

Belgacom: cao 2013-2014 - enkele belangrijke onderdelen

Nieuws dinsdag 2 april 2013

Bij het ter perse gaan van deze Tribune zijn de werkzaamheden voor het opstellen van de juridische teksten van de cao 2013-2014 achter de rug en goedgekeurd door het paritair comité van 28 maart. Er zijn toepassingsdata die vallen vóór de officiële goedkeuring van de cao. Daaraan wordt een mouw gepast en deze worden met terugwerkende kracht toegepast.

Gelijkschakeling statuut arbeider-bediende

Wij willen even de gelijkschakeling van het statuut arbeider-bediende, en in het bijzonder de implementatie, toelichten.

Het onderscheid arbeider-bediende wordt door de wetgever gemaakt en gaat terug op het onderscheid tussen 'handenarbeid' en 'hoofdarbeid'. Hieraan is tot op heden een verschillend statuut verbonden voor personeelsleden met een arbeidsovereenkomst (contractuele personeelsleden). Belgacom heeft samen met de vakbonden vastgesteld dat de arbeidersfuncties binnen de telecomcontext danig en stelselmatig zijn geëvolueerd in de richting van meer 'hoofdarbeid'.

Wij zijn altijd voorstander geweest van een gelijkwaardige verloning, ongeacht het statuut. Voor statutaire personeelsleden is er trouwens nooit een onderscheid geweest in de arbeidsvoorwaarden (feitelijke gelijkschakeling).

In de cao gaan de sociale partners er mee akkoord om arbeiders dezelfde arbeidsvoorwaarden te geven als bedienden. Het statuut van bediende is globaal voordeliger dan het statuut van arbeider. Belgacom zou dit statuut willen toekennen vanaf 1 januari 2013.

De belangrijkste verschillen zijn:

- de proefperiode is langer voor bedienden dan voor arbeiders.
- de bedienden hebben een langere opzegtermijn dan arbeiders.
- het loon wordt bij Belgacom één maal per maand uitbetaald.
- de carenzdag is al in een vorige cao afgeschaft.
- de eventuele tijdelijke werkloosheid is bij Belgacom niet van toepassing.
- bij willekeurig ontslag ligt de bewijslast bij de werkgever; bij Belgacom wordt elk ontslag systematisch gemotiveerd.
- het gewaarborgd loon is gunstiger voor bedienden, maar bij Belgacom gelijkgesteld door de aanvullende invaliditeit.
- het vakantiegeld is gemengd, maar globaal gelijk. Het enkel vakantiegeld wordt voor bedienden onmiddellijk uitbetaald en het dubbel vakantiegeld is iets ruimer voor arbeiders.
- de bijdrageregeling RSZ is voor de arbeiders hoger, namelijk 108 procent van het brutoloon. De bediende betaalt minder bijdragen en heeft dus een hoger nettoloon.

Voor de statutaire arbeiders verandert er in de praktijk niets. Als er een paritair akkoord is, kunnen zij in principe op 1 januari 2013 zonder problemen worden omgezet.

Voor de contractuele arbeiders is er best een voorafgaandelijk formeel akkoord met de RSZ om de implementatie van de bijdrageregeling te kunnen uitvoeren. Het voorstel van Belgacom is om dit voor de ganse contractuele arbeiderspopulatie in te voeren per 1 januari 2013 met de sociale aangifte voor het eerste trimester 2013.

Het statuut van bediende kan dan uitgerold worden in maart 2013, met hoe dan ook terugwerking op 1 januari 2013.

Er worden ook overgangsmaatregelen voorzien:

- aan de arbeidsovereenkomsten die reeds beëindigd of in opzeg zijn vóór de ondertekening van het akkoord op 28 maart, wordt niets meer gewijzigd (geen aanvullende opzegvergoedingen of verlengde opzegtermijnen).

- lopende proefperiodes voor arbeiders worden niet verlengd.
- voor regularisaties van ziekteperiodes sinds januari 2013 moet contact worden opgenomen met de RSZ en de mutualiteiten (de regularisatie is bijzonder complex en heeft geen impact op personeelsleden met aanvullende ziekteverzekering), dus in principe geen regularisatie.
- reeds opgenomen vakantiedagen kunnen worden geregulariseerd bij akkoord RSZ.
- om de sociale bijdrageregeling retroactief te kunnen laten ingaan, dient de toestemming van de RSZ te worden afgewacht. Dit zou voor de ondertekening van het akkoord moeten geweten zijn.

Lijst van de betrokken functies

adjunct-technicus administratieve steun	kok
adjunct-technicus graaf- en herbestravingswerken	operator parttime/split
adjunct-technicus printapparatuur & prépress	operator/telefonist (of senior operator)
adjunct-technicus technico-administratief	polyvalent stielman
adjunct-technicus laswerken (koper en optische vezel)	restaurantmedewerker
adjunct-technicus autobestuurder	schoonmaker
adjunct-technicus BDC	technisch medewerker cleaning-restaurant
adjunct-technicus daily site operations	technisch medewerker site operations-restaurant
adjunct-technicus elektriciens	technicus eindapparatuur
adjunct-technicus sterkstroom	technicus inside network operations
adjunct-technicus studie netten	technicus kabelnet
adjunct-technicus toezicht op werven	technisch medewerker binnendienst
adjunct-technicus medewerker	technisch medewerker buitendienst
autobestuurder pool-fleet	technisch medewerker logistiek
directieautobestuurder (exco-BOD)	werkplaatsmechanici
hoofd restaurantmedewerker	

Prestatiebeheer en loonpolitiek 2B

De herziening van het prestatiebeheer beoogt de modernisering van het kader van het human resources beleid waarbinnen de 2B-M4 personeelsleden evolueren. Het betreft het beter verhelderen van de verwachtingen met betrekking tot activiteiten en prestaties van medewerkers en het op meer gedifferentieerde wijze erkennen van hun persoonlijke bijdragen.

In lijn met dit vernieuwde prestatiebeheer zal een herziene 2B-M4 loonpolitiek nieuwe salarisperspectieven bieden aan de 2B-M4 personeelsleden waarvan het salaris in de huidige loonpolitiek definitief is begrensd. Deze jaarlijkse loonsverhoging is gekoppeld aan de evaluatievermelding en zal identiek zijn ongeacht het dienstverband (statutair en contractueel) en de uitgeoefende M4 functie.

De eerste toepassing van dit verhogingsmechanisme boven het baremieke plafond vindt plaats in 2014, op basis van de nieuwe benaderingswijze van de prestatie-evaluatie.

Wat het prestatiebeheer van de 2B-M4 populatie betreft, worden vanaf prestatiejaar 2013 nieuwe prioriteitenfiches uitgewerkt met als doel de op puntstelling van de coherentie van de prioriteitenfiches en de introductie van individuele meetbare prioriteiten.

Salarisverhogingsmechanisme boven baremieke plafond weddeschalen 2B

Het salarisverhogingsmechanisme gekoppeld aan het prestatiebeheer 2B-M4 vindt plaats vanaf het jaar volgend op het bereiken van het salarisplafond, namelijk vanaf het ogenblik dat de medewerker niet meer kan genieten van een toekomstige verhoging van het RJL in de functieband M4/2B (het maximum van de weddeschaal III 203 houdt eveneens rekening met verhogingen van het RJL ten gevolge van de anciënniteitstoelage of het maximum van weddeschaal C21), namelijk vanaf een geldelijke anciënniteit van 32 jaar voor de statutaire

personeelsleden en 30 jaar voor de gebaremiseerde contractuele personeelsleden.

Modaliteiten salarisverhoging

De eerste verhoging van het referentiejaarloon boven het plafond, zoals bepaald 105, bedraagt voor een evaluatievermelding 'goed' of 'zeer goed' 300 euro (bedrag op basis van de index 1,5769). In geval van een vermelding 'verbeterbaar' of 'onvoldoende' wordt de eerste verhoging van het referentiejaarloon boven het plafond uitgesteld naar de evaluatie van het volgende prestatiejaar. De volgende verhogingen van het referentiejaarloon bedragen voor een evaluatievermelding 'goed' of 'zeer goed' 150 euro (bedrag op basis van de index 1,5769). Ze blijven ongewijzigd bij een vermelding 'verbeterbaar' of 'onvoldoende'.

Het toegekende bedrag wordt respectievelijk uitgekeerd onder de vorm van een marktpremie voor de statutaire en de gebaremiseerde contractuele personeelsleden en onder de vorm van salaris voor de niet-gebaremiseerde contractuele personeelsleden.

Het maandelijks toegekende bedrag houdt rekening met de bijzonderheden gekoppeld aan het type dienstverband, in die zin dat het jaarlijks toegekende brutobedrag identiek zal zijn voor statutaire en contractuele personeelsleden (al dan niet gebaremiseerd).

Dit bedrag maakt integraal deel uit van het referentiejaarloon en wordt dus in aanmerking genomen in de pensioenbasis gebruikt om de rechten op aanvullend pensioen te bepalen. De verhoging van het referentiejaarloon boven het plafond wordt jaarlijks toegepast in mei op basis van de toegekende evaluatievermelding voor de prestaties van het voorgaande jaar. Dit is dus een zeer belangrijk onderdeel van de cao 2013-2014.