

## EISENBUNDEL 2023-2024

### TERUGWINNING VAN ALLERLEI PRODUCTEN

*Hogere brutolonen zijn de beste garantie voor inkomen en sociale zekerheid van de werknemers en voor een eerlijke verdeling van de welvaart. In haar huidige vorm is de wet van 1996 een fundamentele aanval op de vrijheid van collectieve onderhandelingen. Er is bovendien een grote nood aan betere sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden, zeker in een jonge sector zoals de terugwinning. Daarom blijven wij campagne voeren voor vrije loononderhandelingen.*

#### ALGEMEEN

- ✓ Sterk sectorakkoord met mogelijkheid tot concretisering op bedrijfsniveau
- ✓ Verlenging van alle bestaande akkoorden
- ✓ Duurtijd: 01/01/2023 tot 31/12/2024

#### 1. KOOPKRACHT

- ✓ Verhoging van het sectoraal minimumloon naar 17€ per uur
- ✓ Maximale toekenning koopkrachtpremie onder de vorm van consumptiecheques

#### 2. BETERE INDEXERING

- ✓ Indexering per 3 maanden
- ✓ Neutralisering van de negatieve indexering

#### 3. PREMIES

- ✓ Premie voor zaterdagwerk
- ✓ Ploegenpremie
- ✓ Premie voor nachtwerk
- ✓ Premie voor ongezond werk/risicopremie/penibiliteitspremie

#### 4. FUNCTIECLASSIFICATIE

- ✓ Invoering van een analytische functieclassificatie, met weging van alle bestaande functies in de bedrijven van de sector terugwinning
- ✓ Anciënniteitstoeslag
- ✓ Afschaffing studentenbarema

#### 5. SOCIAAL FONDS

- ✓ Invoering van aanvullende vergoeding bij zwangerschapsrust, werkverwijdering en profylactisch verlof
- ✓ Invoering van een aanvullende vergoeding bij langdurige ziekte of arbeidsongeval (naar analogie met PSC 142.03)
- ✓ Verhoging en indexering van bedragen en verhoging aantal dagen aanvullende vergoeding tijdelijke werkloosheid

## 6. PENIBILITEITSFONDS

- ✓ Toekenning 8 mei als feestdag
- ✓ Anciënniteitsverlof: snellere toekenning en bijkomende dag
- ✓ Bijkomende vakantiedagen voor werknemers vanaf 45 jaar
- ✓ Erkenning douchetijd en omkleedtijd als arbeidstijd
- ✓ Een intersectoraal instrument voor veiligheid en welzijn op het werk binnen pc 142
  - i. Een kader voor risicoanalyses en ondersteunende maatregelen
  - ii. Verplicht jaarlijks medisch toezicht
  - iii. Medisch toezicht na de loopbaan voor een periode van 5 jaar
  - iv. OIRA-tool terugwinning
  - v. Onthaal nieuwe werknemers
- ✓ Klein verlet en verlof om dwingende redenen: harmonisatie met pc 200

## 7. VORMING

- ✓ Recht op 5 dagen vorming
- ✓ Individuele opleidingsrekening
- ✓ Aanbod: doorgroeipad van sorteerder naar machinist
- ✓ Regeling van de syndicale vorming

## 8. SYNDICAAL STATUUT

- ✓ Harmonisering van het statuut van de syndicale delegatie binnen pc 142
- ✓ Verlaging van de drempel voor de oprichting van een syndicale delegatie
- ✓ Verhoging van het syndicaal urenkrediet, krediet op jaarbasis

## 9. SWT EN TIJDSKREDIET

- ✓ Verlenging landingsbanen en swt
- ✓ Verlenging aanvullende vergoeding landingsbanen
- ✓ Verhoging en invoering aanvullende vergoeding swt, tijdskrediet en ouderschapsverlof

**Opmaak cao-brochure**