

<p style="text-align: center;"><b>PC 224 – Bedienden non-ferro</b> <b>Gemeenschappelijke eisenbundel 2023-2024</b></p>
--

### Toepassingsgebied

Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden (kaderleden inbegrepen)

### Werk & werkzekerheid

- CAO werkzekerheid bij meervoudig ontslag → onbepaalde duur
- Sectorale regeling aanvullen met bepalingen rond individueel ontslag (cf. clausule PC 219)
- Verbetering van de werkzekerheidsclausule (o.m. transitie en klimaat integreren) en verhoging van de sanctie bij niet-naleving
- Beperking van uitzendarbeid en tijdelijke contracten (sneller een contract van onbepaalde duur geven)

### Inkomen

#### 1. Koopkracht

- Koopkrachtpremie: maximale sectorale invulling
- Harmonisatiepremie van 100 €/jaar per voltijdse bediende (indien nog niet besteed): + 10 € en indexeren
- Mogelijkheid tot onderhandelen op bedrijfsniveau met tijdslimiet en terugvalpositie
- Verbetering van het indexeringssysteem
- Verdere verhoging van de gewaarborgde minimum bruto maandwedge (minimaal tot niveau van de arbeiders) en van de sectorale minimumlonen
- Mogelijkheid alternatieve invulling ecocheques
- Geen toepassing van de jongerenlonen
- Verbetering ROCE en hervorming (dochter- en moederverenootschappen, investeringsmaatschappijen, maakloonwerk). Indien nodig: alternatieven op ondernemingsniveau
- Hospitalisatieverzekering, ook voor de gepensioneerden, en een medische opvolging na de actieve loopbaan
- Indexering van de maaltijdcheques

#### 2. Mobiliteit

- Verbetering van de werkgever-tussenkomenst in de kosten voor woon-werkverkeer
- Automatische aanpassing van de fietsvergoeding aan het (para)fiscaal vrijgesteld bedrag per km
- Maximale toepassing van de derdebetalersregeling voor vervoerskaarten NMBS en MIVB
- Het wagenpark milieuvriendelijker maken (o.m. via sectoraal recht op gebruik van mobiliteitsbudget)

#### 3. Eindejaarspremie

- Gelijkstelling van alle vormen van tijdelijke werkloosheid & opnemen in de CAO eindejaarspremie
- Verhoging van het plafond van 60 dagen

#### 4. Bestaanszekerheid

- Verbetering van de toeslag tijdelijke werkloosheid + teller wordt niet terug op nul gezet
- Aanvullende vergoedingen bij SWT, landingsbaan, tijdskrediet met motief (zorg en opleiding) en ouderschapsverlof
- Aanvullende vergoedingen tijdens geboorte- of moederschapsverlof
- Invoering van sectorale tussenkomst voor kinderopvang

#### 5. Andere vergoedingen

- Invoering van (onkosten)vergoeding voor tele/thuiswerk

### Opleiding

- Principe: opleiding met ook 'echte' opleiding zijn.

Dit vergt een concreter referentiekader met betrekking tot onder meer: methodologie, pedagogische omkadering, programma, competentieverhoging/resultaten, enz.

- CAO individueel recht op opleiding sluiten (conform Arbeidsdeal) met:
  - ✓ 4 dagen/jaar in 2023 en 5 dagen/jaar vanaf 2024 (pro rata voor deeltijdsen) – overdraagbaar
  - ✓ sanctie indien de opleidingsdagen niet kunnen opgenomen worden
  - ✓ evaluatie huidige regeling 'jaarlijks individueel onderhoud met leidinggevende' + verbetering van het systeem (verplichtend en afdwingbaar via sanctie)
  - ✓ opleidingsrecht voor uitzendkrachten en tijdelijke contracten: vanaf 6 maanden tewerkstelling in plaats van 1 jaar (zoals bij de arbeiders) + verbetering van het systeem
- Opleidingsplannen: versterking van de rol van de overlegorganen
- 'Activering' van het opleidings-CV
- Verlenging akkoord risicogroepen (0,10%)
- Afschaffing scholingsbeding voor onbepaalde duur

## **Kwaliteitsvolle loopbanen**

### **A. Loopbaanplanning**

#### 1. Werkbaar werk

- Concretisering van CAO 104 in de sector: in een sanctie voorzien wanneer er geen plan is, de rol van het CPBW en van de arbeidsgeneesheer uitbreiden, jaarlijks verslag aan de OR
- CAO tele/thuiswerk: minimaal recht op 1 dag/week
- Verbetering van het loopbaanverlof door te voorzien in lagere leeftijden
- Uitbreiding systeem van anciënniteitsverlof (per schijf van 5 jaar)
- Suppletieve CAO m.b.t. recht op deconnectie
- Sectoraal beleid inzake pesterijen, bijvoorbeeld via de invoering van een sectorale verklaring van niet-discriminatie
- Op gang brengen van een sectoraal proces tot invoering van collectieve arbeidsduurvermindering
- Extra betaalde feestdag: 8 mei

#### 2. SWT

- Maximale verlenging van alle bestaande systemen (tot 30 juni 2025) en van aangepaste beschikbaarheid + toetreding tot kader-CAO's NAR

#### 3. Landingsbanen

- Maximale verlenging van alle bestaande systemen, met inbegrip van landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan + toetreding tot kader-CAO's NAR

#### 4. Tijdskrediet

- Versoepeling van de drempel van 5%
- Verlenging Vlaamse aanmoedigingspremies
- Sectoraal alternatief voor tijdskrediet zonder motief (met ontslagbescherming en recht op terugkeer)
- Recht op 1/10<sup>de</sup> ouderschapsverlof
- Mogelijkheid tot opnemen tijdskrediet/thematische verloven in uren

#### 5. Klein verlet & verlof om dwingende redenen: de reglementering moderniseren

- Bij overlijden van een familielid in de 1<sup>ste</sup> graad: de 5 dagen uitbreiden tot alle naasten in de 1<sup>ste</sup> graad
- Bij overlijden: uitbreiden tot de 'stief-' en 'half-' + schrappen van het onderscheid tussen inwonend bij/onder hetzelfde dak wonend als / niet inwonend bij/niet onder hetzelfde dak wonend als de werknemer
- Klein verlet overlijden: bepaling invoeren waarbij de dag klein verlet vastgesteld op de dag van de begrafenis, kan worden opgenomen op een dag waarop een wake plaatsvindt (de dag van

een gebruikelijk afscheidsritueel bij één van de in België erkende eredienssten wanneer het familielid in België is overleden, maar in het buitenland wordt begraven)

- Uitbreiding van verlof om dwingende redenen: recht op betaalde afwezigheid om reden van verhuizing & onverwachte omstandigheden

#### **B. Participatie & overleg**

- Recht op vakbondsafvaardiging voor kaderleden
- Verhoging van het aantal dagen syndicale vorming
- Verhoging van de werkgeversbijdrage syndicale waarborgen
- Dezelfde bescherming voor vakbondsafgevaardigden als voor werknemersvertegenwoordigers OR en CPBW

#### **Eengemaakt werknemersstatuut**

- Heropstart werkzaamheden werkgroep 224-105, met inbegrip van de gemeenschappelijke functieclassificatie
- Aanvullende pensioenen

#### **Sectorale uitdagingen**

- Aandacht voor maatregelen tegen de sociale dumping + verbetering controle onderaanneming en detachering
- Nodige aandacht voor waardig werk in de gehele toeleveringsketen, met aandacht en respect voor de arbeidsomstandigheden en de mensenrechten
- Sectoraal kader m.b.t. het principe van "rechtvaardige transitie"