



Eisenbundel scheikunde 2021-2022

Arbeiders, gebaremiseerde en niet gebaremiseerde bedienden

De werknemers in de scheikunde waren esentieel tijdens de periodes van lockdown: zij liepen het risico op besmetting of bleven ondanks de afstand beschikbaar en productief. Dankzij hen heeft de sector haar activiteiten grotendeels kunnen handhaven en ontwikkelen. Zij zijn ook de anonieme helden en zullen dat blijven. De sectorale onderhandelingen moeten hen belonen door hun dagelijks leven te verbeteren.

1. Voorafgaande opmerkingen

- Vrije onderhandelingen in de ondernemingen - geen kadertekst.
- Toepassing van het sectoraal akkoord 2019-2020 betreffende de syndicale premie van de bedienden.

2. Koopkracht

- Vanaf 1 januari 2021 een substantiële verhoging van minimum- en reële brutolonen (voor alle categorieën van werknemers), dus ook de minimum en reële ploegenpremies bovenop baremieke verhogingen en niet enkel voor niet geconventioneerde ondernemingen
- Extra inspanning voor de sectorale minimumlonen naar € 14/uur of € 2426/maand:
 - o In de scheikunde en de kunststof/rubber verdient 1 vrouw op 2 minder dan het mediaanloon.
 - o Geen arme werknemers in een welvarende sector!
- Verhoging van de eindejaarspremie
- Bestaanszekerheid:
 - o Gewaarborgd nettoloon in geval van tijdelijke werkloosheid.
 - o Beëindiging van de discriminatie tussen arbeiders en bedienden m.b.t. de vergoeding tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.
 - o Schrapen van de beperking op het aantal dagen tijdelijke werkloosheid met aanvullende vergoeding.
 - o Aanvullende vergoeding in geval van ziekte.
 - o Verhoging en harmonisatie arbeiders-bedienden van de vergoeding in geval van ontslag.
 - o Aanvullende vergoeding in geval van ontslag wegens medische redenen.

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

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

4. Eindeloopbaan en tijdskrediet

- Automatische toepassing van alle stelsels SWT en een verbetering van de aanvullende vergoeding op basis van het voltijds fictief loon.
- Automatische verlenging tijdskrediet « landingsbaan ».
- Verlenging van onbepaalde duur van het 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.

5. Werk en werkzekerheid

- Collectieve arbeidsduurvermindering met bijkomende aanwervingen en loonbehoud.
- Anciënniteitsverlof op basis van sectorale anciënniteit, ongeacht het wekelijks uurregime:
 - o 1^{ste} dag na 8 jaar anciënniteit
 - o 2^{de} dag na 15 jaar anciënniteit
 - o 3^{de} dag na 20 jaar anciënniteit
- Versterking van bestaande clausules over werkzekerheid :
 - o Informeren en raadplegen van de syndicaal afgevaardigden vóór elke beslissing tot ontslag (ongeacht de redenen en het aantal).
 - o Duurzame tewerkstelling: enkel gebruik van contracten onbepaalde duur.
- Insourcing van tewerkstelling (vooral in het kader van de digitalisatie).
- Uitsluitend gebruik van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur in geval van ploegen- en nachtarbeid.
- Verbod op het inschakelen van uitzendkrachten of consultants in geval van reorganisatie of herstructurering gedurende het eerste jaar (op afdelings- of bedrijfsniveau).
- 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.

6. Humanisering van de arbeid rekening houdend met zwaar belastend werk

- Medisch toezicht gedurende en na de loopbaan van werknemers in de sector.
- Veranderen naar dagwerk: toekennen van een onbetwistbaar recht aan werknemers die in ploegen en 's nachts werken met behoud van loon en premies.
- Rimpeldagen.
- Veilig werken en werkbaar werk door een voldoende bezettingsgraad en een aangepaste tewerkstellingsgraad (VTE).
- Ontwikkeling van aangepaste functies na een afwezigheid van lange duur.
- Telewerk en digitale transitie:
 - o Glijdende uren: registratie van de arbeidstijd.
 - o Invoering van een specifieke vergoeding.
 - o Bepalen van de sectorale modaliteiten die het welzijn van de telewerkers waarborgen.
 - o Opleiding en het verwerven van nieuwe vaardigheden.
 - o De combinatie werk-privé garanderen / recht om te de-connecteren.
- Rekening houden met psychosociale risico's, stress en de werklast (presteren van overuren).
- klein verlet
 - o 1 betaalde dag bij een verhuis.
 - o Gelijkwaardigheid tussen wettelijk samenwonen en huwelijk voor alle voordelen.
- Geen inkomensverlies in geval van zwangerschapsverlof.
- Bij ontbreken van een demografisch plan, toekenning van een betaalde vrije dag aan de werknemers.

7. Democratie en vertegenwoordiging van de werknemers

- Drempel en syndicale mandaten:
 - o Verlaging van de drempel en de voorwaarde « 50%+1 » schrappen.
 - o In de kleine ondernemingen rekening houden met het aantal werknemers zonder onderscheid naar statuut of soort arbeidsovereenkomst.
 - o Harmoniseren van de drempels en het aantal mandaten op basis van het systeem arbeiders.
 - o In geval van statuutwijziging bij werknemers, behoud van het aantal mandaten / geen verlies van mandaten.
 - o Verhoging van het aantal mandaten.
-



- CAO syndicale delegatie ook van toepassing voor de niet gebaremiseerde bedienden (handelsvertegenwoordigers inbegrepen).
- Syndicale premies:
 - o Harmonisatie van de bedragen en methodes zoals bij de arbeiders.
 - o Syndicale premie voor de werknemers in SWT.
 - o Garanderen van een automatische verhoging van de premie
- Toekennen van 2 betaalde dagen per effectieve afgevaardigde en per plaatsvervangende afgevaardigde voor externe opdrachten, ook voor de niet gebaremiseerde bedienden (handelsvertegenwoordigers inbegrepen).
- Tussenkost van CO-Valent in de kosten gelieerd aan syndicale opdrachten en opleidingen.
- Verhoging en harmonisatie van de dotatie syndicale vorming.

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. Opleiding

- Recht op 6 dagen opleiding per jaar per werknemer ongeacht de arbeidsduur en het type overeenkomst.
- Gratis taallessen op vrijwillige basis tijdens de arbeidsuren.

10. Verlenging van de bestaande akkoorden / Behoud van de verworven rechten

11. Duur

- Vanaf 1 januari 2021, integrale uitvoering voor de jaren 2021 en 2022 behalve voor de stelsels SWT en tijdskrediet indien een langere periode mogelijk is.