

Paritair comité voor het glasbedrijf (PC 115)**Ontwerp van protocol van akkoord 2017-2018****ALGEMEEN**

De volgende akkoorden gelden voor de arbeiders die vallen onder het paritair comité voor het glasbedrijf gedurende een periode van twee jaar, van 01/01/2017 tot 31/12/2018, met uitzondering van de bepalingen waarvoor een andere periode is afgesproken.

Alle ongewijzigde cao's worden verlengd.

KOOPKRACHT

De maximale marge voor de loonkostevoluitie die is bepaald in de CAO nr. 119 van de NAR tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018, wordt als volgt ingevuld:

1. Voor de ondernemingen die niet tot de subsector van de spiegelmakerijen behoren:

- (i) Vanaf 01/06/2017 worden de reële minimum bruto uurlonen en de ploegenpremies verhoogd met 0,8%.
- (ii) Over de overige 0,3% (te berekenen op dezelfde manier als de 0,8%) kan vrij in de ondernemingen onderhandeld worden.

De sociale partners vragen aandacht voor het belang van de geleidelijke afschaffing van de verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden.

Indien er in de onderneming geen akkoord kan worden gesloten vóór 31/12/2017, worden de reële minimum bruto uurlonen en de ploegenpremies verhoogd met 0,3% vanaf 01/06/2017.

2. Voor de ondernemingen die tot de subsector van de spiegelmakerijen behoren:

- (i) Vanaf 01/06/2017 worden de reële minimum bruto uurlonen en de ploegenpremies verhoogd met 1,1%.
- (ii) Ter compensatie van een gesloten akkoord voor de subsector van de spiegelmakerijen, kennen de ondernemingen in de loop van de maand juli 2017 een niet-recurrent bedrag van €125 onder de vorm van ecocheques toe, en dit volgens dezelfde modaliteiten als de reeds toegekende recurrente ecocheques van €125.

VERGOEDING BESTAANSZEKERHEID

Vanaf 01/06/2017 wordt de reële dagvergoeding bij tijdelijke werkloosheid (sectorale bedragen en in de ondernemingen toegepaste bedragen) verhoogd met 1,1%.

EINDEJAARSPREMIE

Vanaf de referteperiode van 01/11/2016 tot 31/10/2017 wordt de minimale eindejaarspremie gebracht op een bedrag dat gelijk is aan het basisuurloon voor 76 werkuren.

Deze minimale eindejaarspremie is niet van toepassing voor ondernemingen die het systeem van het aanvullend extralegaal vakantiegeld toepassen.

VERPLAATSINGSKOSTEN WOON-WERKVERKEER

Vanaf 01/01/2018 worden de bedragen in de tabel werkgeverstussenkomst in de "verplaatsingen NMBS" geïndexeerd met 3,5% en de bedragen in de tabel "andere vervoermiddelen" met 2,5%.

Vanaf 01/06/2017 wordt de fietsvergoeding verhoogd tot €0,23 per kilometer.

SWT

De onderstaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage zijn van toepassing:

- Cao 120 en 121 - NAR (33 jaar loopbaan)
- Cao 122 - NAR (35 jaar loopbaan)
- Cao 123 - NAR (medische redenen)
- Cao 124 en 125 - NAR (33 jaar loopbaan)

TIJDKREDIET

- De leeftijdsgrens voor de eindeloopbaanstelsels - lange loopbaan of zware beroepen - blijft 55 jaar voor 2017 en 2018 (Cao 127 - NAR).
- Het recht op tijdskrediet met motief zorg tot 51 weken half- of voltijds wordt opengesteld voor de arbeiders (cao 103 ter van de NAR).
- De toetredingsvoorwaarde voor tijdskrediet (met motief of eindeloopbaan) wordt behouden voor een duo of een kwintet, en dit voor de arbeiders die in ploegen of in cyclus werken.

OVERUREN

In de bedrijven die geen deel uitmaken van de subsector van de spiegels, wordt de grens voor het aantal overuren waarvoor de arbeider kan afzien van de recuperatie opgetrokken naar 115 uren (in plaats van de huidige 91 uren) zonder dat er een bedrijfs-cao afgesloten moet worden, en dit vanaf 01/01/2017. In deze zelfde bedrijven blijft een bedrijfs-cao wel noodzakelijk om een hoger quotum vast te leggen.

VORMING

Voor 2017 verbinden de werkgevers zich er toe om een opleidingsinspanning te leveren die overeenkomt met gemiddeld 2 dagen opleiding per VTE.

Vóór 31/12/2018 zal een paritaire werkgroep een groeitraject bepalen, om op die manier het interprofessionele doel van 5 dagen te bereiken.

De sociale partners raden de werkgevers aan om deze opleidingsdagen op evenwichtige manier te verdelen onder de arbeiders.

De sociale partners raden de werkgevers ook aan om in elk bedrijf een geïndividualiseerd systeem te implementeren, onder de vorm van een 'opleidingspaspoort' of een 'opleidings-CV'.

MAATSCHAPPELIJKE UITDAGINGEN

De sociale gesprekspartners engageren zich om een studiedag te organiseren in het kader van burn-outs en preventie voor arbeidsongevallen, en dit op kosten van de werkgevers.

BIJKOMEND VAKANTIEGELD

De toekenning van het bijkomend vakantiegeld in geval van de beëindiging van een CBD zal bevestigd worden tijdens de volgende vergadering van het paritair comité.

STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Het aantal effectieve en plaatsvervangende mandaten, per exploitatiesite, wordt als volgt aangepast : Tot en met 25 tewerkgestelde arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden, 0 plaatsvervangers.

SYNDICALE PREMIE

Indien de sociale en fiscale plafonds van de syndicale premie opgetrokken worden, zal de syndicale premie voor de actieve arbeiders vanaf het werkjaar 2017 ook opgetrokken worden, en dit tot een maximaal bedrag van € 145.

De periode die gedekt wordt door de compenserende ontslagvergoeding voor de ontslagen arbeiders in het kader van SWT wordt gelijkgesteld voor de toekenning van de syndicale premie, op voorwaarde dat een bedrijfs-cao de toekenning van een syndicale premie voorziet voor de rechthebbenden SWT.

SOCIALE VREDE

De huidige maatregelen die van toepassing zijn in de sector met betrekking tot sociaal overleg en sociale vrede worden verlengd.

Opgesteld te Brussel op 22 mei 2017

Voor het VGI, Guy de Clippele

Voor het ACV, François Laurent

Voor het ABVV, Andrea Della Vecchia

Voor het ACLVB, Jan Moens

