



**BBTK**  
ABVV



**SETCa**  
FGTB

**PULS**  
never work alone



L'avenir a son syndicat



**ACLVB**  
LIBERALE VAKBOND



**CGSLB**  
SYNDICAT LIBERAL

<p style="text-align: center;"><b>Eisenbundel</b> <b>PC306 verzekeringen</b> <b>CAO 2021 - 2022</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Cahier de revendication</b> <b>CP306 assurances</b> <b>CCT 2021 - 2022</b></p>
<p><b><u>Koopkracht</u></b></p> <p>Maximale invulling voorziene wettelijke marge (0,4%) via <b>recurrente verhoging</b> van barema's en reële lonen + <b>500 euro netto coronapremie</b></p>	<p><b><u>Pouvoir d'Achat</u></b></p> <p>Utilisation maximale de la marge prévue par la loi (0,4%) par le biais d'une <b>augmentation récurrente</b> des barèmes et salaires réels + <b>500 euro de prime corona nette.</b></p>
<p><b><u>Werkbaar werk</u></b></p> <p><b>Sectoraal minimumkader voor structureel post covid-telewerk</b> in navolging van onze 'sectorale aanbevelingen – het nieuwe normaal' van 15/12/2020 met aandacht voor minstens de volgende elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- maatwerk via CAO op ondernemingsvlak/AR</li> <li>- Wie kan er telewerken (regel is iedereen; welke uitzonderingen)</li> <li>- Hoeveel dagen/week</li> <li>- Arbeidstijd – werktijden – al dan niet registratie / compensatie</li> <li>- Beschikbaarheid – concrete maatregelen en opvolging recht op deconnectie</li> <li>- Terugkeermogelijkheid</li> <li>- Telewerkvergoeding</li> <li>- Materiaal dat ter beschikking wordt gesteld</li> <li>- Gebruik eigen apparatuur</li> <li>- Manier van leidinggeven</li> <li>- Opleiding voor leidinggevend en werknemers</li> <li>- Opvolgen welzijn (mentaal en fysiek) van telewerkers</li> <li>- Syndicale (communicatie)rechten</li> <li>- Evaluatie telewerkbeleid</li> </ul>	<p><b><u>Travail faisable</u></b></p> <p><b>Cadre sectoriel minimum pour le télétravail post-covid</b> à la suite de notre « recommandation sectorielle sur le nouveau normal » du 15/12/2020 avec attention pour au moins les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réglementation via une CCT au niveau de l'entreprise/AR</li> <li>- Qui peut télétravailler (la règle est tout le monde ; quelles exceptions)</li> <li>- Combien de jours/semaine ?</li> <li>- Temps de travail – horaires – Enregistrement/compensation</li> <li>- Disponibilité – règles concrètes et suivi du droit à la déconnexion</li> <li>- Possibilité de retour</li> <li>- Indemnité de télétravail</li> <li>- Mise à disposition de matériel</li> <li>- Utilisation des appareils propres</li> <li>- Manière d'encadrer le personnel</li> <li>- Formation pour le personnel d'encadrement et les travailleurs</li> <li>- Suivi du bien-être (mental et physique) des télétravailleurs</li> <li>- Droits syndicaux (notamment en matière de communication)</li> <li>- Évaluation de la politique en matière de télétravail</li> </ul>



**BBTK**  
ABVV



**SETCa**  
FGTB

**PULS**  
never work alone



<p>Combinatie arbeid-gezin voor ouders van jonge kinderen verbeteren door <b>sectoraal recht op 1/10 ouderschapsverlof</b></p> <p>Openstellen <b>landingsbaan vanaf 55 jaar</b> op basis van cao NAR</p> <p>Verlenging cao van 2/12/2019 <b>SWT vanaf 60 met 40 jaar loopbaan</b> op basis van cao NAR</p> <p><b>Beperking toepassing van 'vrijwillige overuren'</b></p>	<p>Faciliter la combinaison vie familiale – vie professionnelle pour les travailleurs parents de jeunes enfants vie un <b>droit sectoriel au congé parental 1/10ème</b></p> <p>Possibilité de <b>Crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans</b> sur base de la CCT du CNT</p> <p>Prolongation de la CCT du 2/12/2019 <b>RCC à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière</b> sur base de la CCT du CNT</p> <p><b>Limitation de l'usage des « heures supplémentaires volontaires »</b></p>
<p><b><u>Vorming</u></b></p> <p><b>Individueel recht op vorming</b> voor elke werknemer gedurende 5 dagen per jaar</p> <p>Uniforme definiëring van wat we als vorming beschouwen</p> <p><b>Afsprakenkader digitale vorming</b> in de sector post-covid (via FOPAS)</p> <p>Verlenging afspraken <b>risicogroepen</b></p> <p>Vastleggen <b>financieringsmechanisme Fonds voor Vakbondsopleidingen</b> en vastleggen <b>toelage 2021-2022</b> op basis van werkgelegenheidscijfer sector</p>	<p><b><u>Formation</u></b></p> <p><b>Droit individuel à la formation</b> pour chaque travailleur durant 5 jours par an.</p> <p>Définition uniforme de ce que nous considérons comme formation</p> <p><b>Cadre pour la formation digitale</b> dans le secteur post-covid (via FOPAS)</p> <p>Prolongation des accords pour les <b>groupes à risques</b>.</p> <p>Fixation <b>d'un mécanisme de financement pour le Fonds de formation syndical</b> et fixation du <b>montant 2021-2022</b> sur base de l'emploi dans le secteur.</p>
<p><b><u>Diverse</u></b></p> <p>Verlenging <b>'vastheid van betrekking'</b> art. 12 cao 2/12/2019</p>	<p><b><u>Divers</u></b></p> <p>Prolongation de la clause de <b>'sécurité d'emploi'</b> (art. 12 CCT du 2/12/2019)</p>