

## **Gemeenschappelijk voorstel**

**PC 117/211**

**Periode 2021-2022**

Teneinde het sectoraal proces voor de toekomst te vrijwaren en omwille van de solidariteit tussen de verschillende geledingen van de sector, zowel aan werkgevers als aan werknemerszijde, zullen alle partijen zorgen voor een verdere en ongewijzigde toepassing van deze sector-CAO.

Derhalve is er geen enkele reden om op bedrijfsniveau onderhandelingen te voeren die in het verlengde liggen van deze sector-CAO.

Het blijft echter wel de vrijheid van elk bedrijf om niet-sector CAO gebonden initiatieven te nemen t.a.v. zijn werknemers in specifieke bedrijfsgebonden omstandigheden op het ogenblik dat deze zich voordoen.

### **1. Duurtijd**

2 jaar, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, tenzij specifiek anders verduidelijkt

### **2. Koopkracht**

#### 2.1 Conventionele loonsverhoging

De sectorale minima bruto uurlonen, de sectorale bruto barema's van de bedienden, het effectief bruto uurloon voor arbeiders en het effectief vast bruto maandloon voor het gebaremiseerd personeel worden per 1 januari 2022 verhoogd met 0,4 %,

- met een minimum van 16,20 euro op het maandloon voor de gebaremiseerde bedienden (binnen 13 betalingen per jaar)

- met een minimum van 10 cent per uur voor de arbeiders.

De raffinaderijpremie voor arbeiders (vermeld in artikel 22 en 23 van de cao loon- en arbeidsvoorwaarden) en voor bedienden (vermeld in artikel 11 en 11bis van de cao ervaringsbarema) wordt verhoogd met 0,4 % per 1 januari 2022.

#### 2.2 Eenmalige niet recurrente vergoeding

De individuele ondernemingen zullen in de loop van 2021 of 2022 met zekerheid een eenmalige verbetering van de bestaande koopkracht doorvoeren van 500 euro netto (voltijds equivalent, pro rata deeltijdse tewerkstelling) voor de werknemers (voor zover in dienst op 1 december 2021 met minstens 1 dag prestatie in 2021) binnen de functieclassificatie, op volgende wijze gekozen door de onderneming:

- indien de bedrijfstoekenning gebeurt in 2021, via de modaliteiten van de corona premie (met

aanrekening van wat reeds in de onderneming als coronapremie zou zijn toegekend),  
- indien de bedrijfstoekenning gebeurt in 2022, is dit ten laatste op 30 juni 2022, via modaliteiten die overlegd worden met de syndicale afvaardiging waar aanwezig. Indien het K.B. tot aanpassing van het huidige systeem van coronapremie zou toelaten in 2022 te bestellen, zal eveneens in 2022 de toekenning gebeuren via coronapremie.

### 2.3 Syndicale premie

Inzake syndicale premie bedienden wordt de totale som verhoogd tot 360.000 euro op jaarbasis voor eerstkomende 2 jaren.

De toekomstige collectieve arbeidsovereenkomst dat in een uniform systeem voor arbeiders en bedienden zal voorzien, en afgesloten zal worden tijdens de duurtijd van deze cao, zal bij aanvang voor een bepaalde duur van 3 cao periodes worden afgesloten.

## 3. Eindeloopbaan en tijdskrediet

### 3.1 Aanpassing bedragen Petroleumpensioen op 1 januari 2021

- nieuw rentebedrag: 2.595 euro
- nieuw bedrag vaste bijdrage (arbeiders en bedienden): 300 euro

3.2. Alle bestaande sectorale overeenkomsten inzake tijdskrediet (voor landingsbaan: volgens CAO nr. 156, vanaf 55 jaar) en loopbaanvermindering worden verlengd volgens het wettelijk kader tot de maximaal wettelijk mogelijk termijn. Het stelsel van afwezigheid zonder motief wordt verder gezet tot 31 december 2023.

De stelsels inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals verlengd in dit artikel zullen door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, voor een periode lopende tot 31 december 2023.

De drempel voor tijdskrediet wordt verhoogd van 7 naar 8%.

### 3.3 Brugpensioen

Alle bestaande sectorale overeenkomsten inzake SWT, met inclusie van de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid, worden verlengd binnen het wettelijk kader, voor de wettelijk mogelijk maximale termijn.

De stelsels van SWT zoals verlengd in dit artikel zullen door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, voor een periode lopende tot 31 december 2023.

## 4. Humanisering arbeid

### 4.1 Permanente welzijnsmonitoring

#### 4.1.1 Gezondheidstoezicht na tewerkstelling:

De laatste ex-werkgever neemt de nodige maatregelen opdat werknemers die bij dezelfde werkgever gedurende de 5 jaar voorafgaand aan het einde van hun loopbaan onderworpen zijn aan het verplichte periodiek gezondheidstoezicht voor risicofuncties in verband met activiteiten met fysieke, chemische of biologische agentia, na het einde van hun loopbaan bij de werkgever kunnen blijven genieten van een toezicht op hun gezondheidstoestand bij de arbeidsgeneeskundige dienst.

Dit toezicht is volledig vrijblijvend in hoofde van de ex-werknemer. De ex-werknemer heeft het recht om jaarlijks een afspraak te maken bij de arbeidsgeneeskundige dienst:

- Bij SWT: gedurende de duurtijd van SWT en tot 5 jaar na het pensioen
- Bij pensioen: tot 5 jaar na het pensioen,
- Tot 5 jaar na het ontslag bij andere ontslagen met uitzondering van ontslag om dringende reden.

De werknemer wordt van deze mogelijkheid op de hoogte gebracht tijdens het exitgesprek bij het einde van de loopbaan (zie lager).

Dit onderzoek zal hetzelfde zijn als het periodiek onderzoek tijdens de loopbaan.

De kosten van het onderzoek vallen ten laste van de ex-werkgever.

De arbeidsgeneeskundige dienst maakt de resultaten van het onderzoek over aan de huisarts van de ex-werknemer (met diens toestemming) zodat deze in zijn globaal medisch dossier terecht kunnen komen.

4.1.2. Een gesprek met de arbeidsgeneesheer wordt aangeboden bij vertrek uit de onderneming waarbij op vraag van de werknemer de huisarts betrokken kan worden om de actieve overdracht van het medisch dossier te bevorderen en waarbij uitleg wordt gegeven over het hierboven vermelde gezondheidstoezicht na de tewerkstelling.

4.1.3. Bij overstap binnen de onderneming van een functie waarop verplicht periodiek gezondheidstoezicht waarvan hierboven sprake van toepassing is naar een functie waarop dit toezicht niet van toepassing is en op vraag van de betrokken werknemer wordt het gezondheidstoezicht verder toegepast en dit gedurende maximum 5 jaar.

Deze bepalingen zijn van toepassing op de werknemers die minstens 5 jaar anciënniteit hebben bij de werkgever en die vanaf 1/1/2022 de onderneming verlaten of overstappen naar een functie zonder verplicht periodiek medisch toezicht.

#### 4.2 Ouderschapsverlof 1/10

Opening op sectorniveau op het recht voor de werknemer die voltijds werkt, om 1/10 ouderschapsverlof op te nemen.

### **5. Ontwikkelen van de internationale solidariteit**

De werking van het FBZ mbt de internationale solidariteit ten maximale waarde van 300.000 euro per jaar wordt verdergezet.

## **6. Opleiding**

Vanaf 1/1/2022 wordt er aan de werknemers een individueel opleidingsrecht toegekend onder de volgende voorwaarden:

- Gemiddeld 1 dag vorming per jaar voor voltijdse werknemers over een periode van 5 jaar;
- Mits 6 maanden effectieve prestaties per kalenderjaar.

**7. Behoud van al de verworvenheden van vorige CAO's en afspraken die niet door deze CAO worden gewijzigd.**

## **8. Sociale vrede**