

PROTOCOLAKKOORD 2021-2022

SECTOR KOETSWERK (PSC 149.02) – 10 NOVEMBER 2021

1. Koopkracht

- Verhoging van baremieke lonen met 0,4% op 1 januari 2022
- Verhoging effectieve lonen met 0,4% op 1 januari 2022, behalve voor die ondernemingen waar beschikbare marge op alternatieve manier wordt ingevuld via ondernemingsenveloppe
 - Vrije recurrente invulling vanaf 1 januari 2022
 - Ondernemingen met vakbondsafvaardiging: dubbel akkoord (cao) tussen werkgever en alle in vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties over
 - opstart onderhandeling op ondernemingsvlak en
 - concrete invulling vanaf 1 januari 2022
 - Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: dubbel akkoord (cao) tussen alle in PC vertegenwoordigde organisaties
 - Timing: tegen 31 maart 2022
- Terugvalpositie: bij gebrek aan cao tegen 31 maart 2022: verhoging van alle lonen met 0,4% op 1 januari 2022
- Toekenning coronapremie:
 - Basispremie: 200 euro
 - Betalingsmodaliteiten:
 - In dienst op 30.11.2021
 - Pro rata tewerkstellingsbreuk op 30.11.2021
 - Minstens 60 dagen effectieve prestaties 2021: recht op de volledige premie
 - Pro rata voor arbeiders met minder dan 60 dagen effectieve prestaties:
 - Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties: 25%
 - Indien minstens 30 dagen effectieve prestaties: 50%
 - Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties: 75%
 - Te betalen in december 2021
 - Aanrekening reeds toegekende coronapremie na 8 juni 2021
 - Mogelijkheid om op ondernemingsniveau te onderhandelen over een verhoging tot maximum 500 euro
- Engagementsverklaring niet herinvoering loondeggressiviteit voor jongeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr bestaande wetgeving

2. FBZ

- Indexering aanvullende vergoedingen met 1,52 % op 1 december 2021
- Verlenging aanvullende vergoeding landingsbanen: vanaf 60 jaar voor iedereen en 55 jaar voor landingsbaan in de vorm van een 1/5^{de} loopbaanvermindering en voor landingsbaan in de vorm van een 1/2^{de} loopbaanvermindering in gevallen van cao nr. 156 en nr. 157, vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023
 - Verworven recht voor de 'inzittenden' tot aan pensioen
- Verlenging zachte landingsbanen, vanaf 58 jaar: vanaf 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023

- recht op een maandelijks bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 162,43 euro bruto per maand, voor:
 - een overgang naar een alternatieve functie;
 - de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
 - een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime;
- Verlenging tussenkomst in kosten loopbaanbegeleiding: vanaf 1 december tot en met 30 juni 2023:

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.
- Verlenging en verbetering tussenkomst in kosten kinderopvang: vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024
 - 4 euro per dag per kind, met een maximum van 400 euro per jaar per kind
 - Voor kinderen tot de leeftijd van 3 jaar
 - Voor opvang erkend door Kind&Gezin/ l'Office de la Naissance et l'Enfance
 - Tussenkomst op basis van fiscaal attest
 - Evaluatie op het niveau van het FBZ op 30.06.2023, in het kader van een uitbreiding naar voorschoolse en naschoolse opvang, voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft), voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur

3. Eindejaarspremie

- Verbetering gelijkgestelde periodes in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke werkloosheid: de gelijkstelling wordt opgetrokken van maximum 120 arbeidsdagen per referteperiode naar maximum 150 arbeidsdagen per referteperiode.
- Vanaf 1 januari 2022, voor onbepaalde duur

4. Mobiliteit

- Een fietsvergoeding van 0,20 euro per afgelegde kilometer (vanaf 1 juli 2022), voor maximaal 40 km per dag, met minimaal een vergoeding gelijk aan de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer
 - Boven de 40 km per dag blijft de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer van toepassing

5. Functieclassificatie

- Installeren werkgroep

6. Vorming en opleiding

- Uitbreiding collectief recht naar 5 dagen over een periode van 2 jaar. Daar bovenop geldt een individuele recht van 1 dag per arbeider per jaar
- Educam laten erkennen als centrum voor de validatie van ervaring en het in kaart brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de werknemer: Educam zal zich, in de mate van het mogelijke, laten erkennen als erkenningscentrum voor verworven competenties (EVC-aanbieder). De bedoeling is dat Educam kan voorzien in een ervaringsbewijs, waarmee werknemers, die niet aan de diplomavooraarden voldoen maar wel over de nodige kennis of beroepservaring beschikken, in aanmerking komen voor een bepaalde functie of job binnen de sector.

Daarnaast zal Educam ook een aanbod uitwerken, waarmee werknemers (op eigen initiatief en tijdens de werkuren) in kaart kunnen laten brengen in welke mate ze al dan niet beschikken over de competenties die nodig zijn om hun functie in de nabije toekomst op een bekwame manier te kunnen (blijven) uitoefenen.

Beide initiatieven zullen uitgewerkt worden door het begeleidingscomité van Educam en concreet uitgerold worden ten laatste vanaf 1 oktober 2022.

- Vorming en opleiding verplicht tijdens de arbeidstijd :
 - Vorming/opleiding, maar ook de voorbereiding van vorming/opleiding dient verplicht tijdens de arbeidstijd plaats te vinden
- Geen scholingsbeding voor gratis opleiding door Educam, opleiding waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen tot en met 31.08.2023

7. Werkbaar werk en instroom

- Verlenging cao werkbaar werk en instroom tot en met 30 juni 2023, behalve art. 5, tweede lid tot en met 31 december 2023 en artikel 9 tot en met 31 december 2024 en artikel 8, dat reeds voor onbepaalde duur was afgesloten.
- Loopbaanverlof: artikel 2 §3 van de cao inzake loopbaanverlof van 12 september 2019 inzake het loopbaanverlof wordt vanaf 1 januari 2022 als volgt gewijzigd:
"de 2^{de} dag loopbaanverlof, die wordt toegekend vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 58 jaar bereikt, kan wel gecumuleerd worden met anciënniteitsverlof."
- Verlof om dwingende redenen in het kader van cao nr 45 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen: 1 dag bezoldigd per kalenderjaar tot en met 30.06.2023 in geval van een woningbrand en erkende natuurrampen

8. SWT

- Sectoraal intekenen op alle NAR-kadercao's rond SWT, inclusief bepaling omtrent mogelijkheid vrijstelling van beschikbaarheid
 - SWT lange loopbaan 60 jaar mits 40 beroepsverleden
 - SWT 60 jaar mits 33 jaar beroepsverleden en 20 jaar nacht
 - SWT 60 jaar mits 33 jaar beroepsverleden in zwaar beroep
 - SWT 60 jaar mits 35 jaar beroepsverleden in zwaar beroep

- SWT 58 jaar mits 35 jaar beroepsverleden voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen

9. Landingsbanen

- Sectoraal intekenen op de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 en nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periodes van respectievelijk 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 en van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 en van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering:
 - 55 jaar voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

10. Inspraak en overleg

- Voorzien in een tussentijdse aanstelling van syndicale afgevaardigden: de mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken over de nodige tijd om tot de hernieuwing over te gaan.
- Het aantal syndicale kredieturen berekenen op maandbasis:
De kredieturen die nodig zijn voor uitvoering van de syndicale opdracht worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van twee uren per week per afgevaardigde. Dit minimum van twee uren per week kunnen in overleg berekend worden op maandbasis. Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddeld loon van elke belanghebbende.

11. Sectoraal systeem ecocheques

- Omzetting ecocheques in een gelijkwaardig voordeel: een alternatieve besteding voor de ecocheques op ondernemingsvlak is mogelijk op voorwaarde dat het jaarlijks bedrag van 2 x € 125 gegarandeerd wordt en mits een akkoord op ondernemingsvlak, en dit via een collectieve arbeidsovereenkomst.

12. Outplacement

- Collectivisering:
 - 1300 euro ten laste van het FBZ, 500 euro ten laste van de werkgever
 - Kwaliteitsbewaking door Educam
 - Niet indien 4 weken opzegvergoeding dient aangewend te worden voor outplacement
 - Niet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht
 - Vanaf 1 oktober 2021 tot en met 30 juni 2023

13. Technische punten

- Verlenging Vlaamse aanmoedigingspremies