Leeftijd :
SWT 33 jaar loopbaan, zware beroepen (of 20 jaar nachtarbeid)	33 jaar (moet je hebben aan het eind van je contract)	Voor 2017 58 jaar aan het eind van de arbeidsovereenkomst; Leeftijd te bereiken uiterlijk op 31 december 2017. Voor 2018 59 jaar aan het eind van de arbeidsovereenkomst; Leeftijd te bereiken uiterlijk op 31 december 2018.
SWT 35 jaar loopbaan, zware beroepen	35 jaar (moet je hebben aan het eind van je contract)	Voor 2017 58 jaar aan het eind van de arbeidsovereenkomst; Leeftijd te bereiken uiterlijk op 31 december 2017. Voor 2018 59 jaar aan het eind van de arbeidsovereenkomst; Leeftijd te bereiken uiterlijk op 31 december 2018.
Lange loopbanen	40 jaar (moet je hebben aan het eind van je contract)	Voor 2017 58 jaar aan het eind van de arbeidsovereenkomst; Leeftijd te bereiken uiterlijk op 31 december 2017. Voor 2018 59 jaar aan het eind van de arbeidsovereenkomst; Leeftijd te bereiken uiterlijk op 31 december 2018.

Beschikbaarheid op de arbeidsmarkt: Voor het volledige jaar 2017 is de leeftijd waarop je nog steeds beschikbaar zal moeten zijn op de arbeidsmarkt 60 jaar. Voor 2018 wordt dit 61 jaar.

TIJDSKREDIET:

De rechten op tijdskrediet worden gemaximaliseerd.

Ter herinnering, het recht op tijdskrediet zonder motief werd afgeschaft. Het recht op tijdskrediet met zorgmotief daarentegen wordt verlengd tot 51 maanden.

Andere nieuwigheid : het niet-uitvoerend winkelpersoneel (cat. 5), met uitzondering van de store manager, heeft recht op een vermindering met 1/5de in het kader van de landingsbanen na 1 januari 2018 (d.w.z. voor de 55-plussers).

De landingsbanen voor 55-plussers of de maatregelen voor bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering blijven onveranderd en worden verlengd. Dit geldt eveneens voor de aanvullingen van het sectoraal fonds (€ 148,74).

PREMIES KINDEROPVANG:

De dagpremies voor de opvang van kinderen van 0-3 jaar in door Kind en Gezin erkende structuren worden verhoogd tot € 3 per dag met een maximum van € 600, per ouder en per kind.

OPLEIDING:

Je bedrijf zal een opleidingsinspanning moeten doen, per voltijdse equivalent, van gemiddeld 2 dagen per jaar.

Andere onderwerpen waren eveneens belangrijk en zullen in de komende twee jaar worden onderzocht, hetzij via peilingen, seminars of via werkgroepen op sectorvlak.

Samengevat zal een peiling worden gehouden over werkbaar werk tijdens de volledige loopbaan.

De problematiek van de veiligheid in de winkels moet worden aangepakt via CPBW's daar waar dit nog niet het geval was (onder meer risicoanalyse).

Er zullen werkgroepen moeten samenkomen over de sociale dialoog, de functieclassificatie, de toekomst van de pc's van de handel, de interpretatie van de cao's, opleiding, de evolutie van de beroepen, de herinschakeling van langdurig zieken en medische overmacht. Het is duidelijk dat in die werkgroepen thema's zoals de omkadering van het zondagswerk, arbeidsorganisatie of nog de omkadering van studentenarbeid aan bod moeten komen. Met andere woorden, er staan heel wat debatten op stapel in de komende twee jaar.

De basis is gelegd voor een positieve evolutie in de komende twee jaar. Laat ons hopen dat de werkgevers hun best zullen doen om loyaal deel te nemen aan al deze werkgroepen want de onderwerpen zijn van essentieel belang voor de dagelijkse kwaliteit en het voortbestaan van je job. Wij zullen aan jullie zijde staan om de werkgevers aan deze evidente zaken te herinneren mochten ze die toch vergeten.