

NIEUWSFLASH!

022022

Nationaal Secretaris 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.

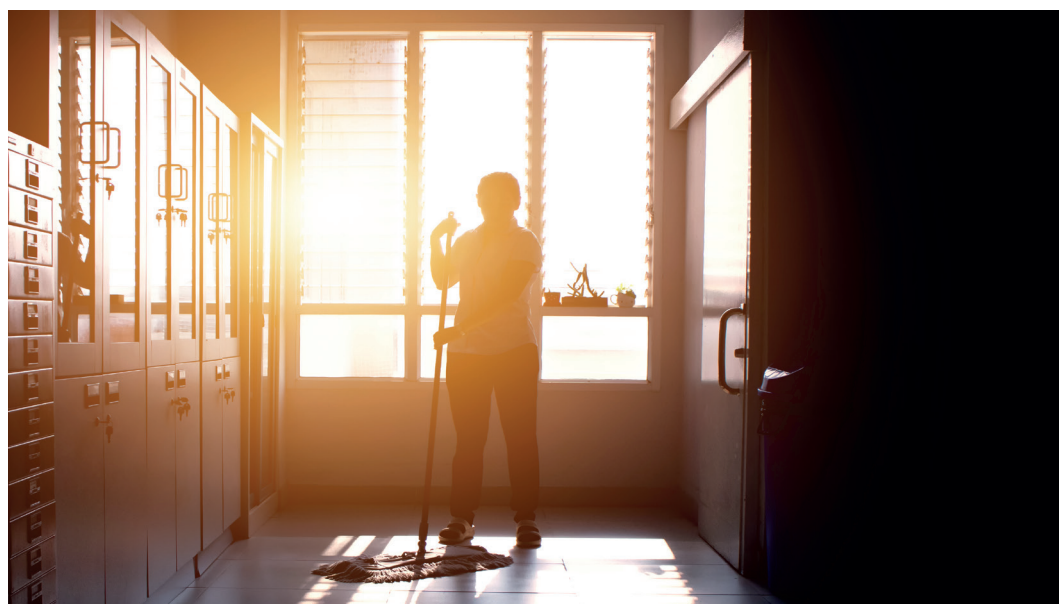


Scan mij



INHOUD

Loonsverhoging	2
Consumptiecheques	2
Vervoerskosten	2
Werk maken van werkbaar werk	2
SWT en landingsbanen	3
Garantie verblijf in conciërgewoning na ontslag	3
Een sectoraal kader rond telewerk	4
Meer en betere opleidingsmogelijkheden	4
Dank je wel Frans Dirix	4



Wat betekent het sectorakkoord 2021-2022 voor jou?

Het sectorakkoord is een akkoord tussen werkgevers en vakbonden. Het bepaalt de loon- en arbeidsvoorwaarden voor alle 13 000 werknemers uit de sector. Het is van toepassing op alle ondernemingen, in heel het land.

- Loonsverhoging
- Consumptiecheques van minimum 280 euro
- Vervoerskosten: tarieven geldig vanaf 1 februari 2022
- Verlenging SWT en landingsbanen en een bijkomende aanvullende vergoeding bij opname landingsbaan voor conciërges en schoonmaakpersoneel
- Een garantie voor het verblijf in de conciërgewoning na ontslag
- Een sectoraal kader rond telewerk
- Meer en betere opleidingsmogelijkheden
- Werk maken van werkbaar werk



Volg ons op
Facebook:

[WWW.FACEBOOK.COM/
ACVOEDINGENDIENSTEN](https://www.facebook.com/ACVOEDINGENDIENSTEN)

CONTACTEER ONS

We blijven ter beschikking om jouw vragen te beantwoorden.

Aarzel niet ons te contacteren in jouw regio.

Loonsverhoging



Scan mij naar de lonen

- Op 1 januari 2022 verhogen alle lonen met 0,4%.
- Hier bovenop worden op 1 januari 2022 alle lonen in de sector (= de minimumlonen en de werkelijk uitbetaalde lonen) geïndexeerd met 3,58 %

Consumptiecheques

Alle werknemers die op 1 oktober 2021 tewerkgesteld zijn in de sector, hebben recht op de coronapremie ten bedrage van 280 euro. Dit bedrag is forfaitair en geldt zowel voor voltijds als deeltijds werkenden. De coronapremie wordt uitbetaald in de vorm van consumptiecheques en deze moeten ten laatste op 31 december 2021 aan jou worden uitgereikt en afgeleverd.

Werknemers die aanspraak maken op de coronapremie en die bij verschillende werkgevers aan de slag zijn, ontvangen van elke werkgever verhoudingsgewijs een deel van het verschuldigde bedrag, zodat ook zij voor in totaal 280 euro aan consumptiecheques ontvangen.

Ook de arbeiders tewerkgesteld in de onderneming via interim maken aanspraak op de coronapremie indien zij voldoen aan de voorwaarden!

Let wel: in jouw onderneming kan een hogere coronapremie, tot maximaal 500 euro, worden toegekend.



Vervoerskosten: tarieven geldig vanaf 1 februari 2022



Scan mij naar de vervoerskosten

De tussenkomst van de werkgever in het privé-vervoer van de werknemer volgt de treintarieven (50% namelijk). De treintarieven worden jaarlijks aangepast op 1 februari. De werkgeverstussenkomsten worden dus ook jaarlijks op diezelfde datum aangepast. Via de QR code hiernaast vind je de tarieven die gelden vanaf 1 februari 2022:

TER HERINNERING: fietsvergoeding

Werknemers die zich volledig of gedeeltelijk met de fiets verplaatsen, ontvangen vanaf 1 juli 2019 een fietsvergoeding van 0,24 euro per afgelegde kilometer (heen en terug, van en naar het werk), vanaf de eerste kilometer.

Werk maken van werkbaar werk

Bij aanvang van de onderhandelingen hebben alle sociale partners zich ertoe verbonden om op sectorniveau maatregelen te treffen in het kader van werkbaar werk.

De werkgevers worden aangemoedigd om maatregelen te nemen op ondernemingsvlak ter bevordering van de werkbaarheid, onder andere op vlak van: werkdruk, deconnectie, ergonomie, welzijn en gezondheidsbeleid, fysiek bezwarende omstandigheden,

Ze kunnen hiervoor beroep doen op het advies en de ondersteuning van een consulent van het Sociaal Fonds.

Verlenging SWT en landingsbanen en een bijkomende aanvullende vergoeding bij opname landingsbaan voor conciërges en schoonmaakpersoneel

- SWT: In de sector hebben we opnieuw alle mogelijke uitzonderingsstelsels verlengd. Dit zijn de mogelijkheden:

UITZONDERINGSSTELSEL	LOOPBAANVOORWAARDEN
62 jaar - algemeen stelsel	Man: 40 jaar Vrouw: 37 jaar in 2021, 38 jaar in 2022
60 jaar - nacht + zwaar beroep	33 jaar met 20 jaar nachtprestaties of zwaar beroep (5/7 in de laatste 10/15 jaar)
60 jaar - zwaar beroep	35 jaar en een zwaar beroep (5/7 j in laatste 10/15j)
58 jaar - medisch SWT	35 jaar voor mindervalide of werknemers met ernstige lichamelijke problemen of voor werknemers daaraan gelijkgesteld
60 jaar - lange loopbaan	40 jaar

Wil je weten of je in aanmerking komt om SWT op te nemen? Contacteer dan jouw ACV-kantoor.

- Ook de opties om landingsbaan op te nemen werden via het sectorakkoord maximaal mogelijk gemaakt. Zo kunnen arbeiders met een lange loopbaan of een zwaar beroep op 55 jaar een landingsbaan 1/5de of 1/2de nemen.

Wil je weten of je in aanmerking komt om een landingsbaan op te nemen? Contacteer dan jouw ACV-kantoor.

- Bovendien kunnen conciërges en schoonmaakpersoneel tewerkgesteld in de sector genieten van een extra vergoeding, bovenop de uitkering van de RVA, bij opname van een 1/5de landingsbaan.

Wie de loopbaan vermindert tot een 4/5de tewerkstelling in het kader van landingsbaan, kan vanaf 1 januari 2022 genieten van een maandelijkse aanvullende vergoeding ten bedrage van 150 euro bruto per maand. De vergoeding wordt toegekend vanaf 01/01/2022 voor alle nieuwe en alle lopende aanvragen!

De vergoeding wordt uitbetaald door de werkgever die op zijn beurt de terugbetaling ervan kan vragen bij het Sociaal Fonds.

Garantie voor verblijf in conciërgewoning na ontslag



Een conciërge verliest na ontslag niet enkel zijn of haar job, maar ook het dak boven het hoofd. In de praktijk leidt dit vaak tot zeer pijnlijke situaties.

Om dit te vermijden en opdat dergelijke conflicten niet moeten worden beslecht voor de rechtbank, sloten wij een akkoord met de werkgeversfederatie waarbij het recht op verblijf in de conciërgewoning na ontslag of na beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht, wordt vastgelegd op een periode van 3 maanden.

Een sectoraal kader rond telewerk

We slaagden er in om een kaderakkoord af te sluiten rond telewerk waarin een aantal basisprincipes zijn vastgelegd die van toepassing zijn voor elke werknemer in de sector die structureel telewerkt.

In de onderneming waar jullie tewerkgesteld zijn, moeten afspraken worden gemaakt die onder meer betrekking hebben op volgende zaken: de plaats van waar telewerk kan worden verricht, de taken of functies die hiervoor in aanmerking komen, de frequentie, het aan te leveren materiaal, bereikbaarheid, ...

Er werden ook minimumvergoedingen vastgelegd die de werkgever moet toekennen in geval van telewerk. Het gaat om de volgende vergoedingen:

- de telewerk- of kantoorvergoeding voor het gebruik van de kantoorruimte thuis, elektriciteit en verwarming: minstens 5 euro /dag en maximum 129,48 euro per maand
- de vergoeding voor het gebruik van eigen internet: minstens 10 euro en maximum 20 euro per maand.

Al deze afspraken moeten worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst, in het arbeidsreglement



of in een aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst.

Meer en betere opleidingsmogelijkheden

Het recht op vorming en de uitvoering ervan vormde een belangrijk onderdeel van de onderhandelingen. Het is in ieders belang dat de vormingsmogelijkheden maximaal worden uitgebreid en het aanbod zo toegankelijk mogelijk en op maat kan worden aangeboden.

In de eerste plaats werd het wettelijk kader dat jullie recht op vorming en opleiding regelt, vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst.

De bedrijven zullen vanaf 2022 nog meer inspanningen moeten doen om werknemers vorming te laten volgen. Ze moeten gemiddeld 5 dagen vorming per jaar per voltijdse werknemer voorzien. Iedere werknemer beschikt hierdoor over een individueel opleidingskrediet van 2 dagen per jaar. Als werknemer beschik je voortaan ook over een initiatiefrecht om een gesprek te vragen met de verantwoordelijke over jouw opleidingsmogelijkheden.

Een cruciale rol voor de uitwerking van dit alles is weggelegd voor het Sociaal Fonds:

- vanaf 2022 wordt het bestaande vormingsaanbod verder uitgebreid en toegankelijker gemaakt;
- er zal een online dossier ter beschikking worden gesteld waarbij elke individuele werknemer zijn persoonlijke ontwikkeling permanent kan volgen en zijn carrièreplanning vorm kan geven;
- in het vormingsaanbod zal voldoende aandacht worden besteed aan de instromers en de mogelijkheid van maatwerk. Er wordt een aangepast opleidingsplan en een basispakket uitgewerkt waar jullie uit kunnen putten;
- er zullen voldoende alternatieve leervormen worden voorzien o.a.: e- learning, begeleiding van starters uit alle doelgroepen, taalcoaching op de werkvloer, coaching en begeleiding, webinars en virtual classrooms, ...

Benieuwd naar het aanbod van open opleidingen, webinars, infosessies en e-learnings?

Neem dan een kijkje op:

<https://www.fonds323.be/opleidingen>

Dank je wel Frans Dirix

Op 1 januari 2022 geeft Frans Dirix definitief de fakkel van nationaal woordvoerder voor de sector door aan Bart Vannetelbosch.

Jarenlang volgde Frans de sector op. In het begin was van sociaal overleg zo goed als geen sprake. Omdat de meeste ondernemingen klein of heel klein zijn, hebben we als vakbond weinig militanten. Toch wist Frans bij elke sectorale onderhandelingsronde iets binnen te rijven voor elk werknemer van de sector. Frans mag trots zijn op wat hij heeft bereikt. Dank je wel!