



## Krachtlijnen ontwerp sectorakkoord 2021-2022 metaal (PC 209)

### KOOPKRACHT

1. Je loon stijgt met **0,4%** op 1 januari 2022. In je bedrijf kan onderhandeld worden over een gelijkwaardige invulling van deze koopkrachtverhoging. Als er geen onderhandelingen zijn of bij gebrek aan akkoord gaat je loon automatisch met 0,4% omhoog in 2022.
2. Voor 2021 krijg je in december een bruto premie van **200 euro** (pro rata periode in dienst en arbeidsregime).
3. In december 2021 ontvang je ook een vaste "Coronapremie" van **300 euro** netto (pro rata periode in dienst en arbeidsregime), behalve als je onderneming in 2019 én in 2020 bedrijfsverlies leed, én de brutomarge (= bedrijfsopbrengsten – aankopen) in 2020 met meer dan 10% daalde ten opzichte van de gemiddelde marge 2018/2019.  
Deze premie wordt verhoogd met:
  - Ofwel **200 euro** netto bij positief bedrijfsresultaat in 2020 én dezelfde of een hogere brutomarge in 2020 dan in 2018/2019.
  - Ofwel **100 euro** netto bij positief bedrijfsresultaat in 2020 én een daling van de brutomarge in 2020 met maximum 10% in vergelijking met 2018/2019.
4. Voor kaderleden die tot nog toe de sectorale koopkrachtverhoging niet krijgen, kan de vakbondsafvaardiging met de werkgever onderhandelen om dit wel te doen.
5. Het minimum gewaarborgd maandloon verhoogt op 1 januari 2022, 2023 en 2024 telkens met **80 euro**, boven op de index.  
De sectorale minimumlonen die hoger zijn dan dit minimum, stijgen begin 2022 met **0,4%**.
6. Geen toepassing van starterslonen voor jongeren die lager zijn dan de sectorale minima.
7. Waar er nog ecocheques zijn, kunnen die in overleg met de vakbondsafvaardiging in een ander gelijkwaardig voordeel worden omgezet.
8. De werkgeverstoelage per dag tijdelijke economische werkloosheid stijgt met 2,21% vanaf 1 januari 2022. Het basisbedrag wordt dan **12,34 euro** en het supplement **1,30 euro** per bruto loonschijf van € 50 boven de loongrens voor het dopgeld.
9. Vanaf 1 januari 2022 hebben ook bedienden en kaderleden bij tijdelijke werkloosheid wegens 'overmacht' recht op een werkgeverstoelage van **12,34 euro** per dopdag.

### MOBILITEIT

De sectorale vergoedingen voor je woon-werkverplaatsingen verbeteren vanaf 1 januari 2022:

1. Gebruik je de fiets, dan krijg je voortaan **0,18 euro** per km (in plaats van 0,15) met een maximum van **7,20 euro** per dag.

2. Gebruik je een ander eigen vervoermiddel, dan krijg je **0,075 euro** per km (in plaats van 0,06) met een maximum van **8,18 euro** per dag.
3. Het loonplafond voor de werkgeverstussenkomst bij gebruik van met eigen vervoermiddel verhoogt vanaf 1 januari 2022 van 5.049,68 tot **5.500 euro**.
4. Reis je met de trein, dan vragen we je werkgever gebruik te maken van de derdebetalersregeling bij de NMBS (80% werkgeverstussenkomst – 20% bijpassing door de federale overheid). Dan betaal je zelf niets voor je treintrajectkaart.

## **KWALITEITSVOL WERK**

1. Zowel het recht op (digitale) deconnectie als telewerk moeten deel uitmaken van **sociaal overleg** in de bedrijven. Met als doel: **concrete maatregelen** nemen die deconnectie mogelijk maken en **correcte voorwaarden** overeenkomen voor telewerk (onder meer over onkostenvergoedingen).
2. Je individueel opleidingsrecht wordt uitgebreid van 16 naar **24 uren** per jaar.
3. Het akkoord over werkzekerheid bij meervoudig ontslag wordt **verlengd**.

## **KWALITEITSVOLLE LOOPBANEN**

1. Je recht op tijdkrediet wordt uitgebreid van 12 naar **36 maanden** voltijds of halftijdse loopbaanvermindering voor opleiding en naar **51 maanden** met zorgmotief.
2. Ben je 58 jaar, dan heb je vanaf volgend jaar recht op een 2<sup>de</sup> dag loopbaanverlof boven op de reeds bestaande vanaf 50 jaar.
3. Een landingsbaan in een 4/5<sup>de</sup> of halftijds regime blijft tot 30 juni 2023 mogelijk **vanaf 55 jaar**. Op voorwaarde dat je een beroepsloopbaan hebt van 35 jaar of een aantal jaren een 'zwaar beroep' hebt uitgeoefend.  
Vanaf 50 jaar en na 28 jaar beroepsloopbaan kan je ook nog 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering nemen. Maar dan zonder RVA-onderbrekingsuitkering.
4. Boven op de RVA-uitkering komt er een sectorale vergoeding landingsbanen voor werknemers vanaf 58 jaar: **75 euro** per maand bij halftijds regime en **30 euro** per maand bij 4/5<sup>de</sup>.
5. Verbetering van de sectorale tussenkomst bij loopbaanwijzigingen/zachte landingsbanen wordt in een paritaire werkgroep uitgewerkt.
6. Je kan met SWT – het vroegere brugpensioen – gaan vanaf **60 jaar** tot en met 30 juni 2023 na een beroepsloopbaan van:
  - 33 jaar waarvan 20 jaar met nachtarbeid of een bepaalde periode met 'zwaar beroep';
  - 35 jaar waarvan een bepaalde periode met 'zwaar beroep';
  - 40 jaar.Met vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid vanaf 62 jaar of een beroepsverleden van 42 jaar (zelf aan te vragen) tot 31 december 2024.  
Vrouwen kunnen nog met SWT vanaf **62 jaar** na een beroepsloopbaan van **37 jaar** tot einde 2021 en van **38 jaar** tot einde 2022.
7. Enkele verbeteringen bij klein verlet:
  - Gelijke rechten bij huwelijk of begrafenis van familieleden tot de 3<sup>de</sup> graad die niet onder hetzelfde dak wonen;
  - Klein verlet bij huwelijk van een kind kan worden genomen op de activiteitsdag die het huwelijk voorafgaat, als dat op een vrije dag valt.