

## Eisenbundel petroleum 2019-2020

### Arbeiders, bedienden en kaders

#### 1. Koopkracht

- Maximale verhoging van de minimum- en reële brutolonen vanaf 1 januari 2019.
- Schrappen van de lagere categorieën en integratie in de hogere categorieën.
- Kaders - verplicht sectoraal minimum: 5% boven de barema's (de sectorale en/of bedrijfsbarema's).
- Maximale verhoging van alle ploegenpremies vanaf 1 januari 2019.
- Harmonisatie en verlenging van de periode gewaarborgd loon.
- Loonwaarborg aan 100% in geval van zwangerschapsverlof.
- De overuren moeten betaald worden op het basisloon en op alle premies.

#### 2. Kwaliteitsvolle jobs / Combinatie arbeidstijd en vrije tijd

- Arbeidsduurvermindering met bijkomende aanwervingen en zonder loonverlies.
- Duurzame tewerkstelling:
  - o 2% bijkomende aanwervingen ter compensatie van de Taxshift.
  - o Gebruik van enkel contracten onbepaalde duur.
  - o Insourcing van tewerkstelling / Geen uitbesteding van werk aan derden die niet onder de petroleumsector vallen.
  - o Verplichting om te vervangen door contracten van onbepaalde duur bij ziekte of vrijwillig vertrek.
- Veranderen naar dagwerk:
  - o Uitbreiden en versoepelen van de toegangsvoorwaarden naar dagwerk.
  - o Toekennen van een onbetwistbaar recht aan werknemers die aan de criteria voldoen.
- Oprichten sectoraal transitiefonds met patronale bijdrage ten bedrage van 2% van de loonmassa, dit transitiefonds kan initiatieven nemen naar begeleiding van jobs-in-transitie (klimaatneutralere economie en langer werken).
- Recht op 6 vormingsdagen per jaar per werknemer.
- Reïntegratietraject van zieke werknemers:
  - o Jobzekerheid.
  - o recht op gewaarborgd loon in geval van re-integratie na ziekte.
- Verlenging van het sectoraal stelsel tijdskrediet zonder motief (afwezigheid zonder motief).
- Verhoging van de drempels tijdskrediet.
- Verlof om dwingende familiale omstandigheden met loonbehoud.
- Klein verlet:
  - o Verbetering van de afwezigheidsperiodes met behoud van loon.
  - o Vaderschapsrust analoog aan moederschapsrust met behoud van loon.
  - o Betaling van het loon rekening houdend met de gewoonlijke gepresteerde uren.
- Omzetten van sportbeoefening in vrije dagen met behoud van loon.

### **3. Eindeloopbaan**

- Toepassing van alle regimes SWT.
- Verlenging van het tijdskrediet (eindeloopbanen) en aanvullende sectorale vergoeding.
- Verplichting om te vervangen in het geval van SWT en tijdskrediet door contracten van onbepaalde duur.
- Verhoging en verlenging van de ervaringsbarema's / Verbetering van de getrouwheidspremie (aantal uren en uitbreiding).
- Maximale syndicale premie voor alle werknemers in SWT.
- Aanvullend pensioen:
  - o Overlijdensdekking bij SWT.
  - o Versnelling harmonisatie van de aanvullende pensioenen op bedrijfsniveau.
  - o Mogelijkheid deze te laten doorlopen na 65 jaar.
- Automatische verhoging van het Petroleumpensioen.

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

- Maandelijkse indexering van de lonen voor alle werknemers met garantie van het verworven inkomen.
- Verbetering en harmonisering van de patronale bijpassing in geval van SWT.
- Syndicale premie: harmonisatie arbeiders - bedienden.

### **5. Mobiliteit**

- Vergoeding van vervoerskosten op basis van tarief 1<sup>ste</sup> klasse NMBS en tussenkomst bij gebruik van toltunnels of tolwegen.
- Stimuleren van alternatieve vormen van mobiliteit.

### **6. Versterken van de internationale solidariteit**

### **7. Bestaande akkoorden**

- Verlenging en omzetting naar akkoorden van onbepaalde duur.