



Nationaal akkoord voor 65.000 bedienden en kaderleden in metaalsector!

Na jaren van feitelijke loonstop en een indexesprong hebben werkgevers en vakbonden begin dit jaar een Interprofessioneel Akkoord gesloten met een loonmarge van 1,1%.

Binnen dat kader hebben we met werkgeversfederatie Agoria een sectorakkoord voor 2017 en 2018 gesloten. Na raadpleging van de achterban hebben alle bediendebonden het akkoord meerderheid tegen minderheid goedgekeurd.

Wat zit er in dit sectorakkoord?

1. Je loon stijgt met 1,1% op 1 juli 2017.
In je bedrijf kan verder onderhandeld worden over de invulling van deze koopkrachtverhoging. Als er geen onderhandelingen zijn of bij gebrek aan akkoord gaat je loon automatisch met 1,1% omhoog op 1 juli 2017.
2. Als je nog geen recht hebt op een volwaardige 13^{de} maand, wordt de loonmarge van 1,1% (geheel of gedeeltelijk) gebruikt om je eindejaarspremie te verhogen.
Vanaf 1 juli 2017 heb je ook recht op een pro rata eindejaarspremie als je zelf ontslag neemt of je arbeidsovereenkomst eindigt in onderling akkoord met de werkgever.
3. Waar er nog ecocheques zijn, kunnen die in overleg met de vakbondsafvaardiging in een ander gelijkwaardig voordeel worden omgezet.
4. In onze sector worden geen lagere jeugdlonen ingevoerd.
5. De werkgeverstoeslag per dag tijdelijke werkloosheid stijgt met 5% vanaf 1 juli 2017. Het basisbedrag wordt dan € 11,55 en het supplement € 1,22 per bruto loonschijf van 50 € boven de loongrens voor het dopgeld.
6. Het loonplafond voor de werkgeverstussenkomst in woon-werkverplaatsingen met privé vervoersmiddelen wordt vanaf 1 juli 2017 met € 400 verhoogd tot € 4.540,51.
7. Je recht op tijdkrediet wordt uitgebreid van 12 naar 36 maanden voltijds of halftijdse loopbaanvermindering voor opleiding en naar 51 maanden met zorgmotief.
Een landingsbaan met 1/5^{de} loopbaanvermindering blijft mogelijk als je 55 jaar of ouder bent en 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 in 1/5^{de} loopbaanvermindering nemen. Maar dan zonder onderbrekingsuitkering, want door de federale regering afgeschaft!
8. Je kan met SWT – het vroegere brugpensioen – gaan vanaf 58 jaar in 2017 en vanaf 59 jaar in 2018 na een beroepsloopbaan van:
 - 33 jaar waarvan 20 jaar met nachtarbeid;
 - 33 jaar waarvan een bepaalde periode met 'zwaar beroep' en na 5 jaar bedrijfsanciënniteit;
 - 35 jaar waarvan een bepaalde periode met 'zwaar beroep' op basis van ondernemings-cao;
 - 40 jaar.Tot einde 2017 kunnen vrouwen met SWT vanaf 60 jaar na een beroepsloopbaan van 33 jaar.



9. Het akkoord over werkzekerheid bij meervoudig ontslag wordt verlengd.
10. Meer tijd voor beroepsopleiding: evolutie naar gemiddeld 5 dagen per jaar per voltijdse werknemer tegen 2020 en verlenging voor onbepaalde duur van 1 dag individueel opleidingsrecht.
11. Wie ontslagen wordt omwille van medische overmacht, heeft recht op outplacement betaald door de werkgever.
12. Agoria en de bediendebonden voeren een open debat over de 'collectieve vertegenwoordiging van kaderleden in de onderneming' met het oog op een adequate oplossing tegen einde 2018.
13. Volgende uitdagingen worden samen met de arbeiders aangepakt:
 - Sectorale cao over innovatie;
 - Sectoraal systeem van loopbaansparen;
 - Sectoraal kader voor werkbaar werk en kwaliteitsvolle loopbanen;
 - Sectoraal inzetbaarheidsbeleid (met o.m. outplacement bij individueel ontslag);
 - Tewerkstellingsbeleid in de sector.
14. De werkgeversbijdragen voor de syndicale premie en vorming verhogen.

Positief

Met een nationaal akkoord krijgen alle werknemers in de sector, zowel in grote als kleine bedrijven, dezelfde rechten.

Ondanks de verstrengde wet op de loonnorm was er toch – zij het beperkt – ruimte voor koopkrachtverhoging. Die we maximaal hebben weten te benutten. Ook de toename van de opleidingsinspanningen is positief.

Agoria heeft sterk aangedrongen om ook voor bedienden het plus-minusconto, een doorgedreven flexibiliteitssysteem dat tot nog toe enkel bij de arbeiders van Audi Brussels is toegepast, in de automotive-industrie en de machinebouw in te voeren. Dit hebben we kunnen verhinderen!

Aan de indexering en de baremieke loonsverhogingen wordt niet geraakt. De automatische aanpassing van de lonen aan de index is zeer belangrijk voor het behoud van de koopkracht.

Syndicale inzet blijft broodnodig!

Op een aantal terreinen hebben we echter bakzeil gehaald.

Kaderleden blijven uitgesloten van het recht op de sectorale loonsverhoging en op collectief onderhandelen via de vakbondsafvaardiging. Wat dit laatste betreft is er wel het perspectief op een open debat met de werkgeversvertegenwoordigers.

Het is ook onbegrijpelijk en onaanvaardbaar dat Agoria niet wil ingaan op onze vraag naar een sectoraal kader voor telewerk, een 'recht op (digitale) onbereikbaarheid', beperking van tijdelijke contracten en versterking van het sociaal overleg.