

Protocolakkoord 2023-2024 – PSC 140.02 – 12/09/2023

KOOPKRACHT

Recurrente ecocheque:

Bedrag ecocheque wordt vanaf heden € 250 (de eerste maal betaalbaar in januari 2024), mits inkanteling van de cadeau-cheque ter waarde van € 35.

Enmalige koopkrachtpremie volgens dezelfde voorwaarden als in het sectorakkoord van het PC 200 (bedienden):

Hoge winst :

- De verhouding tussen de bedrijfswinst (code 9901) en het balanstotaal is in 2022 ten minste 1,25x hoger dan het gemiddelde van dezelfde verhouding voor de jaren 2019-2021;
- en de bedrijfswinst voor 2022 (code 9901) is ten minste 5% van het balanstotaal voor 2022.

Uitzonderlijk hoge winsten :

- De verhouding tussen de bedrijfswinst (code 9901) en het balanstotaal is in 2022 ten minste 2x zo hoog als het gemiddelde van dezelfde verhouding voor 2019-2021;
- en de bedrijfswinst voor 2022 (code 9901) bedraagt ten minste 5% van het balanstotaal voor 2022.

Bedrag :

Hoge winst 2022 :

- 125 euro als de verhouding tussen de bedrijfswinst (code 9901) en het balanstotaal voor 2022 ten minste 1,25x hoger is dan het gemiddelde van dezelfde verhouding voor de jaren 2019-2021;
- 250 euro als de verhouding tussen de bedrijfswinst (code 9901) en het balanstotaal voor 2022 ten minste 1,50x hoger is dan het gemiddelde van dezelfde verhouding voor de jaren 2019-2021.

Uitzonderlijk hoge winst 2022 : 375 EUR.

Jaarlijkse indexering van uitkeringen/sociale voordelen (vanaf januari 2024)

- Vergoeding voor definitieve terugtrekking van de medische schifting
- Uniformvergoeding
- Overlijdensvergoeding
- Afscheidsvergoeding
- Aanvullende economische werkloosheidsuitkering
- Aanvullende ziektevergoeding
- Vergoeding van kosten oogonderzoek, medische schifting rijbewijs
- Tussenkost in permanente vorming

CAO vorming:

- Individueel opleidingsrecht geldt niet in ondernemingen met minder dan 10 werknemers.
- Ondernemingen met meer dan 10 werknemers en minder dan 20 werknemers (VTE), individueel recht op 1 dag per voltijdse werknemer.
- In ondernemingen met 20 of meer werknemers, individueel recht op 2 dagen per voltijdse werknemer.

- Groeitraject voor ondernemingen met 20 of meer werknemers:
 - 2 dagen voor een voltijdse werknemer in 2023
 - 3 dagen voor een voltijdse werknemer in 2025
 - 4 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2027
 - 5 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2030.
- ➔ De sociale partners leggen hierbij de focus op het behalen van het vereiste taalniveau (cf. Besluit Vlaamse Regering), zodat de werknemers aan deze wettelijke, aanzienlijke vereiste zullen kunnen voldoen.
- ➔ Tussenkost Fonds : terugbetaling van deze kost eigen aan werkgever. Modaliteiten tussenkost vast te leggen in de schoot van het sociaal fonds.

Vakbondspremie:

Doorverwijzing naar een werkgroep om de overstap naar nieuwe voorwaarden te onderzoeken, waarbij deze voor 1/12/2023 zijn conclusies formuleert.

De werkgroep onderzoekt de gevolgen indien de toekenning van de syndicale premie aangepast wordt door de volgende 2 cumulatieve toekenningsvoorwaarden :

1. Gedurende heel de referteperiode lid zijn van een van de representatieve interprofessionele werknemersorganisatie;
2. En In de referteperiode 01/10/20xx -1 -> 30/09/20xx voorkomen op de RSZ-aangifte van een werkgever voor minstens :
 - 42 effectief gewerkte dagen in het regime van het vijfdagenstelsel, of
 - 50 effectief gewerkte dagen in het regime van het zes-dagenstelsel.

Indien de overstap naar deze nieuwe toekenningsvoorwaarden geen substantiële verhoging van de kosten voor het sociaal fonds tot gevolg heeft, kan de overstap in een CAO opgenomen worden. Zoniet moet de formule verder besproken worden.

Verlenging cao's:

- SWT, landingsbanen en tijdskrediet: volledige invulling wettelijke mogelijkheden
- risicogroepen

Uitwerking van campagnes:

Uitwerking in het sociaal fonds van een campagne 'meer vrouwen in de sector' en van een campagne 'opkomen tegen geweld en discriminatie in de sector'.