

PC 133: Gemeenschappelijke eisenbundel CAO 2023-2024

Preambule:

Het interprofessioneel overleg leidde dit voorjaar niet tot een volwaardig interprofessioneel akkoord. De loonwet van 1996, nog verstrengd in 2017, zorgt er nu voor dat er voor het sectoraal overleg geen marge is voor bruto loonsverhogingen in de periode 2023-2024.

Dit druist in tegen de fundamentele vrijheid om te onderhandelen onder sociale partners. Hogere bruto lonen zijn voor de werknemers de eerste en de beste inkomensgarantie. Dank zij het handhaven en zelfs verhogen van de consumptie ondersteunen ze de economie. Tenslotte zijn hogere lonen ook essentieel voor de financiering van de sociale zekerheid.

Bijgevolg blijven wij pleiten en ook verder acties voeren voor een grondige hervorming van de loonnormwet.

1. Duur van het akkoord

De looptijd van de cao's is 2 jaar (01/01/2023-31/12/2024) met mogelijkheid tot verlenging indien de wet dit toelaat zoals bijvoorbeeld SWT.

2. Koopkracht:

- a) Maximale invulling van de koopkrachtpremie voor alle werknemers in de sector;
- b) Verbetering bestaanszekerheid tijdelijke werkloosheid: 2 uurlonen van het hoogste barema "nachtploeg";
- c) Sectoraal invoeren van een schadevergoeding voor het onderhoud van de werkkledij. Zonder afbreuk te doen aan de verplichting voor de werkgever om de werkkledij te onderhouden.

3. Tweede pensioenpijler

Verhoging van de werkgeversbijdrage en indexering van het bedrag volgens dezelfde principes als de lonen.

4. Werkbaar werk en eindeloopbaan:

- a) CAO 104 – extra leeftijdsverlof voor oudere werknemers
 - 2 dagen vanaf 50 jaar
 - 4 dagen vanaf 55 jaar
 - 6 dagen vanaf 60 jaar
- b) Verbeteren van het aantal dagen en van de voorwaarden van het anciënniteitsverlof: per 3 jaar anciënniteit recht op 1 dag anciënniteitsverlof met een maximum van 12 dagen/jaar;
- c) Doorbetaling van het loon tijdens de pauzes;
- d) Opnieuw invoeren van een feestdag op 8 mei;
- e) Familiaal verlof: voor 3 van de maximum 10 dagen recht op betaling van het loon;
- f) SWT: intekenen op alle mogelijke systemen met maximale verlenging;

g) Tijdskrediet - Landingsbanen: intekenen op alle mogelijke regelingen, met een aanvullende vergoeding.

5. Penibiliteitsfonds

Oprichting van een penibiliteitsfonds: dit fonds voorziet in loonbehoud bij aangepast werk.

6. Terugbetaling woon- werkverkeer

Voor de terugbetaling van het woon- werkverkeer met andere verplaatsingsmiddelen dan het openbaar vervoer en de fiets: 100% van het sociaal abonnement NMBS voor de afgelegde afstand.

7. Syndicale delegatie en sociaal overleg

- a) Verhoging van het maximum aantal mandaten van 6 naar 8 voor ondernemingen met meer dan 200 arbeiders (inclusief uitzendkrachten);
- b) Verhoging van het aantal syndicale vorming: van 5 naar 8 dagen per jaar en per mandaat

8. Werkzekerheid

Werkzekerheidsclausule: behoud tewerkstellingsvolume.

9. Oprichting van een gemengd paritair comité voor de tabaksindustrie (arbeiders – bedienden)

Uitvoering van het sectoraal akkoord 2019-2020 en 2021-2022.

10. Varia

Verlenging van alle bestaande, ongewijzigde akkoorden.