

PC 114 - PROTOCOLAKKOORD 2019 – 2020, 9 juli 2019

Alle onderstaande aspecten samen vormen één geheel.

Dit ontwerpakkkoord is van toepassing op de arbeiders en werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het PC 114 voor de Steenbakkerij en is gesloten in het kader en met naleving van het KB van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7§1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

1. Koopkracht

- Totale beschikbare loonmarge voor de periode 2019-2020

Verhoging van de baremieke en reële brutolonen met 1,1%, met ingang van 1 juli 2019.

- Eénmalige toekenning eco-cheques

Aan de arbeiders op de loonlijst bij één van de werkgevers binnen PC 114 gedurende het eerste semester van 2019 (in de periode van 1 januari - 30 juni 2019) en nog steeds in dienst op 1 juli 2019, worden op éénmalige, niet recurrente wijze, eco-cheques toegekend met een totale waarde van 50 EUR, uiterlijk in de loop van de maand september 2019. De waarde van de eco-cheques wordt geproratiseerd in functie van de tewerkstelling bij de werkgever en het tewerkstellingsregime.

2. Mobiliteit

- Verhoging fietsvergoeding van 0,15 EUR/km naar 0,24 EUR/km (overeenkomstig voorwaarden opgenomen in de sectorale CAO van 23 juli 2013), met ingang van 1 juli 2019. Geen automatische koppeling aan het fiscaal plafond.

- Verhoging tussenkomst openbaar vervoer van 75% naar 80% treinkaart 2de klasse NMBS (overeenkomstig voorwaarden opgenomen in de sectorale CAO van 23 juli 2013), met ingang van 1 juli 2019.

3. Bestaanszekerheid

- Bestaanszekerheidsvergoeding

Verhoging bestaanszekerheidsvergoeding van 8,50 EUR/dag (vanaf de 1^{ste} dag werkloosheid gedurende maximaal 132 dagen per kalenderjaar) naar 8,60 EUR/dag, met ingang van 1 juli 2019.

- Harmonisatie aanvullend pensioen arbeiders-bedienden

In het kader van de harmonisatie van het aanvullend pensioen voor arbeiders en bedienden zoals voorzien door de WAP en de geleidelijke opheffing van de verschillen die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen, wensen de sociale partners in een werkgroep een omzetting van de afscheidspremie te bespreken, evenals de aanwending van het budget hiervan voor het sectoraal aanvullend pensioenplan en de eventuele financiële mogelijkheden binnen het Sociaal Fonds voor de Baksteenindustrie.

De sociale partners engageren zich om de werkzaamheden binnen deze werkgroep te finaliseren in het eerste kwartaal van 2020, zodat de Raad van Bestuur van het Sociaal Fonds voor de Baksteenindustrie, overeenkomstig haar statuten, vervolgens kan overgaan tot een goedkeuring van eventueel aan te wenden financiële middelen vanuit dit Sociaal Fonds voor een (gedeeltelijke) invulling hiervan. Het streefdoel van de sociale partners is om te komen tot een concreet resultaat in de eerste helft van 2020 en aanvang van nieuwe regeling ingaand op 1 januari 2020.

- Re-integratie

Streven naar een doeltreffend re-integratiebeleid voor langdurig zieke werknemers.

4. Eindeloopbaan en tijdskrediet

- SWT

Verlenging van de bestaande systemen in de sector middels sectoraal intekenen op de volgende kaderCAO's van de NAR:

- SWT 62 jaar (CAO nr. 17 NAR), met sectoranciënniteit zoals voorzien in de sectorale CAO afgesloten voor 2017-2018
- Lange loopbaan : 59 jaar en 40 jaar loopbaan en sectoranciënniteit zoals voorzien in de sectorale CAO afgesloten voor 2017-2018
- Nachtarbeid : 59 jaar en 33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nacht en sectoranciënniteit zoals voorzien in de sectorale CAO afgesloten voor 2017-2018

Mogelijkheid vrijstelling aangepaste beschikbaarheid op vraag werknemer overeenkomstig de wettelijke mogelijkheden.

- Tijdskrediet/Landingsbanen

Intekening op CAO nr. 137 NAR:

- Mogelijkheid landingsbaan vanaf 57 jaar (1/2^{de}) voor 2019-2020
- Mogelijkheid landingsbaan vanaf 55 jaar (1/5^{de}) voor 2019-2020

Aandacht voor organisatieproblemen op ondernemingsniveau (in uitvoering van artikel 9 van CAO nr. 103 NAR).

De toepassingsmodaliteiten van de stelsels, zoals bepaald in artikel 3 van de sectorale CAO van 24 oktober 2017.

Artikel 4 van de sectorale CAO van 24 oktober 2017 wordt als volgt aangevuld: Voor de arbeiders die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen alsook voor de overige werknemers zal, zoals bepaald in art. 6, §1 en §2 en in art. 9, §1 en §2 van cao nr. 103, de organisatie op ondernemingsvlak worden vastgelegd. In dit kader en voor deze situaties kan de loopbaanvermindering op ondernemingsniveau vastgelegd worden over een periode van maximum 12 maanden: de vermindering van de arbeidsprestaties kan niet alleen gebeuren op weekbasis, maar ook op maand-, kwartaal- of jaarbasis. De concrete invulling en organisatie wordt vastgelegd in een schriftelijk akkoord tussen de werkgever en werknemer.

5. Sectorale CAO ivm verplichting opleidingsinspanningen

- Verlenging van de bestaande sectorale CAO betreffende de vorming.
- Bespreking binnen een werkgroep van de praktische verwezenlijking in de bedrijven zelf, waarbij de nadruk blijft dat (i) de vormingsinspanning een gemiddeld aantal dagen in de sector betreft en een gemiddelde per voltijds equivalent (wordt dus op collectief niveau bekeken, niet op individueel niveau) en (ii) dat interne bedrijfsopleidingen eveneens meetellen om de vormingsinspanning te bereiken.

6. Syndicale premie (sociale premie)

- Verhoging van de syndicale premie van maximaal 135 EUR per jaar naar maximaal 145 EUR per jaar, met ingang van het "dienstjaar sociale premie" dat aanvangt vanaf 1 juli 2019. Geen automatische koppeling van het bedrag aan het fiscaal plafond.
- Werkgroep bijeen te komen in het eerste kwartaal van 2020 teneinde het systeem van de syndicale premie te vereenvoudigen en te moderniseren, dit met ingang vanaf dienstjaar 1 juli 2020 (streefdatum)

7. Verlenging van alle bestaande CAO's, behoudens hetgeen in dit akkoord overeengekomen

Aantal tekstuele aanpassingen ter verduidelijking: onder meer in verband met proratisering anciënniteitsdagen, kort verzuim, definitie tijdelijke werkloosheid en recht op bestaanzekerheidsvergoeding en groepering kaarten sociale premie.


8. Duur van de sectorale CAO's

2 jaar (1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, tenzij anders bepaald), met uitzondering van de CAO's in verband met SWT: 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021.

9. Sociale vrede

De sociale partners beschouwen dit akkoord en de engagementen als een belangrijk element dat moet leiden tot sereniteit en sociale rust in de sector en de ondernemingen. De sociale partners verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van dit akkoord en de sectorale CAO's die in dit kader zullen afgesloten worden, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité, en de sectorale CAO's op ondernemingsvlak te (laten) respecteren.

Voor BBF



Voor ACV bouw – industrie & energie

Voor ABVV

Voor ACLVB

