

PC341

JOUW JOB IN BEMIDDELING IN BANK- EN BELEGGINGSDIENSTEN

ACV Puls maakt er werk van



COLOFON

Redactie: Ben Bellekens
Vormgeving: Frederik Vermeulen & Shtick

De redactie van deze brochure werd afgesloten in januari 2020
Dit is een uitgave van ACV Puls (aangesloten bij het ACV)
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen

www.acv-puls.be

INHOUD

		Hoeveel bedragen mijn verplaatsingskosten?	25
		Ik ben ziek... Wat nu?	27
Beste lezer	4	Er is een kindje op komst. Hoe zit dat voor mijn werk?	28
ACV Puls, even voorstellen	5	Ik wil het wat kalmer aan doen op mijn werk. Welke mogelijkheden heb ik?	30
Samen met ACV Puls een stap vooruit	7	Tijdskrediet	30
Lid worden	8	Thematisch verlof	31
Hoeveel moet je verdienen?	9	Landingsbaan	32
Functieclassificatie	9	Uitkeringen RVA	32
Je maandloon	11	Vlaamse aanmoedigingspremies	32
Wanneer stijgt je loon?	12	Ik ben ontslagen... Hoe vind ik snel een andere job?	33
Eindejaarspremie	13	Ik wil een opleiding volgen. Kan dat?	34
Ecocheques	14	Nood aan een babbel over je job?	36
Hoeveel uren moet ik werken?	15	Korting op je lidmaatschap	38
Op hoeveel vakantie heb ik recht?	16	Nog vragen? Contacteer ons	39
Jaarlijkse vakantie	16		
Anciënniteitsverlof	17		
Bankholidays	17		
Klein verlet	19		
Verlof om dwingende redenen	23		
Wettelijke feestdagen	23		

BESTE LEZER

Deze brochure geeft een beknopt overzicht van de voornaamste sectorspecifieke (minimale) loon- en arbeidsvoorwaarden voor bedienden en kaderleden uit het Paritair Comité voor de Bankbemiddeling (PC 341) aangevuld met een paar algemene thema's.

Hoe zit het met je loon? Op hoeveel vakantiedagen heb je recht? Hoe zit het met je recht op tijdskrediet? De antwoorden op deze en andere vragen vind je in deze brochure. Bij vele vragen vind je ook een verwijzing naar verdere informatie op onze website of in handige thematische brochures.

Uiteraard is de informatie in deze brochure steeds aan veranderingen onderhevig. Bovendien zijn de talloze wetten en regeltjes nauw verweven met elkaar en je eigen situatie. Om te weten hoe de vork precies in de steel zit, heb je vaak meer nodig dan de basisregels. Vakbondswerk is maatwerk.

Hopelijk vind je in deze brochure al een antwoord op veel van je vragen. Maar aarzel vooral niet om ons te contacteren! Stap met je concrete vragen of problemen gerust naar jouw ACV Puls vertegenwoordigers in je onderneming of kom langs in één van onze lokale secretariaten. Ze zijn er voor jou. De adressen van onze kantoren vind je achteraan in deze gids.

Veel leesplezier
Ben Bellekens
Sectorverantwoordelijke

MEER WETEN? Check www.acv-puls.be

ACV PULS, EVEN VOORSTELLEN

ACV Puls, een onderdeel van het ACV, is een organisatie die de vinger aan de pols houdt. Die weet wat er leeft en die dicht bij het individu staat.

We willen je helpen om sterk in je job te staan en samen te gaan voor meer werkplezier en goede loon-en arbeidsvoorwaarden voor jou en je collega's.

ACV Puls is jouw partner in het professionele leven. Of je nu aan het begin staat van je carrière en wegwijs nodig hebt, de tijd rijp vindt voor een loonsverhoging maar geen idee hebt hoe dat aan te pakken, mama of papa wordt en info nodig hebt over je verlofmogelijkheden, of van gedachten wil wisselen over een wending in je loopbaan: je staat er niet alleen voor.

Je kan in alle discretie terecht bij de vele ACV Puls-vertegenwoordigers, die op hun beurt ondersteund worden door gespecialiseerde juristen, verloningsdeskundigen, loopbaanbegeleiders en coaches of in 1 van onze secretariaten. Je vindt de lijst achteraan in deze brochure.

ACV Puls geeft jou:

- ✓ degelijke, betrouwbare en persoonlijke informatie over je loon, extralegale voordelen en contract.
- ✓ individuele coaching in iedere situatie op je werk: je piekert over je jobinhoud, de stress wordt je te veel, er zijn conflicten in je team, je twijfelt over een volgende stap... Je ACV Puls loopbaancoach denkt met je mee en deelt expertise en ervaring met jou.
- ✓ snelle en accurate info over mogelijkheden van tijdskrediet, ouderschapsverlof en andere manieren om je gezinssituatie optimaal te verzoenen met je werk.
- ✓ gratis rechtsbijstand wanneer dat nodig blijkt



SAMEN MET ACV PULS EEN STAP VOORUIT

We brengen je niet alleen in contact met betrouwbare gespreks- en sparringpartners, maar organiseren ook heel wat opleidingen, sessies en events die jouw loopbaan extra glans geven. Binnen de ondernemingen maar ook in de sector spelen we bovendien een actieve rol in het sociaal overleg. Zo kunnen we achter de schermen issues bundelen die een collectieve dimensie hebben en gericht naar een oplossing zoeken.

Op de werkvloer is ACV Puls de verbindende factor die samen met jou en je collega's in handen neemt wat binnen jouw onderneming nog beter kan. Bij ACV Puls gaan we voor boeiende jobs, een plezierige combinatie werk-vrije tijd en warme collegiale relaties. Dankzij de samenwerking van werknemers en werkgevers bouwden we samen aan jaarlijkse vakantie, tijdskrediet, een stabiel inkomen en nog veel meer. Samen willen we nu voortbouwen aan de oplossingen voor morgen.

Nog vragen?

Aarzel niet om ons te contacteren.
diensten.acv-puls@acv-csc.be
www.acv-puls.be



MEER WETEN? [Check www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)



LID WORDEN?

Alleen met jouw steun kan ACV Puls verder werken aan de verbetering van jouw loon- en arbeidsvoorwaarden. Ben je nog geen lid? Sluit je dan snel aan bij de steeds groter wordende groep van ACV Puls-leden. Niet alleen krijg jij dan kwaliteitsvolle dienstverlening, maar je versterkt ook onze onderhandelingspositie in je bedrijf en in de sector.



HOEVEEL MOET JE VERDIENEN?

Funcieclassificatie

Je loon wordt in eerste orde bepaald door een sectoraal barema. Dit geldt als een minimumloon. Het kan zijn dat je loon hoger ligt dan dit sectoraal barema, maar het kan nooit minder zijn. Je sectoraal barema stemt overeen met een functie in een welbepaalde klasse en een aantal ervaringsjaren. De functies en bijhorende klasse zijn vastgelegd in een zogenaamde functieclassificatie.

Werkgevers zijn verplicht deze toe te passen en je klasse en functie te communiceren. Je vindt de sectorale referentiefunctie terug op je individuele rekening en je loonfiche. Indien je niet akkoord bent, neem dan contact op met ACV Puls.

In de sector zijn 6 sectorale referentiefuncties in 7 klassen samengebracht op basis van functiebeschrijvingen en een functieniveaumatrix. In de ondernemingen kunnen andere benamingen of graden voorkomen zonder dat dit de toepassing van de sectorale minimumregels evenwel in het gedrang mag brengen.

Funcie	Klasse
Medewerker onderhoud (schoonmaak(st)er,...)	1
Medewerker administratie	2
Medewerker front office (loketbediende, onthaalbediende,...)	3
Commercieel adviseur (klantenbeheerder, adviseur beleggingen, leningen,..)	4
Productie specialist (private banker, krediet specialist, adviseur B2B,...)	5
Vestigingsmanager (kantoorverantwoordelijke, filiaalverantwoordelijke,...)	6
Vestigingsmanager (kantoorverantwoordelijke, filiaalverantwoordelijke,...)	7

MEER WETEN? [Check www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)

Voor een juiste inschaling moet de werkgever je concrete functie-inhoud vergelijken met de juiste sectorale referentiefunctie in de lijst met 'functie-omschrijvingen'. Daarin staat een uitgebreide beschrijving van het takenpakket (doel, verantwoordelijkheden, technische expertise,...).

Kortom, het gaat dus om wat je doet, niet om de titel die men je geeft.

De 'functieniveaumatrix' ordent alle sectorale functies ten opzichte van elkaar op basis van kennis, autonomie, complexiteit, verantwoordelijkheid en communicatie. Hoe meer vereiste kennis, hoe meer autonomie, hoe groter de complexiteit of hoe groter de verantwoordelijkheid van je job, hoe 'zwaarder' de functies en dus hoe hoger de klasse en hoe 'hoger' je barema of minimumloon.

Voorbeelden:

Een front office medewerker (loketbediende) wordt aan categorie 3 toegewezen omdat hij/zij over zowel theoretische als praktische kennis moet beschikken, hij/zij werkt volgens methodes die grotendeels gestandaardiseerd zijn, een beperkte zelfstandigheid heeft, over een vlotte uitdrukkingsvaardigheid moet beschikken, professioneel moet kunnen doorverwijzen en onder algemene supervisie moet werken.



Een commercieel adviseur is categorie 4 omdat hij over een grondige theoretische en praktische kennis moet beschikken, hij/zij moet oplossingen bedenken op basis van eigen ervaring binnen bestaande kaders, hij/zij moet eigen analyses maken en problemen benaderen vanuit verschillende invalshoeken, krijgt doelstellingen opgelegd maar heeft een zekere autonomie om deze te realiseren, hij/zij moet kunnen argumenteren en moet beschikken over een vlotte uitdrukkingsvaardigheid.

LET OP

Alle informatie over de cao, met de functieomschrijvingen en functieniveaumatrix vind je op www.hetacv.be (klik op 'mijn loopbaan'; 'werken in de privé sector' en kies daar PC 341) of in onze regionale kantoren. Zij kunnen aan de hand van de functieniveaumatrix en functiebeschrijving een juiste inschatting maken van je inschaling.

Je maandloon

Het loon dat je elke maand op je rekening krijgt, dient gebaseerd te zijn op het juiste barema of loonschaal dat een kruising is tussen de juiste klasse en het aantal ervaringsjaren. Dit loon dient vervolgens ook minstens gelijk of hoger te zijn dan het sectorale minimum.

De loonevolutie in PC 341 beslaat 46 ervaringsjaren. In de sector gelden ruime gelijkstellingen inzake vroegere ervaring. Allerlei soorten ervaring, ook in andere sectoren, worden in rekening gebracht. Ook bepaalde periodes van schorsing van je contract, door bijvoorbeeld ziekte, zullen hiervoor worden gelijkgesteld.

- ✓ Ervaring in de financiële sector wordt volledig gelijkgesteld
- ✓ Ervaring in andere sectoren tot maximaal 20 jaar
- ✓ Ervaring in vrijwilligerwerk tot maximaal 5 jaar.
- ✓ Ziekte en tijdskrediet worden gelijkgesteld
- ✓ Werkloosheid tot maximaal 3 jaar.

Deel je ervaringsjaren mee aan je werkgever zodat het juiste loon kan worden bepaald op de basis van je ervaringsjaren.

Eens men de juiste functie met bijhorende klasse heeft bepaald en de juiste ervaringsjaren heeft vastgesteld kan men het precieze baremaloon achterhalen. De meest recente baremalonen vind je op onze website.

MEER WETEN? [Check www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)

Wat als je deeltijds werkt?

Als je deeltijds werkt, wordt je loon in verhouding tot je arbeidsduur aangepast. Dit wil zeggen dat je als deeltijdse werknemer recht hebt op alle looncomponenten van een voltijdse werknemer, maar dan toegepast op de arbeidsduur die voor jou van toepassing is bij gelijke job en anciënniteit enz.

Wanneer stijgt je loon?

Loonindexering

Onze lonen volgen (met wat vertraging) de stijging van de levensduurte. Hoe dit dient te gebeuren, werd vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten, zodat de toepassingsmodaliteiten nogal wat verschillen van sector tot sector.

Elk jaar op 1 januari worden de lonen aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte indexcijfer en berekend als volgt: het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte indexcijfers van november en december van het jaar-1 in verhouding tot het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte indexcijfers van november en december van het jaar-2

Door het systeem van loonindexering zou je loon redelijk goed moeten mee evolueren met de levensduurte.

Collectieve loonsverhogingen

Om de twee jaar onderhandelen vakbonden en werkgevers over de verbetering van loon-en arbeidsvoorwaarden. Dit zou kunnen resulteren in een verhoging van de weddeschalen en de effectieve lonen met een vast bedrag of met een percentage.

LET OP

Omdat de lonen kunnen stijgen door de indexaanpassingen of door cao-verhogingen die de vakbonden onderhandelen, worden de barema's hier niet gepubliceerd. Je kan de recente barema's altijd opvragen bij je vakbondsafgevaardigden of vinden op onze website.

Wist je dat...

... je loon minstens 1 keer per maand moet worden uitbetaald? Normaal gebeurt dit ten laatste de 4de werkdag na de maand waarop het loon betrekking heeft. Het arbeidsreglement in je onderneming kan de periode van 4 dagen uitbreiden naar maximaal 7 werkdagen.

... je maandelijks een loonbrief moet ontvangen van je werkgever met daarop de samenstelling van het loon, RSZ-afhoudingen, de bedrijfsvoorheffing, het nettoloon...? Daarnaast moet je één maal per jaar een individuele rekening ontvangen van de werkgever voor 1 maart van het jaar volgend op het jaar waarop de afrekening betrekking heeft.

... onder de term 'loon' meer valt dan je op het eerste zicht zou denken? Loon is bijvoorbeeld ook je gewaarborgd loon wanneer je ziek bent, premies...

Eindejaarspremie

In PC 341 is deze gelijk aan een maandloon indien men een volledig kalenderjaar heeft gewerkt. De premie wordt uiterlijk in de maand december betaald. Indien men geen volledig kalenderjaar heeft gewerkt, verhoudt de eindejaarspremie zich tot het aantal maanden effectieve prestatie. Men dient echter minimum 6 maanden gewerkt te hebben in het desbetreffende kalenderjaar. Dit geldt ook als je ontslagen wordt, behalve omwille van een dringende reden, evenals werknemers die op SWT of pensioen vertrokken.

Jaarlijkse vakantie, wettelijk feestdagen, kort verzuim, vaderschapsverlof, betaald educatief verlof, arbeidsongeval, bevallingsrust en 60 dagen ziekte worden gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Indien je zelf ontslag neemt heb je ook recht op een premie in verhouding tot je effectieve prestaties in het kalenderjaar in zoverre je minstens 5 jaar anciënniteit hebt in de onderneming.

Werknemers met een contract van bepaalde duur van minimum 6 maanden hebben ook recht op een eindejaarspremie naar rato van hun effectieve prestaties.

Het is mogelijk om in een ander voordeel te voorzien zolang de toegekende voordelen minstens gelijk zijn aan een maandloon.

MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be

Ecocheques

Elke voltijdse werknemer krijgt jaarlijks in de maand juni 250 euro aan ecocheques indien hij werd tewerkgesteld in een volledige referteperiode. De referteperiode is de periode van 12 maanden die loopt vanaf de maand juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met de maand mei van het betrokken kalenderjaar.

Voor de collega's die deeltijds werken is er een aangepaste regeling:

Vanaf 4/5 van een voltijdse tewerkstelling	250 euro
Vanaf 3/5 van een voltijdse tewerkstelling	200 euro
Vanaf 1/2 van een voltijdse tewerkstelling	150 euro
Minder dan 1/2 van een voltijdse tewerkstelling	100 euro

Indien men geen volledige referteperiode heeft gewerkt wordt de waarde van de verschuldigde ecocheques in verhouding gebracht tot de effectieve prestaties.

Op www.ecocheques.be vindt u de lijst met producten die kunnen aangekocht worden met ecocheques. De ecocheques zijn 24 maanden geldig vanaf de datum van terbeschikkingstelling.

HOEVEEL UREN MOET IK WERKEN?

In de sector is de maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur vastgelegd op 37u en 30 minuten. Deze arbeidsduurvermindering moet gebeuren in halve of volle dagen, wat betekent dat men 38u effectief blijft werken, maar op jaarbasis 3 dagen vrij krijgt. Bedrijven die reeds een arbeidsduurvermindering doorvoerden mogen deze in mindering brengen van de sectorale regeling.

De wekelijkse arbeidstijd wordt gespreid over 5,5 dagen, wat betekent dat kan afgesproken worden om structureel op zaterdag te werken.

Het einde van de werkdag wordt vastgelegd om 19u en dit op maximum 2 dagen per week, met uitzondering van zaterdag. Dit geldt voor de medewerkers onderhoud (categorie 1), medewerkers administratie (categorie 2), medewerkers front office (categorie 3).

Voor de commerciële adviseurs (categorie 4), productspecialisten (categorie 5) en vestigingsmanagers (categorie 6 en 7) kan het einde van de werkdag in gemeenschappelijk akkoord vastgelegd worden om 20u, met uitzondering van zaterdag en maximum 2 dagen per week.

Tussen 19u en 20u is er een overloon van 15% voorzien.

Op zaterdag wordt het eind van de werkdag vastgelegd om 13u.

OP HOEVEEL VAKANTIE HEB IK RECHT?

Jaarlijkse vakantie

Aantal vakantiedagen

Iedere voltijdse bediende die ook het vorige kalenderjaar voltijds gewerkt heeft, heeft recht op 4 weken wettelijke vakantie. De vakantiedagen worden vastgelegd in samenspraak met de werkgever. Volgende bepalingen zijn verplicht:

- Vakantiedagen moeten binnen het kalenderjaar opgenomen worden.
- Een periode van 2 opeenvolgende weken vakantie moet toegekend worden tussen de periode van 1 mei en 31 oktober.

Je vakantie kan niet beginnen als je ziek wordt voor je afgesproken vakantieperiode begint. In dat geval blijf je dus recht hebben op je volledig saldo vakantiedagen. Word je echter ziek tijdens je vakantie, dan blijft je overeengekomen vakantie doorlopen tijdens de ziekteperiode.

Vakantiegeld

De werkgever betaalt aan de bediende die het vorige kalenderjaar een volledig jaar in de onderneming heeft gewerkt, enkel en dubbel vakantiegeld uit.

Enkel vakantiegeld: tijdens de periode dat een bediende vrij neemt wordt het loon doorbetaald. Dit heet 'het enkel vakantiegeld'.

Dubbel vakantiegeld: dit bedraagt 92 % van een bruto maandloon. De bediende die slechts een gedeelte van het vorige kalenderjaar in de onderneming heeft gewerkt, ontvangt van zijn huidige werkgever vakantiegeld in verhouding tot die tewerkstelling. Het resterende deel is reeds bij zijn vertrek door zijn vorige werkgever betaald.



Jeugdvakantie, seniorvakantie, aanvullende vakantie

In bepaalde gevallen heb je toch recht op vakantie ook al heb je het voorgaande jaar niet (volledig) gewerkt. Meer info krijg je via je afgevaardigde of vind je op via www.acv-puls.be.

Anciënniteitsverlof

In de sector zijn, bovenop de 20 wettelijke verlofdagen en 10 wettelijke feestdagen, eveneens een aantal anciënniteitsdagen voorzien. Er wordt een extra verlofdag toegekend al naargelang de werknemer aanspraak kan maken op een ononderbroken anciënniteit van minstens vijf jaar, van minstens tien jaar, van minstens vijftien jaar, van minstens twintig jaar of van minstens vijfentwintig jaar met een maximum van 5 dagen per jaar.

Bankholidays

Naar analogie met de banksector worden collectief banksluitingsdagen vastgesteld in de sector. Vakbonden en werkgevers hebben een beslissing genomen voor de bankholidays voor 2020, 2021, 2022. Daarin zitten ondermeer ook de vervanging van feestdagen die samenvallen met een dag waarop normaal niet gewerkt wordt.



Bankholidays 2020

- 2 vrije dagen te kiezen in overeenstemming met de bedrijfsleiding
- de feestdag van 15 augustus die op een zaterdag - dus een gewone inactiviteitsdag - valt, wordt vervangen door vrijdag 10 april
- de feestdag van 1 november die op een zondag - dus een gewone inactiviteitsdag - valt, wordt vervangen door vrijdag 22 mei

Bankholidays 2021

- 1 vrije dag te kiezen in overeenstemming met de bedrijfsleiding
- de feestdag van 1 mei die op een zaterdag - dus een gewone inactiviteitsdag - valt, wordt vervangen door vrijdag 2 april
- de feestdag van 15 augustus die op een zondag - dus een gewone inactiviteitsdag - valt, wordt vervangen door vrijdag 14 mei;
- de feestdag van 25 december die op een zaterdag - dus een gewone inactiviteitsdag - valt, wordt vervangen door een vrije dag (vrij te kiezen in overeenstemming met de bedrijfsleiding).

Bankholidays 2022

- één vrije dag te kiezen in overeenstemming met de bedrijfsleiding.
- de feestdag van 1 januari die op een zaterdag - dus een gewone inactiviteitsdag - valt, wordt vervangen door vrijdag 15 april;
- de feestdag van 1 mei die op een zondag - dus een gewone inactiviteitsdag - valt, wordt vervangen door vrijdag 27 mei;
- de feestdag van 25 december die op een zondag - dus een gewone inactiviteitsdag - valt, wordt vervangen door maandag 26 december.

Voor de jaren 2020 en 2021 wordt de regionale verlofdag voor de personeelsleden tewerkgesteld in het Franstalig of Nederlandstalig landsgedeelte die op een zaterdag of een zondag valt, vervangen door een bijkomende vrije dag, te kiezen in overeenstemming met de bedrijfsleiding

Klein verlet

Voor familiale gebeurtenissen en burgerlijke verplichtingen krijg je betaalde afwezigheidsdagen. Deeltijdse werknemers hebben eveneens recht op klein verlet voor de dagen waarop ze normaal zouden gewerkt hebben. De dagen van klein verlet zijn op overzichtelijke wijze gerangschikt in onderstaande tabel.

Wist je dat...

... samenwonende partners die officieel op hetzelfde adres gedomicilieerd zijn, dezelfde rechten hebben inzake klein verlet als gehuwden.

... de werkgever een officieel bewijs mag vragen van de gebeurtenis waarvoor klein verlet wordt aangevraagd.

Voor de volledigheid geven we hieronder de volledige lijst weer. Voor PC 341 geldt één aanvullende specifieke maatregel. Bij huwelijk van de werknemer heeft men recht op 3 dagen verlof met behoud van loon in plaats van de wettelijke 2 verlofdagen.

Reden van verzuim	duur van verzuim
Huwelijk van de werknemer	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week
Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van een kleinkind van de werknemer	Een werkdag
Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer	De dag van de plechtigheid
De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de eerste 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling
Overlijden van de echtgen(o)t(e), van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens een periode van 12 dagen die begint met de dag van het overlijden
Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont .:	Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens een periode van 12 dagen die begint met de dag van het overlijden
Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont	De dag van de begrafenis

Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)	De dag van de plechtigheid of de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag
Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft	De dag van het feest of de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag
Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruiters- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiters- en selectiecentrum	De nodige tijd met een maximum van drie dagen
Verblijf van de werknemer, gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen	De nodige tijd met een maximum van drie dagen
Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter	De nodige tijd met een maximum van één dag
Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank	De nodige tijd met een maximum vijf dagen

Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd
Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europese Parlement	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
Het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie	Drie dagen naar keuze van de werknemer in de maand volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin

Verlof om dwingende redenen

Werknemers hebben recht op 10 dagen afwezigheid per jaar om 'dwingende redenen'. Het gaat wel om onbetaalde dagen. Onder dwingende redenen verstaat men een onvoorziene omstandigheid die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist (bv. plotse ziekte, ongeval of hospitalisatie van partner of kind, ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer (brand, natuurramp,...) of persoonlijke verschijning voor de rechtbank).

Werkgever en werknemers kunnen in onderling overleg bepalen dat ook andere gebeurtenissen onder de regeling vallen. In sommige ondernemingen voorziet men in het geheel of gedeeltelijk behoud van loon.

Om zijn recht op verlof om dwingende redenen uit te oefenen, moet de werknemer zijn werkgever verwittigen. Indien de werkgever erom vraagt moeten de aangehaalde redenen (achteraf) gerechtvaardigd worden.

Wettelijke feestdagen

Jaarlijks zijn er 10 wettelijke feestdagen:

- Nieuwjaarsdag (1 januari)
- Paasmaandag
- Feest van de arbeid (1 mei)
- Hemelvaartsdag
- Pinkstermaandag
- Nationale feestdag (21 juli)
- O.L.V.-Tenhemelopneming (15 augustus)
- Allerheiligen (1 november)
- Wapenstilstand (11 november)
- Kerstmis (25 december)

Handig om weten is dat indien je aan de slag bent met een contract van bepaalde duur de feestdagen die vlak na je tewerkstelling vallen ook nog door de werkgever betaald moeten worden, tenzij je ontslagen bent wegens dringende reden, zelf ontslag nam of ondertussen bij een nieuwe werkgever werkt.

Bij een tewerkstelling van maximum 1 maand moet je werkgever je loon betalen voor 1 feestdag die valt binnen de 14 dagen na het einde van de overeenkomst.

Bij een tewerkstelling van meer dan 1 maand moet je werkgever je alle feestdagen betalen die vallen binnen de dertig dagen na het einde van je contract.



HOVEEL BEDRAGEN MIJN VERPLAATSIKOSTEN?

Er is een tegemoetkoming in de vervoerskosten in het kader van woon-werkverkeer voor werknemers die niet over een bedrijfswagen beschikken en voor wie de werkplaats op meer dan 2 km van hun woonplaats gelegen is.

Openbaar vervoer

In het algemeen geldt een maandelijkse terugbetaling van de abonnementskosten. De berekening van het bedrag van de tussenkomst is gebaseerd op de maandelijkse bijdrage van de werkgever in de treinkaart gelijkgesteld aan het gepubliceerd tarief treinabonnement 2e klasse.

MEER WETEN? Check www.acv-puls.be

Om het openbaar vervoer te stimuleren heeft de werknemer recht op een volledige terugbetaling van de kosten verbonden aan een jaar abonnement voor trein, tram, metro of bus. De terugbetaling gebeurt na voorlegging van het bewijs van het jaarabonnement aan de werkgever. Er dient gekozen te worden voor de meest gepaste en meest voordelige formule van het jaarabonnement. De terugbetaling van het jaarabonnement gebeurt op basis van het tarief van de betrokken vervoersonderneming en met als maximum het tarief van de 2de klasse.

Fietsvergoeding

In de sector bestaat een recht op een fietsvergoeding voor werknemers die zich verplaatsen met de fiets. De werkgeverstussenkomst is vastgelegd op 0,23 €/km. Dit bedrag kan evolueren in functie van het wettelijk fiscaal vrijgesteld bedrag.

Auto

Bij gebruik van een eigen vervoermiddel hebben de werknemers recht op een tussenkomst voor een overeenstemmend aantal kilometer op basis van het gepubliceerd tarief treinabonnement 2e klasse waarop volgende coëfficiënt wordt toegepast:

- a. 0,93 indien de werknemer kan aantonen dat minstens een gedeelte van het traject van het woon-werkverkeer wordt afgelegd met een gemeenschappelijk vervoermiddel;
- b. 0,72 in de andere gevallen

De vaststelling van de afgelegde afstand tussen de woonplaats en de werkplaats gebeurt op basis van een persoonlijke verklaring op eer. De werknemer houdt hierbij rekening met de meest gepaste route. De werkgever mag elk onderzoek instellen dat hij nodig acht. Bij onenigheid over de berekening van de afgelegde afstand wordt het aantal kilometers tussen de woonplaats en de werkplaats bepaald aan de hand van de routeplanner die gewoonlijk in het bedrijf wordt gebruikt; bij ontstentenis hiervan aan de hand van een door de werkgever gekozen routeplanner dat toelaat om de afstand nauwkeurig vast te leggen.

IK BEN ZIEK... WAT NU?

Wanneer je omwille van een ongeval of ziekte, niet kan gaan werken, wordt je arbeidsovereenkomst geschorst. Uiteraard moet je de werkgever hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen. Hoe je de werkgever verwittigt is niet omschreven: telefonisch, via mail,... Om iedere betwisting hierover te vermijden bezorg je best zo snel mogelijk een doktersattest aan de werkgever.

Meestal zal ook in het arbeidsreglement van de onderneming vermeld zijn hoe en binnen welke tijdsspanne het doktersattest bij je werkgever moet zijn. Neem het zekere voor het onzekere en maak ook een kopie van het attest zodat je nadien altijd kan bewijzen dat er een doktersattest was en de datum van het attest. Om zeker te zijn bezorg je dit alles best aangetekend aan je werkgever, tenzij anders vermeld in het arbeidsreglement.

Controlearts

Je werkgever heeft bovendien het recht om een controlearts te sturen om je arbeidsongeschiktheid te controleren. De controlearts zal in principe onverwacht bij je thuis op visite komen. Indien de controlearts je oproept om je te verplaatsen voor het onderzoek, bijvoorbeeld naar zijn kabinet, dan kan dit enkel wanneer je behandelende arts oordeelt dat je de woonst mag verlaten.

De controlearts moet vaststellen of je in staat bent om te werken of niet. Ofwel ben je arbeidsgeschikt ofwel niet. Dit is ook wat doorgegeven wordt aan de werkgever. De aard van de aandoening doet niet ter zake en mag zelfs niet door de controlearts worden doorgegeven. Deze gegevens vallen onder het medisch geheim. Soms is er discussie tussen je behandelende arts en de controlearts. Indien je behandelde arts zegt dat je niet kan gaan werken en de controlearts spreekt dit tegen, kan in overleg tussen werkgever en werknemer een derde geneesheer (soort van scheidsrechter) aangesteld worden die de knoop moet doorhakken. De kosten van deze procedure vallen ten laste van de partij die in het ongelijk wordt gesteld. Wanneer er sprake is van betwisting en er dus een derde arts zal moeten aangesteld worden, neem je best contact op met het ACV Puls-secretariaat in je regio. Daar zal men je met raad en daad bijstaan bij het verdere verloop van de discussie met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid.



MEER WETEN? [Check www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)



ER IS EEN KINDJE OP KOMST. HOE ZIT DAT VOOR MIJN WERK?

Je bent zwanger? Een dikke proficiat.

Om arbeidsrechtelijk alles in goede banen te leiden, breng je best je werkgever zo snel mogelijk van je zwangerschap op de hoogte. Een doktersattest is in principe niet nodig, maar is wel het beste bewijs van kennisgeving van je zwangerschap, indien hierover later discussie zou ontstaan. Het medisch attest bezorg je zo snel mogelijk aan je werkgever. Het attest, alsook de periode waarin je bevallingsrust wenst te nemen, moeten sowieso minimaal 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum worden overgemaakt aan de werkgever.

Als zwangere vrouw geniet je een bijzondere bescherming tegen ontslag. De werkgever kan je niet ontslaan omwille van je zwangerschap. Een ontslag kan je betwisten en het is dan aan de werkgever om te bewijzen dat er geen verband was met je zwangerschap.

Je bescherming loopt vanaf het ogenblik dat je je werkgever hebt medegedeeld dat je zwanger bent tot één maand na je bevallingsrust. De totale duur van je zwangerschapsverlof is 15 weken (met twee extra weken voor een meerling). Eén week hiervan moet je nemen voor je vermoedelijke bevallingsdatum. Je bent ook verplicht om 9 weken bevallingsrust op te nemen na je bevalling. De andere 5 weken mag je naar keuze opnemen voor of na de bevalling. Beval je vooraleer je de verplichte week verlof hebt opgenomen, dan verlies je deze dagen. Indien je kind langer dan 7 dagen na de geboorte in het ziekenhuis moet blijven, mag je de bevallingsrust verlengen met de duur van de hospitalisatie. Maximum is er een verlenging met 24 weken mogelijk. Uiteraard zal je dit moeten kunnen bewijzen aan je werkgever. Op het einde van je 'normale' bevallingsrust bezorg je de werkgever een attest van het ziekenhuis waarin staat hoe lang de hospitalisatie geduurd heeft of wat de voorziene termijn is.

Tijdens je bevallingsrust krijg je een uitkering via de ziekteverzekering. Tijdens de eerste 30 dagen van je zwangerschapsverlof bedraagt deze uitkering 82 % van je brutoloon. Tijdens de andere weken wordt er 75 % van je brutoloon uitbetaald.

Wist je dat je recht hebt op een geboortepremie?

De geboortepremie (beter gekend als 'het kraamgeld') kan je aanvragen bij je ziekenfonds vanaf de 6de maand van je zwangerschap. De geboortepremie zal ten vroegste uitbetaald worden 2 maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Vergeet ook niet om alles in orde te brengen om je kinderbijslag te ontvangen.



MEER WETEN? [Check www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)



IK WIL HET WAT KALMER AAN DOEN OP MIJN WERK. WELKE MOGELIJKHEDEN HEB IK?

Tijdskrediet

Er bestaan uiteenlopende systemen van tijdskrediet. De algemene regels zoals vervat in cao 103 worden uitvoerig toegelicht in een brochure die het ACV op de markt bracht. Leden kunnen deze brochure gratis verkrijgen in elk ACV-dienstencentrum of bij elk ACV Puls-secretariaat. Je kan ze ook bestellen via de speciale ACV-website www.tijdskrediet.be.

Daarom geven we hier enkel de grote lijnen en de sectorspecifieke regels weer. Belangrijk om weten is dat een werkgever in een onderneming met minder dan 11 werknemers tijdskrediet kan weigeren. In andere ondernemingen kan de werkgever het recht op tijdskrediet hoogstens uitstellen. Het gaat om alle vormen van tijdskrediet met motief (zorg & opleiding) en de landingsbaan (tijdskrediet eindeloopbaan).

Tijdskrediet kan je enkel opnemen voor één van volgende motieven:

- om een erkende opleiding te volgen;
- om in te staan voor de zorg voor je kind (jonger dan acht jaar);
- om zorg en bijstand te verlenen aan een zwaar ziek gezinslid of familielid tot de tweede graad;
- om palliatieve zorg of bijstand te verlenen;
- om te zorgen voor je minderjarig zwaar ziek kind of je kind met een handicap (jonger dan 21 jaar).

Wanneer je minstens 5 jaar dienst hebt bij je werkgever dan kan je tijdskrediet met motief nemen gedurende maximaal 51 kalendermaanden in de loopbaan. Voor opleidingsmotief maximaal 36 maanden over de hele loopbaan.

Bij tijdskrediet met motief krijg je een vervangingsinkomen van de RVA.

Thematisch verlof

Dat is de officiële naam van het recht om als werknemer bij sommige familiale omstandigheden de keuze te maken om tijdelijk minder of niet te werken. Je kan gebruik maken van het recht op één van de vier types van 'thematisch verlof':

- Ouderschapverlof : zorgen voor je kind jonger dan 12 jaar gedurende 4 maanden voltijds, 8 maanden halftijds, 20 maanden 4/5de. Verminderen met 1/10de is sinds kort ook mogelijk maar enkel mits toestemming van werkgever.
- Verlof voor palliatieve zorgen: voltijds, halftijds of 4/5de; per patiënt 1 maand en 2 maal verlengbaar
- Verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid: voltijds (12 maanden), halftijds of 4/5de (24 maanden)
- Mantelzorgverlof

Voor de uren die je niet werkt, krijg je een vervangingsinkomen van de RVA. Voor een correcte berekening daarvan en voor de aanvraagprocedure en voorwaarden, kan je terecht bij ACV Puls. Je vindt alle info ook terug in de brochure die hierboven vermeld wordt en via www.tijdskrediet.be.



MEER WETEN? [Check www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)

De landingsbaan

Vanaf 60 jaar kan je er voor kiezen om je loopbaan halftijds of met 1/5e te verminderen. Je ontvangt dan uiteraard je een deeltijds loon, aangevuld met een premie van de RVA. In het PC 341 hebben we de landingsbaan met 1/5e vermindering mogelijk gemaakt vanaf 55 jaar en met 1/2de vanaf 57 jaar voor wie minstens 35 jaar beroepsverleden heeft. Deze regeling loopt nog tot 31 december 2020.

Er zijn nog een aantal bijkomende voorwaarden om van het recht op landingsbaan gebruik te maken. Neem zeker contact op met ACV Puls om te weten wat je mogelijkheden zijn of een berekening te laten maken. Je krijgt er ook informatie over de gevolgen voor je pensioen.



LET OP

De wet stelt dat slechts 5 % van het totaal aantal werknemers van een bedrijf tegelijkertijd afwezig kan zijn in een of ander systeem van tijdskrediet. In PC 341 werd afgesproken dat de werknemers van 50 jaar en ouder met een tijdskredietregeling moeten niet worden meegeteld in deze 5%.

Uitkeringen RVA

De geactualiseerde bedragen van de uitkeringen bij tijdskrediet, landingsbaan of de verschillende thematische verlopen kan je terug vinden op www.tijdskrediet.be.

Vlaamse aanmoedigingspremies

Wanneer je je loopbaan onderbreekt of minder gaat werken met het oog op het volgen van een opleiding of het verlenen van zorg, vult de Vlaamse overheid de RVA-uitkering onder bepaalde voorwaarden aan met een Vlaamse aanmoedigingspremie. Elke werknemer die tewerkgesteld is in het Vlaams Gewest krijgt daartoe enerzijds een zorgkrediet, anderzijds een opleidingskrediet. Opgelet: dit zijn enkel financiële kredieten, als aanvulling op de federale uitkeringen. Het zijn dus geen bijkomende rechten op schorsing of vermindering van je loopbaan.



IK BEN ONTSLAGEN... HOE VIND IK SNEL EEN ANDERE JOB?

Je wordt plots ontslagen. Je wil zo snel mogelijk een nieuwe job, maar eenvoudig is dat niet... Outplacement is een pakket van dienstverlening en begeleiding om werknemers de kans te geven om na ontslag zo vlug mogelijk een nieuwe baan bij een andere werkgever te vinden of een zelfstandige activiteit te starten. Die diensten en adviezen worden verstrekt aan een individuele werknemer of een groep werknemers. Sinds de invoering van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden kennen we twee regelingen:

- de regeling voor werknemers met minstens 30 weken opzeg bij ontslag: daar is er recht op outplacement ongeacht de leeftijd;
- de regeling voor werknemers met minder dan 30 weken opzeg bij ontslag: daar is er enkel (met een aantal uitzonderingen) recht op outplacement vanaf 45 jaar als ze minstens 1 jaar dienst hebben.(CA082).

Je werkgever kan een beroep doen op SOFUBA (sectoraal sociaal vormingsfonds) om dit te organiseren. De kost van dit outplacement wordt door je sector gedragen.

MEER WETEN? Check www.acv-puls.be

IK WIL EEN OPLEIDING VOLGEN. KAN DAT?

In de sector heb je de mogelijkheid om een opleiding te volgen tijdens de arbeidstijd in het kader van je functie en/of loopbaan in het bedrijf. Deze opleidingen kunnen zowel op de plaats van tewerkstelling als extern worden georganiseerd. Indien de opleiding buiten de werkuren wordt georganiseerd geeft deze aanleiding tot loon.

Werknemers in de sector kunnen aankloppen bij SOFUBA, het sectoraal vormingsfonds. SOFUBA staat voor "Social Fund Bankagencies. Dit fonds werd in 2015 opgericht door vakbonden en werkgevers met als doel ondermeer het organiseren van opleiding in de sector. SOFUBA coördineert het opleidingsaanbod in de sector in samenwerking met Febelfin academy, BZB Training Institute en andere door het FSMA geaccrediteerde opleidingsinitiatieven.

SOFUBA biedt uiteenlopende en praktijkgerichte opleidingen, gebaseerd op evoluerende functies in de sector. Het wil via specialisatie, actualisatie, bijscholing en omschakeling de werknemers de mogelijkheid bieden zich aan te passen aan elke evolutie binnen zijn of haar vakgebied.

Dit kan gebeuren door algemene opleidingen en gespecialiseerde, functiegerichte opleidingen (financiële en banktechnische opleidingen ...).

In het sectorakkoord van 2017 werden de ambities om vorming aan te bieden in de sector serieus opgetrokken. Vanaf 2020 moeten er gemiddeld 5 dagen vorming per jaar aangeboden worden.

LET OP

Surf naar www.sofuba.be om te kijken of er voor jou een interessante opleiding is weggelegd!

U WERKT IN EEN ZELFSTANDIG BANK- OF BELEGINGSKANTOOR?

VOLG EEN GRATIS OPLEIDING BIJ SOFUBA!

* BEKIJK ONS AANBOD OP WWW.SOFUBA.BE



BETER OPGELEID, KLAAR VOOR DE TOEKOMST!



NOOD AAN EEN BABEL OVER JE JOB?

Wil je eens grondig nadenken over je toekomstplannen? Heb je het gevoel dat je talenten op je werk niet voldoende aan bod komen? Ben je de controle kwijtgeraakt en neemt het werk een loopje met jou? Ben je op zoek naar een goed evenwicht tussen werk en privé? Dan is loopbaanbegeleiding iets voor jou. Je kan bij Het Centrum voor Loopbaanontwikkeling van ACV Puls terecht voor:

- Individuele trajecten loopbaanbegeleiding. Hieraan deelnemen gaat als volgt:
 - We starten met een collectieve startbijeenkomst waarbij we informatie geven om te kunnen beslissen of ons traject iets voor u is. Als dit het geval is, kunt u zich inschrijven voor het volledige traject. Daarna krijg je meer achtergrondinfo; een werkmap en uitleg over de manier waarop u daarmee aan de slag kunt. Op onze website vindt u data en plaatsen waar deze startbijeenkomsten doorgaan. U kunt zich daar ook registreren om aan een startbijeenkomst deel te nemen.

- De volgende stap is uw individuele traject. Dit kan doorgaan in Antwerpen, Leuven, Herentals, Hasselt, Gent, Kortrijk, St.Niklaas, Mechelen of Turnhout. Loopbaanbegeleiding richt zich tot mensen die aan het werk zijn.
- Deze dienstverlening betaal je met loopbaancheques die je bestelt bij de VDAB: 40 euro voor een eerste pakket van 4u en 40 euro voor een tweede pakket van 4u. ACV-leden krijgen 40 euro terugbetaald.
- Daarnaast kunt u bij ons ook terecht voor loopbaanbegeleiding in groep, workshops en korte individuele coachingtrajecten.
 - Met de loopbaandriedaagse bieden we de kans op loopbaanbegeleiding in groep.
 - De workshops:
 - ✓ Een goede motivatiebrief en cv schrijven
 - ✓ Voorbereid naar een sollicitatiegesprek gaan
 - ✓ Omgaan met en herstellen van burnout
 - ✓ Uw competenties en talenten benoemen
 - In een kort individueel coachingtraject kan uw concrete vraag over de arbeidsmarkt uitdieping krijgen.

Deze dienstverlening is gratis en richt zich tot mensen die lid zijn van het ACV. Werkenden en werkzoekenden zijn even hartelijk welkom!

Meer info? Neem eens een kijkje op onze website:
www.loopbaanontwikkeling.be of op www.jeloopbaan.be.

KORTING OP JE LIDMAATSCHAP

Werknemers uit PC 341 die aangesloten zijn bij een vakbond hebben recht op een korting op hun vakbondsbijdrage onder volgende voorwaarden:

1. Toekenningsvoorwaarden
 - a. In het desbetreffende jaar tenminste 6 opeenvolgende maanden lid zijn ACV Puls (ACV) op het ogenblik waarop de premie betaald wordt en op moment van uitbetaling in orde zijn met de betaling van de lidmaatschapsbijdrage;
 - b. In het desbetreffende jaar minstens 6 maanden gewerkt hebben in PC 341 met uitzondering van (brug)gepensioneerden of mensen in een andere eindeloopbaanregeling. De voorwaarde blijft echter om tenminste 1 maand gewerkt te hebben in de sector in het desbetreffende jaar.
2. Uitbetaling
 - a. Het bedrag van de premie werd vastgelegd op € 35;
 - b. De betaalperiode loopt van 15 september tot 15 november;
 - c. De eigenlijke betaling van de premie zal gebeuren via rechtstreekse overschrijving op je individuele rekening. Betaling in specïen is NIET mogelijk;

NOG VRAGEN? CONTACTEER ONS

ACV Puls Aalst

Hopmarkt 45
B-9300 Aalst
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Antwerpen

Nationalestraat 111
B-2000 Antwerpen
T + 32 3 222 70 00
acv-puls.antwerpen@acv-csc.be

ACV Puls Brugge

Kan. Dr. L. Colensstraat 7
B-8400 Oostende
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

Steunpunt ACV Puls Brugge

Koning Albert I laan 132
B-8200 Brugge
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Brussel

Pletinckxstraat 19
B-1000 Brussel
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Gent

Poel 7
B-9000 Gent
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Halle

Vanden Eeckhoudtstraat 11
B-1500 Halle
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Hasselt

Mgr. Broekxplein 6
B-3500 Hasselt
T+ 32 11 29 09 61
acv-puls.limburg@acv-csc.be

ACV Puls Kempen

Korte Begijnenstraat 20
B-2300 Turnhout
T + 32 14 44 61 55
acv-puls.kempen@acv-csc.be

ACV Puls Kortrijk-Roeselare-Ieper

President Kennedypark 16D
B-8500 Kortrijk
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

Steunpunt ACV Puls Ieper

Sint-Jacobsstraat 34
B-8900 Ieper
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

Steunpunt ACV Puls Roeselare

Peter Benoitstraat 13
B-8800 Roeselare
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Leuven

Martelarenlaan 8
B-3010 Kessel-Lo
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Mechelen

Onder Den Toren 5
B-2800 Mechelen
T + 32 15 71 85 00
acv-puls.mechelen@acv-csc.be

ACV Puls Vilvoorde

Toekomststraat 17
B-1800 Vilvoorde
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Waas en Dender

H. Heymanplein 7
B-9100 Sint-Niklaas
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls algemeen secretariaat

Sudermanstraat 5
B-2000 Antwerpen
T + 32 3 220 87 11
acv-puls@acv-csc.be

Centrum voor loopbaanontwikkeling

Sudermanstraat 5
B-2000 Antwerpen
www.loopbaanontwikkeling.be
T + 32 3 220 89 50
loopbaancentrum@acv-csc.be



Meer informatie: www.acv-puls.be

Volg ons:

 www.facebook.com/acvpuls

 www.twitter.com/acvpuls

 www.instagram.com/acvpuls



www.acv-puls.be