

NIEUWSFLASH!



032022

Nat. verantwoordelijke aan het woord

Iedereen heeft het gemerkt: het leven wordt duurder! Energiefacturen, boodschappen in de supermarkt,... alle prijzen stijgen. Ondertussen blijft de regering loonsverhogingen blokkeren met de "loonnorm"-wet. Voor 2021-2022 was het maximaal plafond voor de lonen +0,4%. Maar voor aandeelhouders is er zelfs geen plafond.

Gelukkig is er nog steeds automatische indexering, maar dit compenseert de prijsstijging niet volledig. Dit is de reden waarom, als we echte loonsverhogingen willen, we de loonnormwet moeten veranderen. Ook jij kunt een bijdrage leveren door de petitie te ondertekenen en te verspreiden! Samen kunnen we de politiek onder druk zetten.

Kris Vanautgaerden



Scan mij



INHOUD

Nieuws uit de sector	2-4
Loonsverhoging en indexering	5
Verplaatsingskosten	7
Eenmalige brutopremie	8
SWT	8
Coronapremie	8
Bestaanszekerheid	8
Tijdskrediet en eindloopbanen	9
Werkbaar werk	9
Ploegenpremie en de namiddagpremie	10
Eindloopbaandagen	10
Kinderopvang	11
Vorming	12



Het sectorakkoord in grote lijnen

Dankzij de hulp van uw ACV-afgevaardigde hebben we een sectorakkoord 2021-2022 kunnen onderhandelen met de werkgevers en de andere vakbondsorganisaties. De regering heeft ons slechts een zeer zwakke marge toegestaan om de lonen te verhogen (+0,4%), die we dus zo goed mogelijk wilden vervullen met andere voordelen.

LOONSVERHOOGING VOOR IEDEREEN

- Eenmalige premie van 130 EUR of omzetting in een ander voordeel, te onderhandelen op bedrijfsniveau.
- Coronapremie

- Loonsverhoging van 0,4%
- Verlenging van de decemberpremie
- Verhoging van de ploegenpremie en de namiddagpremie
- Verhoging van de transportvergoeding

INTEGRATIE VAN WERKBAAR WERK

- In bedrijven met een syndicale delegatie wordt een werkgroep werkbaar werk ingevoerd.
- Die werkgroep zal stilstaan bij een aantal thema's (ergonomie, werkdruk, veiligheid, onthaal van nieuwe werknemers...)
- Verlenging van eindloopbaandagen

CONTACTEER ONS

We blijven tot uw beschikking om uw vragen te beantwoorden.

Aarzel niet ons te contacteren in uw regio.

> www.hetacv.be

- Verlenging van de mogelijkheden tot tijdskrediet
- Maximale benutting van de mogelijkheden tot SWT (brugpensioen)
- Er wordt een werkgroep opgericht om werknemers met een handicap beter te integreren.

MAATREGELEN VOOR WERKNEMERS VAN ALLE LEEFTIJDEN

- Verhoging van de vergoeding bestaanszekerheid
- Verhoging van de maximumleeftijd voor de tussenkomst in de kinderopvangkosten
- Nieuw vormingsaanbod vanuit het sociaal fonds



Nieuws uit de voedingshandel

HERSTRUCTURERING BIJ MATCH EN DELFOOD

De winkels Match en Delfood (in handen van Louis Delhaize) gaan herstructureren. Match wil een magazijn vlakbij Gent (Mariakerke) sluiten en daarbij 45 mensen ontslaan. ACV vraagt om het meeste sociale plan dat mogelijk is.

Delfood wil zijn magazijn in Montignies sluiten in 2023. Hier zijn geen ontslagen voorzien. Delfood wil wel de 95 werknemers naar andere sites overbrengen en hen laten onderbrengen in het paritair comité van de logistiek (PC 140). De syndicale delegatie weigert deze overgang naar de logistiek omdat dit een manier vormt om de arbeidsvoorwaarden te verslechteren.



955 MILJOEN EUR DIVIDENDEN VOOR DE AANDEELHOUDERS VAN DE SECTOR

De studiedienst van ACV Voeding en Diensten heeft een onderzoek gedaan naar de winsten van 5000 bedrijven in de voedingshandel (op basis van gegevens van de Nationale Bank).

Eerste vaststelling: de winst in de bedrijven van de sector is verdubbeld in 2020. De winst na belasting ging van 865 miljoen EUR in 2019 naar 1,8 miljard EUR in 2020, wat overeenkomt met een stijging van 108%. Dit is een historisch record! Het waren vooral de grote bedrijven (met meer dan 250 werknemers) die het meeste voordeel uit de crisis hebben gehaald, met een spectaculaire stijging van de winsten met 166 %. Maar zelfs de kleine bedrijven (met minder dan 50 werknemers) hebben een ongeziene stijging, van 51%, van hun winsten gekend.

Aan wie zijn deze recordwinsten ten goede gekomen? De winstgroei ging in de eerste plaats naar de aandeelhouders. De uitgekeerde dividenden aan aandeelhouders zijn gestegen van 565 miljoen EUR naar 955 miljoen EUR, wat neerkomt op een stijging van 70 %. De andere grote winnaars van de crisis zijn het bestuur en de zaakvoerders, wiens gemiddelde verloning met 30% gestegen is.

DE LONEN ZOUDEN MET 7000 EUR PER JAAR KUNNEN STIJGEN

Indien men het geld niet had gegeven aan de aandeelhouders maar wel aan de werknemers, dan hadden de lonen in de voedingshandel met 7000 EUR bruto per jaar kunnen stijgen. De sector is dus wel rijk. De aandeelhouders zitten op een schatkist die ze niet willen delen met de werknemers. Tijdens de onderhandelingen heeft enkel de stakingsdreiging ons geholpen om de coronabonus te krijgen. We kunnen dus meer verkrijgen als we ons mobiliseren.

Voor **meer loon**,
want **alles is te duur!**



Zet de politiek onder druk,
teken de petitie tegen de loonwet.

TEKENDE PETITIE TEGEN DE WET DIE DE LONEN BLOkkeert

De "wet voor de concurrentie" van 1996 blokkeert de loonsverhogingen. Voor 2021-2022 staat de wet slechts een verhoging van 0,4% toe. De wet zal leiden tot een regelrechte loonbevriezing voor 2023-2024. Als ACV vinden we het onaanvaardbaar dat de werknemers uit de voedingshandel +0,4% krijgen, maar de aandeelhouders +70%. Er werd een petitie opgestart om een einde te maken aan deze wet.

Jullie kunnen ze tekenen bij jullie afgevaardigden of op www.hetacv.be/loonnormwet. Er worden acties voorzien in mei-juni.



KOMST VAN ALBERT HEIJN EN JUMBO OP DE BELGISCHE MARKT.

De twee reuzen van de Nederlandse voedingshandel, Albert Heijn en Jumbo, gaan zich in België vestigen. We moeten hier voorzichtig zijn, want hierdoor zal de concurrentie onder winkels toenemen. En we weten dat concurrentie vaak in het nadeel van de werknemers speelt. Het zal vooral met Match en Carrefour zijn dat de twee nieuwe spelers zullen concurreren (maar geen enkele winkel zal gespaard blijven).

STEUN JOUW HUISHOUDHULP!

De huishoudhulp die met dienstencheques werken voeren nu al maanden actie voor een hoger loon, voor een betere terugbetaling van reëel gemaakte kosten (vervoer-, parkeer- en telefoonkosten bvb.) en voor betere arbeidsomstandigheden. De huishoudhulp blijven (ook letterlijk) in de kou staan en blijven actievoeren. En dat terwijl de brandstofprijzen de pan uitswingen. Voor véél huishoudhulp is de situatie uitzichtloos geworden. Vandaag betalen huishoudhulp om te gaan werken. Ze besteden gemiddeld 10% van hun inkomen aan vervoerskosten.

De grote commerciële dienstencheque-bedrijven (die meer dan de helft van de markt in handen hebben) bleven tijdens de voorbije twee jaren (van de pandemie) wel winsten maken. Winst, die al te vaak uitgekeerd wordt aan hun aandeelhouders.

Sommige bedrijven factureerden ook steeds hogere administratieve kosten door aan hun klanten. Ze doen uitschijnen dat ze hiermee de loon –en arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulp verbeteren, wat niet zo is. Voor de commerciële spelers zoals bijvoorbeeld Trixxo, Poetsbureau en Domestic Services zijn deze administratieve kosten dus een welgekomen extra waarmee ze hun aandeelhouders tevreden kunnen stellen.

Het is hoog tijd dat ook de huishoudhulp kunnen leven van hun werk. Vinden jullie ook dat deze situatie onhoudbaar is? Steun dan jouw huishoudhulp door een bericht van solidariteit te delen.

Hoe kan je dat doen? Scan deze QR-code en verzend een mail naar Federgon, de werkgeversfederatie uit de sector die nu al maanden de onderhandelingen blokkeert.

SCAN MIJ





WEIGEREN DAT DE ARBEIDSVOORWAARDEN IN DE E-COMMERCE VERSLECHTEREN

Momenteel gebeurt 7% van de aankopen via internet. De federatie van de reuzen van de voedingshandel Comeos wil deze nieuwe sector verder ontwikkelen. Ze heeft onlangs een verpletterend cijfer gecommuniceerd: als we de flexibiliteit in de e-commerce niet verhogen, zullen 20 000 jobs afvloeien naar het buitenland.

In de praktijk wil Comeos nachtarbeid aanmoedigen in de magazijnen van de e-commerce. Bijvoorbeeld door de overlonen van minimum 30% tussen 20u en middernacht af te schaffen. Bijvoorbeeld door het akkoord van de vakbonden te omzeilen om nachtarbeid te kunnen doen (en zo vermijden dat er onderhandeld wordt over compensaties). Comeos wil bovendien flexijobs veralgemenen in de e-commerce, wat neerkomt op zeer onstabiele jobs via interim of van bepaalde duur. Kortom, ze willen een slecht betaalde deelsector, waar men 's nachts werkt en met preciaire contracten.

ACV verzet zich tegen dit model, want het vormt een bedreiging voor de gezondheid en het sociaal leven van de werknemer, en bovendien ligt het loon lager.

Maar de reuzen van de voedingshandel dreigen: als we dit niet doen, gaan ze hun magazijnen vestigen aan de Belgische grens, maar binnen de buurlanden. Voornamelijk in Nederland, dat als voorbeeld wordt genomen, waar het sociaal recht al werd versplinterd om de opkomst van e-commerce te bevorderen. Is dit de weg die we moeten volgen om jobs te behouden? Nee, om verschillende redenen:

1. We zitten momenteel met een arbeidskrapte in België in de slecht betaalde/moeilijke sectoren. Het heeft geen zin om meer preciaire jobs te creëren;
2. bepaalde Belgische bedrijven trekken goed hun plan met e)commerce (zoals Vandenborre) zonder slechte contracten te moeten voorstellen;
3. het "voorbeeld" in Nederland is niet zo rooskleurig als het lijkt. Enerzijds zijn de arbeidsvoorwaarden slecht, anderzijds komen de jobs vooral geïmporteerde werknemers ten goede. Volgens de gegevens van de Nederlandse uitzendkantoren ABU en NBBU zijn er tussen 2016 en 2020 160 000 gemigreerde werknemers bijgekomen in de logistiek (levering, waaronder voor de e-commerce). Dit zijn voor 90% werknemers uit Oost-Europa en de helft werkt als interim. Ze komen om enkele jaren hard te werken en daarna vertrekken ze opnieuw. Met andere woorden, er worden niet echt nieuwe jobs gecreëerd, de tewerkstelling wordt gewoon verplaatst.

Kortom: het heeft weinig zin om een sector te ontwikkelen met mensen die 's nachts worden uitgebuit om zo jobs te creëren die enkel gemigreerde werknemers willen doen. Het gevolg daarvan is een neerwaartse spiraal van de kwaliteit van alle bestaande jobs in de handel, om de kosten te drukken en de rentabiliteit omhoog te krijgen.

Maar dat zegt Comeos natuurlijk niet. Daarom moeten we dit zoveel mogelijk communiceren en moeten we hun discours tegengaan. In november en in februari heeft de Vivaldi-regering Comeos gevolgd en hebben ze een akkoord bereikt om nachtarbeid in de e-commerce te faciliteren en de vakbonden aan de kant te schuiven. Er werd geluisterd naar het standpunt van de werkgevers. In de praktijk zal deze wet de te onderhandelen voordelen voor de werknemers beperken. In plaats daarvan is er nood aan een wet die van de e-commerce een respectvolle, niet-vervuilende sector maakt voor de werknemers. Er is nood aan contracten van onbepaalde duur, het behoud van overlonen voor 's avonds et 's nachts, behoud van het belang van een vakbondsakkoord, alsook aan goede arbeidsomstandigheden omtrent stress en gezondheid. Dat is het standpunt dat wij verdedigen.



Loonsverhoging en indexering op 1 januari 2022: 0,4% en 3,58%

1 januari is de gezamenlijke datum van de loonsverhoging en van de loonindexering. De loonsverhoging is wat we hebben verkregen in het sectorakkoord (+0,4%). De index omvat de automatische loonstijging om de stijging van de kosten van levensonderhoud te compenseren (+3,58%). Deze automatische indexering is een syndicale overwinning sinds meerdere decennia, het zorgt ervoor dat we geen koopkracht verliezen. De werkgevers willen dit opnieuw in vraag stellen, maar wij vinden net dat we dit absoluut moeten behouden.

Deze twee stijgingen worden niet enkel toegepast op de minimumlonen in de onderstaande tabel, maar ook op de lonen betaald door de werkgever die boven het minimumloon

liggen.

In deze nieuwsflash vind je de nieuwe sectorale minimumlonen terug.

Let op! Sinds 1 januari 2016 heeft de sector officieel 2 verschillende minimumlonen: één voor de bedrijven die ecocheques hebben omgezet in een ander voordeel, zoals maaltijdcheques of een pensioenplan (zie barema I), en het ander voor de bedrijven die ecocheques in een loonsverhoging van 0,0875 EUR (= barema II) omzetten

MINIMUMLONEN VAN TOEPASSING VANAF 1 JANUARI 2022 IN DE GROOT- EN DETAILVOEDINGSHANDEL

Hieronder vind je enkel de lonen van barema I. Om barema II te berekenen, moet je 0,0875 EUR toevoegen aan de lonen van barema I of kun je naar onze website surfen: www.hetacv.be.

Bedrijven met minder dan 10 werknemers

BAREMA I - omzetting ecocheques

Categorie 1	21 jaar	Na 4 jaar	Na 8 jaar	Na 12 jaar
1	€ 13,28	€ 13,41	€ 13,55	€ 13,68
2	€ 13,38	€ 13,51	€ 13,65	€ 13,78
3	€ 13,77	€ 13,91	€ 14,05	€ 14,18
4	€ 14,24	€ 14,38	€ 14,52	€ 14,67
5	€ 14,79	€ 14,94	€ 15,09	€ 15,23

2. Bedrijven met 10 tot 49 werknemers

BAREMA I - omzetting ecocheques

Categorie 1	21 jaar	Na 4 jaar	Na 8 jaar	Na 12 jaar
1	€ 13,30	€ 13,43	€ 13,57	€ 13,70
2	€ 13,43	€ 13,56	€ 13,70	€ 13,83
3	€ 13,88	€ 14,02	€ 14,16	€ 14,30
4	€ 14,35	€ 14,49	€ 14,64	€ 14,78
5	€ 14,83	€ 14,98	€ 15,13	€ 15,27

3. Bedrijven met minstens 50 werknemers

BAREMA I - omzetting ecocheques

Categorie 1	21 jaar	Na 4 jaar	Na 8 jaar	Na 12 jaar
1	€ 13,70	€ 13,84	€ 13,97	€ 14,11
2	€ 13,83	€ 13,97	€ 14,11	€ 14,24
3	€ 14,25	€ 14,39	€ 14,54	€ 14,68
4	€ 14,72	€ 14,87	€ 15,01	€ 15,16
5	€ 15,26	€ 15,41	€ 15,57	€ 15,72

Categorie 1: Bijvoorbeeld: de schoonmaak, verpakking en uitpakking van handelsgoederen, de bevoorrading en/of opslag van handelsgoederen, de monitoring van installaties,...

Categorie 2: Bijvoorbeeld: het laden en lossen van vrachtwagens, de schoonmaak en onderhoud in open lucht, herschikking van rayons die opgevuld moeten worden of aantekeningen maken op fiches, verpakken of uitpakken van (zware) handelsgoederen die een voorzichtige aanpak vereisen, het reinigen en sorteren van flessen, het verzamelen van handelsgoederen voor verzending,...

Categorie 3: Bijvoorbeeld: transport van handelsgoederen, het besturen van eenvoudige gemotoriseerde hef- en/of trekwerktuigen, de activiteit van hulp-heftruckchauffeur of reserve heftruckchauffeur,...

Categorie 4: Bijvoorbeeld: Bijvoorbeeld het klaarmaken van bestellingen, het besturen van heftrucks, het in ontvangst nemen van goederen en het controleren van de hoeveelheid en de kwaliteit van de goederen, het controleren van bestellingen, het besturen van voertuigen met een laadvermogen tot 8 ton.

Categorie 5: Bijvoorbeeld: besturen van voertuigen met een laadvermogen van ten minste 8 ton, besturen van voertuigen en bijkomend enkele lichte onderhouds- en reparatiewerkzaamheden aan voertuigen, koffiebranderij, personeel belast met vul- of wasmachines,...

MINIMUMLONEN VAN TOEPASSING VANAF 1 JANUARI 2022 IN DE GROOT- EN DETAILVOEDINGSHANDEL IN BIEREN EN DRINKWATER

Je vindt hieronder enkel de lonen van barema I. Om de lonen van barema II te kennen, volstaat het om 0,0875 EUR toe te voegen aan de lonen van barema I of kun je onze website raadplegen: www.hetacv.be.

1. Bedrijven met minder dan 10 werknemers

BAREMA I - omzetting ecocheques

Categorie	21 jaar	Na 4 jaar	Na 8 jaar	Na 12 jaar
1	€ 13,00	€ 13,13	€ 13,26	€ 13,39
2	€ 13,49	€ 13,62	€ 13,76	€ 13,89
3	€ 13,93	€ 14,07	€ 14,21	€ 14,35
4	€ 14,46	€ 14,60	€ 14,75	€ 14,89

2. Bedrijven met 10 tot 49 werknemers

BAREMA I - omzetting ecocheques

Categorie	21 jaar	Na 4 jaar	Na 8 jaar	Na 12 jaar
1	€ 13,07	€ 13,20	€ 13,33	€ 13,46
2	€ 13,55	€ 13,69	€ 13,82	€ 13,96
3	€ 13,96	€ 14,10	€ 14,24	€ 14,38
4	€ 14,50	€ 14,65	€ 14,79	€ 14,94

3. Bedrijven met 50 tot 49 werknemers

BAREMA I - omzetting ecocheques

Categorie	21 jaar	Na 4 jaar	Na 8 jaar	Na 12 jaar
1	€ 13,42	€ 13,55	€ 13,69	€ 13,82
2	€ 13,96	€ 14,10	€ 14,24	€ 14,38
3	€ 14,39	€ 14,53	€ 14,68	€ 14,82
4	€ 14,85	€ 15,00	€ 15,15	€ 15,30

Categorie 1 – ongeschoolde arbeiders: bv. personen die dagelijkse taken uitvoeren in magazijn, inpakkers, etiketplakkers,...

Categorie 2 – eenvoudig gespecialiseerden: bv. verdelers-ophalers, verpakkers, transporteurs, bezorgers, zware ladingdragers, verpakkers-verzenders, arbeiders voor zware werken, orderpickers,...

Categorie 3 – volledig gespecialiseerden: bv. transporteurs-ophalers, niet-mechanische chauffeurs die voertuigen besturen met een capaciteit van minder dan 8 ton,...

Categorie 4 – geschoolde arbeiders: bijvoorbeeld, chauffeurs die herstellingen met een zekere complexiteit uitvoeren, chauffeurs-ophalers, niet-mechanische chauffeurs die voertuigen besturen met een capaciteit van minstens 8 ton,...

MINIMUMLONEN VAN TOEPASSING VANAF 1 JANUARI 2022 VOOR DE TECHNISCHE FUNCTIES IN BEENHOUWERIJEN, PEN-SERIJEN, SPEKSLAGERIJEN

Je vindt hieronder enkel de lonen van barema I. Om de lonen van barema II te kennen, volstaat het om 0,0875 EUR toe te voegen aan de lonen van barema I of kun je onze website raadplegen: www.hetacv.be.

1. Bedrijven met minder dan 10 werknemers

BAREMA I - omzetting ecocheques

Ervaring	21 jaar	Na 4 jaar	Na 8 jaar	Na 12 jaar
-	€ 13,14	€ 13,27	€ 13,40	€ 13,53
1 jaar	€ 13,54	€ 13,68	€ 13,81	€ 13,95
2 jaar	€ 13,89	€ 14,03	€ 14,17	€ 14,31
3 jaar	€ 14,24	€ 14,38	€ 14,52	€ 14,67
4 jaar	€ 14,63	€ 14,78	€ 14,92	€ 15,07
5 jaar	€ 14,99	€ 15,14	€ 15,29	€ 15,44

2. Bedrijven met 10 tot 49 werknemers

BAREMA I - omzetting ecocheques

Ervaring	21 jaar	Na 4 jaar	Na 8 jaar	Na 12 jaar
-	€ 13,26	€ 13,39	€ 13,53	€ 13,66
1 jaar	€ 13,65	€ 13,79	€ 13,92	€ 14,06
2 jaar	€ 13,99	€ 14,13	€ 14,27	€ 14,41
3 jaar	€ 14,40	€ 14,54	€ 14,69	€ 14,83
4 jaar	€ 14,71	€ 14,86	€ 15,00	€ 15,15
5 jaar	€ 15,10	€ 15,25	€ 15,40	€ 15,55

3. Bedrijven met 50 tot 49 werknemers

BAREMA I - omzetting ecocheques

Ervaring	21 jaar	Na 4 jaar	Na 8 jaar	Na 12 jaar
-	€ 13,53	€ 13,67	€ 13,80	€ 13,94
1 jaar	€ 13,99	€ 14,13	€ 14,27	€ 14,41
2 jaar	€ 14,29	€ 14,43	€ 14,58	€ 14,72
3 jaar	€ 14,69	€ 14,84	€ 14,98	€ 15,13
4 jaar	€ 15,07	€ 15,22	€ 15,37	€ 15,52
5 jaar	€ 15,37	€ 15,52	€ 15,68	€ 15,83

Tussenkost in de verplaatsingskosten

OPENBAAR VERVOER: NMBS EN MIVB

Gratis abonnement via de derdebetalersregeling. De werkgever sluit een overeenkomst met de NMBS of de MIVB. De werknemer die z'n abonnement verlengt moet niets betalen. De werkgever betaalt rechtstreeks aan de NMBS of de MIVB.

ANDERE OPENBARE VERVOERSMIDDELEN: DE LIJN (VLAANDEREN), TEC (WALLONIË) OF EEN COMBINATIE VAN VERSCHILLENDE OPENBARE VERVOERSMIDDELEN

In 2019 hebben we verkregen dat de minimale afstand van 2 km wordt afgeschaft. Er is niets nieuws: de werkgever betaalt 80% van de kost van het vervoersbewijs en de werknemer 20%.

VERPLAATSINGEN MET DE FIETS

De tussenkost blijft 0,24 EUR per kilometer en wordt toegepast vanaf de eerste kilometer (enkel traject) per effectief gewerkte dag voor de werknemers die met de fiets naar het werk komen. Deze maatregel is enkel van toepassing op elektrische fietsen en speed pedelecs. Elektrische steps en eenwieler zijn hiervan uitgesloten.

ANDERE PERSOONLIJKE VERVOERSMIDDELEN:

We hebben een verhoging van de terugbetaling verkregen. Die wordt opgetrokken van gemiddeld 70% naar 80% van de prijs van een treinbiljet in 2e klasse voor een gelijkwaardige afstand. De tussenkost van de werkgever wordt bepaald op basis van onderstaande tabel (kolom "eigen vervoer")

PATRONALE TUSSENKOMST					
Afstand in km	EIGEN VERVOER terugbetaling gemiddeld 70%		Afstand in km	EIGEN VERVOER terugbetaling gemiddeld 70%	
	PER MAAND	PER DAG		PER MAAND	PER DAG
1	€ 28,97	€ 1,34	30	€ 91,56	€ 4,23
2	€ 29,25	€ 1,35	31-33	€ 96,02	€ 4,43
3	€ 29,25	€ 1,35	34-36	€ 102,59	€ 4,73
4	€ 31,62	€ 1,46	37-39	€ 109,13	€ 5,04
5	€ 34,51	€ 1,59	40-42	€ 116,00	€ 5,35
6	€ 36,81	€ 1,70	43-45	€ 123,03	€ 5,68
7	€ 38,26	€ 1,77	46-48	€ 129,56	€ 5,98
8	€ 40,56	€ 1,87	49-51	€ 136,12	€ 6,28
9	€ 42,86	€ 1,98	52-54	€ 139,63	€ 6,44
10	€ 45,16	€ 2,08	55-57	€ 145,53	€ 6,72
11	€ 47,94	€ 2,21	58-60	€ 149,97	€ 6,92
12	€ 50,24	€ 2,32	61-65	€ 156,07	€ 7,20
13	€ 52,54	€ 2,42	66-70	€ 164,71	€ 7,60
14	€ 54,84	€ 2,53	71-75	€ 170,15	€ 7,85
15	€ 57,14	€ 2,64	76-80	€ 179,67	€ 8,29
16	€ 59,92	€ 2,77	81-85	€ 185,12	€ 8,54
17	€ 62,22	€ 2,87	86-90	€ 192,92	€ 8,90
18	€ 63,76	€ 2,94	91-95	€ 201,56	€ 9,30
19	€ 66,26	€ 3,06	96-100	€ 207,01	€ 9,55
20	€ 68,56	€ 3,16	101-105	€ 215,65	€ 9,95
21	€ 70,87	€ 3,27	106-110	€ 223,46	€ 10,31
22	€ 73,17	€ 3,38	111-115	€ 232,11	€ 10,71
23	€ 75,94	€ 3,51	116-120	€ 239,91	€ 11,07
24	€ 78,25	€ 3,61	121-125	€ 246,20	€ 11,36
25	€ 80,35	€ 3,71	126-130	€ 254,01	€ 11,72
26	€ 82,78	€ 3,82	131-135	€ 262,67	€ 12,12
27	€ 85,15	€ 3,93	136-140	€ 268,11	€ 12,37
28	€ 87,53	€ 4,04	141-145	€ 279,14	€ 12,88
29	€ 89,18	€ 4,12	146-150	€ 289,66	€ 13,37

Eenmalige brutopremie van 130 EUR

Aangezien we pas eind 2021 een akkoord hebben kunnen sluiten over de loon- en arbeidsvoorwaarden, was er geen loonsverhoging in 2021. Ter compensatie werd een eenmalige brutopremie van 130 EUR toegekend, normaal gezien gelijktijdig met de eindejaarspremie. Voor de deeltijdse werknemers of werknemers die niet het volledige jaar hebben gewerkt, zal het bedrag pro rata worden berekend. Op die manier zullen werknemers die in 2021 halftijds hebben gewerkt een premie van 65 EUR bruto ontvangen. De enige voorwaarde om recht te hebben op deze premie is dat men in dienst was op 31 oktober 2021.

De premie kan worden omgezet in een ander voordeel, in het kader van een akkoord tussen de vakbond en het bedrijf (cao). Andere voordelen zijn ecocheques, cadeaucheques of andere die een waarde hebben onder de 160 EUR.

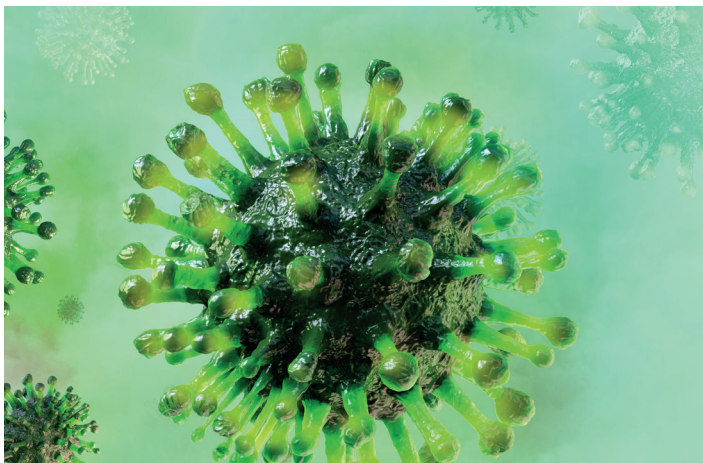


SWT

De mogelijkheden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT, ex-brugpensioen) werden uitgebreid. Om toegang te hebben tot SWT, moet de werknemer:

- De leeftijd van 60 jaar bereikt hebben, met een loopbaan als loontrekkende van minstens 40 jaar. Deze mogelijkheid blijft van toepassing tot 30/06/2023.
- Voor de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen, zijn er twee regelingen van toepassing: bij de ene regeling is een loopbaan van 33 jaar als loontrekkende vereist, bij de andere is dat een loopbaan van 35 jaar. De leeftijdsgrens ligt op 60 jaar. Deze mogelijkheid blijft van toepassing tot 30/06/2023.

Voor meer informatie over de verschillende types SWT en de verplichting van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt, neem dan contact op met jouw lokaal kantoor van het ACV of raadpleeg onze website www.rva.be.



CORONAPREMIE

- In bedrijven met minder dan 50 werknemers: 200 EUR per werknemer indien het bedrijf winst heeft gemaakt in 2019 en 2020
- In bedrijven met minstens 50 werknemers: 500 EUR indien het bedrijf winst heeft gemaakt in 2019 en 2020 Maar slechts 200 EUR indien het bedrijf winst heeft gemaakt in 2020 en verlies geleden 2019.

Bestaanszekerheid

Vanaf 1 januari 2020 is het dagbedrag van bestaanszekerheid opgetrokken van 4,40 EUR naar 4,60 EUR. Deze bijdrage moet betaald worden in geval van:

- Tijdelijke werkloosheid (maximum 60 dagen per jaar)
- Langdurige ziekte (maximum 60 dagen per jaar, enkel na de periode van gewaarborgd loon)
- Collectief ontslag (maximum 120 dagen)
- Einde van de arbeidsovereenkomst door overmacht (maximum 60 dagen na de opzegging van het contract)

Tijdskrediet en eindeloopbanen



De legale mogelijkheden tot tijdskrediet en eindeloopbanen zijn maximaal behouden in de sector van de voedingshandel, zijn de:

- tot maximum 36 maanden tijdskrediet gedurende de loopbaan met vormingsmotief en tot maximum 51 maanden tijdskrediet met zorgmotief;
- mogelijkheid tot het minderen van de prestaties met 1/5e of tot halftijds (wat nieuw is) vanaf 55 jaar, via het stelsel van de eindeloopbanen, verbonden aan het recht op een uitkering van de RVA, onder voorbehoud van de naleving van de toegangsvoorwaarden tot eindeloopbaandagen.
- Voor meer informatie over de bijkomende voorwaarden omtrent tijdskrediet en eindeloopbanen, neem dan contact op met je lokaal ACV-kantoor of raadpleeg onze website www.rva.be.



Werkbaar werk

De laatste onderhandelingen verliepen extreem moeilijk, juist doordat het ACV het thema van werkbaar werk op de agenda wilde plaatsen. Onder werkbaar werk verstaan we werk dat geen druk of ziekte veroorzaakt, dat interessant en motiverend is, dat de mogelijkheid geeft om de eigen kennis te blijven uitbreiden en dat een evenwicht toelaat tussen het privéleven en het werkleven. Sinds twee jaar hebben we kunnen bekomen dat de bedrijven werkgroepen oprichten over dit onderwerp. Er waren amper bedrijven die dit gedaan hebben. Tijdens die onderhandelingen zijn we hier dus op terug gekomen. We hebben de garantie gekregen dat er in elk bedrijf met vakbondswerking een werkgroep wordt opgericht met personeelsafgevaardigden waarin men regelmatig samenkomt om volgende thema's te behandelen:

- ergonomie
- werklast, veiligheid op het werk

- fysiek zware werkposten
- onthaal van nieuwe werknemers (waaronder uitzendkrachten)
- peterschap/meterschap
- stand van zaken van het plan voor tewerkstelling
- ontwikkeling van de vaardigheden en kennis van de werknemers, toegang tot vorming
- ontwikkeling en begeleiding van de loopbaan

De besprekingen binnen die werkgroepen kunnen leiden tot een ondernemings-cao.

Het is nu aan jullie om deze kans met beide handen te grijpen, in samenwerking met je ACV-afgevaardigde, om op die manier je arbeidssituatie vooruit te helpen.

Verhoging van de ploegenpremie en de namiddagpremie

Sinds 1 juli 2009 wordt er een premie uitgekeerd voor ploegenarbeid.

Vanaf 1 januari 2022 worden de ploegenpremie en de namiddagpremie opgetrokken tot 0,27 EUR per uur, wat dus een lichte verhoging met 0,01 EUR per uur betekent.

Tenzij in het arbeidsreglement anders is bepaald, zijn de arbeidstijden van de ploegen als volgt:

- ochtendploeg: van 6 tot 14u
- namiddagploeg: van 14u tot 22u

Deze premies zijn niet van toepassing op de uren waarvoor men een nachtpremie of een premie voor 'laataavondopening' voor krijgt.

De namiddagpremie moet betaald worden vanaf 14u voor alle werknemers die zijn beginnen werken vanaf 13u. Deze maatregel werd genomen omdat sommige werkgevers het werk lieten beginnen voor 14u om zo te ontsnappen aan de namiddagpremie. Vroeger was het inderdaad zo dat de werknemer recht had op de namiddagpremie indien hij was beginnen werken om 14u of later.

Voor de werknemers die een 'technische functie uitoefenen in de beenhouwerijen, spekslagerijen en penserijen' is er een andere regeling van toepassing: de werknemers die onderworpen zijn aan een regeling met twee ploegen (een ochtendploeg en namiddagploeg), hebben recht op een premie die overeenkomt met **10% van hun loon**.



Eindeloopbaandagen

Het systeem van eindeloopbaandagen werd verlengd.

- De werknemers die op 1 januari 2020 de leeftijd van **57 jaar** bereiken hebben, in de loop van 2020, recht op 1 eindeloopbaandag.
- De werknemers die op 1 januari van het lopende jaar de leeftijd van **58 jaar of meer** bereiken EN wiens arbeidsovereenkomst niet wordt opgeschort, hebben jaarlijks recht op 3 eindeloopbaandagen. Er zijn geen andere toepassingsvoorwaarden.
- De werknemers die op 1 januari van het lopende jaar de leeftijd van **60 jaar of meer** bereiken EN die 10 jaar anciënniteit hebben in het bedrijf EN wiens arbeidsovereenkomst niet wordt opgeschort, hebben jaarlijks recht op 5 eindeloopbaandagen.
-

Let op:

- De eindeloopbaandagen zijn onderling niet cumuleerbaar. De meest gunstige regeling prevaleert. Een werknemer met een leeftijd van 60 jaar of meer met minstens 10 jaar anciënniteit in het bedrijf kan geen aanspraak maken op 3 + 5 dagen maar enkel op 5 dagen.
- De deeltijdse werknemers krijgen dit voordeel in verhouding tot het aantal gepresteerde uren conform de arbeidsovereenkomst.

Hoe worden de eindeloopbaandagen concreet toegekend? Deze worden betaald door de werkgever en vastgelegd in onderlinge overeenstemming. Het recht tot eindeloopbaandagen vormt een bijkomend recht. Als de werknemer al recht heeft op anciënniteitsdagen, worden de eindeloopbaandagen daaraan toegevoegd.



Tussenkost voor kinderopvang

In het kader van het sectorakkoord 2015-2016 hebben we als eerste een financiële tussenkomst kunnen bekomen voor de kinderopvangkosten. In de daaropvolgende sectorakkoorden (2017-2018 en 2019-2020) werd het bedrag van deze premie opgetrokken (naar 3 EUR per dag effectieve kinderopvang en per kind). De maximumleeftijd werd eveneens opgetrokken, van 3 naar 4 jaar.

In dit akkoord hebben we de 3 EUR behouden en hebben we de maximumleeftijd kunnen optrekken naar 6 jaar.

Voor meer informatie over de toelatingsvoorwaarden en de te volgen procedure, raadpleeg onze website (www.hetacv.be) of vraag onze brochure.

Ben je bereikbaar? Ken je onze on-line informatie?

Kunnen wij jou gemakkelijk bereiken? Bezorg ons jouw e-mailadres zodat we je nog sneller en beter kunnen informeren.

Kijk zeker eens op:

<https://www.hetacv.be/het-acv/sectoren/voeding-en-horeca/sectoren/119.00---handel-in-voedingswaren>

Je vindt er informatie over de minimumlonen en de functieclassificatie, informatie over de verplaatsingskosten, een minigids, een brochure en de elektronische versie van deze Nieuwsflash.



Vorming en opleiding

Vanuit de vaststelling dat het vormingsbudget voornamelijk opgeslorpt wordt door de grote bedrijven, hebben we geprobeerd om de kmo's te bereiken door een vormingsaanbod samen te stellen via het sociaal garantiefonds. De volgende thema's worden behandeld: ergonomie, werkbaar werk, digitalisering, diversiteit,... We ijveren al lang voor vormingsmogelijkheden die relevant zijn voor alle werknemers. Jullie moeten hier gevolg aan geven. We komen later terug op dit onderwerp.

HEB JE NOG VRAGEN OVER JE LOON, PREMIES, ENZ.? AARZEL NIET OM ONS TE CONTACTEREN!

AALST

Hopmarkt, 45 - 9300 Aalst
053/73.45.38
voedingendiensten.aalst@acv-csc.be

ANTWERPEN

Frankrijklei, 146 - 2000 Antwerpen
03/222.70.70
voedingendiensten.antwerpen@acv-csc.be

BRUGGE

Koning Albert I-laan 140 - 8200 Brugge
050/44.41.61
voedingendiensten.brugge@acv-csc.be

BRUSSEL

Grisarstraat 44 - 1070 Anderlecht
02/500.28.80
voedingendiensten.brussel@acv-csc.be

GENT

Poel, 7 - 9000 Gent
09/265.43.41
voedingendiensten.gent@acv-csc.be

IEPER

St.-Jacobsstraat, 34 - 8900 Ieper
059/34.26.36
voedingendiensten.ieper@acv-csc.be

KORTRIJK

P. Kennedypark, 16D - 8500 Kortrijk
056/23.55.55
voedingendiensten.kortrijk@acv-csc.be

LEUVEN

Martelarenlaan 8 - 3010 Kessel-Lo
016/21.94.60
voedingendiensten.leuven@acv-csc.be

HASSELT

Mgr. Broekxplein, 6 - 3500 Hasselt
011/29.09.52
voedingendiensten.limburg@acv-csc.be

MECHELEN

Onder den Toren, 4A - 2800 Mechelen
015/71.85.50
voedingendiensten.mechelen@acv-csc.be

OOSTENDE

Dr. L. Colensstraat, 7 - 8400 Oostende
059/55.25.57
voedingendiensten.oostende@acv-csc.be

ROESELARE

Peter Benoitsstraat 13 - 8800 Roeselare
051/26.55.22
voedingendiensten.roeselare@acv-csc.be

ST.-NIKLAAS

H. Heymanplein, 7 - 9100 Sint-Niklaas
03/765.23.50
voedingendiensten.waasendender@acv-csc.be

TURNHOUT

Korte Begijnenstraat, 20 - 2300 Turnhout
014/44.61.45
voedingendiensten.turnhout@acv-csc.be