

Gemeenschappelijk eisenbundel 2023 – 2024

PC 136-222

Paritair comité voor de papier- en kartonbewerking

In haar huidige vorm is de Wet van 1996 een fundamentele aanval op de vrijheid van collectieve onderhandelingen, die al jaren door de vakbonden aan de kaak wordt gesteld en onlangs door de Internationale Arbeidsorganisatie is erkend. Jaar na jaar legt deze Wet ongerechtvaardigde loonnormen op aan werknemers en vakbonden. De syndicale organisaties zullen zich nooit bij dit keurslijf neerleggen. Daarom blijven wij eisen en strijden om de onderhandelingsvrijheid terug te krijgen en reële brutoloonverhogingen te kunnen bekomen bij sectorale en bedrijfsonderhandelingen. Onze doelstelling is immers de werknemers een waardig loon te bieden, alsook een sociale zekerheid die correct gefinancierd wordt.

1. Algemeen

- Sterk sectorakkoord met inhoud en ruimte voor invulling op bedrijfsniveau.
- Alle bijkomende voordelen moeten komen bovenop de reeds bestaande voordelen in de bedrijven komen, eventueel onder een andere vorm indien het nieuwe voordeel reeds bestaat in het bedrijf.
- Duurtijd: 1/1/2023 – 31/12/2024
- Verlenging bestaande, ongewijzigde cao's
- Geen bijkomende flexibiliteit

2. Koopkracht

- Evolutie van de sectorale bruto minimumlonen naar € 17/uur of € 2900/maand
- Indexering:
 - o niet toepassen van een negatieve index
 - o systeem van driemaandelijke indexering
 - o Indexering van niet-geïndexeerde premies op niveau onderneming
 - o Indexering van de sectorale maaltijdcheques
- Maximale invulling van de koopkrachtpremie

3. Bestaanszekerheid

- Automatische indexering bijpassing tijdelijke werkloosheid en van alle sectorale premies (anciënniteitspremie, maaltijdvergoeding overuren)
- Bijpassing tijdelijke werkloosheid
 - o afschaffing plafond
 - o toekenning bij tijdelijke werkloosheid overmacht
 - o gelijkstelling tijdelijke werkloosheid voor berekening eindejaarspremie

- Gelijkschakeling stiefkinderen bij klein verlet overlijden

4. Penibiliteitsfonds/werkbaar werk

- Oprichting van een penibiliteitsfonds dat moet leiden tot concrete maatregelen die het werk humaner maken, zoals onder meer:
 - o Collectieve arbeidsduurvermindering, anciënniteitsverlof, rimpeldagen, enz.
 - o Een kader voor telewerk en CAO 104
 - o Maatregelen rond het beheersen van de werklust
 - o Opleiding en coaching
 - o enz..

5. Eindeloopbaan

- SWT:
 - o intekenen op kadercao's + CAO's vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid
- Tijdkrediet/landingsbanen:
 - o Landingsbaan/tijdkrediet met motief: intekenen op kadercao's + inschrijven op Vlaamse premies
 - o Verhoging drempel
 - o Vervangingsplicht

6. Vorming en opleiding

- Conform maken van de sectorale regeling met de maatregelen van de arbeidsdeal
- Verbeteren syndicale controle

7. Mobiliteit

- Verhoging vervoerskosten naar 100%
- Fietsvergoeding:
 - o Verhoging fietsvergoeding naar 0,27 € en automatische aanpassing aan fiscaal vrijgestelde bedrag
 - o afschaffen begrenzing van 40 km

8. Syndicaal werk

- Gelijksstellen van CAO syndicale vorming PC 222-PC 136
- Harmoniseren van het aantal mandaten PC 136 met PC 222, gelijkschakeling van het aantal effectieve en plaatsvervangende mandaten
- Vervangingsplicht bij syndicale opdrachten bediendenafgevaardigden

9. Toenadering arbeiders – bedienden

- Verhoging syndicale premie voor de bedienden tot 145€
- Eindejaarspremie: harmonisering van de voorwaarden van arbeiders en bedienden naar boven toe
- Verderzetting harmonisering cao's om te komen tot een samenvoeging van de twee paritaire comités, en opstarten werkgroep actualisering functieclassificatie

10. Sectorale aanmoediging tot een diversiteits-, non-discriminatie en inclusiebeleid in de bedrijven