

NIEUWSFLASH!



122019

Voorwoord

De onderhandelingen van 2019-2020 in de sector waren bijzonder moeilijk. Zo moeilijk zelfs dat we er actie voor moesten voeren. Je weet wel, onze samenkomst voor de Navo-gebouwen op 25 oktober! Resultaat: we hebben het wettelijke maximum gekregen: 1,1%. Je vindt alle details van dit akkoord (en de nieuwe lonen) in deze flash.

Gaëtan Stas
Onderhandelaar



EDITO : GOED AKKOORD IN EEN SLECHT KADER

> Zie pagina 8 voor meer uitleg

Het akkoord in een notendop

- ✓ Stijging van de **lonen** met 1,1% op 01/01/2020
- ✓ Toekenning van een **eco-cheque** van 200 EUR (pro-rata voor de deeltijdsen) in januari 2020
- ✓ Invoering van een **tussenkost in medische kosten** (maximum 60 EUR per jaar en per werknemer) via het sociaal fonds
- ✓ Toekenning van een tweede betaalde **eindeloopbaandag** per jaar vanaf 60 jaar voor werknemers die 10 jaar anciënniteit hebben in de sector
- ✓ Verlenging van de mogelijkheid tot **eindeloopbaan** 1/5 vanaf 55 jaar en halftijds vanaf 57 jaar mits 35 jaar beroepsloopbaan of nachtarbeid
- ✓ Recht op 1 **bijkomend vrij weekend** voor werknemers vanaf 55 jaar en 2 bijkomende vrije weekends vanaf 60 jaar
- ✓ Verlenging van de regelingen voor **stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag** (brugpensioen)
- ✓ Verhoging van de **kilometervergoeding** van 0,25 EUR per km tot 0,30 EUR per km
- ✓ Verhoging van de **fietsvergoeding** tot 0,24 EUR per km.

INHOUD

Loonsverhoging	2
Eco-cheques	2
Mobiliteit	2
Eindeloopbaan	3
Varia	4
Buitengewone vakantievergoeding – EJP	4
Contractuele uren	5
Lonen arbeiders	5
Lonen bedienden	6-7
Premies	6-7



Volg ons op
Facebook:

WWW.FACEBOOK.COM/ACVVOEDINGENDIENSTEN

CONTACTEER ONS

We blijven tot uw beschikking om uw vragen te beantwoorden.

Aarzel niet ons te contacteren in uw regio.

> zie adressen op p. 4

HET SECTORAAL AKKOORD 2019-2020 IN DETAIL

Loonsverhoging



Alle lonen (minimumlonen en werkelijk betaalde lonen) **stijgen met 1,1%** vanaf 1 januari 2020. Op deze manier hebben wij het maximum kunnen bekomen dat door het interprofessioneel akkoord is toegelaten.

Raadpleeg :

- de lonen voor de arbeiders op pagina 5;
- de lonen voor de administratieve bedienden op pagina 6;
- de lonen voor de operationele bedienden op pagina 7.

Eco-cheques



In januari 2020 krijgen alle werknemers **200 EUR** eco-cheques (voor een voltijdse werknemer). Dit bedrag is een compensatie voor het feit dat de loonsverhoging pas ingaat op 1 januari 2020 en niet op 1 januari 2019. Je vindt de lijst met alle producten en diensten die je met eco-cheques kan aankopen op de website <http://www.nar.be/Dossier-NL-ecocheques.htm>.

Mobiliteit



- De **kilometervergoeding** van 0,25 EUR die wordt toegekend in het kader van speciale opdrachten, dringende oproepen, opeenvolgende opdrachten, oproepen buiten de planning binnen de 48u en flexibele pool wordt verhoogd tot 0,30 EUR vanaf 1 januari 2020.
- De tussenkomst voor werknemers die zich met de **fiets** verplaatsen stijgt van 0,22 EUR per km naar 0,24 EUR per km (dat is het maximum bedrag dat de werkgever kan toekennen zonder dat de werknemer hierop belastingen of sociale bijdragen moet betalen). Deze vergoeding wordt voortaan automatisch aangepast als het maximumbedrag verhoogt.

Eindeloopbaan



EINDELOOPBAANDAGEN EN VRIJE WEEKENDS

Sinds het vorige akkoord genieten werknemers van 55 jaar en ouder die 10 jaar anciënniteit hebben in de sector van een eindeloopbaandag per jaar. Vanaf januari 2020 wordt er een **bijkomende eindeloopbaandag** toegekend aan werknemers van 60 jaar en ouder.

Vanaf 55 jaar	1 dag
Vanaf 60 jaar	2 dagen

Momenteel hebben alle werknemers recht op 20 vrije weekends per jaar (buiten het jaarlijks verlof). Vanaf 1 januari 2020 hebben werknemers van **55 jaar en ouder** recht op 1 bijkomend vrij weekend en werknemers van **60 jaar en ouder** hebben recht op 2 bijkomende vrije weekends per jaar.

Alle werknemers	20 vrije weekends per jaar
Vanaf 55 jaar	21 vrije weekends per jaar
Vanaf 60 jaar	22 vrije weekends per jaar

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (VROEGER BRUGPENSIOEN)

De stelsels van brugpensioen werden **verlengd** tot 30 juni 2021 :

- SWT vanaf 59 jaar – 33 of 35 jaar beroepsloopbaan waarvan 20 jaar nachtarbeid en 20 jaar anciënniteit in de sector
- SWT vanaf 59 jaar in 2018 - 40 jaar beroepsloopbaan
- SWT vanaf 58 jaar – medische redenen en 20 jaar anciënniteit in de sector

EINDELOOPBAANREGELINGEN

Dankzij eindeloopbaanregelingen kunnen oudere werknemers **minder uren** presteren tot aan de pensioenleeftijd met een **uitkering van de RVA**. Voorwaarden :

- 55 jaar zijn of ouder en je prestaties verminderen met 1/5;
- 57 jaar zijn of ouder en je prestaties verminderen tot een halftijdse betrekking;

en

- hetzij 35 jaar beroepsloopbaan kunnen bewijzen als loontrekkende;
- hetzij 20 jaar gewerkt hebben in een stelsel met nachtarbeid;
- hetzij in een zwaar beroep gewerkt hebben gedurende ten minste 5 jaar in de loop van de laatste 10 jaar of ten minste 7 jaar in de loop van de laatste 15 jaar.
OPGELET ! Zwaar beroep betreft hier enkel nachtarbeid.

Deze maatregel is geldig tot eind 2020.

HET SECTORAAL AKKOORD 2019-2020 IN DETAIL (VERVOLG)

Varia

- De sector had zich geëngageerd om de werknemers in te plannen met respect voor hun **bioritme**. Er zal een werkgroep worden opgericht om dit engagement verder in de praktijk om te zetten.
- Wij stellen steeds vaker vast dat de bewakingsagenten, naast hun veiligheidstaken, onder druk van de klant, verplicht worden om bijkomende 'diensten' te verlenen, zoals het bijvullen van de fotokopieermachine, het veranderen van sloten, het doven van de lichten, ... De werkgevers hebben zich bereid verklaard om het specialiteitsbeginsel (beginsel uit de wet op de private veiligheid, dat voorziet dat een bewakingsonderneming enkel diensten kan leveren die verband houden met de veiligheid) op te nemen in de contracten met hun klanten. Een werkgroep zal deze problematiek meer in detail bestuderen en een **gedragscode** opstellen voor de ondernemingen.
- De werkgevers willen een efficiënte communicatie bevorderen via de « **digitalisering** ». Een werkgroep gaat de verschillende mogelijkheden bekijken.
- De collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de regels inzake **economische werkloosheid** is al enkele jaren van toepassing. Op het terrein stellen wij regelmatig misbruiken of fouten vast. Een werkgroep gaat de overeenkomst evalueren en de nodige aanpassingen voorstellen.
- Een werkgroep gaat eveneens de mogelijkheid bestuderen om een **cafetariaplan** voor de werknemers in te voeren (mogelijkheid om zelf de verloning samen te stellen) onder bepaalde voorwaarden.

LAST MINUTE INFORMATIE

BUITENGEWONE VAKANTIEVERGOE- DING – EJP

De formulieren voor de betaling van de buitengewone vakantievergoeding werden verstuurd vanaf 22 november 2019, en de voorschotten werden betaald vanaf 2 december 2019.

CONTACTEER ONS

AALST

📍 Hopmarkt, 45
9300 Aalst
☎ 053/73.45.38

ANTWERPEN

📍 Frankrijklei, 146
2000 Antwerpen
☎ 03/222.70.70

BRUGGE

📍 Koning Albert I-laan 140
8200 Brugge
☎ 050/44.41.61

BRUSSEL

📍 Grisarstraat 44
1070 Anderlecht
☎ 02/500.28.80

GENT

📍 Poel, 7
9000 Gent
☎ 09/265.43.41

IEPER

📍 St.-Jacobsstraat, 34
8900 Ieper
☎ 059/34.26.36

KORTRIJK

📍 P. Kennedypark, 16D
8500 Kortrijk
☎ 056/23.55.55

LEUVEN

📍 Martelarenlaan 8
3010 Kessel-Lo
☎ 016/21.94.60

HASSELT

📍 Mgr. Broekxplein, 6
3500 Hasselt
☎ 011/29.09.52

MECHELEN

📍 Onder den Toren, 4A
2800 Mechelen
☎ 015/71.85.50

OOSTENDE

📍 Dr. L. Colensstraat, 7
8400 Oostende
☎ 059/55.25.57

ROESELARE

📍 Peter Benoîtstraat 13
8800 Roeselare
☎ 051/26.55.22

ST.-NIKLAAS

📍 H. Heymanplein, 7
9100 Sint-Niklaas
☎ 03/765.23.50

TURNHOUT

📍 Korte Begijnenstraat, 20
2300 Turnhout
☎ 014/44.61.45

Contractuele uren 2020

Voor elke maand in 2020 wordt een maandelijks minimumloon gegarandeerd overeenkomstig het aantal werkdagen en -uren (de zogenaamde contractuele uren).

5 dagen-stelsel		
2020	Aantal dagen	Aantal uren
januari	22	162u48
februari	20	148u00
maart	22	162u48
april	21	155u24
mei	19	140u36
juni	21	155u24
juli	22	162u48
augustus	20	148u00
september	22	162u48
oktober	22	162u48
november	19	140u36
december	22	162u48

Voor de feestdagen van de gemeenschappen, wordt het aantal dagen en uren als volgt vastgelegd :

- Vlaamse gemeenschap in juli:
21 dagen – 155u24
- Franse gemeenschap in september:
21 dagen – 155h24
- Duitstalige gemeenschap in november:
18 dagen – 133u12

6 dagen-stelsel		
2020	Aantal dagen	Aantal uren
januari	26	160u25
februari	25	154u15
maart	26	160u25
april	25	154u15
mei	24	148u05
juni	25	154u15
juli	26	160u25
augustus	25	154u15
september	26	160u25
oktober	27	166u36
november	23	141u55
december	26	160u25

Voor de feestdagen van de gemeenschappen, wordt het aantal dagen en uren als volgt vastgelegd :

- Vlaamse gemeenschap in juli:
25 dagen – 154u15
- Franse gemeenschap in september:
25 dagen – 154u15
- Duitstalige gemeenschap in november:
22 dagen – 135u45

Lonen arbeiders vanaf 1 januari 2020

Agent		Gedurende 3 maanden of 100 dagen (€)	Loon na 3 maanden (€)
Statische agent (basis)	SB	13,8866	14,6175
Statische agent gekwalificeerd	SQ	14,0537	14,7934
Statische agent expert	SE	14,2207	14,9692
Statische agent expert talen	SEL	14,3877	15,1449
Statische agent bodyguard	SBG	15,0615	15,8542
Statische agent militaire basis	SMB	-	17,7098
Statische agent portier mil. b	SMBP	-	17,7098 (+ 0,0496*)
Brigadier - Militaire basis	MBB	-	17,7098 (+ 0,0744*)
Mobiele agent patrouilleur	M1	14,2207	14,9692
Mobiele agent AI - vervoer VIP	M2	14,3877	15,1449
Waardetransporteur/Agent ATM	TR	16,6044	17,4783
Medewerker vault/processing	PRVA	15,0721	15,8654
Brigadier/Instructeur	BI	15,0615	15,8542
Vervoerder van munitie	TM	16,8243	17,7098
Bewakingsagent vakman	G	13,8866	14,6175

*Niet geïndexeerd

Lonen administratieve bedienden vanaf 1/1/2020

Jaren ervaring	Cat. 1		Cat. 2		Cat. 3		Cat. 4	
	STAT	TF	STAT	TF	STAT	TF	STAT	TF
0	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
1	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
2	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
3	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
4	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
5	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
6	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
7	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
8	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
9	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
10	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
11	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
12	2.233,33	2.377,04	2.450,80	2.594,49	2.603,93	2.747,65	2.763,95	2.907,65
13	2.244,89	2.388,57	2.473,53	2.617,22	2.634,76	2.778,45	2.818,02	2.961,71
14	2.257,52	2.401,23	2.496,83	2.640,53	2.667,24	2.810,95	2.864,87	3.008,54
15	2.268,87	2.412,56	2.521,50	2.665,21	2.701,82	2.845,51	2.913,36	3.057,05
16	2.272,36	2.416,04	2.540,65	2.684,34	2.721,00	2.864,69	2.936,36	3.080,06
17	2.272,36	2.416,04	2.540,65	2.684,34	2.742,52	2.886,19	2.973,31	3.116,98
18	2.282,16	2.425,84	2.560,72	2.704,40	2.768,37	2.912,05	3.015,51	3.159,20
19	2.282,16	2.425,84	2.560,72	2.704,40	2.768,37	2.912,05	3.047,53	3.191,22
20	2.291,85	2.435,55	2.569,35	2.713,02	2.787,59	2.931,28	3.084,54	3.228,23
21	2.291,85	2.435,55	2.569,35	2.713,02	2.787,59	2.931,28	3.084,54	3.228,23
22	2.301,39	2.445,09	2.583,83	2.727,52	2.808,84	2.952,52	3.111,33	3.255,03
23	2.301,39	2.445,09	2.583,83	2.727,52	2.808,84	2.952,52	3.111,33	3.255,03
24	2.306,75	2.450,44	2.583,83	2.727,52	2.837,28	2.980,94	3.138,41	3.282,10
25	2.306,75	2.450,44	2.583,83	2.727,52	2.837,28	2.980,94	3.138,41	3.282,10
26	2.312,51	2.456,20	2.597,43	2.741,10	2.848,94	2.992,64	3.165,61	3.309,30
27	2.312,51	2.456,20	2.597,43	2.741,10	2.848,94	2.992,64	3.165,61	3.309,30
28	2.316,65	2.460,32	2.605,45	2.749,13	2.860,20	3.003,90	3.192,87	3.336,54
29	2.316,65	2.460,32	2.605,45	2.749,13	2.865,53	3.009,22	3.192,87	3.336,54
30	2.316,65	2.460,32	2.605,45	2.749,13	2.865,53	3.009,22	3.192,87	3.336,54
31	2.316,65	2.460,32	2.605,45	2.749,13	2.865,53	3.009,22	3.192,87	3.336,54
32	2.316,65	2.460,32	2.605,45	2.749,13	2.865,53	3.009,22	3.248,75	3.392,41
33	2.316,65	2.460,32	2.605,45	2.749,13	2.865,53	3.009,22	3.248,75	3.392,41
34	2.316,65	2.460,32	2.605,45	2.749,13	2.865,53	3.009,22	3.248,75	3.392,41
35	2.316,65	2.460,32	2.605,45	2.749,13	2.865,53	3.009,22	3.248,75	3.392,41
36	2.316,65	2.460,32	2.605,45	2.749,13	2.865,53	3.009,22	3.248,75	3.392,41
37	2.316,65	2.460,32	2.605,45	2.749,13	2.865,53	3.009,22	3.281,84	3.425,53

Premies vanaf 1/1/2020

Nachtpremie	€ 3,2889/u
Zaterdagpremie	18% van het effectief betaald uurloon
Zondagpremie	23% van het effectief betaald uurloon
Feestdagenpremie	30% van het effectief betaald uurloon
Prestaties met een wapen	€ 0,1992/u
Prestaties met een hond	€ 0,2653/u
Premie waardevervoer	€ 0,1061/u
Oproep buiten planning binnen de 48u	€ 0,4776/u
Premie flexibele pool	€ 0,4776/u
Premie interventie na alarm	€ 6,05/24u of € 42,35 per week

Lonen operationale bedienden vanaf 1/1/2020

Jaren ervaring	Cat. OP1			Cat. OP2		Cat. OP3		Cat. OP4	
	STAT 1a	STAT 1b	TF	STAT	TF	STAT	TF	STAT	TF
0	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
1	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
2	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
3	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
4	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
5	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
6	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
7	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
8	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
9	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
10	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
11	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
12	2.357,03	2.450,80	2.594,49	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
13	2.374,42	2.473,53	2.617,22	2.412,18	2.555,88	2.638,23	2.781,90	2.976,54	3.120,20
14	2.392,60	2.496,83	2.640,53	2.476,07	2.619,75	2.713,05	2.856,72	2.976,54	3.120,20
15	2.410,99	2.521,50	2.665,21	2.476,07	2.619,75	2.713,05	2.856,72	2.976,54	3.120,20
16	2.422,51	2.540,65	2.684,34	2.540,02	2.683,71	2.787,73	2.931,41	2.976,54	3.120,20
17	2.424,39	2.540,65	2.684,34	2.571,80	2.715,51	2.825,09	2.968,77	2.976,54	3.120,20
18	2.432,44	2.560,72	2.704,40	2.582,06	2.725,76	2.837,54	2.981,24	3.023,59	3.167,27
19	2.437,59	2.560,72	2.704,40	2.582,06	2.725,76	2.837,54	2.981,24	3.023,59	3.167,27
20	2.447,53	2.569,35	2.713,02	2.602,46	2.746,13	2.862,41	3.006,12	3.117,62	3.261,31
21	2.452,65	2.569,35	2.713,02	2.602,46	2.746,13	2.862,41	3.006,12	3.117,62	3.261,31
22	2.462,55	2.583,83	2.727,52	2.622,95	2.766,64	2.887,16	3.030,84	3.211,73	3.355,43
23	2.466,41	2.583,83	2.727,52	2.622,95	2.766,64	2.887,16	3.030,84	3.211,73	3.355,43
24	2.473,04	2.583,83	2.727,52	2.638,80	2.782,49	2.906,48	3.050,19	3.241,72	3.385,41
25	2.477,06	2.583,83	2.727,52	2.638,80	2.782,49	2.906,48	3.050,19	3.241,72	3.385,41
26	2.483,88	2.597,43	2.741,10	2.654,82	2.798,52	2.926,03	3.069,72	3.271,62	3.415,30
27	2.487,78	2.597,43	2.741,10	2.662,74	2.806,45	2.935,67	3.079,34	3.286,54	3.430,22
28	2.493,05	2.605,45	2.749,13	2.669,07	2.812,74	2.943,60	3.087,29	3.295,74	3.439,44
29	2.496,30	2.605,45	2.749,13	2.669,07	2.812,74	2.943,60	3.087,29	3.295,74	3.439,44
30	2.499,57	2.605,45	2.749,13	2.681,78	2.825,45	2.959,32	3.103,01	3.314,23	3.457,90
31	2.502,76	2.605,45	2.749,13	2.681,78	2.825,45	2.959,32	3.103,01	3.314,23	3.457,90
32	2.506,03	2.605,45	2.749,13	2.694,56	2.838,25	2.975,10	3.118,80	3.332,69	3.476,37
33	2.506,03	2.605,45	2.749,13	2.694,56	2.838,25	2.975,10	3.118,80	3.332,69	3.476,37
34	2.509,20	2.605,45	2.749,13	2.701,74	2.845,42	2.981,66	3.125,34	3.341,70	3.485,37
35	2.509,20	2.605,45	2.749,13	2.701,74	2.845,42	2.981,66	3.125,34	3.341,70	3.485,37
36	2.512,81	2.605,45	2.749,13	2.708,92	2.852,63	2.988,30	3.132,00	3.350,57	3.494,26
37	2.514,58	2.605,45	2.749,13	2.712,48	2.856,18	2.991,51	3.135,19	3.355,16	3.498,85

ARAB-premie (waardevervoerders)	€ 0,3000 per effectief gepresteerd uur
Maaltijdcheques (operationele werknemers andere dan de waardevervoerders)	€ 4,19 (werknemersbijdrage € 1,09)
Maaltijdcheques voor administratieve bedienden	€ 4,46 (werknemersbijdrage € 1,09)
Maaltijdcheques voor waardevervoerders (rijdend personeel)	€ 8,00 (werknemersbijdrage € 1,09)
Maaltijdcheques voor waardevervoerders (niet-rijdend personeel)	€ 3,70 (werknemersbijdrage € 1,09)
Werkkledij (terbeschikkingstelling)	€ 0,62/dag
Werkkledij (onderhoud)	€ 14,73/maand
Forfaitaire premie (bedienden)	€ 166,63 met het loon van december



Bewaking : goed akkoord in een slecht kader

Begin november 2019: de bewakingsagenten hebben een sectoraal akkoord voor 2019 en 2020.

Dit werd goedgekeurd door de meerderheid van de deleges van de syndicale organisaties.

De deleges zijn van oordeel dat het een goed akkoord is, zij het in een slecht kader. Uitleg.

EEN GOED AKKOORD : DE VAKBONDEN HEBBEN HET WETTELIJKE MAXIMUM BEKOMEN

Zoals jullie weten, heeft de regering beslist dat de loonkost niet meer dan 1,1% mag stijgen in 2019-2020... Het gaat om een wettelijke verplichting.

Met alle punten die op pagina 1 van het akkoord worden weergegeven (loonsverhoging, toekenning van een eco-cheque, aanpassing van bepaalde premies, toekenning van bijkomende voordelen voor oudere werknemers,...), wordt deze 'marge' volledig ingevuld.

EEN SLECHT KADER: DE WET VAN 1996, VAN 2017 EN DE COMPETITIVITEIT

Veel deleges vinden dit echter niet voldoende. *"Er is een steeds grotere kloof tussen enerzijds onze arbeidsvoorwaarden, de ons opgelegde flexibiliteit en anderzijds het gebrek aan respect vanwege de werkgevers, de verloning in de sector".*

Deze kloof is te wijten aan het politieke kader waarin de sectorale onderhandelingen zich afspelen sinds de inwerkingtreding van de wet van 1996, die de regering nog strikter heeft gemaakt in 2017.

De wet van 1996 is een wet tot 'behoud van de competitiviteit' van België, ten opzichte van de ons omringende landen (Duitsland, Frankrijk, Nederland). Het komt erop neer dat de lonen in België wettelijk gezien niet sneller mogen stijgen dan het gemiddelde loon in de drie andere landen. Om de twee jaar wordt er een nationale loonnorm vastgelegd. Deze norm mag niet overschreden worden. Voor 2019-2020 mag geen enkele sector boven de 1,1% gaan.

In verschillende sectoren werd de norm van 1,1% echter niet bereikt.

HOE KWAM DIT GOED AKKOORD IN EEN SLECHT KADER TOT STAND?

Maar in de bewaking, ondanks de verspreide tewerkstelling die het syndicale werk bemoeilijkt, ondanks de arrogantie van de werkgevers tegenover de vakbonden en de agenten, werd de loonmarge volledig ingevuld. Hoe kan dat ?

De onderhandelingen duurden ettelijke maanden.... Om uiteindelijk volledig vast te lopen. "Neen", was het antwoord van de werkgevers. De loonmarge was niet ingevuld, hetgeen voor de vakbonden onaanvaardbaar was. Daarop volgde een bijeenkomst op 22 oktober, in gemeenschappelijk front. Een

eerste waarschuwingsschot, voor de gebouwen van de NAVO in Brussel. Een 'gevoelige' site, maar deze zogenaamde 'gevoelige' sites moeten stoppen met denken dat ze gespaard zullen blijven van mobiliseringen, aangezien het soms net daar is dat de managers het niet al te nauw nemen met de wet die van toepassing is in België.

In de bewakingssector is het traditioneel moeilijk om te mobiliseren: De agenten zijn zowat overal, maar vaak zijn ze alleen (met uitzondering van een paar grote sites). Voor het eerst in jaren zijn er om 5u 's morgens 500 agenten samengekomen, in gezamenlijk vakbondsfront.

Reactie van de werkgevers: *"wij hebben begrip voor de verwachtingen van de agenten maar wij zijn 'gebonden' aan de wet van 1996 "* (wat de werkgevers goed uitkomt). Ze deden echter geen nieuw voorstel om de marge in te vullen.

De vakbonden hebben dan maar beslist om een vergadering te organiseren voor de deleges in Brussel. Enerzijds om de voorstellen die de vakbonden en werkgevers gedaan hadden, voor te stellen, anderzijds om volgende acties te plannen.

Op het einde van de vergadering riep de sociale bemiddelaar (die tot twee keer toe moest vaststellen dat de onderhandelingen in een impasse zaten) de syndicale onderhandelaars op om dezelfde namiddag nog verder te onderhandelen, aangezien er langs werkgeverskant 'openingen' waren.

Om 19u werd er een protocolakkoord naar de deleges verstuurd, waarin de marge volledig was ingevuld.

WAT MOETEN WE ONTHOUDEN UIT DEZE ONDERHANDELINGEN?

1. Het betreft een goed akkoord in een slecht kader.
2. De marge werd uiteindelijk volledig ingevuld dankzij de mobilisatie in gezamenlijk front van de agenten
3. Zonder grote nationale mobilisatie, in interprofessioneel gezamenlijk front, gaan alle loononderhandelingen (de huidige en toekomstige) botsen op de wet van 1996, die echte, vrije loononderhandelingen in de weg staat. Dat is meteen ook de reden waarom ACV, op haar laatste congres, duidelijk standpunt heeft ingenomen:
 - voor de afschaffing van de wet van 2017 (die de wet van 1996 nog verstrengt);
 - voor de afschaffing van de dwingende elementen van de wet van 1996 – en de terugkeer naar een 'indicatieve' marge, in plaats van een 'niet te overschrijden' marge.
4. De flexibiliteit in de bewaking is excessief. Het is hoog tijd om van de bewakingsagenten 'normale' werknemers te maken, in plaats van 'ultra-flexibele' werknemers.

Jullie onderhandelaars