



CAO 2021-2022

Koopkracht:

- Maximaal verhogen van het reëel en baremiek loon.
- Toekenning 500 euro consumptiecheques.
- Thuiswerkvergoeding, van 6 euro per gewerkte dag.
- Verlening van de barema's van de arbeiders.

Corona situatie :

- Gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid en uitzendarbeid.
- Gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid voor jaarlijkse vakantie.

Werkbaar werk:

- Eindloopbaan: verlenging van overeenkomsten over SWT en mogelijkheden van tijdskrediet landingsbaan.
- Loopbaansparen.
- Recht op deconnectie.
- beperking van interim-contracten en verbod op dag contracten.
- Beperking van tijdelijke contracten en onbepaalde duur contracten laten voorgaan.
- Verlenging van tijdskrediet met motief CAO103.
- Vervanging plicht bij toekenningen van CAO 103.

Veiligheid.

- Bereikbaarheid onder de baan voor problemen,(gsm + abo) voor chauffeurs.
- Hospitalisatieverzekering.

Telewerk.

- Gratis terbeschikkingstelling van ergonomische voorzieningen bij telewerk.
- Gratis ter beschikking stellen van benodigdheden voor thuiswerk, laptop, printer, schermen,...
- Alle materiaal voor het uitvoeren van thuiswerk is betaald door de werkgever en kan niet aangerekend worden aan de medewerker.

Toeslagen onregelmatige tewerkstelling in het kader van een betere work- life balans.

- Toeslag van 25 % voor tewerkstelling voor 08.00 u en 17.00 u.
- Toeslag voor zaterdagwerk, vanaf het eerste uur tewerkstelling op zaterdag een toeslag van 150 %.
- Gesplitste diensten: ploegenpremie.
 - Uitwerken van een wettelijk kader.
 - Uitwerken van toeslagen in dit wettelijk kader.

Pensioen:

- Verplichte oprichting van tweede pensioenpijler op bedrijfsniveau.

Mobiliteit:

- Automatische verhogen van de fietsvergoeding indien men dit op nationaal vlak beslist.
- 100 % terugbetaling openbaar vervoer.

Eindejaarspremie:

- Onmiddellijk toekennen van eindejaarspremie, zonder anciënniteitsvereisten.
- Bij vrijwillig ontslag of ontslag in onderling akkoord toch nog een pro-rata toekenning van de eindejaarspremie.

Vorming:

- Opzetten van een vormingsfonds in pc 321.
- Iedere werknemer in deze sector heeft het recht om de nodige opleidingen te kiezen: via interne of externe opleiding.
 - **Indien er vakbondswerking is** : Introductie van een verplicht opleidingsplan, in de onderneming met betaalde opleidingsdagen voor iedere werknemer met een minimum van 5 dagen tot 31 december 2023. Dit dient men verplicht op te stellen op bedrijfsniveau voor 01/01/2022, per functiegroep. Indien dit niet afgeleverd is aan de vakbonden en het paritair comité voor deze datum, dan zal men op vraag van minstens één de vakorganisaties, iedere werknemer sowieso het recht op 5 extra verlofdagen toekennen voor 01/02/2022.
 - **Indien er geen vakbondswerking is** heeft iedere werknemer een Individueel recht op een minimumvorming van 5 dagen tot 31 december 2023. De werkgever moet vóór 01/01/2022 aan de individuele werknemer meedelen wat de inhoudelijke vormingsmogelijkheden zijn. Doet de werkgever dit niet, dan moet de werknemer *uiterlijk vóór 31 maart 2022* schriftelijk zijn opleidingsdagen aanvragen bij de werkgever. Komt de werkgever, zelfs na deze schriftelijke aanvraag door de werknemer, zijn verplichtingen niet na, dan mag de werknemer die vormingsdagen opnemen als gewone vakantiedagen.

Syndicaal werk

- Gebruik digitale communicatie door vakbonden erkennen.
- Uitbreiding van dagen syndicaal verlof om vorming te kunnen volgen voor syndicaal werk
 - Optrekking van 14 dagen per effectief mandaat naar 20 dagen per effectief en plaatsvervangend mandaat bij de OR/CPBW/SD.
 - Erkennen van het recht van de nodige tijd voor voorbereidende vergaderingen van OR/CPBW/SD.