



AGORIA



Ontwerp van sectoraal akkoord 2019 – 2020 Metaalbouw (PC 111.01-02) – 23.05.2019

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

Ondernemingsenveloppe

De ondernemingen kunnen de beschikbare loonmarge voor de periode 2019-2020 invullen op een alternatieve 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
- 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 en de baremieke bruto-uurlonen op 1 juli 2019
- Klassieke koopkrachtuitzonderingen.

Minimumloon

- Verhoging van de minimumlonen met 1,1% op 1/7/2019
- Groeipad
 - Engagement om in de volgende sectorale akkoorden tot 2026 het nationaal minimumloon te verhogen met de indexering en de beschikbare loonmarge.
 - Bij de definitieve uitwerking of inwerkingtreding van dit engagement dient rekening gehouden te worden met de uitkomst van de lopende interprofessionele besprekingen over het minimumloon en waar nodig af te stemmen op de resultaten van dit overleg.

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

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.

Mobiliteit

- Een nieuwe sectorale regeling voor tussenkomsten in het woon-werk verkeer onverminderd gunstigere regelingen op ondernemingsvlak
 - o Openbaar vervoer: cfr vernieuwde interprofessionele cao 19/9
 - 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
- 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.

Fonds voor Bestaanszekerheid

- Verlenging van alle bepalingen en bijdragen voor de duur van het akkoord
- Tijdelijke werkloosheid: € 11,55 naar € 12,07 (volledige werkloosheidsvergoeding) en € 5,77 naar € 6,03 (halve werkloosheidsvergoeding) vanaf 1 juli 2019
- Ziekte: € 89,25 wordt € 93,27 vanaf 1 juli 2019
- SWT en oudere werklozen: € 80,11 wordt geïndexeerd met 2% cf systeem sociale spilindex in de periode 2019-2020
- Volledige werkloosheid: € 6,03 wordt geïndexeerd met 2% cf systeem sociale spilindex in de periode 2019-2020
- Nieuwe vergoeding inzake kinderopvang vanaf 1/1/2020 tot 31/12/2022
 - Evaluatie eind 2021
 - Plafond op 15€ per maand en 180€/jaar per werknemer per kind Voor kinderen onder de leeftijd van 3 jaar



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
- Globale sectorale evaluatie van de opleidingsinspanningen
- Verlenging risicogroepen met fusie vzw IFPM/INOM en vzw Riscogroepen
- Scholingsbeding: tussenkomst via opleidingsfondsen mag niet gevat zijn door een scholingsbeding
- Verderzetting transformatie opleidingsfondsen richting loopbaanfondsen
- Verduidelijking adviserende rol overlegorganen bij opmaak van de opleidingsplannen en bevoegdheid Comité voor preventie en bescherming op het werk voor ondernemingen zonder ondernemingsraad en vakbondsafvaardiging

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 31/12/2020
 - o Verlenging landingsbanen zonder uitkeringen vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan
 - 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) aandacht voor organisatieproblemen op ondernemingsvlak

Arbeidsorganisatie

- Verlenging bestaande regimes van overuren
- Werkgroep om sectoraal kader voor loopbaansparen uit te werken met ingang vanaf 2020

SOCIAAL OVERLEG

Sociale vrede en naleving van de akkoorden

- Aanpassing bestaande clausule
- Procesbewaking van huidige afspraken

Overlegorganen

- Vakbondsafvaardiging in ondernemingen met 20 tot 40 arbeiders: afwerking werkzaamheden voor eenvormige procedure



Sectorale non-discriminatieverklaring

- Verklaring in collectieve arbeidsovereenkomst aangaande non-discriminatie

Innovatie

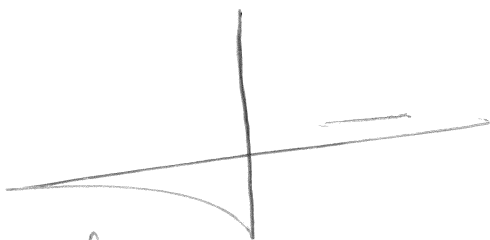
- Bespreking en rapportering inzake innovatie in sectorale 2-jaarlijkse EFI-bijeenkomst

Sociale dumping

- Het verderzetten van de reeds bestaande initiatieven

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".



Stephan Vanhaveruete
Agoria



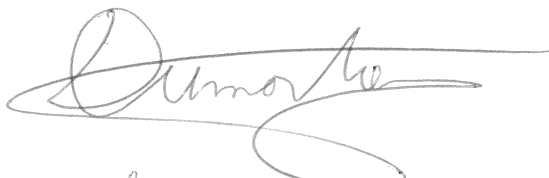
Sor HILLAL
AWB - FGTB.



William Van Endegehem
ACV - CSC METEA



Georges J. Botrelet



Jeroen Dumortier
ACLVB - CGSLB