

Protocolakkoord PSC 113.04 CAO 2019–2020 - 19 juni 2019

Aile onderstaande aspecten samen vormen één geheel,

niet vermelde punten blijven zoals beschreven in de voorgaande CAO's.

- Koopkracht

- Verhoging van de reële bruto lonen met 1%.
- Deze verhoging gaat in op 1 juli 2019, voor zover er een akkoord is over het volledige protocol vóór de afsluiting van de lonen van de maand juli 2019 .
- Aan de arbeiders die op de payroll stonden in het 1ste semester van 2019 en nog steeds in dienst zijn op 1 juli 2019, wordt op éénmalige, niet recurrente wijze, een eco-cheque toegekend ter waarde van 100 EUR, dit in de maand september 2019. De waarde van de eco-cheque wordt gepronotiseerd in functie van de tewerkstelling en het tewerkstellingsregime. De niet-gelijkgestelde dagen tijdens deze periode worden verrekend.
- Ter berekening van de eindejaarspremie wordt dezelfde methodologie gehandhaafd als voorheen, maar wordt er vanaf het jaar 2019 gerekend op basis van de 7 nieuwe baremieke lonen uit de nieuwe functieclassificatie.
- Indexatie : na een laatste toepassing van de bestaande kwartaalindex op 1 januari 2020, wordt overgegaan naar een jaarlijkse indexering, telkens op 1 januari, volgens volgende formule :
Loon januari N = loon december (N-1) x afgevlakte gezondheidsindex december (N-1) / afgevlakte gezondheidsindex december (N-2), met behoud van dezelfde afrondingmethodes als voorheen. N = betreffende jaar. Een eerste jaarlijkse indexering op basis van deze formule volgt op 1 januari 2021. Vanaf 1 januari 2020 wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques opgetrokken met 0,54€/7,6 u. Hierdoor wordt aan de arbeiders per effectief gepresteerde dag van 7,6u een maaltijdcheque toegekend met een totale waarde van 7.15 €.

- Mobiliteit

- Fietsvergoeding wordt opgetrokken naar 0.24 €/km met ingang van 1 juli 2019.
- Vanaf 1 januari 2020 wordt enkel nog het effectief aantal gereden km met de fiets vergoed, aangevuld met een tussenkomst in het openbaar vervoer of een vergoeding voor privé-vervoer indien van toepassing. Er geldt geen minimaal aantal gereden dagen per maand met de fiets.
- Openbaar vervoer: de tussenkomst in het openbaar vervoer wordt opgetrokken tot 90%, ongeacht de afgelegde afstand, met ingang van 1 juli 2019. De CAO-tekst wordt aangepast met vermelding "trein en bus".
- De tussenkomst voor het privé-vervoer wordt, met minimaal 5 km afstand, opgetrokken tot 65% van het sociaal abonnement NMBS.

- Bestaanszekerheid

- De bestaanszekerheidsvergoeding wordt aangepast naar 8.6 €/dag met ingang van 1 juli 2019 (dit voor maximum 132 dagen per kalenderjaar).
- Het aanvullend pensioen (groepsverzekering) wordt vanaf het jaar 2019 omgevormd van een vast bedrag/jaar naar een % op het reële bruto jaarloon van elke arbeider (onder bruto jaarloon van een voltijdse arbeider wordt verstaan : reëel loon x 38 uur/week x 13/3 weken/maand x 13.92 maand/jaar). Hiervoor wordt de verloning klasse D als referentie gebruikt: de vaste dotatie wordt verhoogd tot 96€/jaar voor een arbeider die voltijds tewerkgesteld wordt gedurende een volledig kalenderjaar, wat overeenstemt met 0,26 % van het bruto jaarinkomen.

De bekomen 0,26% wordt vanaf het jaar 2019 voor elke arbeider verhoogd met 0,10%, zodat het percentage 0,36% wordt.

- **Einde loopbaan, tijdskrediet, landingsbanen**
 - o SWT: verlenging van de bestaande systemen t.e.m. 30 juni 2021 door middel van sectoraal intekenen op de volgende kadercao's van de NAR
 - SWT 62 jaar met nodige loopbaanjaren en met 10 jaar sectoranciënniteit
 - SWT lange loopbaan: 59 jaar en 40 jaar loopbaan en 10 jaar sectoranciënniteit
 - SWT nachtarbeid: 59 jaar, 33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nacht en 10 jaar sectoranciënniteit, met maximaal 2 arbeiders per jaar per bedrijf.
 - o Indien voldaan wordt aan de sectorale voorwaarden voor SWT, maar dit recht niet wordt opgenomen door de arbeider, maakt deze aanspraak op één bijkomende anciënniteitsdag per kalenderjaar (bovenop en gelijkaardig aan de extra anciënniteitsdag die in het verleden reeds werd voorzien in dergelijke situatie), eenmaal een periode van 6 maand verstreken is na het voldoen aan de SWT voorwaarden, dit vanaf 1 juli 2019.
 - o Landingsbaan: intekenen op kadercao NAR 137
 - Mogelijkheid van halftijdse landingsbaan vanaf 57 jaar
 - Mogelijkheid van 1/5^{de} landingsbaan vanaf 55 jaar
- **Sociale vrede**
 - o De partners engageren zich om de sociale vrede te bewaren gedurende de looptijd van de CAO, en geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in dit akkoord zijn vervat.
- **Verlenging van de bestaande CAO's tot en met 31 december 2020**, met hier en daar kleine tekstuele aanpassingen om onder andere de integratie van de nieuwe functieclassificatie te vervolledigen alsook de tekst beter af te stemmen op de realiteit.
- **Varia**
 - o De syndicale premie wordt bepaald op 145 €/jaar.
 - o Een werkgroep zal worden opgericht om de administratieve vereenvoudiging en modernisering van onder andere de syndicale premie te onderzoeken.
 - o Vormingsinspanningen:
 - herbevestigen van de engagementen zoals opgenomen in de voorgaande CAO waarbij er tegen 2022 gestreefd wordt naar een gemiddelde over de sector van 5 dagen opleiding per voltijdse arbeider
 - het streven naar een opleidingsaanbod van minimaal 1 opleidingsdag per voltijdse arbeider tegen 2022.