



AANVULLEND NATIONAAL PARITAIR COMITE VOOR ARBEIDERS



Beste militanten, (toekomstige) leden, sympathisanten,

We zijn er nogmaals in geslaagd om een akkoord te sluiten voor de arbeiders onder het paritair comité 1000... Elke twee jaar onderhandelen werkgevers en vakbonden van de verschillende economische sectoren over een akkoord dat als doel heeft de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te verbeteren. Dat is dus ook het geval voor de arbeiders van het PC 100. Je vindt de inhoud van dit akkoord in de volgende pagina's...

Wens je graag meer informatie te krijgen? Aarzel dan niet om jouw ACV-dienstencentrum dicht bij jou te contacteren of jouw ACV-centrale (de adressen staan op de laatste pagina).

Het akkoord samengevat

- ▶ **loonsverhoging** van 0,4% vanaf 1 december 2021
- ▶ eenmalige **coronapremie** in de bedrijven die een positief bedrijfsresultaat hebben geboekt in 2019 en 2020 + een verhoging van de omzet met minstens 5% tussen 2019-2020
- ▶ **indexering** op 1 januari 2024 van de lonen hoger dan het sectoraal minimumloon met 2,85% in de bedrijven die geen regeling van loonindexering toepassen,
- ▶ toekenning van een **toeslag** van 5 euro gedurende maximum 20 dagen in geval van **economische werkloosheid** vanaf 1 juli 2022
- ▶ verhoging van de **fietsvergoeding** van 0,10 euro naar 0,20 euro vanaf 1 juli 2022
- ▶ verlenging van de mogelijkheid tot **eindeloopbanen** vanaf 55 jaar halftijds of aan 1/5e mits een beroepsloopbaan van 35 jaar; zwaar beroep of 20 jaar nachtarbeit
- ▶ verlenging van de toegang tot **tijds krediet** met motief
- ▶ verlenging van de types stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (**brugpensioenen**)
- ▶ verbetering van de toegang tot **vormingen** voor bedrijven met minstens 10 arbeiders
- ▶ meerekenen van de tewerkstellingsperiode als **interim** om toegang te hebben op de jaarlijkse premie vanaf 2022
- ▶ **werkbaar werk en diversiteit**: lancering van 2 projecten in het kader van het vormingsfonds OpFo100

AKKOORD 2021-2022 IN DETAIL

KOOPKRACHT

- Alle (minimum en effectief betaalde) **LONEN** verhogen met 0,4% vanaf 1 december 2021. Zo zijn we erin geslaagd om het maximaal toegestane te verkrijgen. Een wet voorziet inderdaad dat de lonen in België wettelijke gezien niet sneller kunnen stijgen dan het gemiddelde van de lonen van de drie aangrenzende landen (Duitsland, Frankrijk, Nederland). Om de twee jaar wordt op nationaal niveau een loonnorm vastgesteld. Dit vormt een plafond dat niet mag worden overschreden. Voor 2021-2022 werd deze norm vastgesteld op 0,4%. Je vindt de nieuwe lonen op p. 4
- Daarbovenop komt een **CORONAPREMIE** die wordt toegekend aan de werknemers van bedrijven die goede resultaten hebben geboekt tijdens de coronacrisis.

Concreet, als jouw bedrijf winst heeft geboekt in 2019 en 2020 en als de omzet met minstens 5% is gestegen tussen 2019-2020.

Heb je recht op een coronapremie :

- van 125 euro als de omzet met minstens 5% is gestegen tussen 2019-2020
- van 250 euro als de omzet met minstens 10% is gestegen tussen 2019-2020

Voorwaarde: je moet in dienst zijn op 30 november 2021.

- Deze eenmalige coronapremie wordt betaald in de vorm van (elektronische of papieren) consumptiecheques, in verhouding met de effectieve prestaties tussen 1 december 2020 en 30 november 2021 (als je tijdens die periode 4 maanden hebt gewerkt, heb je recht op 1/3e van de premie; als je halftijds hebt gewerkt, heb je recht op de helft van de premie). De periodes van werkloosheid corona worden beschouwd als prestaties.

Normaal heeft je syndicale delegatie of je bedrijf ten laatste op 31 december moeten laten weten of de premie al dan niet wordt toegekend.

- Nog een andere nieuwigheid: als je werkt in een bedrijf waarin je net daarvoor als interim hebt gewerkt, dan telt de periode van **INTERIM** mee in de berekening van de 6 maanden anciënniteit die noodzakelijk zijn om recht te hebben op de **JAARLIJKE PREMIE** (premie gelijk aan 31 keer je uurloon van december).

INDEXERING

In de meeste sectoren bestaan er akkoorden om de lonen te binden aan de index. Dit betekent dus dat de lonen regelmatig en automatisch worden aangepast aan de prijs van de producten en diensten die we kopen. Dankzij deze indexering kunnen we met ons huidige loon evenveel kopen als vorig jaar. We behouden dus onze koopkracht.

In het PC 100 volgen enkel de minimumlonen (dus de lonen waaronder de werkgever niet mag gaan) een indexeringssysteem (de laatste indexering vond plaats op 1 januari 2022).

Dat betekent dat als je werkgever jou meer betaalt dan het minimumloon (je vindt de minimumlonen op pagina 4) hij niet verplicht is die indexering toe te passen, waardoor je aan koopkracht zou verliezen.

Om die reden hebben we een regeling kunnen treffen voor de arbeiders in de bedrijven:

- die geen systeem van automatische indexering toepassen EN
- die meer dan het minimumloon betalen

In die bedrijven zal het uurloon dat van toepassing was op 31 december 2021 verhoogd worden met 2,85% op 1 januari 2022

Opgelet, indien andere voordelen werden toegekend (zoals bijvoorbeeld een loonsverhoging), moet het bedrag van deze andere voordelen worden afgetrokken!

AANVULLENDE VERGOEDING IN GEVAL VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Als je in economische werkloosheid werd geplaatst, heb je vanaf 1 juli 2022 recht op een toeslag die betaald wordt door jouw werkgever. Deze toeslag bedraagt 5 euro en wordt betaald gedurende maximaal 20 dagen per jaar (indien je werkt in een 5-dagenregeling) en gedurende maximaal 24 dagen per jaar (indien je werkt in een 6-dagenregeling).

Dit nieuwe voordeel is niet verwaarloosbaar. Het vormt een eerste stap om zo veel mogelijk de koopkracht van de werknemers op peil te houden tijdens een werkloosheidsperiode.

FIETSVERGOEDING

Sinds 1 juli 2020 heb je recht op een vergoeding indien je de afstand tussen je woonplaats en je werkplaats met de fiets aflegt. Deze vergoeding bedraagt 0,10 euro per afgelegde km met een maximum van 4 euro per gewerkte dag (wat neerkomt op een maximum van 40 km heen en terug).

Vanaf 1 juli 2022 zal de bijdrage verhoogd worden naar 0,20 euro per km met een maximum van 8 euro per gewerkte dag.

LANDINGSBAAN

Dankzij een eindloopbaan kan de werknemer de arbeidstijd verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking vanaf 55 jaar tot de pensioenleeftijd en ook genieten van een uitkering van de RVA.

Het recht op een eindloopbaan met uitkering van de RVA is behouden voor werknemers die:

- ofwel een lange loopbaan van 35 jaar hebben;
- ofwel een zwaar beroep uitgeoefend hebben;
- ofwel minstens 20 jaar nachtwerk hebben verricht.

TIJDSKREDIET

In bepaalde specifieke gevallen is het mogelijk om de loopbaan met 1/5e, halftijds of voltijds te onderbreken tegen een uitkering van de RVA.

In het Paritair comité 100 kunnen werknemers hun loopbaan halftijds of voltijds onderbreken gedurende maximaal 24 maanden:

- om een vorming te volgen,
- om zorg te verlenen aan een kind tot de leeftijd van 8 jaar,
- om palliatieve zorgen te verlenen,
- om te zorgen voor een ernstig ziek familielid

Die 24 maanden worden opgetrokken naar 36 maanden voor de vorming en naar 51 maanden voor andere motieven indien de werknemer minstens 8 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf.

Tijdskrediet is een zeer brede en complexe materie geworden. Als je hier vragen over hebt, aarzel dan niet om de brochure van het ACV "Tijdskrediet en thematische verloven in de privésector" of onze website www.hetacv.be te raadplegen. Of nog beter, neem contact op met je ACV-secretariaat.

EINDELOOPBAAN

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFS-TOESLAG - SWT (VOORHEEN BRUGPENSIOEN)

Zoals je weet wilt de regering dat iedereen langer werkt en probeert ze de toegang tot SWT, het vroegere brugpensioen, te beperken. Op het niveau van het paritair comité zijn we er toch in geslaagd om bepaalde uitzonderingen die het ACV had kunnen bekomen te verlengen.

60 jaar - zwaar beroep of nachtarbeid

Van kracht vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023

Voorwaarden:

- 60 jaar
- 33 jaar loopbaan
- 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep

Onder zwaar beroep wordt het volgende verstaan: in ploegendienst, in onderbroken diensten of minstens 5 jaar nachtarbeid gedurende de laatste 10 jaar of minstens 7 jaar gedurende de laatste 15 jaar.

60 jaar - lange loopbaan

Van kracht vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2030

Voorwaarden:

- 60 jaar
- 40 jaar loopbaan

OPGELET!

Vooraleer SWT aan te vragen, raden we je aan om je lokale dienstencentrum van het ACV te contacteren. Zo kun je nagaan of je voldoet aan de voorwaarden omtrent leeftijd en beroepsverleden en kun je informatie verkrijgen over eventuele specifieke voorwaarden en over de berekening van jouw SWT.

VORMING

De regering moedigt de vorming van werknemers aan. Het bestaande akkoord werd verbeterd.

- Als je werkt in een bedrijf met minstens 50 werknemers waar er tot 4 arbeiders werken, kan je bedrijf een beroep doen op het Vormingsfonds (zie hieronder)
- Als je werkt in een bedrijf met minder dan 50 werknemers waar er tussen 5 en 9 arbeiders werken, heb je recht op 2 vormingsdagen tussen 1 januari 2021 en 31 december 2022.
- Als je werkt in een bedrijf met minder dan 50 werknemers waar er tussen 10 en 19 arbeiders werken, heb je recht op 2,5 vormingsdagen tussen 1 januari 2021 en 31 december 2022.
- Als je werkt in een bedrijf met minder dan 50 werknemers waar er minstens 20 arbeiders werken, heb je recht op 5 vormingsdagen tussen 1 januari 2021 en 31 december 2022.
- Als je werkt in een bedrijf met minstens 50 werknemers hebben arbeiders recht op 5 vormingsdagen tussen 1 januari 2021 en 31 december 2022.

Opgelet, dit recht moet worden nageleefd "op het gemiddelde". Dat betekent dat de ene werknemer recht kan hebben op meer dagen dan de andere werknemer..

VORMINGSFONDS

Ter herinnering, vormingen worden sinds 2013 georganiseerd voor de werknemers van het PC 100, via een Vormingsfonds dat gefinancierd wordt door bijdragen van de bedrijven: OpFo100. Het gesloten sectorakkoord in PC 100 bevestigt de voortzetting van dit initiatief. Je vindt de volledige lijst van beschikbare vormingen op de website www.opfo100.be.

Er is bovendien een brochure beschikbaar op eenvoudig verzoek.

Die vormingen zijn volledig gratis: enkel de vervoerskosten en het loon blijven ten laste van de werkgever.

De komende maanden zal het fonds, als gevolg van het sectorakkoord, belast zijn

1. met het lanceren van een pilootproject over werkbaar werk. Er zal een budget ter beschikking worden gesteld aan de geselecteerde bedrijven om maatregelen in te voeren die de werkbaarheid van het werk verbeteren;
2. om een actieplan uit te werken om de bedrijven in de sector te sensibiliseren rond de strijd tegen discriminatie op het werk.

Jouw centrales binnen het ACV



ACV Voeding en Diensten

Kartuizerstraat 70

1000 Brussel

tel. 02 500 28 11

voedingendiensten@acv-csc.be

www.acv-voeding-diensten.be



bouw - industrie & energie

ACV bouw - industrie & energie

Koningsstraat 45

1000 Brussel

tel. 02 285 02 11

acvcsbie@acv-csc.be

www.acvbie.be



ACV-CSC METEA

Pagodenlaan 1-3

1020 Brussel

Tel. 02 244 99 11

metea@acv-csc.be

www.acv-csc-metea.be



ACV-Transcom

Grasmarkt 105 bus 40

1000 Brussel

Tel. 02 549 07 62

acv-transcom@acv-csc.be

www.acv-transcom.be

MINIMUMLONEN SINDS 1 DECEMBER 2021

	16 JAAR EN - 70%	17 JAAR 76%	18 JAAR	19 JAAR 6 maanden dienst en meer
Bruto per maand	1.178,21	1.279,20	1.683,15	1.727,80
Per uur, in een 40-urenweek	6,7974	7,3800	9,7105	9,9681
Per uur, in een 39-urenweek	6,9717	7,5692	9,9595	10,2237
Per uur, in een 38-urenweek	7,1551	7,7684	10,2216	10,4927
Per uur, in een 37-urenweek	7,3485	7,9783	10,4978	10,7763

	20 JAAR 12 maanden dienst en meer	22 JAAR 24 maanden dienst en meer	22 JAAR 36 maanden dienst en meer
Bruto per maand	1.747,65	1.764,02	1.769,30
Per uur, in een 40-urenweek	10,0826	10,1770	10,2075
Per uur, in een 39-urenweek	10,3411	10,4380	10,4692
Per uur, in een 38-urenweek	10,6133	10,7127	10,7447
Per uur, in een 37-urenweek	10,9001	11,0022	11,0351

STUDENTEN OF ARBEIDERS IN EEN STELSEL VAN ALTERNERENDE OPLEIDING

	16 JAAR EN - 70%	17 JAAR 76%	18 JAAR 82%	19 JAAR 88%	20 JAAR 94%
Bruto per maand	1.178,21	1.279,20	1.380,19	1.481,18	1.582,17
Per uur, in een 38-urenweek	7,1551	7,7684	8,3817	8,9950	9,6083
Per uur, in een 37-urenweek	7,3485	7,9783	8,6082	9,2381	9,8679

MINIMUMLONEN SINDS 1 JANUARI 2022 (NA DE INDEXERING)

	16 JAAR EN - 70%	17 JAAR 76%	18 JAAR	19 JAAR 6 maanden dienst en meer
Bruto per maand	1.201,77	1.304,79	1.716,81	1.762,36
Per uur, in een 40-urenweek	6,9333	7,5276	9,9047	10,1675
Per uur, in een 39-urenweek	7,1110	7,7205	10,1586	10,4282
Per uur, in een 38-urenweek	7,2982	7,9238	10,4260	10,7026
Per uur, in een 37-urenweek	7,49			