

PC 111.01-02
CAO 2017-2018



ACV-CSC METEA
SAMEN VOOROP

METAAL- BOUW



INHOUD

INLEIDING	3
INKOMEN	4
Index	4
Ondernemingsenveloppe	4
Verhoging lonen	5
Minimumlonen	5
Eindejaarspremie	5
Ecocheques	6
Vervoerkosten	7
Aanvullend pensioen	7
BESTAANSZEKERHEID	9
CONTRACT	12
Eengemaakt werknemersstatuut	12
Opzegtermijnen	12
Werkgroep statuten arbeiders-bedienden	15
Tijdelijke contracten en interimarbeid	16
Meervoudig ontslag	16
Medische controle	17
LOOPBAAN	19
Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)	19
Overgang van tijdskrediet naar SWT	20
Wedertewerkstelling	20
Tijdskrediet en loopbaanvermindering	20
Sectorale uitdagingen	21
Loopbaanverlof	22
ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT	23
VORMING EN OPLEIDING	24
SYNDICALE VOORDELEN	25
ACV-CSC METEA heeft jou nodig	26
ADRESSEN	27

INLEIDING

Tweejaarlijks onderhandelen de vakbonden met de werkgevers om de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector te verbeteren. Dankzij de bijdrage van de vele leden van ACV-CSC METEA hebben de vakbondsonderhandelaars zich goed kunnen voorbereiden. Wij bedanken daarvoor al onze leden. Nochtans was het niet makkelijk om vooruitgang te boeken. De regering heeft de onderhandelaars beperkt door een maximum van 1,1 % op de loonmarge als onderhandelingsruimte op te leggen. Daarnaast heeft de regering ervoor gezorgd dat, via allerhande nieuwe wetten, de mogelijkheden inzake flexibiliteit zijn vergroot.

Hoe dan ook hebben de vakbondsonderhandelaars met de werkgevers een nieuw akkoord kunnen bereiken voor de komende twee jaar in jouw sector. Als resultaat van de onderhandelingen zijn verschillende verbeteringen in jouw loon- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd.

Met deze publicatie informeren we je over de nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden die voor jouw sector van toepassing zijn. Nieuwe elementen herken je aan het icoontje .

Deze publicatie is een momentopname. Over bepaalde engagementen wordt verder onderhandeld. Voor de laatste stand van zaken kijk je best nog even op onze website www.acv-csc-metea.be. Met eventuele vragen kan je terecht bij jouw ACV-CSC METEA afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt.

Veel leesplezier,
ACV-CSC METEA

INKOMEN

Index

Het principe van de automatische koppeling van de lonen aan de index blijft behouden.

NEW

De regering besliste om tijdens de periode 2015 en 2016 de index te blokkeren. Inmiddels kwam daaraan een einde en worden de lonen terug volgens het sectorale systeem geïndexeerd.

Belangrijk om weten is dat het 'verlies' tengevolge van de blokkering van de index door de regering niet gecorrigeerd kan worden en dus de rest van de loopbaan gevolgen heeft. Binnen de sector metaalbouw worden de lonen jaarlijks op 1 juli geïndexeerd.

Het indexmechanisme binnen de sector voorziet dat de lonen die dag telkens '**met de reële inflatie**' worden verhoogd.

Om de reële inflatie op 1 juli te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand juni van het lopende jaar vergeleken met het indexcijfer van de maand juni van het voorgaande jaar. Het indexcijfer kan je navragen bij je délégué of secretaris, ofwel terugvinden op onze website (www.acv-csc-metea.be).

NEW

NEW

Ondernemingsenveloppe

Op ondernemingsvlak kan de loonmarge van 1,1 % op een alternatieve manier ingevuld worden via een ondernemings-cao waarbij die alternatieve invulling met ingang vanaf 1 juli 2017 geconcretiseerd wordt. Bij de alternatieve invulling moet het gaan om een blijvend voordeel. Ondernemingen hebben tot 30 juni 2017, dan wel 30 september 2017 om dergelijke cao's af te sluiten.

Zonder cao tegen 30 juni 2017, dan wel 30 september 2017 worden de lonen verhoogd met 1,1 % vanaf 1 juli 2017.

Ondernemingen waar de ecocheques nog bestaan (en dus in een eerder akkoord niet in een alternatief werden omgezet), hebben nogmaals de kans om die ecocheques om te zetten in een alternatief.

Verhoging lonen

Vanaf 1 juli 2017 worden alle brutolonen verhoogd met 1,1 %, tenzij er op ondernemingsvlak een alternatieve invulling wordt overeengekomen.

Minimumlonen

Zowel de nationale als de provinciale minimumlonen worden geïndexeerd op 1 juli van elk jaar, net zoals de effectieve lonen. Daarnaast worden deze lonen ook verhoogd met 1,1 % vanaf 1 juli 2017.

Eindejaarspremie

De basisregels omtrent de eindejaarspremie zijn terug te vinden in provinciale cao's, vandaar dat er ook wel wat verschillen bestaan omtrent de eindejaarspremie binnen de sector. Natuurlijk is het altijd mogelijk dat je geniet van een eindejaarspremie op ondernemingsvlak die voordeliger is dan wat er in jouw provincie werd afgesproken. De provinciale regelingen die nog niet voorzien in een volwaardige eindejaarspremie worden verhoogd met 1,1 %.

In het akkoord werd over alle provincies heen het volgende afgesproken: werknemers hebben vanaf 1 juli 2017 recht op een eindejaarspremie ongeacht de manier waarop er een einde komt aan hun arbeidsovereenkomst. De eindejaars-

premie wordt berekend op basis van hun prestatie binnen de referteperiode. Alleen in geval van een ontslag om dringende reden is er geen recht op een eindejaarspremie.

Ecocheques

- *Voor de ondernemingen waar de ecocheques behouden blijven.*
- *Voor de toekenning van de ecocheques wordt rekening gehouden met de tewerkstelling van de werknemer vanaf 1 oktober tot en met 30 september (= referteperiode).*
- *Wanneer de werknemer in deze periode op bepaalde momenten niet werkt, worden voor een aantal gevallen gelijkstellingen voorzien:*
 - *Gelijkstelling op basis van de nationale wetgeving (cao nr. 98).*
 - *Op basis van het nationaal akkoord 2009-2010:*
 - * *Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.*
 - * *Alle dagen van afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval.*
 - * *Alle dagen gedekt door gewaarborgd loon.*
 - * *De eerste drie maanden arbeidsongeschiktheid tijdens de referteperiode.*
 - *Op basis van het nationaal akkoord 2011-2012:*
 - * *Alle dagen arbeidsongeschiktheid tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid.*
 - *Op basis van het nationaal akkoord 2013-2014:*
 - * *De periode van ziekte die onmiddellijk volgt op een periode van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, maar die geen gevolg is van het arbeidsongeval (max. 3 maanden).*
 - * *De volledige periode van geboorteverlof.*

- *Voor alle gevallen van onvolledige tewerkstelling tijdens de referteperiode wordt een pro rata voorzien.*
- *Uitzendkrachten hebben dezelfde rechten als de vaste werknemers van het gebruikende bedrijf.*

Voor meer informatie over ecocheques, ga naar **www.ecocheques.be**.

Vervoerkosten

De nationale regelgeving voorziet een terugbetaling van de kosten van het woon-werkverkeer. In de sector wordt die als volgt nader gepreciseerd:

Openbaar vervoer: de tussenkomst van de werkgever in de kosten van het openbaar vervoer bedraagt 75 % van de kostprijs.

Privévervoer: de tussenkomst van de werkgever in de kosten van het privévervoer (lees: vervoer met wagen of fiets) is vastgelegd in een sectorspecifieke tabel met forfaitaire dagvergoedingen per kilometer, die jaarlijks op 1 februari worden geïndexeerd!

Deelname aan een tewerkstellingscel: de deelname aan een tewerkstellingscel geeft recht op deze terugbetaling van het woon-werkverkeer.

Deze bedragen zijn terug te vinden op onze website.

Aanvullend pensioen

Via werkgeversbijdragen aan het Pensioenfonds Metaal wordt voor de werknemers een aanvullend pensioen opgebouwd voor zover ze minstens 1 jaar gewerkt hebben in de sector.

Sinds 2006 wordt een bijdrage voorzien voor de financiering van het solidariteitsluik van het sectoraal pensioenfonds (= 0,1 %).

Jaarlijks krijgt elke werknemer in de loop van de maand oktober een pensioenfiche. Deze fiche vermeldt het reeds gespaarde kapitaal evenals het bedrag van het aanvullend pensioen aan het einde van de loopbaan, voor zover er zich geen wijzigingen voordoen.



Vanaf 1 juli 2017 zal de werkgeversbijdrage met 0,10 % verhoogd worden en bedraagt dan 2,39 % op de brutolonen in de Vlaamse provincies, dan wel 2,19 % elders.

Het verschil komt voort uit de mogelijkheid die in het nationaal akkoord 2011-2012 werd geboden om op provinciaal vlak een andere bestemming te geven aan de verhoging.

Voor meer informatie kan je steeds terecht bij:

- *De vakbondsafgevaardigden en de secretarissen van ACV-CSC METEA.*
- *Het nationaal secretariaat van het Pensioenfonds Metaal: tel.: 02 504 97 77 - e-mail: info@pfondsmet.be*

Heel wat informatie vind je eveneens terug op de site van het pensioenfonds: **www.pfondsmet.be**.

BESTAANSZEKERHEID



De bedragen in de tabel zijn van toepassing vanaf 1 juli 2017.

Soort	Modaliteiten	Bedragen
Tijdelijke werkloosheid • economische redenen • technische stoornis • slecht weer • jaarlijkse vakantie • overmacht • staking (mits goedkeuring)	Voorwaarden: • Genieten van wettelijke werkloosheids-uitkeringen • In dienst zijn bij een werkgever uit de sector	€ 11,55 / uitkering € 5,77 / halve uitkering Duur: onbeperkt
Volledige werkloosheid • economische redenen	Voorwaarden: • Genieten van wettelijke werkloosheids-uitkeringen • Ontslagen zijn door een werkgever van de sector • 3 maanden anciënniteit in de onderneming ingeval van een contract van bepaalde duur. • Vanaf 1 juli 2015 enkel voor: * Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur * Ontslagen ná 1 januari 2014 als gevolg van een collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013	€ 5,80 / uitkering* € 2,90 / halve uitkering* Duur: -35 jaar → 120 dagen 35-44 jaar → 210 dagen 45-52 jaar → 300 dagen (*) wordt met 2 % geïndexeerd op het ogenblik dat de sociale uitkeringen geïndexeerd worden.

Volledige werkloosheid + 57 jaar (voor 30 juni 2015)	Voorwaarden: • Genieten van wettelijke werkloosheids-uitkeringen • Ontslagen door een werkgever van de sector om medische redenen tussen 1 januari 1989 en 30 juni 2015 • Beëindiging van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur • 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van het ontslag / op het moment van de laatste dag van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur	€ 77 / maand – voltijds regime* € 38,5 / maand – halftijds regime* Duur: vanaf 57 jaar tot aan wettelijk pensioen (*) wordt met 2 % geïndexeerd op het ogenblik dat de sociale uitkeringen geïndexeerd worden.
SWT (stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag)	Voorwaarden: • De aanvullende vergoeding is ten laste van de ex-werkgever • Vanaf 58 jaar wordt een deel van deze vergoeding ten laste genomen door het Fonds	Gewone regeling cao 17 (eventueel aangevuld door een betere ondernemingsregeling) Vanaf 58 jaar: (deel ten laste van het Fonds) € 77 / maand – voltijds regime* € 38,5 / maand – halftijds regime* (*) wordt met 2 % geïndexeerd op het ogenblik dat de sociale uitkeringen geïndexeerd worden.

Arbeidsongeschiktheid	Voorwaarden: • In dienst zijn van een werkgever op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid • Genieten van wettelijke ziekte-uitkeringen • 15 dagen anciënniteit in de onderneming • Niet bij arbeidsongeval of beroepsziekte	€ 89,25 / maand € 44,63 / maand – halve uitkeringen Duur: 2e tot 15e maand
Arbeidsongeschiktheid + 57 jaar (mannen) + 55 jaar (vrouwen) (bij aanvang ziekte of tijdens de betaling van de 11 maanden ziekte)	Voorwaarden: • In dienst zijn van een werkgever op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid • Genieten van wettelijke ziekte-uitkeringen • Niet bij arbeidsongeval of beroepsziekte.	€ 89,25 / maand € 44,63 / maand – halve uitkeringen Duur: tot aan het wettelijk pensioen

De aanvullende vergoeding in geval van jeugdvakantie en seniorvakantie werd stopgezet vanaf 1 januari 2017.

CONTRACT

Eengemaakt werknemersstatuut

Opzegtermijnen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst traden, worden hun verworven rechten 'vastgeklikt' op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming op 31 december 2013 op basis van de sectorale bepalingen die op dat moment toegepast werden.

	Algemeen regime		SWT	Herstructurering (met cao)	
Anciënniteit	WN	WG	WG	WN	WG
Minder dan 5 jaar	14 d	42 d	35 d	14 d	35 d
5 tot minder dan 10 jaar	14 d	49 d	35 d	14 d	35 d
10 tot minder dan 15 jaar	28 d	84 d	35 d	21 d	70 d
15 tot minder dan 20 jaar	28 d	112 d	35 d	21 d	70 d
20 tot minder dan 25 jaar	42 d	154 d	70 d	28 d	133 d
Meer dan 25 jaar	42 d	196 d	70 d	28 d	133 d

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor degenen die al in dienst waren startte men met anciënniteit 0 op 1 januari 2014. Wat niet wil zeggen dat de anciënniteit tot 31 december 2013 verloren gaat. Hun rechten werden immers 'vastgeklikt' zoals hierboven vermeld.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door WG (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Opzeg door WN (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Tegenopzeg WN na opzeg door WG (in weken)
0	2	1	1
3 m	4	2	2
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 j	8	4	4
1 j 3 m	9	4	4
1 j 6 m	10	5	4
1 j 9 m	11	5	4
2	12	6	4
3	13	6	4
4	15	7	4
5	18	9	4
6	21	10	4
7	24	12	4
8	27	13	4
9	30	13	4
10	33	13	4
11	36	13	4
12	39	13	4
13	42	13	4
14	45	13	4
15	48	13	4
16	51	13	4
17	54	13	4
18	57	13	4
19	60	13	4
20	62	13	4
21	63	13	4
22	64	13	4
23	65	13	4
24	66	13	4
25	67	13	4
26	68	13	4
27	69	13	4
28	70	13	4
29	71	13	4
30	72	13	4
31	73	13	4
32	74	13	4

Tenslotte werd ook een compensatieregeling voorzien voor de arbeiders die reeds vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden.

Het doel van die regeling is het compenseren van het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden van het verleden.

De compensatie gebeurt ofwel via de ontslagcompensatievergoeding (OCV) ofwel via de ontslaguitkering.

Er is recht op een ontslagcompensatievergoeding op basis van de anciënniteit die de ex-arbeider heeft:

- *Op 1 januari 2015: 15 jaar anciënniteit hebben.*
- *Op 1 januari 2016: 10 jaar anciënniteit hebben.*
- *Op 1 januari 2017: voor iedereen.*

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule:

Alle jaren anciënniteit alsof de arbeider altijd
al werkte onder de nieuwe regeling
min
(vastgeklikte rechten op 31 december 2013 +
opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag)

VOORBEELD

Arbeider PC 111.01-02

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 1 februari 2015

Totale anciënniteit = 22 jaar en 0,5 maand = 64 weken
cfr. nieuwe opzegtermijnen.

Opzeg arbeider tot 31 december 2013: 20 jaar + 11 maand = 22 weken (154 kalenderdagen).

Opzeg van 1 januari 2014 tot 1 februari 2015: 1 jaar en 1 maand = 8 weken.

Deze werknemer krijgt dus $(22 + 8)$ 30 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 34 weken $(= 64 - 30)$.

De OCV moet je aanvragen bij de uitbetalingsinstelling wanneer je een aanvraag voor werkloosheid doet.

Je hebt dan de keuze:

- *Ofwel laat je de OCV in 1 keer uitbetalen.*
- *Ofwel kies je voor een maandelijkse uitkering.*

Je maakt die keuze bekend als je de aanvraag voor werkloosheid doet.

De OCV wordt betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) via de uitbetalingsinstellingen en is een netto-uitkering (dus vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing). Deze OCV kan niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

Ook in geval van SWT heeft men recht op de ontslagcompensatievergoeding.

Werkgroep statuten arbeiders – bedienden

Met het oog op de verdere toenadering in de statuten arbeiders/bedienden op sectorvlak werd in het nationaal akkoord 2017-2018 overeengekomen om de werkzaamheden van de werkgroep samen met bediendenorganisaties verder te zetten, met inbegrip van functieclassificatie.

Tijdelijke contracten en interimarbeid

- *De periode van interimarbeid of tijdelijke arbeid in de onderneming wordt meegenomen in de berekening van de anciënniteit, als de werknemer door die onderneming vast wordt aangeworven.*
- *Indien de werknemer gedurende 1 jaar voor dezelfde werkgever werkt, heeft hij inzake vorming en opleiding dezelfde rechten als de vaste werknemers.*

Meervoudig ontslag

De werkgever die de intentie heeft over te gaan tot meervoudig ontslag, moet hierbij de juiste overlegorganen informeren en het nodige overleg plegen om deze ontslagen te vermijden. Zo moet de werkgever nagaan of alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn, zoals: tijdelijke werkloosheid, beroepsopleiding...

Wat is een ‘meervoudig ontslag’?

- *Elk ontslag van ten minste 10 % van de arbeiders.*
- *Gedurende een periode van 60 kalenderdagen.*

In ondernemingen met minder dan 30 arbeiders volstaat het dat 3 arbeiders ontslagen worden.

Als de werkgever de procedure niet respecteert, dan moet hij de werknemer een bijkomende vergoeding (namelijk de helft van de opzeg) betalen.

Ontslagen in geval van sluiting worden ook beschouwd als meervoudig ontslag.

Medische controle

De werkgever heeft steeds de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten controleren door een controlearts. De werknemer is verplicht deze controle te ondergaan. Daaraan werd niets gewijzigd.

De wet voorziet evenwel dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (op sectorniveau of op vlak van de onderneming) of via het arbeidsreglement een zogenaamde beschikbaarheidsperiode *kan* bepaald worden.

De 'beschikbaarheidsperiode' is een periode tijdens de dag gedurende dewelke de werknemer zich verplicht op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts. Deze periode omvat maximum 4 aaneengesloten uren tussen 7 en 20 uur.

Deze verplichting moet beperkt zijn in de tijd en in het begin van de ziekteperiode worden vastgelegd.

Zonder collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak of bepalingen in het arbeidsreglement, is het dus toegelaten om de woonst te verlaten voor zover dit zo op het geneeskundig getuigschrift voorzien is.

Om werknemers in ondernemingen zonder syndicale delegatie te beschermen tegen onredelijke eisen van werkgevers om quasi onbeperkt thuis beschikbaar te zijn, werd in het nationaal akkoord 2015-2016 afgesproken dat werknemers binnen die ondernemingen enkel de 2e en de 3e dag van de periode van arbeidsongeschiktheid tussen 9u30 en 13u30 thuis beschikbaar moeten zijn voor een controle.

Indien jouw werkgever bepalingen in het arbeidsreglement wil invoeren aangaande deze problematiek, is het raadzaam om contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA dat je de nodige informatie zal verstrekken.

LOOPBAAN

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Sinds 2012 spreken we niet langer van ‘brugpensioen’, maar van ‘SWT’ namelijk het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Hierbij geven we een beknopt overzicht van de systemen waarop een beroep gedaan kan worden:



Welk stelsel?	Voorwaarden vanaf 2017	Voorwaarden vanaf 2018
Algemeen stelsel (cao 17)	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: • mannen: 40 jaar • vrouwen: 33 jaar	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: • mannen: 40 jaar • vrouwen: 34 jaar
Stelsel vanaf 60 jaar	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: • mannen: 40 jaar • vrouwen: 33 jaar	/
Stelsel vanaf 58 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 40 jaar	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 40 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar in een zwaar beroep ! enkel mogelijk indien er op ondernemingsvlak een cao bestaat	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar met 33 jaar beroepsverleden: • ofwel 20 jaar nacht-arbeid • ofwel zwaar beroep mits 10 jaar anciënniteit in de onderneming	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 33 jaar	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 33 jaar

OPGELET

Wanneer de mogelijkheid om met SWT te gaan ter sprake komt, is het raadzaam na te gaan of voldaan is aan de loopbaanvereiste. De werkgevers hebben zich ertoe verbonden om hieromtrent degelijke informatie te verschaffen.

OPGELET

Met vragen over beschikbaarheid kan je terecht bij de secretariaten van ACV-CSC METEA.

Overgang van tijdskrediet naar SWT

Sinds 1 juli 2005 wordt de aanvullende vergoeding SWT na een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse of 4/5e betrekking eveneens op een voltijds loon berekend.

Wedertewerkstelling

Bij wedertewerkstelling wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald.

In dit geval doe je er goed aan je ACV-dienstencentrum te melden dat het wel degelijk om een wedertewerkstelling bij een andere werkgever gaat!

Tijdskrediet en loopbaanvermindering

- *Het recht op tijdskrediet met motief kan zowel via een 1/5e vermindering, een halftijdse tewerkstelling als een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst opgenomen worden en dit gedurende 51 maanden.*
- *Vermindering van de prestaties met 1/5e voor werknemers van minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan (landingsbaan): voor deze vermindering is het sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk om uitkeringen van de*

RVA te ontvangen. Bijgevolg is er ook niet langer een gelijkstelling voor onder andere het pensioen.



- *Voor 2017 en 2018 blijft de leeftijd van de landingsbanen voor zij met een lange loopbaan of met een zwaar beroep behouden op 55 jaar. Het is dan mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of een zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.*
- *De Vlaamse premies blijven van toepassing.*



Sectorale uitdagingen

Op sectoraal vlak wordt een sectoraal model uitgewerkt dat het thema werkbaar werk tastbaar maakt en waardoor de loopbanen van werknemers effectief werkbaarder moeten worden. Elementen die daarbij aan bod zullen komen zijn vorming en opleiding, arbeidsomstandigheden, balans privé-werk, jongeren voldoende kansen geven ...

Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector zal daarin een rol spelen.

Naast werkbaar werk worden ook een aantal andere onderwerpen verder besproken en geconcretiseerd: innovatie, peterschap, Return to work, strijd tegen de sociale dumping ...

Loopbaanverlof



Sinds 1 januari 2016 werd het 'loopbaanverlof' geïntroduceerd in de sector. Werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar hebben recht op 1 extra dag verlof per jaar, mits zij een anciënniteit van 6 maanden hebben.

Deeltijdse werknemers hebben recht op een pro rata.

Op ondernemingsvlak kunnen afspraken gemaakt worden rond de modaliteiten van opname.

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT



Flexibiliteit

De zogenaamde 'Wet Peeters' heeft met ingang vanaf 1 februari 2017 een aantal zaken rond flexibiliteit versoepeld, ten nadele van de werknemers.

Zo geldt dat, daar waar er gewerkt wordt met het systeem van kleine flexibiliteit, de referteperiode automatisch gelijk is aan ofwel een kalenderjaar ofwel een andere periode van 12 opeenvolgende maanden.

Daarnaast werd ook het systeem van de vrijwillige overuren ingevoerd. Op basis van een schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer kan een werknemer tot 100 overuren op jaarbasis presteren.

Ten slotte werd de interne grens sowieso op 143 uren gebracht.

Het doel van die interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eens de interne grens wordt bereikt, zal de werknemer de normale wekelijkse arbeidsduur niet meer kunnen overschrijden zonder dat die overuren eerst worden afgebouwd, dan wel via inhaalrust of via uitbetaling.

Voor meer informatie rond arbeidsduur en flexibiliteit kan je altijd terecht bij jouw ACV-CSC METEA afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt.

VORMING EN OPLEIDING

In de sector metaalbouw is opleiding en levenslang leren zeer belangrijk. De interprofessionele opleidingsdoelstelling wordt gerealiseerd via het verderzetten van de bestaande collectieve vormingsinspanningen ten belope van 1,7 % om tegen 2020 te evolueren richting 1,9 % (= gemiddeld 5 dagen per FTE per jaar).

Binnen de collectieve opleidingsinspanningen van 1,7 % wordt vanaf 1 januari 2018 een overdraagbaar opleidingskrediet gelijk aan 8 uren (= 1 dag) per jaar per werknemer op een individuele opleidingsrekening geplaatst met een maximum van 5 dagen op 5 jaar. De modaliteiten worden nog verder uitgewerkt.

Ondernemingen die een beroep wensen te doen op een financiële tussenkomst van de paritaire opleidingsinstanties van de sector zullen een attest moeten afleveren dat het opleidingsplan besproken werd met de ondernemingsraad dan wel de syndicale delegatie. Tegen 31 maart van elk jaar moet het plan definitief zijn opgemaakt. Jaarlijks wordt tevens de uitvoering van het opleidingsplan gerapporteerd aan de ondernemingsraad of bij gebrek aan ondernemingsraad aan de syndicale delegatie.

Daarnaast moet de werkgever een individueel opleidings-cv opstellen met daarin de gevolgde opleidingen en uitgeoefende functies binnen de onderneming. Ook opleiding en vorming die de werknemer op eigen initiatief volgde, kunnen in dit document opgenomen worden. Bij ontslag of overstap naar een andere werkgever, heeft de werknemer recht op een kopie van dit opleidings-cv. Voor het optimaliseren van het gebruik van het opleidings-cv zal er een digitaal platform aangeboden worden.

SYNDICALE VOORDELEN

Syndicale premie

Elk lid van ACV-CSC METEA, tewerkgesteld in één van de metaal- of textielsectoren, heeft recht op een syndicale premie.

Voor de metaalsectoren is deze syndicale premie voor elk lid gelijk. Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. In 2017 bedraagt de premie € 120 voor leden die een bijdrage betaalden als actieve en voltijdse werknemer.

Voor schoolverlaters, zieken, enz. zijn speciale regelingen voorzien.

NEW

ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

ACV-CSC METEA is een **sterke nationale industrie-vakbond**.

Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

- *Wij verdedigen jouw belangen.*
- *Onze informatie is duidelijk en correct.*
- *Je kan met 'al' jouw vragen in volle vertrouwen bij ons terecht.*
- *Onze militanten zijn gemakkelijk aanspreekbaar. Zij dragen zorg voor jouw bekommernissen.*
- *Als onderhandelen niet lukt, dan pas voeren we actie.*
- *En als het moet, stappen we samen naar de arbeidsrechtbank.*



Je kan bovendien heel wat geld besparen op jouw uitgaven voor vakantie en vrije tijd op vertoon van jouw lidkaart via www.alleenmaarvoordelen.be.

Lid worden kan heel eenvoudig. Spreek gerust een militant aan of bezoek onze website en ontdek wat ACV-CSC METEA jou te bieden heeft.

Je kan terecht in onze secretariaten:

Hopmarkt 45
9300 **AALST**
T 053 73 45 46-47

Nationalestraat 111
2000 **ANTWERPEN**
T 03 222 70 51

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **ARLON**
T 063 24 20 58

Chaussée de Louvain 510
5004 **BOUGE**
T 081 25 40 18

Koning Albert I-laan 130
8200 **BRUGGE**
T 050 44 41 83-84

Pletinckxstraat 19
1000 **BRUSSEL**
T 02 557 87 00

Rue Prunieu 5
6000 **CHARLEROI**
T 071 23 08 64

Oude Vest 144 bus 2
9200 **DENDERMONDE**
T 03 765 23 33

Aachener Strasse 89
4700 **EUPEN**
T 087 85 99 46

Poel 7
9000 **GENT**
T 09 265 43 20-22

Guldensporenlaan 7
3530 **HOUTHALEN**
T 011 30 67 00

Martelarenlaan 8
3010 **KESSEL-LO**
T 016 21 94 50-51

President Kennedypark 16D
8500 **KORTRIJK**
T 056 23 55 70

Place Maugrétout 17
7100 **LA LOUVIÈRE**
T 065 37 28 27

Boulevard Saucy 10
4020 **LIÈGE**
T 04 340 73 20

Onder den Toren 5
2800 **MECHELEN**
T 015 71 85 20

Rue Cl. de Bettignies 10-12
7000 **MONS**
T 065 37 25 80

Place Charles de Gaulle 3
7700 **MOUSCRON**
T 069 88 07 45

Rue des Canonniers 14
1400 **NIVELLES**
T 067 88 46 16

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **OOSTENDE**
T 059 55 25 36-37

H. Horriestraat 31
8800 **ROESELARE**
T 051 26 55 68

Aimé Delhayeplein 16
9600 **RONSE**
T 053 73 45 48-49

H. Heymanplein 7
9100 **ST.-NIKLAAS**
T 03 765 23 30

Oude Stationsstraat 4
8700 **TIELT**
T 051 26 55 34

Avenue des Etats-Unis
10 bte 4
7500 **TOURNAI**
T 069 88 07 45

Korte Begijnenstraat 20
2300 **TURNHOUT**
T 014 44 61 15

Pont Léopold 4-6
4800 **VERVIERS**
T 087 85 99 85

Toekomststraat 17
1800 **VILVOORDE**
T 02 557 87 10



Volg ons op Facebook,
www.facebook.com/acv.csc.metea

**Informatie over lonen, premies,
nieuws uit onze sectoren en
andere wist-je-datjes: www.acv-csc-metea.be**