

Ontwerp van protocol voor het nationaal akkoord voor de bedienden PC 209 voor de periode 2017-2018

1. Koopkracht:

- De bepalingen over de koopkracht zijn enkel van toepassing op gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.
- Alle wedden worden met 1,1% verhoogd op datum van 1 juli 2017 behoudens voor die ondernemingen waar de beschikbare marge op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe. Bij de invulling gelden volgende principes zowel voor ondernemingen met als zonder syndicale delegatie:
 - Vrije recurrente invulling
 - Dubbel akkoord tussen de werkgever en alle in de SD vertegenwoordigde organisaties omtrent:
 - de onderhandeling op ondernemingsvlak en de eventuele uitzondering op de timing
 - de concrete invulling vanaf 1 juli 2017
 Ondernemingen zonder SD: CAO te tekenen door 1 van de in het PC vertegenwoordigde organisaties.
 - Vorm: cao
 - Timing: tegen 30 juni 2017 (tenzij afwijkend akkoord over het uitstel tot 30 september 2017)
 - Aanbeveling:
 - Geen vergroting van de verschillen tussen bedienden en arbeiders, en maximale inzet op harmonisatie bedienden en arbeiders
 - Aandacht voor de uitzendkrachten
 - Berekeningsmethode beschikbare enveloppe:
 - hernemen clause uit akkoord 2011-2012 (inclusief bijlage)
 - loonmassa gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden gerelateerd aan FTE gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden op 1 juli 2017
 - Terugvalpositie: bij gebrek aan cao tegen 30 juni 2017 dan wel 30 september 2017: verhoging van alle wedden met 1,1% op datum van 1 juli 2017
- Ecocheques: mogelijkheid om deze in een alternatief om te zetten volgens zelfde principes als enveloppe.
- Eindejaarspremie:
 - Recht op pro rata ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst (behalve ingeval van dringende reden in hoofde van de werknemer) vanaf 01.07.2017
 - Provincies waar er nog geen of geen volwaardige eindejaarspremie/dertiende maand bestaat: verhoging van de provinciale regelingen met 1,1% in plaats van enveloppe/loonsverhoging van 1,1% vanaf de EJP 2017. Ondernemingen in deze provincies/regio's die al op of boven de sectorale regeling zitten, behouden hun ondernemingsenveloppe/loonsverhoging van 1,1%. Ondernemingen met een gelijkwaardige premie, niet noodzakelijk eindejaarspremie/dertiende maand genoemd, behouden evenzeer hun ondernemingsenveloppe/loonsverhoging van 1,1%.
 - Gelijkstellingen en andere voorwaarden worden bekeken met het oog op nationale geharmoniseerde regeling bedienden en arbeiders voor wat betreft de EJP vanaf 2018
- Nationale minimumlonen: verhoging met 50 € vanaf 1 7 2017 (exclusief indexeringen)

- Tijdelijke werkloosheid bedienden: verhoging basisbedrag van 11 € tot 11,55 € en supplement van 1,16 € naar 1,22 € vanaf 1 7 2017 (inclusief indexeringen en loonmarge)
- Plafond transportkosten: verhoging met 400€ vanaf 1 7 2017 (inclusief indexeringen en loonmarge)
- Paritaire verklaring tot niet herinvoeren van de loondegressiviteit voor jongeren
- Klassieke koopkrachtuitzonderingen.

2. Verlenging werkzekerheidsclausule ingeval van meervoudig ontslag

3. Loopbaanbeleid/planning – kwaliteitsvol werk

- Verder werken aan de nieuwe vergoeding omtrent de wijziging loopbaan 58-plussers uit het NA 15-16
- Recht op outplacement ten laste van de werkgever voor bedienden wiens arbeidsovereenkomst een einde neemt om medische overmacht. Indien bediende re-integratietraject zou weigeren verliest hij/zij recht op outplacement.
- Tijdskrediet + Landingsbanen:
 - Maximaal openen van het recht op tijdskrediet met motief tot 51 maanden – halftijds/voltdijs
 - Landingsbanen 50 jaar /28 jaar: is van onbepaalde duur
 - Behoud leeftijd landingsbanen op 55 jaar (lange loopbaan en zware beroepen) voor 2017-2018 door het sectoraal in te tekenen op de NAR-kadercao + verlenging bepalingen bepaalde duur
- SWT: sectoraal intekenen op alle NA-kadercao's mbt SWT
 - recht op SWT lange loopbaan 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 mits 40 jaar beroepsverleden
 - recht op SWT 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 mits 33 jaar beroepsverleden en 20 jaar nacht
 - recht op SWT 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 mits 33 jaar beroepsverleden in een zwaar beroep en mits 5 jaar anciënniteit binnen de onderneming (voor ondernemingen zonder cao SWT zware beroepen)
 - Leeftijd SWT 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 mits 35 jaar beroepsverleden in een zwaar beroep en mits cao op ondernemingsvlak
 - Pro memorie: SWT algemeen stelsel (60 jaar mits M= 40 jaar/ V = 33 jaar in 2017 – 34 jaar in 2018 beroepsverleden) tem 31/12/2017 en interprofessionele medisch SWT (58 jaar mits 35 jaar beroepsverleden)
- Oproep/aanbeveling aan ondernemingen om in het kader van het psychosociale welzijnsbeleid de nodige aandacht te besteden aan onder meer elementen die kunnen leiden tot stress en burn-out, inclusief de rol van het CPBW in dit kader
- Return to work: Onderzoek naar mogelijke ondersteuning vanuit bestaande middelen vanuit het sociaal fonds

4. Vorming & opleiding:

- Reflectie binnen INOM-Bedienden over nieuwe opdrachten van de opleidingsfondsen in het kader van de evoluties van loopbanen en van de arbeidsmarkt.
- Vormingsinspanningen:
 - Realisatie interprofessionele opleidingsdoelstelling door het verderzetten van de bestaande collectieve vormingsinspanningen ten belope van 1,7% en evolutie tegen 2020 naar 1,9% (= gemiddeld 5 dagen per FTE per jaar)
 - Binnen de collectieve opleidingsinspanningen van 1,7% wordt vanaf 1 januari 2018 een opleidingskrediet gelijk aan 8 uur (=1 dag) per jaar per werknemer op een individuele opleidingsrekening geplaatst – opname te spreiden over een periode van

maximum 5 jaar. De niet in 2017 opgenomen individuele opleidingsdag wordt eveneens aan de opleidingsrekening toegevoegd (modaliteiten verder uit te werken in 2017 - o.m. tool).

➤ Definitie beroepsopleiding = definitie Wet WWW

- Finalisering digitaal opleidingsCV
 - Opleidingsplannen: bij elke aanvraag tot financiële tussenkomst wordt geattesteerd dat het plan het resultaat is van een bespreking in de OR, bij ontstentenis in de SD.
 - Verlenging risicogroepen
 - Geen tweejaarlijkse enquête meer
5. **Geharmoniseerd werknemersstatuut:** verderzetten van de werkzaamheden van de gemeenschappelijke werkgroep 111-209, met inbegrip van functieclassificatie
6. **Arbeidsorganisatie:**
- Loopbaansparen: verder te bespreken na interprofessionele bespreking
7. **Sociaal Fonds Bedienden Metaal (SFBM)**
- Verhoging bijdrage risicogroepen van 9,50 € /trimester/bediende naar 10€ vanaf 1 juli 2017 (inclusief indexeringen en loonmarge)
 - Bijdrage INOM: verhoging van 7,75 € /trimester/bediende naar 8,15 € vanaf 1 juli 2017 (inclusief indexeringen en loonmarge)
 - Syndicale waarborgen: verhoging van 14,20 € /trimester/bediende naar 14,90€ (> 133 bedienden) en van 8,60 € /trimester/bediende naar 9,05 € (< 133 bedienden) vanaf 1 juli 2017 (inclusief indexeringen en loonmarge)
 - Verdere uitwerking van de overgang van forfaitaire naar procentuele bijdragen
8. **Statuut kaderleden**
- De ondertekenende partijen zullen open besprekingen voeren met betrekking tot het thema van de collectieve vertegenwoordiging van de kaderleden in de ondernemingen met als doel een adequate oplossing te vinden tegen einde 2018.
9. **Sectorale uitdagingen:** opvolging en concretisering
- Sectorale cao innovatie tegen 31 oktober 2017
 - Sectoraal kader voor kwaliteitsvol werk en kwalitatieve loopbanen (werkgroep)
 - Sectoraal inzetbaarheidsbeleid, inclusief outplacement bij individueel ontslag
 - Tewerkstellingsbeleid in de sector
10. **Aanpassing clause sociale vrede**
- Bestaande clause met toevoeging van het volgende: “Daarom zullen de ondertekenende organisaties deze overeenkomst naleven en doen naleven”.
11. **Technische punten:**
- Cao ecocheques: “vaderschapsverlof” vervangen door “geboorteverlof”
 - Verlenging Vlaamse premies