



EISENBUNDEL 2017-2018 – PSC 315.03 LUCHTHAVENBEHEER

Opmerking: Met werknemers worden zowel mannen als vrouwen bedoeld

1. Verloning, werk en werkzekerheid

- Invoering van een sectoraal mechanisme voor automatische loonsindexering
- Invoering van een sectoraal gewaarborgd gemiddeld minimum brutomaandloon van 1700€, tenzij er op bedrijfsniveau een gunstigere bepaling bestaat
- Verbetering van de werkzekerheidsclausule bij meervoudig ontslag: herziening van de definitie van meervoudig ontslag, en bepaling van een sanctie indien de voorafgaande overlegprocedure niet wordt nageleefd
- Verbintenis van de sector om zo min mogelijk uitzendkrachten en tijdelijke contracten in te zetten, en oprichten van een mechanisme om de SA in te lichten indien er geen OR is, en indien geen OR of SA, om het CPBW te informeren als er tijdelijke contracten of onderaannemers worden ingeschakeld

2. Koopkracht

Maximale invulling van de maximum marge van 1,1%. Verhoging van alle lonen met 1,1% op 1 januari 2017, behalve voor bedrijven waar de marge ingevuld wordt met een bedrijfsenveloppe. Zowel in bedrijven met vakbondsafvaardiging als in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging. Deze invulling moet volgens de volgende principes gebeuren:

- Recurrente toewijzing
- Vorm: CAO
 - Bedrijven met SA: Dubbel akkoord tussen de werkgever en alle vakbonden vertegenwoordigd in de SA
 - Bedrijven zonder SA: Akkoord in Paritair Comité van alle vertegenwoordigde vakbonden.
- Timing: tegen 30 juni 2017



- Te hanteren methode om de beschikbare enveloppe te berekenen: zie bijlage – loonmassa verbonden aan de FTE werknemers op 1 januari 2017.
- Terugvalpositie: indien geen CAO tegen 30 juni 2017: verhoging van alle lonen met 1,1% vanaf 1 januari 2017

3. Tijdskrediet en SWT

2.1. SWT

- Verlenging van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor bepaalde ontslagen oudere werknemers die 20 jaar gewerkt hebben in een stelsel met nachtarbeid, of die een zwaar beroep hebben uitgeoefend – CAO 120 en 121 van de NAR van 21.03.2017
- Invoering van de volgende SWT-stelsels:
 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ‘zware beroepen’ – CAO NAR nr. 122 van 21 maart 2017
 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage na 40 jaar beroepsloopbaan – CAO nr. 124 en 125 van 21 maart 2017

2.2. Tijdskrediet

- Landingsbaan: invoering van een minimumleeftijd voor landingsbanen die recht geeft op een onderbrekingsvergoeding, overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017, die voor 2017-2018 het interprofessioneel kader voor verlaging van de leeftijdsgrens vastlegt op 55 jaar wat betreft de aanspraak op uitkeringen voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een bedrijf in moeilijkheden of herstructurering.
- Tijdskrediet met motief: invoering van een sectorCAO met maximumduur van 51 maanden en versoepeling van de grens van 5% (niet integreren in de berekening van de vijftigplussers)



4. 2de pensioenpijler

- jaarlijks minimum 0,92% van het jaarloon aan een aanvullende pensioenverzekering
- 0,92% is inclusief alle wettelijke lasten
- voordeligere systemen op bedrijfsvlak blijven behouden

5. FBZ

Effectieve invoering van het nationaal sectoraal akkoord inzake het oprichten van een Fonds voor bestaanszekerheid, met in een eerste fase als doel de uitbetaling van een sectorale vakbondspremie. Vanaf 1 januari 2017 moest er een sociaal fonds worden opgericht met als voorwerp de toekenning en beheer van de syndicale premie. In 2016 vond er overleg plaats met betrekking tot:

- De statuten
- De financiering
- De samenwerking en de functionering

Dit overleg is nog niet ten einde. De partijen moeten zich verbinden om CAO's te sluiten over de statuten, de financiering, de samenwerking en de functionering zodat het sociaal fonds werkelijk kan beginnen functioneren op 1 januari 2018.

6. Syndicale vorming

Er zal een CAO afgesloten worden met de informatieprocedure die werd afgesproken tijdens de vorige sectorale onderhandelingen, om te voorzien in een minimum van 10 syndicale vormingsdagen per jaar en per vakbondsvetegenwoordiger (SA, OR, CPBW), tenzij er op bedrijfsniveau een gunstigere bepaling bestaat.

7. Werkbaar werk en permanente vorming

6.1. Beroepsopleiding

- Uitgangspunt: de opleiding moet een echte opleiding zijn
- Individueel recht op vorming en opleiding van 5 dagen per werknemer



- Opleidingsplannen verplicht overmaken aan de SA of aan de OR ter goedkeuring, of indien geen SA of OR, aan het paritair comité, elk jaar voor de maand maart.
- Opleidingsrecht waarborgen door de invoering van een sanctiemechanisme

6.2. Risicogroepen

Er moet een sectorCAO risicogroepen afgesloten worden, zodat de sector specifieke sectorale opleidingen kan ontwikkelen die toelaten de tewerkstelling van de in de CAO bepaalde risicogroepen te bevorderen. De CAO inzake de inspanningen (minimum 0,10%) voor de risicogroepen voor de periode 2017-2018 moet ten laatste op 1 oktober van het desbetreffende jaar neergelegd worden bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

Er moet in het bijzonder aandacht uitgaan naar:

- Werkzoekenden jonger dan 25 jaar, die voor het eerst op de arbeidsmarkt komen
- Langdurige werklozen, in het bijzonder personen jonger dan 30 jaar en ouder dan 45 jaar
- Werkzoekenden met een handicap die ingeschreven zijn bij een erkend gemeenschapsfonds
- Personen die weer op de arbeidsmarkt komen na een langdurige ziekte
- Laagopgeleide werklozen en werkzoekenden
- Werknemers uit de sector van meer dan 45 jaar;
- Laagopgeleide werknemers uit de sector
- Werknemers uit de sector die bedreigd worden door een herstructurering, een collectief ontslag of een bedrijfssluiting (met specifieke aandacht voor de veertigplussers),
- Werknemers van de sector die geconfronteerd worden met de invoering van nieuwe technologieën
- Ontslagen werknemers uit de sector
- Werknemers van de sector met een handicap die ingeschreven zijn in een erkend gemeenschapsfonds
- Werknemers van de sector die erkend zijn als gedeeltelijk arbeidsongeschikt
- Werknemers van de sector die geschikt bevonden worden om het afgesproken werk te hervatten of een andere aangepaste functie uit te oefenen na een langdurige ziekte
- De allochtonen

Met opvolging en rapportering op ondernemingsvlak, eventuele versoepeling startbaanverplichting.

6.3. Invoering van een verlofdag voor vijftigplussers

6.4. Invoering van een anciënniteitsdag vanaf 5 jaar anciënniteit in de sector, en van een extra dag om de 5 jaar



6.5 cao innovatie

- veiligheid en gezondheid passagiers en werknemers
- kwaliteit

in combinatie met de aspecten duurzaamheid, milieu en concurrentiepositie op eenzelfde luchthaven.

7. Vervoerskosten

Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten met privévoertuig ten belope van de forfaitaire bedragen vermeld in artikel 3 van CAO 19octies die sinds 1 februari 2009 van kracht is voor alle heen-en-terugreizen van ten minste 5 km.

BIJLAGE EINSEBUNDEL SCP 315.03 - DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE OP ONDERNEMINGSVLAK

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers verbinden er zich toe om volgende regels toe te passen en te doen toepassen bij de onderhandeling van de enveloppe op ondernemingsvlak, bepaald in ...

Onder werknemers worden de werkneemsters en werknemers bedoeld.

1. Berekening en omzetting

a) Indien zowel de werkgevers als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe kunnen de ondernemingen en hun syndicale delegatie op hun vlak onderhandelen over de aanwending van de budgettaire enveloppe ten belope van 1,1% van de loonmassa van de werknemers. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

b) Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

c) Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden.

d) In de onderhandeling over de invulling van de enveloppe dient er geen rekening gehouden te worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de op ondernemingsvlak toepasbare barema's.

2. Onderhandelingsprocedure

a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling, moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan met een onderhandeling over de besteding van de enveloppe. In de ondernemingen met verschillende zetels wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook over het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

b) Op voorwaarde dat zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan om ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de enveloppe te voeren, kunnen deze starten vanaf het sluiten van dit nationaal akkoord. Ze dienen volledig afgerond te zijn ten laatste op 30 juni 2017.

c) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.

d) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten op uiterlijk 30 juni 2017.

e) Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van nationaal paritair comité.

i) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien tegen 30 juni 2017 ten laatste dit overleg niet uitmondt in het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, worden op 1 januari 2017 de effectieve en de baremieke bruto uurlonen van de werknemers verhoogd met 1,1 %, conform de bepalingen voorzien...

3. Geschillenprocedure

a) Indien in de loop van de ondernemingsonderhandelingen over de aanwending van de enveloppe op ondernemingsvlak een geschil zou ontstaan waarbij binnen een redelijke termijn geen oplossing gevonden kan worden, wordt beroep gedaan op tussenkomst van regionale vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

b) Indien de tussenkomst van regionale vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties geen einde stelt aan het geschil, wordt de normale verzoeningsprocedure op het vlak van het PSC gevolgd. Bij dreigend conflict kan evenwel beroep gedaan worden op de spoedprocedure (verzoening binnen de 48 uur).

c) De vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties van het regionaal verzoeningsbureau dienen in de eerste plaats te onderzoeken of het geschil zich situeert binnen de toegekende budgettaire enveloppe. Indien dit niet het geval is, wordt het overleg terug binnen het paritair afgesproken kader geplaatst en opnieuw naar de onderneming verwezen. Zo dit wel het geval is wordt de bemiddeling ten gronde gevoerd.

d) Indien in de loop van bovengenoemde procedure er een geschil ontstaat inzake de interpretatie van de berekeningen voor de invulling van de op ondernemingsvlak bepaalde enveloppe, wordt onmiddellijk beroep gedaan op de tussenkomst van het Paritair Subcomité.

d) Op geen enkel niveau kan toegestaan worden dat de uiterste datum van 30 juni 2017 voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst overschreden wordt.