

Inhoud van het patronaal voorstel

Verklaring in PC 26.10.2017

Net zoals de syndicale organisaties wensen de werkgevers zo snel mogelijk een evenwichtig akkoord af te sluiten inzake de sociale programmatie voor de jaren 2017-2018 dat de loonnorm respecteert en dat rekening houdt met de verwachtingen van alle partijen.

Vooraleer in detail te treden, vatten wij graag ons standpunt samen.

- **Aanvullend Pensioen:** De werkgevers zijn van mening dat de besprekingen inzake de aanvullende pensioenen best buiten deze sociale programmatie worden aangevat.
- **Hospitalisatieverzekering:** In het kader van de sociale programmatie die ons vandaag bezighoudt, wensen de werkgevers allereerst een oplossing te vinden voor de financiering van de hospitalisatieverzekering binnen het Fonds voor Aanvullende Vergoedingen. Als algemene verbetering van de hospitalisatieverzekering wensen zij het voordeel toe te kennen aan de invalide werknemers NAV en hun familie.
- **Getrouwheidsverlof:** De werkgevers zijn geen voorstander van een dag getrouwheidsverlof, maar willen hierrond wel een voorstel doen om tegemoet te komen aan de syndicale vraag.
- **Resterende marge:** Het resterende saldo van de marge wensen zij op te splitsen over twee maatregelen:
 - o **Sector:** De helft zal op sectorniveau toegekend worden onder de vorm van een verhoging van de barema's en de reële lonen.
 - o **Onderneming:** De andere helft zal toegekend kunnen worden op ondernemingsniveau, voor de ondernemingen die hierover een ondernemingscao afsluiten. De ondernemingen die dit niet doen, zullen een jaarlijkse geïndexeerde recurrente premie toekennen aan hun werknemers.

Het gaat hier om een globaal akkoord dat de loonmarge van 1,1% volledig invult.

Laat ons dan nu het voorstel in detail bekijken.

I. Pensioenen

Allereerst inzake de pensioenen, wensen de werkgevers, rekening houdend met de complexiteit van dit dossier en de besprekingen die gevoerd zullen moeten worden betreffende de aanpassing van de WAP, tegemoet te komen aan de syndicale vraag en dit dossier te behandelen buiten de sociale programmatie 2017-2018. Het is inderdaad zo dat de personen geboren voor 01.01.1962 van overgangsmatregelen genieten en het dus niet nodig is om op korte termijn een oplossing te bekomen. De werkgevers leggen zich echter als doel op om te onderhandelen en tot een oplossing te komen voor deze problematiek tegen eind 2018 en de resultaten te imputeren op de sociale programmatie 2019-2020.

II. Hospitalisatieverzekering

Wat nu specifiek deze Sociale Programmatie betreft, moet in eerste instantie de financiering van de hospitalisatieverzekering van het Fonds voor Aanvullende Vergoedingen geregeld worden. Ondanks een aanpassing enkele jaren terug van de financiering van de hospitalisatieverzekering hebben wij samen met u moeten vaststellen dat de paritair overeengekomen bijdragen nog steeds onvoldoende zijn en dat de hospitalisatieverzekering zich dichtbij een failliet bevindt. In juni 2017 heeft Mr. Weijs ons gewezen op de nood om de patronale bijdragen te verhogen tot minstens € 306 per actieve werknemer. Dit bedrag laat toe het budget 2018 in evenwicht te hebben, als er voor de rest niets verandert. De ideale premie, die een zekere marge zou geven voor de volgende jaren, bedroeg € 335 per actieve werknemer.

Teneinde een duurzame oplossing te bieden voor de financiering van de hospitalisatieverzekering van het FAV, hebben de betrokken werkgevers er voor gekozen om de patronale dotatie te verhogen tot € 335 per actieve werknemer. Deze verhoging van € 75 van de patronale bijdragen aan deze hospitalisatieverzekering vertegenwoordigt 0,15% van de loonkost (kosten fiscaal niet aftrekbaar).

Om het voortbestaan van de hospitalisatieverzekering van het FAV in zijn huidige vorm te garanderen, wordt deze verhoging gekoppeld aan:

- Een verhoging van de franchise van € 125 tot € 250 in geval van gebruik van de eenpersoonskamer bij een gewone hospitalisatie;
- Een verhoging van de franchise van € 125 tot € 375 in geval van gebruik van de eenpersoonskamer voor een verblijf in one day clinic;
- Een verbod op de volledige of gedeeltelijke terugbetaling van deze franchises door de sociale fondsen van de ondernemingen.

De hospitalisatie in gemeenschappelijke kamer blijft ongewijzigd en blijft zonder franchise.

Nog steeds in het kader van de hospitalisatieverzekering, maar nu voor de ganse sector, zijn de werkgevers akkoord om de dekking hospitalisatieverzekering van de werknemers Arbeidsvoorwaarden 2002 en van hun familie uit te breiden na de periode van Waarborg van Inkomen voor zover de werknemer na het jaar waarborg van inkomen een aanvullend invaliditeitsinkomen geniet. Deze uitbreiding vertegenwoordigt een budget van 0,02% van de loonkost.

III. Getrouwheidsverlof NAV

Hoewel de werkgevers geen voorstander zijn van een dergelijke maatregel, betreft het tweede punt van de sociale programmatie de toekenning van een dag getrouwheidsverlof na 10 jaar anciënniteit aan de werknemers NAV. Het spreekt vanzelf dat, aangezien het gaat om een dag getrouwheidsverlof, enkel de anciënniteit bij de werkgever in rekening genomen kan worden. De budgettaire impact van deze maatregel bedraagt 0,17% van de marge.

Het is inderdaad zo dat één dag verlof $1/218^{\text{ste}}$ vertegenwoordigt van het jaarloon, 218 zijnde het aantal theoretische werkdagen te weten 365 – 104 (weekends) – 20 wettelijke verlofdagen – 10 feestdagen – 13 ADV-dagen. Als men één dag verlof toekent per jaar na 10 jaar getrouwheid aan de werkgever op een loopbaan van 40 jaar, dan vertegenwoordigt dit 30 verlofdagen op 40 jaar zijnde een gemiddelde van 0,75 dagen per jaar op het geheel van de loopbaan. De kost is dus $1/218 \times 0,75 = 0,34\%$ van de loonkost van de betrokken populatie (NAV). Als men dit alles terugbrengt op de

loonkost van het geheel van de gebaremiseerde werknemers (NAV en OAV), vertegenwoordigt dit 0,17% van de loonkost aanrekenbaar op de marge.

De werkgevers wensen ook de mogelijkheid te hebben om paritaire ondernemingsakkoorden te kunnen afsluiten die toelaten om dit getrouwheidsverlof te vervangen door een gelijkaardig voordeel na het afsluiten van de CAO Sociale Programmatie. Zo kunnen de ondernemingen hun beleid inzake sociale voordelen aanpassen aan hun eigen noden en aan die van hun werknemers.

Tenslotte preciseren de werkgevers dat de dag getrouwheidsverlof niet cumuleerbaar is met de toekenning van gelijkaardige verlofdagen die reeds toegekend zouden zijn op het niveau van de ondernemingen.

IV. Recurrente voordelen

Wat het saldo van de marge betreft, 1,1% – 0,15% (financiering hospitalisatie) – 0,02% (hospitalisatie invalide NAV) – 0,17% (getrouwheidsverlof) zijnde 0,76% afgerond tot 0,8% zijn de werkgevers bereid om deze toe te kennen op recurrente wijze onder twee vormen.

Dit zal enerzijds gebeuren door een verhoging van de barema's en de werkelijke lonen van de werknemers ten belope van 0,4% vanaf de 1^{ste} dag van de maand die volgt op de ondertekening van de cao Sociale Programmatie.

Anderzijds door de toekenning aan de werkgevers en syndicale vertegenwoordigers van een budget van 0,4% van de loonmassa van de gebaremiseerde werknemers voor het afsluiten van ondernemingsakkoorden tot toekenning van recurrente voordelen rekening houdend met de specificiteiten van de activiteiten en de eigenheid van elke onderneming (cafetariaplan, mobiliteit, sociale zaken, ...). De toekenning van de recurrente voordelen op het niveau van de onderneming zal moeten gebeuren tegen ten laatste 6 maanden na het afsluiten van de CAO Sociale Programmatie. Als er op dat moment geen akkoord is op het niveau van de onderneming, zal de werkgever verplicht zijn om een recurrente bruto jaarlijkse premie van sociale programmatie 2017-2018 toe te kennen van 250 € per werknemer (geïndexeerd en jaarlijks indexeerbaar volgens de evolutie van de index toepasselijk op de lonen). Deze premie kan omgezet worden in een equivalent recurrent voordeel door middel van een ondernemingscao.

Dit voorstel is eveneens een antwoord van de werkgevers op de wensen van bepaalde werknemers om hun voordelen te kunnen onderscheiden van deze toepasselijk op het geheel van de sector.

V. Andere maatregelen

1. Tijdskrediet

Wat het tijdskrediet betreft, wensen de werkgevers de bepalingen van de cao van 27.05.2014 betreffende het tijdskrediet eindeloopbaan te verlengen tot 31.12.2020.

Wat het gemotiveerd tijdskrediet betreft, zijn ze van mening dat de bestaande sectorale cao's voldoende mogelijkheden bieden tot tijdskrediet, vooral in combinatie met de nationale bepalingen en de thematische verlopen. De formules van tijdskrediet 1/5^{de} zijn in ieder geval toegankelijk voor alle werknemers, zonder dat hiervoor een ondernemings- of sectorale cao afgesloten dient te worden. De werkgevers wensen de bestaande mogelijkheden van gemotiveerd tijdskrediet dus niet verder uit te breiden noch te verlengen op sectorniveau.

Elke onderneming behoudt het recht om een uitbreiding overeen te komen op het niveau van de onderneming.

2. Syndicale voordelen

Wat betreft de financiering van de werking van de syndicale organisaties door middel van de betaling van de syndicale premie en de bijdrage aan het syndicale vormingsfonds, zijn de werkgevers bereid om de syndicale premie op € 135 per gesyndiceerde werknemer te houden voor de periode 2017-2018 onder voorwaarde dat er een effectieve afrekening van de syndicale premie (telling) wordt afgeleverd binnen de termijnen afgesproken met de federaties.

De standaard termijn is 30 juni van het jaar N+1 voor de telling betreffende de periode juli N-1 tot juni N en waarvoor de syndicale premie betaald wordt op 6/12 van het jaar N. Als er sociale verkiezingen plaatsvinden in de loop van het jaar N+1, wordt de termijn verlengd tot 31 juli van het jaar N+1.

Als de termijnen niet gerespecteerd worden, zal de syndicale premie ten laste van de werkgever zich beperken tot € 128 per gesyndiceerde werknemer zoals voorzien voor onbepaalde duur in de cao van 14.05.2009 betreffende de sociale vrede, syndicale premie en syndicaal vormingsfonds. Er wordt uitzondering op deze regel gemaakt voor de telling van het jaar 2015-2016 waarvan het resultaat verwacht werd voor 30.06.2017 en pas werd afgeleverd op 11.09.2017.

3. Minimumdienstverlening

Daarenboven herhalen de werkgevers uitdrukkelijk hun vraag tot oplossing inzake de minimumdienstverlening in geval van sociale conflicten. De energiesector is een uitermate belangrijke sector voor het functioneren van het land. Zowel op niveau van de productie als op niveau van de netten is het nodig te allen tijde de energielevering aan de verbruikers (ondernemingen en particulieren) te verzekeren zonder de veiligheid van de werknemers, de burgers, het milieu en de installaties in gevaar te brengen. Daarom wensen zij een engagement te bekomen van de werknemersvertegenwoordigers op het niveau van het paritair comité om te komen tot een minimumdienstverlening in geval van sociaal conflict.

4. Opleiding

Uiteindelijk wensen de werkgevers de sectorale bepalingen inzake de opleiding en de interne grens aan te passen om hen conform te maken met de nieuwe wet “werkbaar en wendbaar werk” van 05.03.2017.

Inzake de vorming gaat het om de toekenning op sectorniveau van gemiddeld 3 dagen opleiding per werknemer voltijds equivalent per jaar voor de periode 2017-2018. Dit gemiddelde zal opgetrokken worden naar 4 dagen in 2019 en 5 dagen in 2020.

5. Overuren

Inzake de interne grens gaat het om de aanpassing van de sectorale teksten door de nieuwe wettelijke grens van 143 uren op te nemen. Deze stap heeft enkel tot doel om op het niveau

van de teksten te verduidelijken wat vandaag al van toepassing is in de sector door de wijziging van de wet.

Afsluitend kan het globaal voorstel van de werkgevers als volgt worden samengevat:

- Besprekingen inzake de aanvullende pensioenen opstarten buiten de sociale programmatie 2017-2018 om tot een oplossing te komen tegen de sociale programmatie 2019-2020 en die op dat akkoord geïmputeerd zal worden;
- De financiering van de hospitalisatieverzekering van het FAV allereerst regelen;
- De hospitalisatiedekking uitbreiden tot de invalide werknemers NAV die genieten van een invaliditeitsrente na de periode van waarborg van inkomen;
- De toekenning van een dag getrouwheidsverlof en de mogelijkheid om via ondernemingscao dit te vervangen door een gelijkaardig voordeel;
- De toekenning van het saldo van de marge onder de vorm van enerzijds een baremische verhoging en anderzijds een budget toe te kennen op ondernemingsniveau, of bij gebrek daaraan een jaarlijkse recurrente premie;
- De verlenging van de bepalingen van de CAO Tijdskrediet Eindloopbaan van 27.05.2014 tot eind 2020;
- Het vinden van een oplossing inzake de minimumdienstverlening bij sociale conflicten;
- De sectorale CAO conform maken met de wet « werkbaar wendbaar werk » inzake opleidingen en de overuren.

Wij zijn klaar om te antwoorden op uw vragen en wachten op uw reacties en opmerkingen.