

Eisenbundel 2021-2022

Arbeiders, bedienden en kaders

1. Koopkracht

- Vanaf 1 januari 2021 substantiële verhoging van de minimum- en reële brutolonen.
- Afschaffing van de eerste twee looncategorieën van de arbeiders.
- Afschaffing van de eerste looncategorie bedienden (integratie in de tweede categorie).
- Substantiële verhoging van de minimale en reële ploegenpremies vanaf 1 januari 2021.
- Kaders - verplichte sectorale minima: 5% boven de barema's (sectoraal en/of van de onderneming).

2. Eindeloopbaan en tijdskrediet

- SWT-regelingen: verlenging alle akkoorden met bijzondere aandacht voor het recht op SWT.
- TK-landingsbanen: verlenging regeling CAO 156.
- Aanvullende vergoeding in geval men beroep doet op tijdskrediet en elke andere vorm van thematisch verlof.
- Verlenging en verbetering van de ervaringsbarema's en van de getrouwheidspremie tot 45 jaar loopbaan.
- Invoeren van rimpeldagen (zonder afbreuk aan bestaande bedrijfsafspraken).
- Automatische verhoging van het Petroleumpensioen.
- Aanvullende pensioenen: overlijdensdekking bij SWT ten laste van de werkgevers.
- Verhoging van de drempels bij tijdskrediet.

3. Humanisering van het werk

- Arbeidsduurvermindering met bijkomende aanwervingen en zonder loonverlies, met de invoering van de 35-urige werkweek.
- Verlenging van de periode gewaarborgd loon.
- Permanente welzijnsmonitoring van het personeel: welzijnsbevraging, medisch toezicht gedurende en na carrière,
- Betere afspraken over bezetting:
 - o Verplichting om te vervangen door contracten van onbepaalde duur in geval van beroep op verschillende vormen van tijdskrediet, pensioen, SWT,
 - o 2% bijkomende aanwervingen ter compensatie van de taxshift.

- Duurzame tewerkstelling:
 - o gebruik van enkel contracten onbepaalde duur.
 - o Insourcing van tewerkstelling / Geen uitbesteding van werk aan derden die niet onder de petroleumsector vallen.
- Ouderschapsverlof/Familiaal verlof
 - o Substantiële verlenging van het vaderschapsverlof met behoud van loon.
 - o Zwangerschapspremie.
 - o Recht op ouderschapsverlof 1/10^{de}.
 - o Familiaal verlof met behoud van loon.
- Beperking en controle van overuren (gebruik, recuperatie, loon, ...).
- Veranderen naar dagwerk: toekennen van een onbetwistbaar recht van werknemers die aan de criteria voldoen.
- Telewerk: uitwerking van een sectoraal kader.
- Invoering van een halve dag verlof op oudejaarsdag.

4. Werkzekerheid

Gelet op de transitie die de sector doormaakt wensen we het thema werkzekerheid extra in de verf te zetten.

- Kost outplacement gedragen door werkgever.
- Ontslagvergoeding op basis van voltijdse tewerkstelling bij stelsels landingsbaan, TK en TK zonder motief.
- Bescherming langdurig zieken:
 - o re-integratieplannen verplichte betrokkenheid werknemersafgevaardigden.
 - o ontslagvergoeding bij ontslag medische overmacht.

5. Harmonisering arbeiders - bedienden - kaders

- Maandelijkse indexering van de lonen voor alle werknemers.
- Verbetering en harmonisering van de patronale bijpassing in geval van SWT.

6. Mobiliteit

- Vergoeding van vervoerskosten op basis van tarief 1^{ste} klasse NMBS en tussenkomst bij gebruik van tunnels of tolwegen.

7. Opleiding

- Recht op 7 dagen opleiding per jaar per werknemer.



8. Ontwikkelen van de internationale solidariteit

9. Bestaande akkoorden

- Verlenging en omzetting naar akkoorden van onbepaalde duur/maximale duur.

De onderhandelingen moeten de sociale gesprekspartners ook in staat stellen hun werkzaamheden inzake syndicale premies te concretiseren door de nieuwe werkmethode toe te passen.