



Akkoord sectoronderhandelingen 2021-2022

V.U. Aurélie Carette – Boudewijnlaan 8, 1000 Brussel

24/12/21

PC 317 Bewaking – Ontwerp protocolakkoord 2021-2022

De sociale partners wensen zich samen in te zetten voor een duurzame tewerkstelling. Ze willen de aantrekkelijkheid van het maatschappelijk relevant beroep van bewakingsagent verder uitbouwen. Een correcte verloning, werkend leren en de uitbouw van carrièreperspectieven maken daar integraal deel van uit. De partners beogen te evolueren naar een moderne arbeidsorganisatie en een goede work-life balance, rekening houdend met de verwachte flexibiliteit die eigen is aan de kernactiviteit van de bewakingssector. De sociale dialoog vormt een krachtig platform om plannen uit te werken en deze finale doelstelling te bereiken: het beroep van bewakingsagent valoriseren en aantrekkelijk houden. In dit perspectief zijn partijen voor wat betreft de periode 2021-2022 het volgende overeengekomen:

1. Inzake lonen en vergoedingen

Vanaf januari 2022 worden de minimumlonen en de werkelijk betaalde lonen verhoogd met 0,8%. De ondertekenende partijen stellen vast en bevestigen dat de maximale marge voor de loonkostontwikkeling, vastgelegd op gemiddeld voor de periode 2021 - 2022, hiermee wordt nageleefd.

Toelichting:

- Vermits er geen compensatie wordt voorzien voor 2021, heeft deze verhoging tot gevolg dat de loonkost voor de periode 2021-2022 gemiddeld met stijgt ten opzichte van de gemiddelde loonkost voor de periode 2019-2020. Daarmee wordt een correcte invulling gegeven aan de maximale loonmarge, zoals voorzien in het IPA 2021-2022.
- Deze loonsverhoging is het resultaat van een 'all-in'-afspraken tussen partijen, wat met zich meebrengt dat noch op sectorniveau, noch op ondernemingsniveau financiële voordelen zullen worden overeengekomen, bijkomend aan wat in dit akkoord is voorzien.

2. Eindloopbaan

De cao's betreffende de SWT- landingsbanen worden verlengd. Er wordt voorzien in een stelsel van 1/5e en 1/2e landingsbanen vanaf 55 jaar.

3. Work life balance

3.1 Vrije weekends

Vanaf 01/01/2022 zal het aantal vrije weekends waarop de werknemers recht hebben, per jaar van 20 op 22 gebracht worden, conform de bepalingen in de cao ter zake Dit zal niet gelden voor

de evenementenbewaking (7e activiteit), bewaking uitgaansleven (8e activiteit) en werknemers aangeworven in het kader van een weekendcontract.

3.2 Anciënniteitsverlofdag

Vanaf 01/01/2023 zullen de werknemers met 30 jaar anciënniteit of meer recht hebben op een bijkomende anciënniteitsverlofdag per jaar.

4. Overname commerciële contracten

De cao overname commerciële contracten wordt herzien. De werkzaamheden hiervoor worden gepland van 01/01/2022 tot 31/06/2022.

5. Syndicaal Onthaal van werknemers in de onderneming.

Er wordt een kader voorzien voor het syndicaal onthaal van nieuwe werknemers in de ondernemingen. De werkzaamheden hiervoor worden gepland van 01/01/2022 tot 30/06/2022. Partijen komen overeen, lopende de werkzaamheden aan dit sectoraal kader, een stand still in acht te nemen aangaande eventuele besprekingen over deze materie op ondernemingsniveau.

6. Omzetting eindejaarspremie bedienden

De cao inzake lonen, premies, vergoedingen en indexering wordt gewijzigd zodat de individuele eindejaarspremie en de forfaitaire decemberpremie voor bedienden, op vraag van de betrokken werknemer, kan worden omgezet naar een gelijkwaardig voordeel en dit vanaf de eindejaarspremie en de forfaitaire december premie 2021.

Op ondernemingsniveau zal in dit verband overleg plaatsvinden met de syndicale vertegenwoordigers van de bedienden. Bij gebrek aan eensgezindheid wordt dit onderwerp desgevallend volgens volgende cascade besproken: regionale secretarissen en nadien desgevallend de federale secretarissen.

Gezien de procedurele complicaties wordt tot deze omzetting niet beslist voor de arbeiders.

7. Digitale communicatie werknemer-werkgever

Partijen stellen vast dat in diverse ondernemingen plannen worden uitgewerkt en besprekingen aan de gang zijn teneinde de bedrijfsprocessen maximaal te digitaliseren. Ze ondersteunen deze modernisering en willen ze ook alle slaagkansen toebedelen.

Het moet evenwel een sectorale norm zijn dat elke werknemer beschikt over een persoonlijk email-adres en dit communiceert aan zijn werkgever, zodat de officiële communicatie tussen werkgever en werknemer, in beide richtingen, op een digitale wijze kan verlopen en niet langer noodzakelijk via een postadres. Daartoe wordt de nodige regeling voorzien.

De concrete implementatie (eventuele opting out en andere modaliteiten) en toepassing ervan dient op ondernemingsniveau vooraf te worden besproken en goedgekeurd met de leden van de ondernemingsraad en/of syndicale delegatie.

8. Sociaal vrede

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe voor de periode die betrekking heeft op dit protocol, de sociale vrede te bewaren.