

Gemeenschappelijk voorstel

PC 211

Periode 2023-2024

Teneinde het sectoraal proces voor de toekomst te vrijwaren en omwille van de solidariteit tussen de verschillende geledingen van de sector, zowel aan werkgevers als aan werknemerszijde, zullen alle partijen zorgen voor een verdere en ongewijzigde toepassing van deze sector-CAO.

1. Duurtijd

2 jaar, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024, tenzij specifiek anders verduidelijkt

2. Koopkracht

2.1 Koopkrachtpremie

De individuele ondernemingen zullen in de loop van 2023 en binnen het strikte kader van het eenmalig uitzonderingsregime geschapen door de overheid, om een koopkrachtpremie toe te staan, op bedrijfsniveau nakijken of ze voldoen aan volgende voorwaarde:

Voor de premie van 500 euro

- de som van de posten op de jaarrekening 9901 (bedrijfswinst) en 630 (de afschrijvingen die binnen de resultatenrekening in mindering worden gebracht) moet positief zijn voor het boekjaar dat afsluit in 2022 (ondernemingen waarin het boekjaar niet samenvalt met het kalenderjaar).

Voor de premie van 750 euro

- er moet bedrijfswinst zijn (code 9901 moet positief zijn) voor het boekjaar dat afsluit in 2022 (ondernemingen waarin het boekjaar niet samenvalt met het kalenderjaar).

- deze winst moet tenminste 20% hoger zijn dan de gemiddelde bedrijfswinst voor de periode 2019-2021

Indien de individuele onderneming voldoet aan voorgaande voorwaarde, zal deze onderneming een uitzonderlijke verbetering van de bestaande koopkracht doorvoeren netto (voltijds equivalent, pro rata deeltijdse tewerkstelling) voor de werknemers die in 2023 minimaal 1 dag effectieve prestatie hebben geleverd, en in dienst zijn op 1 juni 2023.


De koopkrachtpremies zijn van toepassing op arbeiders en bedienden binnen de functie classificatie en worden uiterlijk 30 september toegekend aan de betrokken werknemers.

Deze sectorale regeling is suppletief van aard, zijnde dat op ondernemingsniveau betere afspraken kunnen gemaakt worden.

2.2 Aanpassing bedragen Petroleumpensioen vanaf 1 januari 2023

- nieuw rentebedrag: 3.012 euro/jaar

- nieuw bedrag vaste bijdrage (arbeiders en bedienden): 348 euro/jaar



3. Functieclassificatie

3.1. Arbeiders

Afschaffing functieklasse en loonklasse voor Geoefende Hulpwerklieden A

Aanpassing functieklasse Geoefende Hulpwerklieden B: deze categorie wordt voorbehouden voor medewerkers binnen een opleidingstraject binnen Acta, Meta, een overheidsopleidingsverstrekker, of een student binnen de schoolopleiding (duaal leren).

3.2. Bedienden

Aanpassing functieklasse Categorie 1: deze categorie wordt voorbehouden voor medewerkers binnen een opleidingstraject binnen Acta, Meta, een overheidsopleidingsverstrekker of een student binnen de schoolopleiding (duaal leren).

4. Eindloopbaan en tijdskrediet

4.1. Tijdskrediet, landingsbaan, etc.

Alle bestaande sectorale overeenkomsten inzake tijdskrediet, landingsbaan en loopbaanvermindering worden verlengd volgens het wettelijk kader tot de maximaal wettelijk mogelijk termijn. Het stelsel van afwezigheid zonder motief wordt verder gezet tot 31 december 2024.

4.2. SWT

Alle bestaande sectorale overeenkomsten inzake SWT, met inclusie van de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid, worden verlengd binnen het wettelijk kader, voor de wettelijk mogelijk maximale termijn.

De stelsels van SWT zoals verlengd in dit artikel zullen door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, voor een periode lopende tot 31 december 2025.

5. Humanisering arbeid

5.1. Overgang van ploeg- naar dagwerk

Aan de werknemers die definitief overgaan van het ploeg- naar het dagstelsel, wordt een forfaitaire vergoeding toegekend in de volgende voorwaarden :

1° ingeval van

- a) Ofwel reorganisatie van de dienst te wijten aan de werkgever
- b) Ofwel akkoord van de werkgever voor een overstap naar een dagstelsel bij definitieve ongeschiktheid voor de overeengekomen arbeid om medische reden;

2° zij is slechts geldig voor de werknemers die gedurende tien jaar onafgebroken in ploeg hebben gewerkt :

a) hetzij in drie opeenvolgende ploegen, vol-continu;

b) hetzij in twee ploegen op niet onderbroken wijze, dit wil zeggen op ononderbroken wijze gedurende het ganse jaar.

Deze forfaitaire vergoeding wordt in éénmaal toegekend op het ogenblik van de overgang van het ploegen- naar het dagstelsel en omvat de ploegenpremies die de werknemer normaal zou hebben genoten tijdens de voorgaande veertien maanden.

Eventuele gunstiger stelsels die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden.

De werknemer die ten minste 50 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de 6 voorgaande maanden.

De werknemer die ten minste 53 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 15 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de 10 voorgaande maanden.

De werknemer van 56 jaar kan, na 10 jaar ononderbroken ploegenarbeid, een verzoek indienen om dagwerk te bekomen. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de 14 voorafgaande maanden.

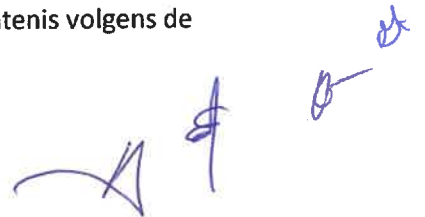
De werknemer die ten minste 59 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 10 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een maandelijkse vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de toeslag van ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft in zijn eerder ploegregime. Deze maandelijkse vergoeding wordt aan de werknemer uitgekeerd tot zijn uitdiensttreding, met een maximale termijn van 22 maanden.

De werknemer die ten minste 62 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 10 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een maandelijkse vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de toeslag van ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft in zijn eerder ploegregime. Deze maandelijkse vergoeding wordt aan de werknemer uitgekeerd tot zijn uitdiensttreding, met een maximale termijn van 26 maanden.

5.2. Verlofregeling

Bestaand kader: aan de werknemers worden twee halve verlofdagen toegekend de namiddag van Goede Vrijdag en de namiddag van de vooravond van Kerstmis.

Op het niveau van de onderneming kunnen afspraken worden gemaakt (binnen de ondernemingsraad, bij ontstentenis van de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis volgens de



modaliteiten voor het bepalen van een vervangingsdag voor een feestdag) voor een aanpassing op collectieve wijze van de namiddag van Goede Vrijdag naar de namiddag van 31 december.

5.3. Vuil werk

Energia zal een inventaris opvragen bij de ondernemingen die met hun lokale delegatie een discussie hebben over vuil werk, over de werking van de huidige regelgeving en om te begrijpen waar de discussie over gaat.

6. Syndicale werking

Fondsen voor sociale & economische vorming - bedienden en arbeiders - bijdrage 2024

Vanaf 1 januari 2024 zal de totale jaarlijkse bijdrage te storten aan de Fondsen voor Sociale & Economische Vorming van de bedienden en van de arbeiders, vastgesteld worden op 70.000 euro (globaal bedrag, arbeiders en bedienden samen) (momenteel 37.184,00 en 19.832,00 €).

7. Energie Transitie

Bedrijfsoverleg

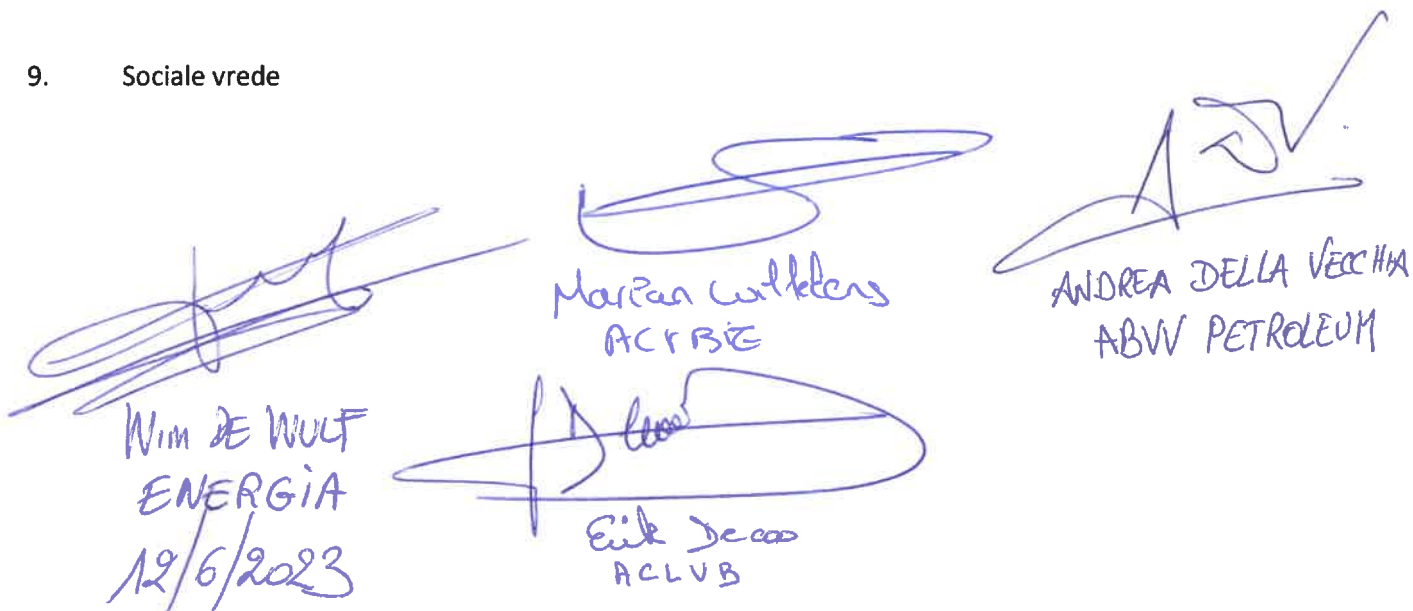
Halfjaarlijkse rapportering door de voorzitter van de OR aan de OR over de vooruitzichten in het kader van de energietransitie, met betrekking tot de mogelijke impact en de eventuele perspectieven op sociaal, economisch en financieel vlak.

Sector overleg

Beide partijen verbinden er zich toe, via het paritair comité, studies met betrekking tot de energie transitie te delen om elkaar te informeren en een volwaardige dialoog over de sociale en economische gevolgen ter zake te voeren/stofferen. Indien nodig worden relevante experts uitgenodigd. Energia engageert zich uiterlijk december 2023 een recent afgeronde studie te delen met en toe te lichten in het paritair comité.

8. Behoud van al de verworvenheden van vorige CAO's en afspraken die niet door deze CAO worden gewijzigd. In het bijzondere wordt gedacht aan de verderzetting van de globale bijdrage voor de syndicale premie bedienden behoudens nieuwe sectorale afspraken.

9. Sociale vrede



Wim DE WULF
ENERGIA
12/6/2023

Marjan Willekens
ACFBIE

Erik Decon
ACLVB

ANDREA DELLA VECCHIA
ABVV PETROLEUM