

PROTOCOLAKKOORD 2021-2022

SECTOR METAALHANDEL (PSC 149.04) – 29 NOVEMBER 2021

1. Koopkracht

- Verhoging van baremieke lonen met 0,4% uiterlijk op 1 januari 2022
- Verhoging van effectieve lonen met 0,4% uiterlijk op 1 januari 2022, behalve voor die ondernemingen waar beschikbare marge op alternatieve manier wordt ingevuld via ondernemingsenveloppe
 - Vrije recurrente invulling vanaf 1 januari 2022
 - Ondernemingen met vakbondsafvaardiging: dubbel akkoord (cao) tussen werkgever en alle in vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties over
 - opstart onderhandeling op ondernemingsvlak en
 - concrete invulling vanaf 1 januari 2022
 - Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: dubbel akkoord (cao) tussen alle in PSC vertegenwoordigde organisaties
 - Timing: tegen 31 maart 2022
 - Terugvalpositie: bij gebrek aan cao tegen 31 maart 2022: verhoging van alle lonen met 0,4% op 1 januari 2022

- Toekenning coronapremie:
 - Basispremie: 250 euro

 - Variabele premie: 100 euro, mits
 - positieve bedrijfswinst in 2020 (code 9901), met een afwijkingsprocedure voor ondernemingen die het slecht hebben gedaan, mits akkoord van alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties of alle in PSC vertegenwoordigde organisaties In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging
 - met de mogelijkheid tot aanrekenbaarheid van de variabele premie op bedrijfsniveau van eerder betaalde premies in het kader van COVID-19, mits akkoord van:
 - de op ondernemingsniveau aanwezige syndicale delegatie in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging
 - alle in PSC vertegenwoordigde organisaties In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging uiterlijk 24/12

 - Betalingsmodaliteiten:
 - In dienst op 15.11.2021
 - Pro rata tewerkstellingsbreuk op 15.11.2021
 - Minstens 60 dagen effectieve prestaties in 2021: recht op de volledige premie
 - Pro rata voor arbeiders met minder dan 60 dagen effectieve prestaties:
 - Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties: 25%
 - Indien minstens 30 dagen effectieve prestaties: 50%
 - Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties: 75%
 - Te betalen in december 2021

- Mogelijkheid om te onderhandelen over een coronapremie tot maximum 500 euro, via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, of via een individuele overeenkomst in ondernemingen zonder syndicale delegatie
- In ondernemingen waar het maximumbedrag van 500 euro aan coronapremie reeds werd toegekend, kan de basispremie omgezet worden in een gelijkwaardig voordeel via cao op ondernemingsniveau:
 - In ondernemingen met vakbondsafvaardiging: dubbel akkoord (cao) tussen werkgever en alle in vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties over:
 - ✓ opstart onderhandeling op ondernemingsvlak en
 - ✓ concrete invulling
 - In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: dubbel akkoord (cao) tussen alle in PSC vertegenwoordigde organisaties
- De scheidingspremie wordt verhoogd van 18,50 euro naar 18,80 euro vanaf 01 januari 2022
- Engagementsverklaring niet herinvoering loondeggressiviteit voor jongeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr bestaande wetgeving

2. FBZ

- Indexering aanvullende vergoedingen met 1,52 % op 1 december 2021
- Verlenging aanvullende vergoeding landingsbanen: vanaf 60 jaar voor iedereen en 55 jaar voor landingsbaan in de vorm van een 1/5^{de} loopbaanvermindering en voor landingsbaan in de vorm van een 1/2^{de} loopbaanvermindering in gevallen van cao nr. 156 en nr. 157, vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023
 - Verworven recht voor de 'inzittenden' tot aan pensioen
- Verlenging zachte landingsbanen, vanaf 58 jaar (deze leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5^{de} arbeidsregime): vanaf 1 december 2021 tot en met 30 juni 2024
 - recht op een maandelijks bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 162,43 euro bruto per maand, voor:
 - een overgang naar een alternatieve functie;
 - de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
 - een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime;
 - een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5^{de} arbeidsregime
- Verlenging tussenkomst in kosten loopbaanbegeleiding: vanaf 1 december voor onbepaalde duur:

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.
- Verlenging en verbetering tussenkomst in kosten kinderopvang: vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024:
 - 4 euro per dag per kind, met een maximum van 400 euro per jaar per kind
 - Voor kinderen tot de leeftijd van 3 jaar
 - Voor opvang erkend door Kind&Gezin/ l'Office de la Naissance et l'Enfance
 - Tussenkomst op basis van fiscaal attest

- Evaluatie op het niveau van het FBZ op 30.06.2023, in het kader van een uitbreiding naar voorschoolse en naschoolse opvang, voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft), voor opvang opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur

3. Mobiliteit

- Een fietsvergoeding van 0,20 euro per effectief afgelegde kilometer (heen en terug), vanaf 1 juli 2022, voor maximaal 40 km per dag, met minimaal een vergoeding gelijk aan de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer
 - Boven de 40 km per dag blijft de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer van toepassing

4. Functieclassificatie

- Installeren werkgroep

5. Vorming en opleiding

- Uitbreiding collectief recht naar 5 dagen over een periode van 2 jaar, met behoud van het bestaande individuele recht van 1 dag per arbeider per jaar
- Educam laten erkennen als centrum voor de validatie van ervaring en het in kaart brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de werknemer: Educam zal zich, in de mate van het mogelijke, laten erkennen als erkenningscentrum voor verworven competenties (EVC-aanbieder). De bedoeling is dat Educam kan voorzien in een ervaringsbewijs, waarmee werknemers, die niet aan de diplomavooraarden voldoen maar wel over de nodige kennis of beroepservaring beschikken, in aanmerking komen voor een bepaalde functie of job binnen de sector.

Daarnaast zal Educam ook een aanbod uitwerken, waarmee werknemers (op eigen initiatief en tijdens de werkuren) in kaart kunnen laten brengen in welke mate ze al dan niet beschikken over de competenties die nodig zijn om hun functie in de nabije toekomst op een bekwaame manier te kunnen (blijven) uitoefenen.

Beide initiatieven zullen uitgewerkt worden door het begeleidingscomité van Educam en concreet uitgerold worden ten laatste vanaf 1 oktober 2022.

- Vorming en opleiding buiten arbeidstijd :
 - Vorming/opleiding, maar ook de voorbereiding van vorming/opleiding dient verplicht tijdens de arbeidstijd plaats te vinden
- Geen scholingsbeding voor gratis opleiding door Educam, opleiding waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen vanaf 1 september 2021 tot en met 31.08.2023.
- Binnen Educam zal er een aanbod uitgewerkt worden voor logistieke medewerkers.
- Bedrijfsopleidingsplannen: in het verslag van de OR dient genotuleerd te worden dat het bedrijfsopleidingsplan werd besproken binnen de OR.

6. Werkbaar werk en instroom

- Verlenging cao werkbaar werk en instroom tot en met 30 juni 2023, behalve art. 5, tweede lid tot en met 31 december 2023, artikel 8 tot en met 30 juni 2024, artikel 13 tot en met 31 december 2024
- Verbetering anciënniteitsverlof vanaf 1 januari 2022:
 - 1 dag vanaf 8 jaar anciënniteit in de onderneming 2^{de} dag vanaf 12 jaar anciënniteit in de onderneming
- Verlof om dwingende redenen in het kader van cao nr. 45 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen: 1 dag bezoldigd per kalenderjaar vanaf 1 januari 2022 tot en met 30.06.2023 in geval van een woningbrand of natuurrampen

7. SWT

- Sectoraal intekenen op alle NAR-kadercao's rond SWT, inclusief bepaling omtrent mogelijkheid vrijstelling van beschikbaarheid
 - SWT lange loopbaan 60 jaar mits 40 beroepsverleden
 - SWT 60 jaar mits 33 jaar beroepsverleden en 20 jaar nacht
 - SWT 60 jaar mits 33 jaar beroepsverleden in zwaar beroep
 - SWT 60 jaar mits 35 jaar beroepsverleden in zwaar beroep
 - SWT 58 jaar mits 35 jaar beroepsverleden voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen

8. Landingsbanen

- Sectoraal intekenen op de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 en nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periodes van respectievelijk 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 en van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 en van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering:
 - 55 jaar voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

9. Inspraak en overleg

- Verlenging na-bescherming, zoals bepaald in artikel 22 van het Nationaal Akkoord van 27 juni 2017

10. Wendbaar werk

- Sectorale cao kleine flexibiliteit: verlenging cao tot 30 juni 2023
- Vrijwillige overuren en interne grens:

- Mits cao op ondernemingsvlak met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in paritair subcomité, kan voor de servicetechniekers¹:
 - Aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 u tot maximum 300 u voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023
 - Aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor interne grens worden verhoogd van 25 u naar maximum 60 u van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023
 - Interne grens worden verhoogd van 143 u naar maximum 383 u van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023
- Op voorwaarde dat:
 - Cao wordt gesloten vóór 31 december 2022
 - Terugkeerrecht voor de werknemer
 - Recht op bijstand van vakbondsafgevaardigde of -secretaris bij ondertekening individueel akkoord van werknemer
 - Neerlegging individueel akkoord bij ondernemingsraad/CPBW/vakbondsafvaardiging en evaluatie op basis van cijfers over aantal gepresteerde overuren en recuperatie
 - Enkel voor servicetechniekers betaald boven categorie E of in groeipad naar categorie boven categorie E binnen termijn van 2 jaar
 - Cao wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité
- Cao voor zes maanden: van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023

¹ Voor de toepassing van dit akkoord verstaan we onder de personeelsgroep van de “servicetechniekers”:

- Techniekers die een service leveren bij de klant of gebruiker zelf;
- Met een belangrijke verplaatsingsgraad (van de woonplaats of de onderneming naar het bedrijf, de klant of van klant naar klant);
- Die beschikken over een belangrijke uitrustingsgraad (gereedschap, persoonlijke tools, enz.);
- Met hoge opleidingsgraad (specifieke opleidingsprogramma's meerdere keren per jaar);
- Die vaak instaan voor een bepaalde regio;

11. Outplacement

- Collectivisering:
 - 1300 euro ten laste van het FBZ, 500 euro ten laste van de werkgever
 - Kwaliteitsbewaking door Educam
 - Niet indien 4 weken opzegvergoeding dient aangewend te worden voor outplacement
 - Niet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht
 - Vanaf 1 oktober 2021 tot 30 juni 2023

12. Technische punten

- Verlenging Vlaamse aanmoedigingspremies

13. Sociale vrede clausule
