

Protocol van nationaal akkoord voor PC 224 voor de periode 2017-2018

1. Toepassingsgebied

- Onderstaande bepalingen hebben betrekking op de bedienden bedoeld in de cao functieklassificatie.

2. Werkzekerheid

- Verlenging bestaande werkzekerheidsclausule tot 30/6/2019
- De sanctie van 3 m bij het niet volgen van de overlegprocedure wordt opgetrokken naar 6 m

3. Koopkracht – inkomenszekerheid

- Alle lonen worden met 1,1% verhoogd op datum van 1 mei 2017 behoudens voor die ondernemingen waar de beschikbare marge van 1,1% op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe. Bij de invulling gelden volgende principes zowel voor ondernemingen met als zonder syndicale delegatie:

- Vrije recurrente invulling
- Dubbel akkoord tussen de werkgever en alle in de SD vertegenwoordigde organisaties omtrent:
 - i. Het principe van de onderhandeling op ondernemingsvlak: tegen 20 mei 2017
 - ii. de concrete invulling vanaf 1 mei 2017

Ondernemingen zonder SD: akkoord tussen alle in het PC vertegenwoordigde organisaties.

- Vorm: cao
 - Timing: tegen 30 juni 2017
 - Aanbeveling:
 - i. Geen vergroting van de verschillen tussen arbeiders en bedienden, en maximale inzet op harmonisatie arbeiders en bedienden
 - ii. Aandacht voor de uitzendkrachten
 - Berekeningsmethode beschikbare enveloppe: clausule omtrent loonmassa (wordt voorzien in bijlage bij de cao)
 - Terugvalpositie: bij gebrek aan cao tegen 30 juni 2017: verhoging van alle lonen met 1,1% op datum van 1 mei 2017
- Verhoging van het sectoraal minimumloon met 1,1%, met ingang van 1/5/2017
 - Paritaire verklaring tot niet herinvoeren van de loondegressiviteit voor jongeren.
 - Waar de harmonisatiepremie uit het akkoord 2015-2016 niet alternatief werd ingevuld, wordt deze mogelijkheid opnieuw voorzien. De invulling gebeurt volgens dezelfde principes en aanbevelingen als de enveloppe. Bij gebrek aan alternatieve invulling tegen 30 juni 2017 wordt de harmonisatiepremie van 100 EUR bruto per bediende* op 1 juli

van 2017 en 2018 uitbetaald, pro rata het aantal volledige maanden in dienst in de periode 1/1 - 30/6 van elk jaar.

* pro rata voor deeltijdse werknemers

- Eco-cheques: mogelijkheid om deze in een alternatief om te zetten volgens zelfde principes als enveloppe.
- ROCE
 - Refertejaar = 2018 – uitbetaling in 2019
 - Verhoging met 0,1% van alle schijven hoger dan 5 % ROCE
 - ⇒ Nieuwe schaal:
 - 0 – 5 : 0%
 - 5 – 7,5 : van 1,1% naar 1,2%
 - 7,5 – 12,5 : van 1,4% naar 1,5%
 - 12,5 – 15 : van 1,8% naar 1,9%
 - 15 – 17,5 : van 2,4% naar 2,5%
 - 17,5 – 20 : van 3,1% naar 3,2%
 - 20 en meer : van 3,7% naar 3,8%
- Vervoerkosten
 - Opheffing loonplafond

4. Aanvullend pensioen

- Zie 10. Harmonisatie statuten A/B

5. Arbeidsorganisatie

- Verlenging bestaande regeling tot 30/6/2019
- Mits cao op ondernemingsvlak met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de SD kan tot 30 juni 2018 het individuele overurenkrediet opgetrokken worden van 100 u tot maximum 360 u. Na deze periode wordt de toepassing sectoraal geëvalueerd in functie van de verdere evolutie van het wettelijk kader. Het wettelijk regime van tijdsparen wordt als een aangewezen instrument beschouwd om de nodige flexibiliteit te realiseren.

6. Tijdscrediet en landingsbanen

- Halftijds en voltijds tijdscrediet met motief ten belope van 51 m, mits aandacht voor de arbeidsorganisatie
- Verlenging landingsbanen vanaf 50 jaar met 28 jaar loopbaan in 1/5e vermindering mits respect van de bestaande afspraken op ondernemingsvlak
- Intekenen op kader-cao nr. 127 m.b.t. landingsbanen vanaf 55 jaar na lange loopbaan en zwaar beroep (vermindering met 1/5^{de} en halftijdse vermindering) mits aandacht voor de organiseerbaarheid in de ondernemingen
- Verlenging Vlaamse aanmoedigingspremies

7. SWT

- Sectoraal intekenen op alle NAR-kadercao's rond SWT
- SWT lange loopbaan 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 mits 40 jaar beroepsverleden
- SWT 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 mits 33 jaar beroepsverleden en 20 jaar nacht
- SWT 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 mits 33 jaar beroepsverleden in een zwaar beroep
- SWT 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 mits 35 jaar beroepsverleden in een zwaar beroep
- Pro memorie: SWT- cao 17 vanaf 60 jaar, tot 31/12/2017 en medisch SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar beroepsverleden

8. Vorming en opleiding

- Vormingsinspanningen:
 - Realisatie interprofessionele opleidingsdoelstelling d.m.v. verderzetten bestaande collectieve vormingsinspanningen ten belope van 1,7% - tegen 2020 evolutie naar 1,9% (= gemiddeld 5 dagen per FTE per jaar) via volgend groeipad: in de vorm van een collectief recht op vorming gelijk aan een gemiddelde van 3 dagen per FTE per jaar in 2017-2018, een gemiddelde van 4 dagen per FTE per jaar in 2019-2020 en gelijk aan een gemiddelde van 5 dagen per FTE vanaf 2021.
 - Definitie beroepsopleiding = definitie Wet WWW
- Opleidingsplannen: overmaken voor advies aan OR uiterlijk tegen 1 maart van elk kalenderjaar.
- Risicogroepen:
 - Verlenging bijdrage van 0,10% tot 31.12.2018
 - Geharmoniseerde cao risicogroepen tegen 1 januari 2018

9. Inspraak en overleg

- Verhoging syndicale waarborgen met ingang van 1/1/2018 (refertejaar = 2017) tot 95 EUR (index 2017 inbegrepen) per werknemer per jaar waarbij partijen zich engageren tot een charter van sociale stabiliteit tegen eind 2017
- Verlenging sociale vrede tot 30/6/2019

10. Harmonisatie statuten A/B

- Bespreking syndicaal verlof, syndicale vorming en syndicale waarborgen in werkgroep harmonisering statuten A/B
- Op sectorvlak: gemeenschappelijke werkgroep 105-224
- Op ondernemingsvlak: binnen het tijds kader van de wet zijn de ondernemingen verplicht tot harmonisatie over te gaan van het aanvullend pensioen. De ondernemingen worden aanbevolen om tegelijk werk te maken van de inventaris van verschillen in loon en arbeidsvoorwaarden.

11. Sectorale uitdagingen: opvolging en concretisering

- Sectorale cao innovatie tegen 30 september 2017
- Outplacement in kader van inzetbaarheidsverhogende maatregelen: partijen zullen in werkgroep besprekingen voeren rond de wettelijke opdracht rond activering van de opzeg en daarbij de rol onderzoeken die aan het sectorale opleidingsfonds kan worden toebedeeld.

12. Varia

- Eindejaarspremie: recht op een pro rata in geval van ontslag door de bediende. Bij ontslag door de werkgever geen eindejaarspremie in geval van dringende reden in hoofde van de werknemer
- Klein verlet:
 - Gelijkgeschakeling van wettelijk samenwonenden voor alle vormen van klein verlet
 - Geharmoniseerde cao klein verlet

Protocole d'accord national pour la CP 224 pour la période 2017-2018

1. Champ d'application

- Les dispositions ci-dessous sont d'application pour les employés mentionnés dans la CCT relative à la classification de fonctions.

2. Sécurité d'emploi

- Prolongation de la clause de sécurité d'emploi actuelle jusqu'au 30/6/2019.
- La sanction en cas de non-respect de la procédure est augmentée de 3 mois et portée à 6 mois

3. Pouvoir d'achat – sécurité de revenus

- Majoration de 1,1% de tous les salaires au 1er mai 2017, excepté pour les entreprises où la marge de 1,1% est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise. Tant dans les entreprises avec délégation syndicale que dans les entreprises sans délégation syndicale, cette concrétisation doit se faire conformément aux principes suivants :
 - Affectation libre récurrente
 - Double accord entre l'employeur et toutes les organisations représentées à la DS concernant :
 - i. Le principe de la négociation au niveau de l'entreprise : pour le 20 mai 2017
 - ii. affectation concrète à partir du 1er mai 2017.

Entreprises sans DS : moyennant un accord entre toutes les organisations représentées à la CP.

 - Forme : CCT
 - Timing : d'ici le 30 juin 2017
 - Recommandation :
 - i. Ne pas augmenter les différences entre ouvriers et employés et miser pleinement sur l'harmonisation du statut employé/ouvrier.
 - ii. Être attentif aux intérimaires
 - Méthode à utiliser pour calculer l'enveloppe disponible : clause concernant la masse salariale (voir en annexe de la CCT)
 - Position de repli : si pas de CCT d'ici le 30 juin 2017: augmentation de 1,1% de tous les salaires à partir du 1er mai 2017
- Augmentation du salaire minimum sectoriel de 1,1% , à partir du 1/5/2017.
- Une déclaration paritaire portant sur la non-réintroduction de la dégressivité salariale chez les jeunes
- Là où la prime d'harmonisation de l'accord 2015-2016 n'a pas été appliquée de manière alternative, cette possibilité est à nouveau prévue. L'application se fait selon les mêmes

2240000

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE NON-FERRO METALEN

Tijdens de vergadering van 19/05/2017

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de hiernavolgende overeenkomst gesloten :

Protocolakkoord



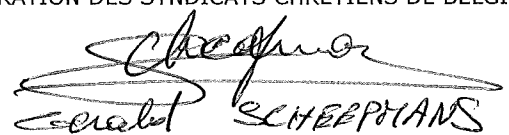
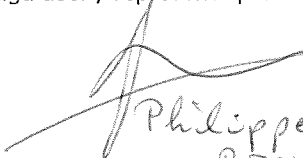

2240000

COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DES METAUX NON-FERREUX

En sa séance du 19/05/2017

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention ci-après a été conclue :

Protocole d'accord

AGORIA AGORIA	Vertegenwoordigd door / représenté par  Ivo Stoks (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  Paul Desmet (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE  Gerald SCHEEPMANS	Vertegenwoordigd door / représenté par  Philippe Bervoets (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  Bert Dumortier (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)