

Krachtlijnen voorstel tot Ondernemings-CAO 2023-2024 voor bedienden

1. Een eenmalige koopkrachtpremie van €750 netto

Werknemers die in dienst zijn op het ogenblik van ondertekening van de CAO en in de periode tussen 1 januari 2023 en ondertekening van de CAO in oktober 2023 minstens 1 dag hebben gewerkt, ontvangen een eenmalige koopkrachtpremie van €750 netto onder de vorm van elektronische consumptiecheques van Monizze.

2. Een CAO 90 bonus van maximaal €3.750 bruto

€ 1.750 bruto in maart 2024

Indien 90% van de medewerkers vóór het jaareinde het veld 'opleiding' waarheidsgetrouw invult in Workday.

€ 1.750 € of € 2.000 bruto in september 2024

€ 1.750

- Indien op 31 december minstens 75% van de werknemers zijn ingeschreven op de elektronische loonbon en
- Op 31 maart 2024 minstens 80% van de betrokken werknemers zijn ingeschreven op de elektronische loonbon en
- Op 30 juni 2024 nog steeds minstens 80% van de betrokken werknemers ingeschreven zijn voor de elektronische loonbon.

OF

€ 2.000

- Indien op 31 december minstens 75% van de werknemers zijn ingeschreven op de elektronische loonbon en
- Op 31 maart 2024 minstens 80% van de betrokken werknemers zijn ingeschreven op de elektronische loonbon en
- Op 30 juni 2024 minstens 90% van de betrokken werknemers ingeschreven zijn voor de elektronische loonbon.

Samen is de CAO 90 bonus bij het behalen van de doelstellingen dus goed voor een bedrag van maximum € 3.750 bruto in 2024.

Bij gedeeltelijke of deeltijdse tewerkstelling in de referentieperiode wordt het bonusbedrag pro rata toegekend.

3. Verhoging pensioenpremie en anciënniteitspremies

De **pensioenpremie** zal worden verhoogd tot het maximum toegelaten bedrag van € 40,00 per dienstjaar en dit met een minimum van € 120,00 netto en een maximum van € 1.000,00 netto.

Ook de **anciënniteitspremies** zullen worden verhoogd.

- Na 25 jaar dienst: € 1.500 netto
- Na 35 jaar dienst: € 2.000 netto

4. Ongelimiteerde fietsvergoeding

Sinds 1 mei 2023 werd de fietsvergoeding al verhoogd naar € 0,27 per kilometer. De nationale wetgeving voorziet hier echter een plafond van tussenkomst voor maximum 40 kilometer (20km heen en 20km terug). Om onze medewerkers aan te moedigen om de fiets te nemen, werd beslist om deze kilometerbegrenzing niet toe te passen. Bovendien zal het bedrag van de kilometervergoeding ook automatisch mee indexeren overeenkomstig de nationaal afgesproken principes.

5. Extra leeftijdsgedag voor werknemers van minstens 60 jaar

Vanaf 2024 zal er aan werknemers die 60 jaar zijn en nog geen aanspraak kunnen maken op 2 anciënniteitsdagen, één extra leeftijdsgedag worden toegekend.

6. Meer bijkomende verlofdagen dankzij de omzetting van de eindejaarspremie

De mogelijkheid om de eindejaarspremie om te zetten in bijkomende verlofdagen wordt uitgebreid:

- **Voor werknemers onder de leeftijd van 50** wordt het mogelijk om via de omzetting van de eindejaarspremie 12 werkdagen per jaar (i.p.v. 11) extra verlof op te nemen;
- **Voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn**, wordt deze mogelijkheid uitgebreid tot 18 verlofdagen (in plaats van de bestaande regeling van 16 dagen)
- **Werknemers die 55 jaar of ouder zijn**, behouden de mogelijkheid om maximum 21 werkdagen per jaar bijkomend verlof op te nemen via de omzetting van de eindejaarspremie.
- **Voor ploegenmedewerkers** wordt bijkomende flexibiliteit geboden, aangezien zij vanaf de leeftijd van 50 jaar al het maximum van 21 werkdagen per jaar bijkomend verlof kunnen opnemen via de omzetting van de eindejaarspremie. Ploegenmedewerkers onder de leeftijd van 50 jaar volgen de algemene regeling van 12 werkdagen per jaar (i.p.v. 11) aan bijkomend verlof dat kan worden ingezet via de eindejaarspremie.

7. Werkbaar werk voor ploegenmedewerkers vanaf 55 jaar

De bestaande afspraken rond werkbaar werk worden verdergezet.

Onder meer in functie van noodwendigheden, opportuniteiten en daar waar mogelijk, zullen lichtere ploegenregimes en dagfuncties worden overwogen. Concreet worden binnen de supply chain organisatie de 4 operator maatwerk-posities (2 in Beerse en 2 in Geel) in een lichter ploegenregime, zijnde dagdienst of vroege/late, behouden voor werknemers ouder dan 55 jaar werkzaam in een ploegenregime. Voor deze werknemers ouder dan 55 jaar in volcontinu of vaste nacht die overstappen in een dagfunctie zal de afbouwregeling ploegenpremie van toepassing zijn, overeenkomstig de geldende modaliteiten en voorwaarden van het sectoraal akkoord.

De Werkgever engageert zich ertoe om, afhankelijk van specifieke noden, in het demografiefonds bijkomende maatwerkposities te onderzoeken in het kader van werkbaar werk voor medewerkers vanaf 55 jaar tewerkgesteld in ploegen.

8. Behoud van bestaande afspraken

Bestaande afspraken uit eerdere cao's worden verdergezet (SWT, sport- en cultuurcheques, huwelijkspremie, anciënniteitsverlof...). Daarnaast werden een aantal sectorale afspraken reeds geïmplementeerd in onze onderneming, zoals bv.:

- regeling ploegenafbouw in het kader van werkbaar werk (met terugwerkende kracht vanaf 1/1/2023 voor ploegenafbouwen ihkv werkbaar werk die vanaf dan zijn ingegaan)
- gelijkstelling anciënniteit voor max 24 maanden voor uitzendkrachten die vanaf 1/7/2023 werden aangeworven
- tussenkomst abonnement NMBS parking ten belope van 25 EUR per maand, vanaf 1/7/2023
- aanvullende vergoeding van 40 EUR per maand (werkgeverskost all-in) bij 1/5-landingsbanen vanaf 1/7/2023