

Ontwerp van protocol voor het nationaal akkoord voor de bedienden PC 209 voor de periode 2019-2020

Agoria en de werknemersorganisaties hebben afspraken gemaakt omtrent de toekomstige loonvorming, de verdere harmonisatie tussen arbeiders en bedienden, de loopbaanontwikkeling van werknemers en het sociaal overleg. Deze afspraken zijn weergegeven in dit ontwerp van akkoord.

LOONVORMING

Toepassingsgebied

De bepalingen in verband met de ondernemingsenveloppe en de loonsverhoging voor 2019-2020 zijn in principe beperkt tot gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden kan in paritair overleg het toepassingsgebied uitgebreid worden tot niet-gebaremiseerde en de niet-baremiseerbare bedienden en dit volgens de volgende procedure in 2 stappen :

1. Zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakbonden moeten akkoord gaan om een bespreking aan te gaan met betrekking tot een eventuele uitbreiding van het hogervermelde toepassingsgebied.
2. Als en slechts als zij hierover akkoord gaan, moeten zij vervolgens akkoord gaan over de omschrijving van het toepassingsgebied van de ondernemingsenveloppe en/of loonsverhoging.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden is het toepassingsgebied conform de overeenkomsten of gebruiken die bestaan op het vlak van de ondernemingen.

Deze bovenvermelde procedure en beslissing kunnen gevolgd en genomen worden, hetzij voor, hetzij tijdens, hetzij na deze met betrekking tot de enveloppe vermeld onder punt 2 hierna.

Deze bepaling geldt enkel en alleen voor het sectoraal akkoord 2019-2020.

De sectorale sociale partners zullen open besprekingen voeren met betrekking tot de toekomstige bepaling van het toepassingsgebied van de sectorale akkoorden wat betreft het luik koopkracht alsook de wijze waarop de loonvorming kan worden ingevuld.

Ondernemingsenveloppe

De ondernemingen kunnen de beschikbare loonmarge voor de periode 2019-2020 invullen op een bedrijfsspecifieke manier via een overdraagbare ondernemingsenveloppe van 1,1% van de loonmassa.

- Beschikbare enveloppe: volledige 1,1% met berekeningsmethode cfr. akkoord 2017-2018 op 1 juli 2019
- Gedifferentieerde invulling: de ondernemingsenveloppe kan gedifferentieerd ingevuld worden volgens groepen van werknemers of op individueel vlak en dit op basis van een paritair akkoord volgens de onderstaande procedure.
- Procedure:
 - Onderneming met vakbondsafvaardiging: dubbel akkoord vereist cfr akkoord 2017-2018
 - akkoord over principe van enveloppe-invulling
 - akkoord over de wijze van invulling
 - Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging:



- goedkeuring van de alternatieve aanwending via goedkeuring van het paritair comité of door het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (1 organisatie volstaat) die ter informatie aan het paritair comité overgemaakt wordt
- Timing akkoord: Tegen 30 september 2019. Verlenging van deze termijn kan op ondernemingsvlak afgesproken worden vóór 30 september 2019
- Aanbeveling inzake bestemming van de ondernemingsenveloppe:
 - absolute voorrang aan de harmonisering van die loon- en arbeidsvoorwaarden waar nog een verschil bestaat tussen arbeiders en bedienden
 - in geen geval bestaande verschillen vergroten of nieuwe invoeren tussen arbeiders en bedienden
- Terugvalpositie bij gebrek aan een ondernemingsinvulling
 - Verhoging met 1,1% van de effectieve bruto maandweden op 1 juli 2019
- Klassieke koopkrachtuitzonderingen

Uitzondering: aanwending van de loonmarge van 1,1% voor de sectorale eindejaarspremie

- Brabant:
 - verhoging eindejaarspremie betaald in 2019 van 7,94% naar 8,33%
 - ondernemingsenveloppe volgens procedure hierboven van 0,76%
 - terugvalpositie: verhoging van de lonen op 1 juli met 0,76%
- Luik, Luxemburg, Namen en Henegouwen:
 - verhoging eindejaarspremie betaald in 2019 van 1,18% naar 1,77%
 - verhoging eindejaarspremie betaald in 2020 van 1,77% naar 2,36%

Minimumloon

- Verhoging met 52,25 € op 1/7/2019
- Groeipad : eventueel te bekijken na uitkomst lopende interprofessionele besprekingen hierover.

Ecocheques

- Mogelijkheid om ecocheques om te zetten vóór 30 september 2019 in een ander voordeel volgens dezelfde regels en modaliteiten als in de vorige akkoorden

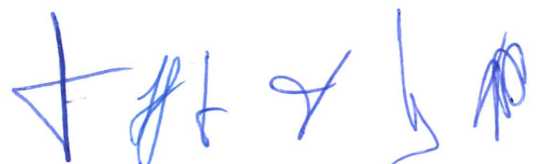
Schorsing bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken

- Verhoging van aanvullende vergoeding vanaf 1 juli 2019 van 11,55 € tot 12,07 en het supplement van 1,22 naar 1,27€

HARMONISATIE ARBEIDERS EN BEDIENDEN

Naast de aanbeveling voor de bestemming van de ondernemingsenveloppe, het verderzetten van de werkzaamheden van de gemeenschappelijke werkgroep 111-209, met inbegrip van functieclassificatie, worden volgende afspraken gemaakt.

Timing functieclassificatie:



- Voorstel van timing te bespreken in de loop van september 2019

Mobiliteit

- Een nieuwe sectorale regeling voor tussenkomsten in het woon-werk verkeer
 - o Openbaar vervoer: cfr vernieuwde interprofessionele cao 19/9 NAR
 - o Eigen vervoer: 0,06 € per afgelegde km woon/werk met minimaal 1,50 € (1,80 € indien afstand woon-werk > 10km) per arbeidsdag en maximaal 6,50€ per arbeidsdag
 - o Fietsvergoeding: 0,15 € per afgelegde km woon/werk met maximaal 6€ per arbeidsdag
- Onverminderd bestaande gunstiger regelingen op ondernemingsvlak (geen cumul ondernemingsregeling met sectorale regeling)
- Berekening afstand woon-werk volgens afspraken op ondernemingsvlak, zo niet volgens routeplanner en kortste afstand
- Verhoging loonplafond tot 4960 €
- Tweejaarlijkse evaluatie en aanpassing van de bedragen
- Inwerkingtreding vanaf 1/1/2020

Eindejaarspremie

- Verderzetten van de werkzaamheden met het oog op het afsluiten van een collectieve overeenkomst binnen dit sectorakkoord die een nationale geharmoniseerde regeling eindejaarspremie voor arbeiders en bedienden mogelijk maakt zodat op termijn ook het niveau van de eindejaarspremie uniform kan worden vastgelegd.

LOOPBAANONTWIKKELING

Werkzekerheid

- Verlenging van de werkzekerheidsclausule

Duurzame inzetbaarheid

- Uitwerking van een gemeenschappelijk sectoraal project duurzame inzetbaarheid met als doel:
 - o het inhoudelijk en financieel ondersteunen van werkgevers en werknemers bij de uitdagingen die gepaard gaan met langere loopbanen
 - o de opgebouwde kennis hierover borgen en delen
 - o paritaire betrokkenheid rond het thema ontwikkelen of stimuleren.

Sociaal fonds voor de bedienden metaal (SFBM)

- Omzetting forfaitaire naar procentuele inning van de bijdragen vanaf 2020 cfr bijlage.
- Aanpassing berekeningsbasis inclusief neutrale omrekening van de procentuele bijdrage voor het sectoraal aanvullend pensioen vanaf 2020 (identieke berekeningsbasis als voor arbeiders)

Opleiding

- Bevestiging groeipad voor de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per jaar vanaf 2020
- Uitbreiding van het individueel opleidingsrecht van 8 naar 16 uren in het kader van het levenslang leren met adequate en kwalitatieve rapportering afgestemd op de onderneming
- Globale sectorale evaluatie van de opleidingsinspanningen
- Verlenging risicogroepen met aanbeveling aan nationale en regionale opleidingsfondsen om 0,05 % aan te wenden voor transitietrajecten (o.a. herscholing, omscholing omwille van technologische transitie)
- Scholingsbeding: niet van toepassing op vormingen met tussenkomst van opleidingsfondsen



- Verderzetting transformatie opleidingsfondsen richting loopbaanfondsen
- ondernemingen zonder ondernemingsraad en vakbondsafvaardiging: bevoegdheid voor opleiding bij het Comité voor preventie en bescherming op het werk

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

- Stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag: akkoord voor verlenging van alle bestaande regimes en intekenen op de NAR-CAO's tot 30/6/2021
 - o Zware beroepen 33 j loopbaan
 - o Zware beroepen 35 j loopbaan
 - o Lange loopbaan 40 j
 - o Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid op vraag werknemer vanaf 62 j of beroepsverleden 42 j

Tijdskrediet

- o Duur voltijds en halftijds tijdskrediet met motief : verlenging waar mogelijk tot 51 maanden of 36 maanden (opleiding)
- o Verlenging Vlaamse premies

Landingsbanen:

- akkoord voor verlenging van alle bestaande regimes en intekenen op de NAR-CAO's tot 31 december 2020
 - o Verlenging landingsbaan voor lange loopbaan of zware beroepen vanaf 55 jaar in een 4/5 de regeling en vanaf 57 jaar voor de halftijdse regeling (NAR CAO 137)
 - o aandacht voor organisatieproblemen op ondernemingsvlak

Loopbaansparen:

- Werkgroep om sectoraal kader voor loopbaansparen uit te werken met ingang vanaf 2020

SOCIAAL OVERLEG

Sociale vrede en naleving van de akkoorden

- Procesbewaking van huidige afspraken

Collectieve vertegenwoordiging van kaderleden

- Verderzetten werkzaamheden met volgende timing
 - o Afronding tegen eind september 2019
 - o Uitwerken oplossing tegen eind juni 2020

Innovatie

- Bespreking en rapportering inzake innovatie in sectorale 2-jaarlijkse EFI-bijeenkomst te voorzien in CAO.

Sociaal overleg van en voor de toekomst

- Het opstarten van een reflectie om te komen met een gemeenschappelijke visie op het sociaal overleg van en voor de toekomst. De basisidee van dit model is "sociaal overleg voor groei en jobs".



BIJLAGE

Opleiding & Tewerkstelling Bedienden / Foramtion et emploi des employés	0,05%
Opleiding & Tewerkstelling Risicogroepen / Formation et emploi des groupes à risque	0,10%
Waarborgen voor werknemers en vorming door de werkgeversen werknemersorganisaties / Garanties pour les travailleurs et formation par les organisations des employeurs et des travailleurs	0,10%
Loopbaanwijziging / Modifications de carrière	0,15%
Aanvullend pensioen / Pension complémentaire (2,29 % = 1,97%*13,92/12)	2,29%
8,86% op aanvullend pensioen/ 8,86% sur pensioen complémentaire	0,2029%
Solidariteit	0,10%

