

NIEUWSFLASH!

SEP2019

Inleiding

Op 2 en 3 april 2019 zijn we met meer dan 120 délégués en secretarissen samengekomen voor een tweedaagse vorming. We gingen dieper in op een aantal thema's in de klassieke schoonmaak en in de niet-klassieke schoonmaak.

Communicatie met de militanten en de manier van werken in de praktijk stonden centraal in deze tweedaagse vorming. Verspreide tewerkstelling is immers een grote uitdaging voor delegees.

We hebben ook gesproken over de tendensen in de schoonmaak, zoals robotisering en technologie. Mevrouw Engels heeft ons hierin wegwijs gemaakt. Mevrouw Berthels legde de werking van het Sociaal Fonds uit en de voorzitter van het paritair comité deed het sociaal overleg uit de doeken.

Bedoeling is snellere en modernere tools te gebruiken om beter te communiceren. We moeten uiteraard sterke teams samenstellen om alle uitdagingen in de sector te kunnen aangaan:

- Arbeidstijd;
- Digitalisering en nieuwe technologieën;
- Zwaarte van de arbeid;
- En tot slot de sociale verkiezingen.



Waarom een tweedaagse vorming?

Door de jaren zijn er in de schoonmaak een groot aantal collectieve arbeids-overeenkomsten (cao's) afgesloten. De cao's werden door de werkgevers gebundeld in een boekje van bijna 350 pagina's. We hebben ook een brochure die al deze cao's uitlegt.

Cao's zijn het resultaat van onderhandelingen met de werkgevers. De teksten zijn alleen maar nuttig als ze worden toegepast. Niet elke werkgever past elke cao zomaar toe. Bv. om werkbezoeken te kunnen doen, moet er

aangedrongen worden. Er moeten afspraken gemaakt worden. Soms moet de secretaris tussenkomen. Soms moet er een verzoening aangevraagd worden bij het paritair comité, enz.

De bedoeling van de tweedaagse vorming was in de eerste plaats om de délégués te steunen in hun dagelijks werk. Daarom was er veel ruimte om praktisch ervaringen uit te wisselen.



INHOUD

Trends in de schoonmaak	2
Werkbezoeken, onthaal en communicatie met de achterban	3
Onderaanneming	6
Sociaal Fonds	6



Volg ons op
Facebook

Of neem een kijkje op:
www.acv-voeding-diensten.be

CONTACTEER ONS

Wij staan tot uw dienst om uw vragen te beantwoorden.

Aarzel niet ons te contacteren in uw regio.

> zie adressen op p. 7

Dit zijn de thema's die bediscussieerd werden:

- Trends in de schoonmaak
- Werfbezoeken, onthaal en communicatie met de achterban
- Onderaanneming
- Sociaal fonds

Deze thema's werden eerst voorbereid in de zone's met alle délégués. Daarna hebben we op 2 en 3 april in Houffalize met meer dan 120 délégués en secretarissen deze thema's verder besproken.

1. Trends in de schoonmaak

De wereld is constant in evolutie. De kwestie is of de vernieuwing het werk gemakkelijker zal maken. Of integendeel, dat de werkdruk erdoor nog zal stijgen. Zal iedereen kunnen werken met ingewikkelde machines en apps? En wat met de tewerkstelling?

Een andere trend is dat van het facility management (gebouwenbeheer). Vaak doen bedrijven niet alleen schoonmaak, maar hebben ze ook een afdeling voor catering, bewaking, onderhoud van gebouwen, enz.



1.1 ROBOTS, SMARTPHONES EN TECHNOLOGIE

Grote bedrijven in de schoonmaak doen experimenten met robots. Het gaat nu nog meestal om kleine experimenten. In de industriële schoonmaak wordt al meer gewerkt met robots. Meer en meer worden tablets en smartphones gebruikt. Hiermee willen werkgever om het personeel sturen en controleren. Soms moet de werknemer in elke ruimte apart zijn aanwezigheid registreren. In de bedrijfswagens zijn "track&trace"-systemen ingebouwd. Dit is ook een middel waarmee de werkgever zijn werknemers controleert.

Wij volgen de invoering van nieuwe technologieën van dichtbij op. Wij dringen aan dat de cao nr. 39 over de invoering van

Hieronder vinden jullie de besluiten van deze besprekingen. De besluiten zijn bedoeld als gids voor de syndicale actie gedurende de komende jaren.

nieuwe technologieën toegepast wordt.

Moderne mogelijkheden voor controle mogen niet zorgen voor schending van de privacy of willekeurige sancties. Hiervoor willen we betere regels.

De werkgevers moeten ook vorming geven. Iedereen moet de applicaties en de andere technologieën kunnen gebruiken.

1.2 PLATFORMECONOMIE

In de professionele schoonmaak zijn er nog weinig of geen internet-platformen. Toch vrezen we dat er nog meer flexibiliteit van de werknemers gevraagd zal worden. Het risico bestaat dat internet-platformen heel de sector zullen destabiliseren.

Wij blijven waakzaam voor elke vorm van sociale dumping met platformen. De flexibiliteit moet beperkt blijven. Om sociale dumping te voorkomen willen we een systeem van aanwezigheidsregistratie invoeren. Dat doen we samen met de overheid en de werkgevers.

1.3 FACILITY MANAGEMENT

Grote bedrijven maken gebruik van facility management om een meer diensten aan te bieden. Zolang werknemers volgens het juiste paritair betaald worden is er geen probleem. Positief zijn eventuele mogelijkheden zijn tot overplaatsing naar andere bedrijven van de groep. We moeten wel oppassen voor meer flexibiliteit en mogelijke misbruiken.

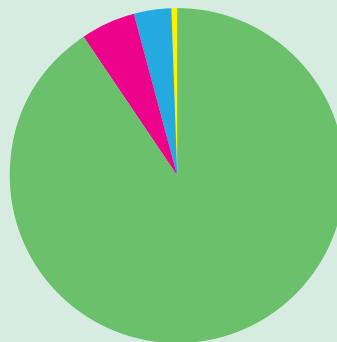
We willen EFI-informatie over elk onderdeel van de groep. Er zou ook meer samenwerking moeten komen tussen de délégués van de verschillende onderdelen van de groep. We zullen hiertoe interzetels te organiseren met délégués uit de schoonmaak, bewaking en horeca van deze groepen. Werkgevers kunnen ook aangesproken worden om overplaatsing binnen dezelfde groep mogelijk te maken. We zullen een nota maken met toelichting en specifieke vragen die hierover gesteld kunnen worden op de Ondernemingsraad.

Als je meer uren wil werken, vergeet dan niet om deze vragenlijst terug te sturen naar het sociaal fonds. De werkgever moet dan voorrang geven om aan de geïnteresseerde werknemers meer uren te geven in plaats van nieuw personeel aan te werven.

EEN OVERZICHT VAN DE SECTOR

Enkele cijfers:

Aantal werkgevers: +/- 2400
Aantal werknemers: +/- 51400



We stellen verder vast dat het aantal mannen dat in de sector schoonmaak werkt toeneemt. In het verleden was de schoonmaak een typisch vrouwelijke sector. Nu werken er bijna evenveel mannen dan vrouwen in de schoonmaak.

Wat ook opvalt is dat weinig jonge werknemers voor de sector schoonmaak kiezen. 26,65% van de werknemers in de schoonmaak is 50 jaar of ouder. Slechts 17,3% van de werknemers is jonger dan 30 jaar.

Een uitdaging voor de toekomst is de eerlijke concurrentie tussen de bedrijven. Hiervoor werd een plan gemaakt met de overheid, vakbonden en werkgevers. De bedoeling is om te komen tot een algemene aanwezigheidsregistratie en een administratieve vereenvoudiging. Er zal ook meer en betere controle komen tegen fraude.

2. Werfbezoeken, onthaal en communicatie met de achterban

Naar de leden en naar de achterban communiceren is essentieel.

De cao's werfbezoeken en onthaal geven een praktisch kader. Daarnaast staan er praktische hulpmiddelen ter beschikking voor de délégués.

2.1 HULPMIDDELEN BIJ COMMUNICATIE MET DE LEDEN

Communicatie met de leden is belangrijk, maar niet gemakkelijk. De realiteit van verspreide tewerkstelling maakt de communicatie met de leden niet eenvoudiger. Er zijn ook praktische problemen, zoals de werkorganisatie van de délégué.

Er zijn heel wat hulpmiddelen die de communicatie gemakkelijker kunnen maken:

Nieuwsflash

De nieuwsflash bevat een opsomming van de recente wijzigingen in de sector. We willen een flash die gemakkelijk verstaanbaar is. De teksten moeten kort en eenvoudig de onderwerpen behandelen.

We willen een bijwerking op gebied van stijl, leesbaarheid en begrijpbaarheid.

Minigids

De minigids is een goed instrument. Op laatste pagina kan informatie over de délégués toegevoegd worden. Naast de Nederlandstalige en Franstalige versie, zal een Engelstalige versie gemaakt worden.

Sectorbrochure

We behouden de sectorbrochure zoals ze nu bestaat. De brochure wordt door de

secretarissen elektronisch doorgestuurd aan de délégués en kan waar nodig, op eenvoudige vraag, worden afgeprint.

Website

Momenteel bestaat er al een toolbox voor militanten. Militanten kunnen ook zelf hun visitekaartjes personaliseren en afprinten via de website. We zullen werken aan een platform waarmee délégués goede voorbeelden uit de praktijk kunnen uitwisselen.

Visitekaartjes

We moedigen alle délégués aan om visitekaartjes aan te maken of te laten aanmaken via hun secretaris. Dit is een essentieel hulpmiddel, onder meer voor werfbezoeken.

Stickers/etiketten voor de agenda's

We zullen stickers of etiketten maken om aan de binnenkant van de agenda te plakken. Op deze stickers drukken we de gegevens van de délégués (per

bezochte bedrijf). Deze agenda's blijven trouwens heel het jaar lang nuttig, bv. om werkuren en adressen van de werven op te schrijven.

Een ander nuttig hulpmiddel is een bladwijzer, die ook gemakkelijk in de portefeuille past.

Gadgets

Er zijn enkele gadgets nodig. Dit help om een meer zichtbaarheid te verkrijgen op de werkvloer. De gadgets zouden ook functioneel moeten zijn.

Brief met samenstelling syndicale delegatie

We zullen een brief opmaken die kan verzonden worden naar de leden van de schoonmaak. Dit kan per e-mail voor iedereen die een eindejaarspremie heeft ontvangen. De brief zou de namen en contactgegevens van de délégués moeten bevatten.

2.2 WERFBEZOEKEN

Werkbezoeken zijn niet altijd gemakkelijk in de praktijk te brengen. Soms weigert de werkgever de lijst van de werven te geven. Een groot aantal werkbezoeken worden geweigerd door de klant. Op plaatsen waar er echt een veiligheidsrisico bestaat bij bezoeken, kan een ontmoeting in een refter of apart lokaaltje een alternatief zijn. We moeten ook samenwerken met de délégués van de klant. Werkbezoeken doen zou voor elke délégué een gewoonte moeten worden.

Gebrek aan taalkennis bij een deel van de werknemers kan een probleem zijn. Werkgevers hebben hierin een verantwoordelijkheid. Soms hebben werknemers ook schrik om hun problemen aan de délégués te zeggen of duidelijk uit te leggen.

Werkbezoeken zijn essentieel om contact te hebben met de leden. We zullen het recht om werven te bezoeken bij elke werf afdwingen. Hiertoe kunnen de délégués rekenen op ondersteuning. De verantwoordelijke secretaris zal de problemen die zich mogelijk stellen opvolgen en samen met de délégués aanpakken.

Lijsten met werven opvragen

We willen duidelijke afspraken met alle werkgevers over de werkbezoeken.

Waar nog niet aan werkbezoeken gedaan wordt, zullen de délégués de lijsten met de werven opvragen. Dit kan gebeuren bij de volgende vergadering van de syndicale delegatie.

Indien de werkgever weigert om de lijsten te overhandigen, zullen we tussenkomen bij de werkgever. Als de tussenkomst van de secretaris geen resultaten geeft, zal een verzoening voor het paritair comité gevraagd worden.

Problemen op bepaalde werven

Op bepaalde werven worden werkbezoeken geweigerd omdat de klant niet akkoord zou gaan.

Als de délégués er niet slagen om een werkbezoek te doen, zullen secretarissen het ACV-netwerk te gebruiken. Via secretarissen van andere centrales zullen we druk op de klant te verhogen.

Als er dan nog geweigerd wordt,

zullen de secretarissen een deadline geven. Zo nodig zullen ze verzoening aanvragen.

Netwerksyndicalisme

Om het netwerksyndicalisme vorm te geven zullen we gegevens verzamelen en uitwisselen tussen de verschillende ACV-centrales. In de provincie Antwerpen bestaat al een initiatief, waar gegevens van alle bedrijven, onderaannemers en délégués werden samengebracht.

We zullen informatie verzamelen over de bedrijven van ACV Voeding en Diensten die in alle grote bedrijven aanwezig zijn. We willen een lijst opmaken van de contactpersonen bij alle bedrijven die de schoonmaak naar pc 121 hebben uitbesteed.

Checklist

Délégués vragen materiaal om hun mandaat te kunnen uitvoeren. Er wordt een checklist opgemaakt, met vermelding van alle zaken die zeker aan bod moeten komen tijdens werkbezoeken. De voordelen van het sociaal fonds en de aanvraagformulieren ervan, zijn in elk geval belangrijk bij

werkbezoeken.

Onderhoudsmoment

Délégués die een werkbezoek doen, praten soms 10 à 15 minuten met de werknemers. Het statuut van deze tijd is niet duidelijk geregeld in de cao's. Soms moeten de werknemers nawerken. Dit punt zou duidelijk geregeld moeten worden in de cao (punt voor eisenbundel).

Communicatie op de werkvloer

Bij werkbezoeken merken we vaak dat taalproblemen de communicatie bemoeilijkt. We moedigen projecten rond Nederlands/Frans op de werkvloer aan en dringen bij het Vormingsfonds aan op een aanbod.



2.3 ONTHAAL

Het syndicaal onthaal loopt soms moeilijk. Vooral in minder grote bedrijven of bedrijven met minder sterke syndicale aanwezigheid wordt de opleiding niet altijd correct toegepast. De cao onthaal en aanpassing van de werknemers is onvoldoende gekend. Alles wat te maken heeft met onthaal verloopt op heel wat plaatsen niet zoals het zou moeten. Naast het gewone onthaal van nieuwe werknemers, bestaat er het onthaal van interim-werknemers en het onthaal van nieuwe werknemers die na een werfovername in dienst zijn gekomen.

Wij zullen er op toezien dat het syndicaal onthaal effectief gebeurt. Dit kan op verschillende manieren en is praktisch mogelijk, zowel in grote als minder grote bedrijven.

Werfovername

Er is het voorstel dat délégués altijd aanwezig zouden moeten zijn bij de werfovername, wanneer de contracten getekend worden (punt voor eisenbundel).

Cursus schoonmaaktechnieken ("25 uren-opleiding").

Het syndicaal onthaal is onder meer voorzien in het kader van de "25 uren-opleiding". De sociale aspecten zijn een verplicht onderdeel van deze vorming. We zullen de correcte invulling van deze vorming stikt opvolgen. In de bedrijven waar geen syndicaal onthaal gebeurt, zal dit geagendeerd worden op de Ondernemingsraad. Aanwezigheid zou verplicht moeten zijn voor deze vorming.

In de bedrijven waar dit niet gebeurt, zal het vormingsfonds

aangesproken worden. De secretarissen maken met de délégués een actieplan op. We willen de délégués steunen om de vorming af te dwingen. Desgevallend zullen ook andere vormen niet meer goedgekeurd worden door de secretarissen en geblokkeerd worden bij het vormingsfonds.

Een checklist en informatiepakket zal hierover opgemaakt worden voor de délégués.

We zullen in de verschillende regio's een vorming organiseren voor délégués om de twee uren sociale aspecten in te vullen. We willen ook de délégués die deze vorming geven samenbrengen. De uitwisseling tussen délégués zal ook aan bod komen tijdens studiedagen in de zone's.



2.4 MANIER VAN CONTACT MET LEDEN

Contact met leden gebeurt op verschillende manieren. Er wordt wel meer en meer gebruik gemaakt van WhatsApp- en Messenger-groepen voor uitwisseling tussen délégués. Een beperkt aantal bedrijven heeft een ACV-Facebook-groep.

Persoonlijk contact, eventueel per telefoon, blijft de belangrijkste manier om in contact te staan met onze leden. Alle délégués kunnen hiertoe visitekaartjes en een per bedrijf gepersonaliseerde versie van de minigids vragen aan hun secretaris (zie hierboven). Elektronische communicatie en sociale media bieden bijkomende mogelijkheden.

Er is nood aan een vorming over communicatie via sociale media, bv. over het aanmaken van een syndicale bedrijfspagina.

3. Onderaanneming

We stellen vast dat bedrijven veel gebruik maken van onderaanneming en interimwerk.

Er zijn hierbij heel wat vragen. Wordt het personeel van de onderaannemer correct betaald? Gebruikt de onderaannemer valse zelfstandigen? Betaalt de onderaannemer de bijdragen voor de sociale zekerheid en het sociaal fonds? Is er geen sociale dumping?

Interim-werknemers hebben geen werkzekerheid. Bovendien biedt het sociaal fonds voor de uitzendarbeid minder voordelen. Interimwerk is strikt wettelijk geregeld. Soms moet de syndicale delegatie toestemming geven.

3.1 HET VERSLAG VAN DE ONDERAANNEMING

Onderaanneming komt overal voor. De situatie van de onderaanneming in de klassieke schoonmaak verschilt van bedrijf tot bedrijf. In sommige bedrijven gaat het enkel om gespecialiseerde schoonmaak (bv. ruitenwassers). In andere bedrijven komt onderaanneming ook veel voor in de gewone schoonmaak. In de sector van de afvalophaling is er minder onderaanneming, maar wel heel veel interimwerk.

Niet overal wordt het maandelijks verslag van de onderaanneming gegeven. In het bijzonder bij de kleine bedrijven wordt de cao vaak niet toegepast. De cao onderaanneming is ook voor verbetering vatbaar.

We blijven druk uitoefenen opdat de cao onderaanneming overal effectief zou toegepast worden. We willen elk misbruik van onderaanneming tegengaan. De délégués kunnen beroep doen op hun secretaris bij problemen om de lijsten op te vragen of na te kijken.

Wij willen de cao in verband met onderaanneming op enkele punten verbeteren. De informatie over de onderaanneming zou onmiddellijk gegeven moeten worden, voordat er gebruik gemaakt wordt van de onderaanneming of minstens op het moment waar dit nodig is. De wetgeving over interimwerk kan als voorbeeld dienen. De informatie zou ook meer gedetailleerd moeten zijn, bv. welke onderaannemer is aanwezig op welke werf, hoeveel uren is de onderaannemer aanwezig, het lastenboek/de kostprijs van de onderaannemer, enz... (punt voor eisenbundel).

Bij onderaanneming die terugkeert of een bepaalde kost overschrijdt, vragen we dat de werkgever een engagement aangaat om zijn eigen werknemers te gebruiken in plaats van onderaannemers. De werkgever moet alles in het werk

zet om de activiteit intern uit te voeren, door bv. vorming te organiseren, enz.

We willen onderaanneming ook voorkomen door middel van een charter bij de klant. Hiertoe bouwen we een netwerk-syndicalisme uit (zie 1.1 communicatie).

3.2 SOCIALE ECONOMIE

Het probleem van onderaanneming naar de sociale economie komt niet overal voor. Soms weigeren werkgevers hierover informatie te geven.

De onderaanneming naar sociale economie is een problematiek die eerder voorkomt op bepaalde grote werven.

Op de werven waar sociale economie gebruikt wordt, zullen wij de klant vragen om een charter te ondertekenen. Er bestaan al charters bij de Stad Gent en de Luchthaven van Charleroi. Op plaatsen waar directe concurrentie mogelijk is, is gelijk loon een voorwaarde (aan pc 121).

3.3 WERKNEMERS VAN ONDERAANNEMERS EN INTERIM-WERKNEMERS

De délégués van de schoonmaakbedrijven hebben meestal weinig contact met de werknemers van onderaannemers. Werfbezoeken doen en informatie geven is een manier om sociale dumping tegen te gaan. Als er geen oplossing binnen het bedrijf mogelijk is, kan het verzoeningsbureau van het paritair comité ingeschakeld worden. Als het nodig is, moet de sociale inspectie tussenkomen. In sommige bedrijven wordt er wel een syndicaal onthaal georganiseerd voor de interim-werknemers.

We moeten ook informatie geven aan de werknemers van de onderaannemers en aan interim-werknemers. We verdedigen de rechten van slachtoffers van sociale dumping.

Er zal extra vorming worden aangeboden om dit thema grondig te leren kennen en om de actiemiddelen van de délégués te benadrukken.

Samen met de secretarissen zullen de délégués dit onderwerp aankaarten. We willen de bestaande reglementering doen toepassen. We maken een actieplan om deze problematiek op te volgen.

4. Sociaal fonds

Sinds 1968 bestaat er in de schoonmaak een sociaal fonds. Dit fonds voorziet in een ruim gamma van sociale voordelen. Het sociaal fonds regelt ook de eindejaars- en syndicale premie. Deze voordelen worden door het ACV uitbetaald. Er is in de sector tenslotte nog een vormingsfonds en een fonds tweede pijler, dat zorgt voor een aanvullend pensioen.

We maken de voordelen van het sociaal fonds bekend bij het onthaal van nieuwe werfbezoeken, bij werfbezoeken en bij elke andere nuttige gelegenheid. De minigids is hiertoe een handig hulpmiddel.

Dit zijn de voordelen van het Sociaal fonds:

Bijkomende vergoeding	Bedrag	Maximale duur
Tijdelijke of volledige werkloosheid	2,5775 €/uur	730 uren per jaar
Werkloosheid wegens economische redenen (verlies van betrekking, vermindering werkuren of vermindering uurloon)	Verschil tussen nettoloon voor en na ontslag Max. 407,68€/maand	12 maanden Bij collectief ontslag of stopzetting activiteiten bij klant: 18 maanden Bij verlies van betrekking 3, 6, 9 of 12 maanden.
Langdurige ziekte	40% van de ziektevergoeding vanaf de tweede maand ziekte	6 of 12 maanden
Preventieve verwijdering zwangere vrouwen	27,816% van het uitgekeerde bedrag, beperkt tot bruto loonverlies.	6 maanden
Arbeidsongeval	1/9e van het door de verzekering uitgekeerde bedrag, beperkt tot bruto loonverlies.	12 maanden
Dodelijk arbeidsongeval	5000 €	
1/5e landingsbaan	72,38 €/maand	Tot pensioengerechtigde leeftijd

Het Sociaal Fonds betaalt ook de uitkering bij swt en de speciale toelage voor oudere werklozen.

De vergoeding wegens tijdelijke werkloosheid wordt per trimester automatisch uitbetaald. Hiervoor moet je geen aanvraag indienen.

Let op! Bij werkloosheid wegens economische redenen na ontslag wordt de kost van de langere opzeggingstermijn door de Wet Eenheidsstatuut afgetrokken van de bijkomende vergoeding. Dit kan als gevolg hebben dat geen bijkomende vergoeding betaald kan worden.

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 Benoîtstraat 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

BEDANKT SCHOONMAKERS!

MERCI — THANKS — MATONDI
MULTUMESC — DZIEKUJE
CHOKRANE — OBRIGADO
DĚKUJI — TĀK
HVALA — GRAZIE
DANK E — SPACIBO
GRACIAS — S'AGOL
EFHARISTO — DJERE DIEUF
FALEMINDERIT — BEDANKT

DAG VAN DE
SCHOONMAAK
20 JUNI

ACV
Voeding en
Diensten

Elk jaar in juni zet ACV Voeding en Diensten het schoonmaakpersoneel in de bloemetjes. In België oefenen duizenden vrouwen en mannen deze job uit. Poetsen bij particulieren via dienstencheques, onderhoud van gebouwen en vervoermiddelen, afvalophaling, industriële schoonmaak,... Overal wordt er schoongemaakt... maar heel vaak in de schaduw. Daarom zeggen we hen op 20 juni: **DANK JE WEL!**

 [www.facebook.com/
ACVdagvdschoonmaak/](https://www.facebook.com/ACVdagvdschoonmaak/)

ACV
Voeding en
Diensten

WWW.ACVOEDING-DIENSTEN.BE