

## Sociale Programmatie : het akkoord 2019-20 is een realiteit !

13.01.2020

Na meerdere maanden van onderhandelingen hebben de sociale partners van het PC 326 op maandag 13 januari 2020 de collectieve overeenkomsten ondertekend en hierdoor het nieuw akkoord van sociale programmatie vastgelegd. Dit akkoord betreft de jaren 2019 en 2020 en is van toepassing voor al de bedrijven die ressorteren onder de sector van de gas- en elektriciteitsbedrijven.

Hieronder vindt u de grote lijnen van dit akkoord:

### **Loonmarge**

Er wordt een recurrente verhoging van 1,1% retroactief op 01.01.2019 toegekend op de sectorale en ondernemingsbarema's, evenals op het reële, individuele maandloon van de werknemers onder statuut "nieuwe arbeidsvoorwaarden" en "oude arbeidsvoorwaarden".

De retroactieve verhoging vanaf 01.01.2019 is enkel van toepassing voor de werknemers die onder arbeidscontract zijn op 01.01.2020. De sectorale en ondernemingsbarema's verhoogd met 1,1% zijn echter eveneens van toepassing op aanwervingen die plaatsvinden vanaf 01.01.2020.

De lonen en loontoeslagen betaald in 2019, inbegrepen de vergoedingen die gebaseerd zijn op de lonen, moeten zo spoedig mogelijk herberekend worden om deze verhoging te integreren. De bijdragen aan de pensioenfondsen worden herberekend maar de pensioenkapitalen die zijn uitbetaald in 2019 worden niet herberekend. U vindt meer informatie in de paritaire commentaren bij de cao Sociale Programmatie.

### **Mobiliteit**

De fietsvergoeding wordt verhoogd tot 0,24eur/km vanaf 01.01.2020.

### **Sociale maatregelen**

De toekenning van de dekking **hospitalisatieverzekering**, die tot op heden voorzien was na 12 maanden dienst, zal vanaf nu moeten geactiveerd worden vanaf de 1<sup>ste</sup> dag van het arbeidscontract. De hospitalisatieverzekering wordt vanaf nu eveneens toegekend aan de werknemers die momenteel in dienst zijn en die nog niet genieten van deze verzekering op het ogenblik van de ondertekening van de CAO Sociale Programmatie.

Vanaf 01.07.2020 zullen alle nieuw-gepensioneerde werknemers van de sector op het moment van hun vertrek met pensioen, de mogelijkheid hebben om op eigen kosten aan te sluiten bij een **collectieve hospitalisatiepolis** (Ethias polis 8.000.009), specifiek voor die doelgroep. De werkgever komt **niet** tussen in de kosten gebonden aan deze verzekering, maar zal de verplichting hebben om aan de nieuw-gepensioneerde de mogelijkheid tot aansluiting bij de collectieve polis voor te stellen. In voorkomend geval zal de werkgever vervolgens de aanvraag voor aansluiting van de ex-werknemer doorsturen aan Ethias. De praktische modaliteiten van dit nieuw recht zullen in een specifieke communicatie meegedeeld worden.

Vanaf 01.01.2021, zal het **sectoraal pensioenplan van toepassing op de werknemers “nieuwe arbeidsvoorwaarden”** verbeterd worden. De patronale bijdrage verhoogt met 5% . De werknemersbijdragen blijven onveranderd.

### **Opleiding**

Vanaf 01.01.2020 wordt een individueel recht op opleiding gelijk aan 2 dagen per kalenderjaar toegekend aan elke werknemer pro rata zijn arbeidsregime. Zowel de formele als de informele opleidingen komen in aanmerking.

Het betreft een recht voor de werknemer om deel te nemen aan opleidingen die nuttig zijn voor zijn loopbaan binnen het bedrijf. De verantwoordelijkheid betreffende het bereiken van de doelstelling van 2 dagen per jaar voor elke werknemer wordt gedeeld tussen de werkgever en de werknemer. Enerzijds moet de werkgever opleidingen organiseren of ze voorstellen en anderzijds moet de werknemer eveneens, indien nodig, het initiatief nemen om in overleg met zijn oversten, te bepalen welke opleidingen hij wenst te volgen. Deze dagen kunnen niet overgedragen worden van het ene jaar naar het volgende.

Ten slotte: de sectorale verbintenis op sectorniveau van gemiddeld 5 dagen opleiding per VTE en per jaar blijft van toepassing.

### **Themaverloven en tijdskrediet**

Er werd nog een tweede CAO ondertekend op 13.01.2020. Deze gaat specifiek over het stelsel van tijdskrediet en wijzigt de maximale duurtijden van verlof die van toepassing zijn in de sector. Voor de meeste motieven kan het tijdskrediet momenteel gebruikt worden voor de maximale duurtijd die voorzien is door de CAO 103 en dit ongeacht de vorm van het tijdskrediet (4/5e, halftijds of voltijds).

Daarentegen, het tijdskrediet met motief “zorg voor een kind < 8 jaar” werd door diezelfde cao afgeschaft in de voltijdse vorm. Om echter elke juridische leemte door deze afschaffing te vermijden, voorziet de CAO dat een werknemer, die reeds in voltijds tijdskrediet was op het moment van de invoering, in dit stelsel kan blijven tot het voorziene einde van zijn tijdskrediet.

U vindt meer informatie over dit onderwerp in het documentatieblad aangepast op 13.01.2020.

Aangaande de **thematische verloven** (ouderschapsverlof, etc.), benadrukken de sociale partners dat, sedert 01.06.2019, de werknemer die binnen de voorwaarden valt, 1/10<sup>e</sup> ouderschapsverlof kan aanvragen en kan genieten van een reeks flexibiliteitsmaatregelen van de thematische verloven (bijv. opdeling in weken van het voltijds ouderschapsverlof, enz.). Al deze mogelijkheden impliceren een akkoord van de werkgever en vereisen geen enkele tussenkomst van de sector. De werkgever moet op constructieve manier alle aanvragen van de werknemers analyseren en houdt rekening met de organisatie van het werk om zijn antwoord te formuleren.

### **Andere punten van het akkoord:**

- De sociale gesprekspartners verbinden zich ertoe om de recuperatietermijn van recuperatie-uren met toeslag die toegekend werden in het kader van wachtdiensten en zondagpermanenties door de NAV met één maand uit te breiden, onder voorwaarde van een positief advies van de FOD Werk over de wettelijkheid van deze mogelijkheid,
- De inspanning van 0,10% van de loonmassa voor de aandachtsgroepen wordt verlengd in 2019 en 2020,
- De berekeningsregels voor de bijdrage aan het syndicaal vormingsfonds blijven ongewijzigd,
- De sociale partners verbinden zich ertoe om hun besprekingen aangaande de verplaatsingen en aangaande de rechthebbenden voort te zetten in paritaire werkgroepen.