

Info 218



juni 2009

Nieuwsbrief van LBC-NVK, bediende- en kaderbond ACV

Langetermijnbelangen veilig gesteld voor 400.000 bedienden

Dankzij de vasthoudendheid van de vakbondsafgevaardigden heeft het sectorakkoord 2009-2010 de belangen van 400.000 bedienden gevrijwaard. In deze editie van Info 218 lees je de belangrijkste punten uit het sectorakkoord. De volledige teksten kan je vinden op www.lbc-nvk.be.

Bescherming loon

Het leeftijdsbarema in de sector wordt omgevormd naar een barema op basis van ervaring. Bij die overgang is je loon beschermd. Ziekteperiodes worden voor 3 jaar gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Tijdskrediet en de thematische verloven (ouderschaps- of opleidingsverlof, ...) worden voor 4 jaar gelijkgesteld en werkloosheid voor 1 jaar (of 2 jaar

vanaf 15 jaar ervaring). De nieuwe functieclassificatie zal niet leiden tot een degradatie van functies naar een lagere looncategorie. Dus geen daling van de minimumlonen.

Groene cheques

En ook voor de koopkracht op korte termijn hebben de werknemers hun slag thuis gehaald. Er komen ecocheques voor 125 euro netto in 2009 en voor 250 euro netto vanaf 2010. Dat is het maximumbudget dat mogelijk was volgens het Interprofessioneel Akkoord. Waar vakbonden aanwezig zijn kunnen de ecocheques voor 31 oktober 2009 worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel, zoals een verhoging van de maaltijdcheques.

'De 218' regelt de arbeidsvoorwaarden in 35 sectoren en 56.000 ondernemingen, van metaal- en voedingshandel, IT en callcenters tot de dagbladpers



Wat staat er in het sectorakkoord 2009-2010?

1. Koopkracht

Wat is de koopkrachtverhoging voor de voltijdsen? En voor de deeltijdsen?

125 euro netto verhoging van de koopkracht in november 2009, 250 euro netto in juni 2010 en dit voordeel wordt ook na 2010 toegekend. De deeltijdsen krijgen meer dan wat de regel van proratisering zou opleveren: een 4/5 baan krijgt hetzelfde bedrag als de voltijdsen, 3/5 tewerkstelling krijgt 100-200, halftijds 75-150 en minder dan halftijds 50-100.

Is er een vakbond in je onderneming?

Dan kan er worden onderhandeld over de vorm van de verhoging. Zo kunnen de ecocheques worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel zoals de verhoging van de maaltijdcheques. Hierover moet de vakbondsafvaardiging voor 31 oktober een akkoord maken met de directie. Tijd dus om samen de juiste keuze te maken.

Is er geen vakbond in je onderneming?

Dan kan er worden onderhandeld over de vorm van de verhoging. Zo kunnen de ecocheques worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel zoals de verhoging van de maaltijdcheques. Hierover moet de vakbondsafvaardiging voor 31 oktober een akkoord maken met de directie. Tijd dus om samen de juiste keuze te maken.

Hoeveel ecocheques bij onvolledige prestaties?

Werknemers die niet de hele referentieperiode bij het bedrijf gewerkt hebben, hebben recht op cheques in verhouding tot hun gewerkte periode. Bij schorsing van het contract wordt het aantal dagen met loon in rekening gebracht. Dat is niet hetzelfde als gewerkte dagen. Concreet betekent het dat er geen verlies is voor ziekte-dagen met gewaarborgd loon, moeder-

schapsverlof en dagen gedekt door het vakantiegeld.

Was je van november 2008 tot oktober 2009 in dienst dan heb je recht op de volledige premie van 125 euro in november 2009. Zelfde voorwaarde voor de premie van 250 euro in juni 2010: volledige prestaties in de periode juni 2009-mei 2010 geven recht op de volledige premie. Bij onvolledige prestaties in die periode krijg je een deel van de premie in verhouding tot de prestaties.

Wat kan je kopen met ecocheques?

Met de ecocheque kan je aankopen doen tot de laatste dag van de 24^{ste} maand vanaf de maand van ontvangst ervan. Je kan de cheques dus 2 jaar gebruiken voor bijvoorbeeld een duurdere investering in energiebesparing.

Op pagina 4 vind je een lijst met ecologische producten en diensten.

Meer info vind je op de acv-site www.ecocheques.be

2. Van leeftijdsbarema naar ervaringsbarema

De overgang naar een barema op basis van ervaring zal plaatsvinden met bescherming van het loon. Dat was voor LBC-NVK een belangrijk strijdpunt tijdens de onderhandelingen.

Geen nieuwe discriminaties

Het leeftijdsbarema was eenvoudig en zeker. Eenvoudig, omdat de leeftijd het loon bepaalt. Zeker, omdat je geen achterstand oploopt bij ziekte, loopbaanonderbreking, werkloosheid.

Het ervaringsbarema is minder eenvoudig en minder zeker. En dus moesten de bonden tijdens de onderhandelingen zeer alert zijn om bij overgang naar het ervaringsbarema nieuwe discriminaties te vermijden. Discriminatie van werknemers met gezondheidsproblemen, van werknemers in gedwongen werkloosheid of loopbaanonderbreking. Zo was het voor LBC-NVK ook belangrijk dat het tijds-krediet, nog altijd vooral een zaak van vrouwen, niet zou worden gesanctioneerd door een loonachterstand voor de rest van je loopbaan.

Wat zijn de nieuwe spelregels van het ervaringsbarema?

Het nieuwe ervaringsbarema gaat van

start op 1 oktober 2009. Je loon bij aanwerving wordt dan vastgelegd op basis van het aantal jaren beroepservaring als



3. Nieuwe functieclassificatie

werknemer, zelfstandige of ambtenaar. Deeltijdse prestaties worden met voltijdse prestaties gelijkgesteld. Ook wie al in dienst is op 1 oktober gaat over naar het nieuwe barema, met behoud van loon. En de jaarlijkse baremieke verhogingen moeten gewoon doorlopen.

■ Gelijktelling met arbeidsprestaties

De periodes van ziekte worden voor 3 jaar gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Zo loop je bij werkhervatting geen achterstand op in het barema. Dezelfde gelijktelling (3 jaar) geldt voor het tijdscrediet en de thematische verlopen voor zorg voor kinderen, opleiding enz... Het gewone volledige tijdscrediet wordt dan weer voor 1 jaar gelijkgesteld. Periodes van werkloosheid ook voor 1 jaar en vanaf 15 jaar ervaring voor 2 jaar.

■ 100% gelijktelling

De periodes van arbeidsongeval, beroepsziekte, zwangerschapsverlof en profylactisch verlof worden volledig gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Zo ook de tijdelijke crisismaatregelen om ontslagen te vermijden.

■ Sectorbarema's (pagina 5)

De overgang van loonschaal I naar loonschaal II gebeurt na 1 jaar in plaats van na 3 jaar dienst in de onderneming. Een verbetering dus voor de starters.

Jongerenlonen in een ervaringsbarema, kan dat wel?

De bonden hebben de jongerenlonen niet helemaal weg gekregen, maar er is wel vooruitgang. Ervaring en anciënniteit vóór 21 jaar worden meegeteld bij de start van het ervaringsbarema. De bestaande jongerenlonen worden behouden voor de studenten. Voor de andere jongeren gelden volgende lonen: 95% van het loon aan 0 jaar ervaring voor jongeren van 20 jaar, 90% voor 19 jaar, 85% voor 18 jaar, 80% voor 17 jaar, 75% voor 16 jaar.

De nieuwe functieclassificatie wordt vanaf 1 januari 2010 van toepassing. Het is een 4-klassenmodel gebleven, maar met 69 referentiefuncties.

Deze nieuwe indeling van functies beslist in welke looncategorie je nieuwe collega's worden betaald. Voor jou verandert er niets. Indien je functie toch in een lagere klasse zou vallen, dan behoud je je loon en de voorziene jaarverhogingen in de vroegere loonklasse.

Minimumloon van de sector

1 op 2 bedienden wordt aan het minimumloon betaald: 1.500 euro bruto in categorie I, einde barema maximum 2.500 euro in categorie IV. De minimumlonen beschermen is dus van kapitaal belang. Ook uit welbegrepen eigenbelang, want lagere lonen voor nieuwe collega's zorgen voor toenemende druk op de hogere lonen. De minimumlonen beschermen is dus ook de beste loonwaarborg voor de collega's die boven het sectorbarema worden betaald. Dit was dan ook een belangrijk strijdpunt voor LBC-NVK tijdens de onderhandelingen.

Pagina 5: de nieuwe functieclassificatie

4. Andere afspraken in het sectorakkoord

■ Waardig werk

Werkgevers en bonden bevelen aan het thema "waardig werk" op de

agenda van de ondernemingsraden te plaatsen.

■ Diversiteit op de werkvloer

Het akkoord beveelt aan om te streven naar evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen op de arbeidsmarkt en bewuste of onbewuste discriminatie op het werk te bestrijden.

Werkgevers en vakbonden zullen alle aangesloten organisaties uit de sector verder sensibiliseren en ondersteunen. Ook wordt aanbevolen het thema diversiteit in de eigen onderneming eenmaal per jaar op de agenda te plaatsen van het sociaal overleg.

■ Vorming: bestaande afspraken lopen verder

Iedere bediende in de sector heeft





Lijst ecologische producten en diensten

recht op 4 dagen vorming over een periode 2010-2011. 4 op 10 bedienden kunnen hier gebruik van maken. Dat cijfer moet omhoog. Zeker in crisistijd. Door een betere communicatie over de vormingsplannen in de onderneming en door bijkomende acties van Cevora, het vormingscentrum van de sector. Meer informatie over de sectorale vorming vind je op lbc-nvk.be of cevora.be

■ Tijdskrediet: de bestaande afspraken lopen verder tot 30 juni 2011

De algemene regeling (www.tijds-krediet.be) is voor de bedienden van het ANPCB aangevuld met 2 maatregelen: je kan 2 jaar halftijds of voltijds nemen en vanaf 5 jaar anciënniteit 3 jaar voltijds. Tweede maatregel: de 55-plussers die 4/5 gaan werken krijgen een maandpremie van het sociaal fonds, bovenop de RVA-uitkering.

■ Brugpensioen

Oudere werknemers die ontslagen worden hebben recht op brugpensioen wanneer ze uiterlijk 30 juni 2011 58 jaar zijn. Brugpensioen op 58 jaar mits 2 jaar anciënniteit en brugpensioen op 56 jaar mits 10 jaar anciënniteit, 33 jaar beroepsverleden met 20 jaar nachtarbeid

■ Verplaatsingskosten

Het plafond voor terugbetaling privé-vervoer naar het werk wordt op 1 juli 2010 verhoogd naar een bruto jaarloon van 24000 euro.

1. Energiebesparing

- aankoop en plaatsing (door geregistreerde aannemers) van producten en diensten die in aanmerking komen voor de federale fiscale verminderingen met het oog op energiebesparing (in zoverre is voldaan aan de gestelde normen). Het gaat dan over: energie-audit, dakisolatie, hoogrendementsbeglazing, zonnepanelen, vervanging en onderhoud oude stookketels, warmtepompen, zonneboilers, thermostatische, kranen/kamerthermostaat met tijdsindeling, isolatie van muren en vloeren
- producten en diensten die in een van de Gewesten in aanmerking komen voor regionale subsidies in het kader van rationeel energiegebruik. Het gaat dan bijvoorbeeld vandaag om groene daken (subsidie in Brussel), wasmachine energielabel AAA (subsidie in Vlaanderen)
- producten die specifiek zijn bestemd voor de isolatie van woningen
- spaarlampen, TL-lampen en LED-verlichting
- elektrische apparaten die werken op zonne-energie of handmatig geproduceerde energie (bvb. opwindbare zaklampen)

2. Waterbesparing

- Spaardouchekop
- waterrecuperatietank voor regenwater
- hulpstuk voor waterbesparing op kranen
- spoelbaktoiletten met spaarkop

3. Bevordering duurzame mobiliteit

- plaatsing van roetfilter in oude dieselmotoren (tot bouwjaar 2005)

- plaatsing LPG-installatie in personenwagens
- vervoersbewijzen voor openbaar vervoer (geen abonnementen)
- aankoop en onderhoud fietsen (incl. tweewielers uitsluitend ondersteund door elektrische hulpmotor), met inbegrip van fietsonderdelen en toebehoren
- cursussen ecodiving

4. Vermindering van afval

- oplaadbare, draagbare NiMH-batterijen en van oplaadtoestellen voor dergelijke batterijen
- compostvat
- gerecycleerd papier (100%), indien TFC gebleekt of ongebleekt
- kunststofproducten die volledig uit composteerbaar materiaal bestaan (EU-norm EN 13432)
- wasbare luiers

5. Bevordering van ecodesign:

producten en diensten die voldoen aan de criteria van het Europese Ecolabel. Dit is een streng Europees erkend label (met een bloem als logo) dat producenten van allerlei aard wil aanmoedigen hun producten zo ecologisch mogelijk te ontwerpen en te produceren. Zie www.ecolabel.be voor meer details.

6. Bevordering aandacht voor natuur

- aankoop van duurzaam geëxploiteerd hout of houtproducten, incl. papier (FSC of PEFC of gelijkwaardig)
- aankoop van plantgoed (van bomen tot zaden/bloembollen) voor buiten, niet-gemotoriseerde tuingereedschappen, teelaarde en potaarde, alsook meststoffen met biogarantie (= Belgisch label biologische landbouw).

Nieuwe functieclassificatie vanaf 1 januari 2010

Functiebenaming	
Aankoper (m/v)	D
Analist labo (m/v)	D
Assistent personeelszaken (m/v)	D
Bediende planning en voorbereiding (bouw) (m/v)	D
Boekhouder (m/v)	D
Calculator (bouw) (m/v)	D
Communicatiemedewerker (m/v)	D
Consultant werving en selectie (selectiebureau) (m/v)	D
Database beheerder (m/v)	D
Diensthofd (m/v)	D
Kostprijsanalist (m/v)	D
Marketing analist (m/v)	D
Medewerker directiesecretariaat (m/v)	D
Meestergast (m/v)	D
Ontwerptekenaar (m/v)	D
Preventieadviseur (m/v)	D
Programmeur (m/v)	D
Redacteur (m/v)	D
Systeembeheerder (m/v)	D
Team leader (call center) (m/v)	D
Technisch-commercieel medewerker (m/v)	D
Vertaler (m/v)	D
Vertegenwoordiger (m/v)	D
Webmaster (m/v)	D
Baliemedewerker verkoop (m/v)	C
Bediende boekhouding (m/v)	C
Bediende debiteuren - crediteurenadministratie (m/v)	C
Bediende expeditie (m/v)	C
Bediende personeelsadministratie (m/v)	C
Commercieel administratief medewerker binnendienst (m/v)	C
Dispatcher (m/v)	C
Documentalist (m/v)	C
Helpdesk operator (call center) (m/v)	C
Kwaliteitscontroleur (m/v)	C
Laborant (m/v)	C

Functiebenaming	
Magazijnchef (m/v)	C
Medewerker dienst na verkoop (m/v)	C
Medewerker lay-out (m/v)	C
Meet- en regeltechnicus (m/v)	C
Magazijnier (m/v)	C
Operator ICT (m/v)	C
PC Technicus (m/v)	C
Reisbegeleider (m/v)	C
Reisconsulent (m/v)	C
Search assistant (selectiebureau) (m/v)	C
Secretariaatsmedewerker (m/v)	C
Technisch bediende werkplaats (m/v)	C
Tele-adviseur (call center) (m/v)	C
Verantwoordelijke gebouwen (m/v)	C
Administratief medewerker (m/v)	B
Administratief medewerker aankoop (m/v)	B
Bediende econoom (m/v)	B
Bediende gegevensverwerking (m/v)	B
Hulpmedewerker (m/v)	B
Kassier (m/v)	B
Kwaliteitsassistent (m/v)	B
Medewerker logistiek (m/v)	B
Merchandiser (m/v)	B
Telefonist / receptionist (m/v)	B
Technicus buitendienst (m/v)	B
Tele-operator (call center) (m/v)	B
Aanvuller (m/v)	A
Aanvuller (m/v)	A
Administratief medewerker redactie (m/v)	A
Chauffeur bestelwagen (m/v)	A
Facturencontroleur (m/v)	A
Huisbewaarder (m/v)	A
Kassamedewerker (m/v)	A
Medewerker verzending / post (m/v)	A
Typist / gegevensinbrenger (m/v)	A

Ervaringsbarema vanaf 1 oktober 2009

Jongerenlonen in loonschaal I en II

20 jaar: 95% van het loon aan o jaar ervaring

19 jaar: 90%

18 jaar: 85%

17 jaar: 80%

16 jaar: 75%

Loonschaal I				
Ervaring	CAT 1	CAT 2	CAT 3	CAT 4
	EURO	EURO	EURO	EURO
0	1505,69	1568,44	1590,61	1715,77
1	1510,23	1577,42	1590,61	1727,12
2	1514,73	1586,44	1626,49	1738,28
3	1519,29	1595,52	1658,01	1749,65
4	1523,87	1607,75	1689,54	1793,80
5	1528,33	1620,20	1721,18	1833,05
6	1532,87	1629,60	1752,70	1872,25
7	1537,35	1653,14	1784,35	1911,37
8	1542,20	1676,72	1816,01	1950,62
9	1554,71	1700,22	1847,66	1989,63
10	1567,27	1723,88	1879,20	2029,03
11	1577,93	1743,80	1910,81	2068,05
12	1588,52	1763,48	1942,39	2107,35
13	1599,25	1783,40	1967,34	2146,48
14	1609,74	1803,14	1992,21	2185,71
15	1620,20	1823,01	2017,17	2218,64
16	1630,58	1829,44	2042,04	2251,55
17	1641,02	1835,81	2066,98	2284,44
18	1651,44	1842,34	2074,07	2317,41
19	1651,44	1848,73	2081,21	2350,36
20	1651,44	1855,20	2088,37	2362,03
21	1651,44	1861,76	2095,66	2373,75
22	1651,44	1868,11	2102,84	2385,48
23	1651,44	1874,55	2110,17	2397,09
24	1651,44	1880,99	2117,37	2408,68
25	1651,44	1887,40	2124,71	2420,27
26	1651,44	1893,86	2131,92	2431,89

Loonschaal II				
Ervaring	CAT 1	CAT 2	CAT 3	CAT 4
	EURO	EURO	EURO	EURO
1	1551,01	1620,01	1633,56	1773,75
2	1555,63	1629,27	1670,41	1785,21
3	1560,31	1638,60	1702,78	1796,89
4	1564,78	1651,05	1735,24	1842,51
5	1569,37	1663,89	1767,79	1882,93
6	1573,93	1673,58	1800,20	1923,20
7	1578,57	1697,76	1832,78	1963,53
8	1583,66	1722,09	1865,39	2003,83
9	1596,49	1746,23	1897,91	2044,07
10	1609,43	1770,58	1930,43	2084,52
11	1620,44	1791,04	1962,90	2124,76
12	1631,31	1811,28	1995,36	2165,13
13	1642,30	1831,79	2021,04	2205,45
14	1653,14	1852,14	2046,60	2245,82
15	1663,89	1872,52	2072,27	2279,68
16	1674,56	1879,14	2097,93	2313,50
17	1685,24	1885,71	2123,59	2347,40
18	1695,93	1892,45	2130,86	2381,28
19	1695,93	1899,06	2138,19	2415,20
20	1695,93	1905,73	2145,60	2427,22
21	1695,93	1912,33	2153,09	2439,26
22	1695,93	1918,93	2160,46	2451,32
23	1695,93	1925,65	2168,07	2463,34
24	1695,93	1932,22	2175,48	2475,23
25	1695,93	1938,84	2183,03	2487,10
26	1695,93	1945,42	2190,40	2499,11

v.u. LBC-NVK, H. Vander Elst, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

LBC-NVK-secretariaten

PLAATSELIJKE SECRETARIATEN

lbc-nvk.aalst@acv-csc.be

Tel. 053-73 45 20, Fax 03-220 88 01

lbc-nvk.antwerpen@acv-csc.be

Tel. 03-222 70 00, Fax 03-220 88 02

lbc-nvk.brugge@acv-csc.be

Tel. 050-44 41 66, Fax 03-220 88 04

lbc-nvk.brussel@acv-csc.be

Tel. 02-557 86 40, Fax 03-220 88 05

lbc-nvk.dendermonde@acv-csc.be

Tel. 052-25 95 60, Fax 03-220 88 19

lbc-nvk.gent@acv-csc.be

Tel. 09-265 43 00, Fax 03-220 88 08

lbc-nvk.halle@acv-csc.be

Tel. 02-557 86 70, Fax 03-220 88 06

lbc-nvk.hasselt@acv-csc.be

Tel. 011-29 09 61, Fax 03-220 88 09

lbc-nvk.ieper@acv-csc.be

Tel. 059-34 26 40, Fax 03-220 88 10

lbc-nvk.kortrijk@acv-csc.be

Tel. 056-23 55 61, Fax 03-220 88 12

lbc-nvk.leuven@acv-csc.be

Tel. 016-21 94 30, Fax 03-220 88 13

lbc-nvk.mechelen@acv-csc.be

Tel. 015-28 85 65, Fax 03-220 88 14

lbc-nvk.oostende@acv-csc.be

Tel. 059-55 25 54, Fax 03-220 88 15

lbc-nvk.oudenaarde@acv-csc.be

Tel. 053-73 45 25, Fax 03-220 88 03

lbc-nvk.roeselare@acv-csc.be

Tel. 051-26 55 44, Fax 03-220 88 17

lbc-nvk.sint-niklaas@acv-csc.be

Tel. 03-760 13 40, Fax 03-220 88 18

lbc-nvk.turnhout@acv-csc.be

Tel. 014-44 61 55, Fax 03-220 88 20

lbc-nvk.vilvoorde@acv-csc.be

Tel. 02-557 86 80, Fax 03-220 88 07

ALGEMEEN SECRETARIAAT **lbc-nvk@acv-csc.be**, tel. 03/220.87.11

INTERNET **www.lbc-nvk.be** • **lbc-nvk@acv-csc.be**