

## **Eisenbundel 2023-2024 van de petroleum Arbeiders, bedienden en kaders**

*Voor syndicale vertegenwoordigers zijn hogere brutolonen de beste garantie voor het inkomen en de verdeling van de rijkdom ten gunste van de werknemers. Dit is ook essentieel voor de financiering van de sociale zekerheid. Anders vergroten we de sociale ongelijkheid en respecteren we de werknemers niet.*

*Daarom, en gezien het uitblijven van een volwaardig interprofessioneel akkoord voor de periode 2023-2024, blijven wij pleiten en campagne voeren voor vrije loononderhandelingen.*

### **1. Koopkracht**

- Vanaf 1 januari 2023 substantiële verhoging van de minimum- en reële brutolonen.
- Maximale toekenning koopkrachtpremie voor alle werknemers.
- Afschaffing van de eerste twee looncategorieën van de arbeiders.
- Afschaffing van de eerste looncategorie bedienden (integratie in de tweede categorie).
- Kaderleden: verplicht sectoraal minimum: 5% boven de barema's (sectoraal en/of van de onderneming).
- Substantiële verhoging van de minimale en reële ploegenpremies vanaf 1 januari 2023.

### **2. Eindeloopbaan en tijdskrediet**

- SWT en Landingsbanen-regelingen: automatische verlenging alle akkoorden van zodra wettelijk mogelijk.
- Verhoging van de drempels bij tijdskrediet.
- Vervangingsplicht binnen zelfde functie bij TK en landingsbanen, bij pensionering, bij SWT,...
- Aanvullende vergoeding in geval men beroep doet op tijdskrediet en elke andere vorm van thematisch verlof.
- Verlenging en verbetering van de ervaringsbarema's en van de getrouwheidspremie tot 45 jaar loopbaan.
- Invoeren van rimpeldagen (zonder afbreuk aan bestaande bedrijfsafspraken).
- Automatische verhoging van het Petroleumpensioen.
- Voor alle aanvullende pensioenen in de sector : overlidensdekking ten laste van de WG.

### **3. Humanisering van het werk**

- Arbeidsduurvermindering met bijkomende aanwervingen en zonder loonverlies, met de invoering van de 32-urige werkweek.
- Verlenging van de periode gewaarborgd loon.
- Duurzame tewerkstelling:
  - o Gebruik van enkel contracten onbepaalde duur.
  - o Insourcing van tewerkstelling / Geen uitbesteding van werk aan derden die niet onder de petroleumsector vallen.
- Ouderschapsverlof/Familiaal verlof:
  - o Behoud van loon in het kader van zwangerschaps- en vaderschapsverlof.
  - o Sociaal verlof met behoud van loon.
- Beperking en controle van overuren (gebruik, recuperatie, loon,...).
- Veranderen naar dagwerk: toekennen van een onbetwistbaar recht van werknemers die aan de criteria voldoen.
- Bevuilende werken: actualisering.
- Telewerk: uitwerking van een sectoraal kader inclusief vergoeding.
- Mogelijkheid 2 halve dagen van Goede Vrijdag en Kerstmis vrij in te vullen – geen proratering en geen afbreuk aan bedrijfsafspraken.
- Invoering van een halve dag verlof op oudejaarsdag.
- Bijkomende feestdag: 8 mei.

### **4. Verbeterde bescherming bij ontslag**

- Kost outplacement gedragen door werkgever.
- Ontslagvergoeding op basis van voltijdse tewerkstelling bij stelsels landingsbaan, TK en TK zonder motief.
- Bescherming langdurig zieken:
  - o Re-integratieplannen verplichte betrokkenheid werknemersafgevaardigden.
  - o Ontslagvergoeding bij ontslag medische overmacht.

### **5. Transitie**

- Transitiefonds ter financiering van inkomensverlies, heroriëntering (binnen of buiten de sector) en eindeloopbaansystemen gefinancierd door werkgeversbijdragen.
- Opwaardering van het toepassingsgebied van het PC naar geïntegreerde energie-activiteiten, waaronder andere vormen van vloeibare energie (bioraffinage, waterstof, ...).
- Verplichting van elke onderneming in overleg met de verschillende overlegorganen: uitvoering van een energietransitiescan, analyse van competenties en actieplan.

## **6. Harmonisering arbeiders - bedienden - kaders**

- Maandelijkse indexering van de lonen voor alle werknemers en neutralisering negatieve indexering.
- Verbetering en harmonisering van de patronale bijpassing in geval van SWT.

## **7. Opleiding**

- 1 individueel opleidingsdag door de werknemer zelf in te vullen met betrokkenheid van de sociale overlegorganen.
- Uitwerken sectorale CAO opleiding en opleidingsplannen.
- Verhoging van sectorale vormingsdotaties.

## **8. Mobiliteit**

- Vergoeding van vervoerskosten op basis van tarief 1<sup>ste</sup> klasse NMBS en tussenkomst bij gebruik van tunnels of tolwegen.

## **9. Bestaande akkoorden**

- Verlenging en omzetting naar akkoorden van onbepaalde duur/maximale duur.