

## Eisenbundel scheikunde 2019-2020

### Arbeiders, bedienden en kaders

De eisenbundel scheikunde heeft als doel om het dagelijkse leven van alle werknemers in de sector te verbeteren (niet geconventioneerde ondernemingen inbegrepen en ongeacht het statuut van de werknemer). Om dit te bereiken hebben de syndicale organisaties rekening gehouden met de jaren van loonmatiging, buitensporige flexibiliteit en de verslechtering van de arbeidsomstandigheden. En wijzen verder ook op het economisch herstel, de bloeiende resultaten van de sector en de vele cadeaus die door de overheid werden toegekend.

⇒ **Het is tijd voor sociale rechtvaardigheid. Op weg naar een kwaliteitsvol sectoraal akkoord.**

#### 1. Koopkracht

- Substantiële verhoging van minimum- en reële brutolonen (voor de arbeiders, de bedienden en de kaders), dus ook de minimum en reële ploegenpremies in de niet geconventioneerde ondernemingen vanaf 1/1/2019, los van baremieke verhogingen.
- Extra inspanning voor de sectorale minimumlonen naar €14/uur of €2300/maand: geen arme werknemers in een welvarende sector.
- Introductie van sectorale barema's voor de arbeiders.
- Bestaanszekerheid :
  - Gewaarborgd nettoloon in geval van tijdelijke werkloosheid.
  - Verhoging van de vergoeding in geval van ontslag.
  - Aanvullende vergoeding in geval van ziekte.
  - Aanvullende vergoeding in geval van ontslag wegens medische redenen.

#### 2. Vrije onderhandelingen in de ondernemingen

#### 3. Toepassingsgebied / Alle werknemers hebben het recht op ondersteuning en vertegenwoordiging

- Sectorale cao's van toepassing op alle werknemers in de sector (inclusief kaders, medische afgevaardigden en commerciële vertegenwoordigers).
- Actualisering van de functieclassificatie van de bedienden.

#### **4. Eindeloopbaan en tijdskrediet**

- Toepassing van alle stelsels SWT en een verbetering van de aanvullende vergoeding op basis van het voltijds fictief loon.
- Verlenging tijdskrediet « landingsbaan ».
- Sectoraal stelsel voor het tijdskrediet zonder motief.
- Aanvullende vergoeding in geval van elke vorm van tijdskrediet.
- Onbeperkte toegang tot het tijdskrediet.
- Verplichting om te vervangen door contracten van onbepaalde duur.
- Rimpeldagen.

#### **5. Werk en werkzekerheid**

- Collectieve arbeidsduurvermindering met bijkomende aanwervingen en loonbehoud.
- Versterking van bestaande clausules over werkzekerheid :
  - o Intensievere sociale dialoog tijdens de procedure van raadpleging.
  - o Behoud van tewerkstelling en sancties in geval van ontslag.
  - o Duurzame tewerkstelling : enkel gebruik van contracten onbepaalde duur.
- Insourcing van tewerkstelling vooral in het kader van de digitalisatie
- Verbod op het inschakelen van uitzendkrachten of consultants in geval van reorganisatie of herstructurering gedurende het eerste jaar (op afdelings- of bedrijfsniveau).
- Berekenen van de ontslagvergoeding op het voltijds fictief loon.
- In geval van uitzendarbeid :
  - o Rekening houden met de volledige anciënniteit bij aanwerving.
  - o Integrale gelijkstelling voor alle aspecten van de sectorale cao's.
  - o Verbod op dagcontracten.
  - o Een meer bindend kader in geval van nachtwerk.

#### **6. Werkbaar werk / Rekening houdend met de belasting**

- Recht om van ploegenarbeid/nachtarbeid naar dagarbeid over te gaan met behoud van loon en premies.
- Veilig werken en werkbaar werk door een voldoende bezettingsgraad en een aangepaste tewerkstellingsgraad (VTE).
- Ontwikkeling van aangepaste functies na een afwezigheid van lange duur.
- Occasioneel telewerk: sectorale modaliteiten.
- De combinatie werk-privé garanderen / recht om te disconnecteren.
- Glijdende uren : registratie van de arbeidstijd.
- Voortgezet medisch toezicht na de carrière.
- Rekening houden met psychosociale risico's.
- Aandacht voor stress en werklust (presteren van overuren).

## **7. Democratie en vertegenwoordiging van de werknemers**

- CAO syndicale delegatie ook voor de kaders.
- Voor PC 207 dezelfde berekeningswijze voor de syndicale mandaten als PC 116.
- SD in de kleine ondernemingen: verlaging van de drempel en rekening houdend met het aantal werknemers ongeacht het statuut of het type arbeidsovereenkomst.
- Maximale syndicale premie voor de bedienden en de kaders.
- Syndicale premie voor de werknemers in SWT.
- Verhoging van het aantal vergoede dagen voor externe opdrachten ook voor kaderleden
- Verhoging en harmonisering van de middelen voor het vormingsfonds.
- Ontwikkelen en respecteren van de vrijheid om acties/stakingen te ondernemen.

## **8. Mobiliteit**

- Terugbetaling aan 100% voor alle vervoersmiddelen.
- Introductie van de fietsvergoeding, uitbreiding naar verplaatsingen met step en te voet en automatische link naar het fiscaal plafond.
- Abonnement voor de parkingkosten.

## **9. Vorming**

- Gezien de digitale ontwikkeling van de economie, recht op 5 dagen vorming per jaar per werknemer.
- Gratis taallessen op vrijwillige basis tijdens de arbeidsuren.

## **10. Sectorale bijdrage van 0,05% voor internationale solidariteitsprojecten**

## **11. Verlenging van de bestaande akkoorden / Behoud van de verworven rechten**

## **12. Duur**

- Integrale uitvoering voor de jaren 2019 en 2020, met uitzondering van de stelsels SWT en tijdskrediet indien een langere periode mogelijk is.