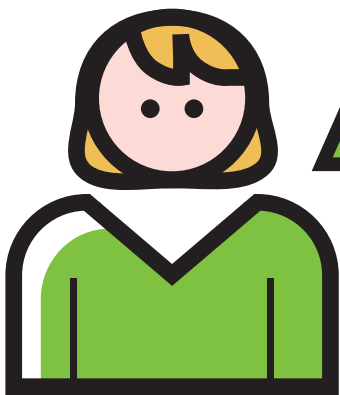


TEXTIEL-

VERZORGING



PC 110 CAO 2019-2020

INHOUD

3 INLEIDING

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 5 Maaltijdcheques
- 5 Eindejaarspremie
- 7 Ploegenpremies
- 8 Vervoerskosten
- 8 Geschenkcheque in 2019 en 2020
- 8 Kostenvergoeding voor chauffeurs

9 CONTRACT

- 9 Opzegtermijnen
- 13 Uitzendarbeid
- 13 Tewerkstelling
- 15 Medische controle

16 LOOPBAAN

- 16 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 16 Tijdskrediet met motief
- 16 Landingsbanen
- 17 Arbeidstijd en flexibiliteit
- 18 Werkbaar werk
- 18 Anciënniteitsverlof

18 VORMING EN OPLEIDING

20 INSPRAAK EN OVERLEG

21 SYNDICALE VOORDELEN

- 21 Syndicale premie

22 BIJZONDER AANDACHTSPUNT

- 22 ACV-CSC METEA heeft jou nodig

23 ADRESSEN

INLEIDING

Tweejaarlijks onderhandelen de vakbonden met de werkgevers om de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector te verbeteren. Dankzij de bijdrage van de vele leden van ACV-CSC METEA hebben de vakbondsonderhandelaars zich goed kunnen voorbereiden. Wij bedanken daarvoor al onze leden.

Nochtans was het niet makkelijk om vooruitgang te boeken. De regering heeft de onderhandelaars opnieuw beperkt door een maximum van 1,1 % op de loonmarge als onderhandelingsruimte op te leggen. Hoe dan ook, hebben de vakbondsonderhandelaars met de werkgevers een nieuw akkoord kunnen bereiken voor de komende twee jaar in jouw sector. Als resultaat van de onderhandelingen zijn verschillende verbeteringen in jouw loon- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd.

Met deze publicatie informeren we je over de nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden die voor jouw sector van toepassing zijn. Nieuwe elementen herken je aan het icoontje **NIEUW**

Deze publicatie is een momentopname. Over bepaalde engagementen wordt verder onderhandeld. Voor de laatste stand van zaken kijk je best nog even op onze website www.hetacv.be. Met eventuele vragen kan je terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt.

Veel leesplezier
ACV-CSC METEA

INKOMEN

Index

Het principe van de automatische koppeling van de lonen aan de index blijft behouden.

Binnen de sector textielverzorging worden de lonen jaarlijks op 1 januari geïndexeerd.

Het indexmechanisme binnen de sector voorziet dat de lonen vanaf die dag telkens met de "reële inflatie" worden verhoogd.

Om de reële inflatie op 1 januari te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand november vergeleken met het indexcijfer van de maand november van het voorgaande jaar. Het indexcijfer kan je navragen bij je afgevaardigde of secretaris, of terugvinden op www.hetacv.be.

Op 1 januari 2019 werden de lonen met 2,10 % geïndexeerd.

Loonsverhoging ◀ NIEUW

De effectieve en baremieke uurlonen verhogen vanaf 1 september 2019 met 0,10 euro.

Jeugdlonen ◀ NIEUW

In uitvoering van het zomerakkoord van 2017 lanceerde de regering vanaf 1 juli 2018 startersjobs om laaggeschoolde jongeren zonder werkervaring goedkoper aan de slag te helpen.

Een startersjob betekent dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden een 18-, 19- of 20-jarige zonder werkervaring aanwerft en een verlaagd brutoloon kan betalen. Het brutoloon ligt respectievelijk 18 %, 12 % en 6 % lager dan het sectoraal of nationaal minimumloon. Het nettoloon wordt aangevuld met een compenserende toeslag die exact het nettoverlies dekt, te wijten aan het lagere brutoloon.

De sociale partners doen een aanbeveling aan de bedrijven binnen de sector om de starterslonen niet toe te passen.

Maaltijdcheques

NIEUW Vanaf 1 september 2019 wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met 0,45 euro, wat de waarde op 5,45 euro brengt. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 4,36 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

NIEUW In de ondernemingen waar deze verhoging van de maaltijdcheque niet mogelijk is omdat het maximumbedrag van 8 euro reeds bereikt is, worden de effectieve en baremieke brutolonen ter compensatie verhoogd met 1,1 % vanaf 1 september 2019.

Zowel voor de voltijdse als voor de deeltijdse werknemers worden de syndicale vormingsdagen gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen.

Eindejaarspremie

Voor de berekening van het bedrag van de eindejaarspremie wordt als referentieperiode in aanmerking genomen: elke periode van 12 maanden die aanvangt op 1 december van het voorgaande kalenderjaar en eindigt op 30 november van het lopende kalenderjaar.

Voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers bedraagt het bedrag voor 2018 en 2019 per werkelijk gepresteerd uur:

- 1 december 2018 tot 31 december 2018:
€ 0,8960 per werkelijk gepresteerd uur;
- 1 januari 2019 tot 30 november 2019: € 0,9148
per werkelijk gepresteerd uur.

Voor ondernemingen met 50 werknemers of meer bedraagt het bedrag voor 2018 en 2019 per werkelijk gepresteerd uur:

- 1 december 2018 tot 31 december 2018:
€ 0,9643 per werkelijk gepresteerd uur;
- 1 januari 2019 tot 30 november 2019: € 0,9846
per werkelijk gepresteerd uur.

Deze bedragen zijn gekoppeld aan de index en worden aangepast op een vast tijdstip, namelijk op 1 januari van elk jaar.

Deze eindejaarspremie wordt toegekend aan de werknemers die op 30 november van dat jaar verbonden zijn aan de onderneming door een arbeidsovereenkomst.

In geval van:

- ontslag door de werkgever (behalve om dringende redenen);
- ontslag door de werknemer om welke reden ook;
- verlaten van de onderneming wegens pensioen of SWT;
- verlaten van de onderneming om medische redenen;
- tewerkstelling met een contract van bepaalde duur;

heeft de werknemer ook recht op een eindejaarspremie. Het bedrag wordt in dit geval berekend op basis van het aantal effectief gepresteerde uren tijdens de referteperiode. De premie wordt betaald op het ogenblik dat de werknemer de onderneming verlaat.

De uren die niet worden gepresteerd wegens een arbeidsongeval of een beroepsziekte worden gelijkgesteld met gepresteerde uren.

NIEUW Vanaf de volgende referteperiode (1 december t.e.m. 30 november) worden ook de uren die niet worden gepresteerd wegens moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegouderverlof en profylactisch verlof gelijkgesteld met gepresteerde uren.

Ploegenpremies

Ploegwerk-wisselende ploegen

Het minimumuurloon van werknemers die werken in opeenvolgende wisselende ploegen is 10 % hoger dan het basisuurloon.

Het loon voor werknemers die wisselend zijn tewerkgesteld in een nachtploeg en in een andere ploeg is voor de arbeidsuren tussen 22.00 uur en 06.00 uur 25 % hoger dan het basisuurloon. Het loon voor de overige arbeidsuren is 10 % hoger dan het basisuurloon.

De “dagploeg” is de ploeg waarvan de normale arbeidsdag ten vroegste om 06.00 uur begint en ten laatste om 20.00 uur eindigt.

De “nachtploeg” is de ploeg die ten vroegste om 22.00 uur begint en ten laatste om 06.00 uur eindigt.

Ploegwerk-vaste ploegen

Het loon voor werknemers die vast zijn tewerkgesteld in opeenvolgende ploegen is voor de uren gepresteerd tussen 20.00 uur en 22.00 uur 10 % hoger dan het basisuurloon. Voor de uren gepresteerd tussen 22.00 uur en 06.00 uur is het loon 25 % hoger dan het basisuurloon.

Andere specifieke arbeidstijden

Voor werknemers tewerkgesteld in specifieke arbeidstijden - anders dan hierboven - moet het loon, voor de uren gepresteerd tussen 20.00 uur en 06.00 uur, minstens 10 % hoger liggen dan het basisuurloon.

Opmerking: Tijdens de cao-periode zal, met het oog op verduidelijking, bovenstaande regeling worden besproken in een werkgroep.

Vervoerskosten

Op grond van de nationale regelgeving is de werkgever verplicht om voor een deel tussen te komen in de kosten van het openbaar vervoer. Meer informatie kan gevonden worden op www.hetacv.be

Sinds 1 januari 2006 wordt per effectief gewerkte dag aan alle werknemers een forfaitaire vergoeding van 0,90 euro toegekend als tegemoetkoming in de vervoerskosten. Deze vergoeding wordt maandelijks met het loon uitbetaald.

NIEUW Vanaf 1 september 2019 wordt deze vergoeding verhoogd tot 1 euro.

Geschenkcheque in 2019 en 2020 **NIEUW**

Tijdens de cao-periode worden twee geschenkcheques toegekend ter waarde van 20 euro netto. Een eerste geschenkcheque wordt toegekend in december 2019 en een tweede in december 2020 en dit aan de werknemers die, in de referteperiode van de eindejaarspremie, effectief gewerkt hebben in de sector en in dienst zijn in december.

In de ondernemingen waar het jaarlijks plafond van 40 euro reeds bereikt is, dient voor een totaal van 40 euro een gelijkwaardig netto voordeel te worden toegekend tijdens de periode 2019 – 2020.

Kostenvergoeding voor chauffeurs

Aan de chauffeurs van een vrachtwagen met een laadvermogen van minstens 5 ton wordt een forfaitaire kostenvergoeding voor baankosten betaald tot beloop van 4,9579 euro per effectief gewerkte dag.

CONTRACT

Opzegtermijnen

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor degenen die al in dienst waren, start men met anciënniteit 0 op 1 januari 2014. Wat niet wil zeggen dat de anciënniteit tot 31 december 2013 verloren gaat. Hun rechten werden immers “vastgeklikt” op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming op 31 december 2013 op basis van de sectorale bepalingen die toen toegepast werden.

Opmerking: de opzeg door de werknemer kan maximum 13 weken bedragen.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door WG (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Opzeg door WN (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Tegenopzeg WN na opzeg door WG (in weken)
0 < 3 m	1 w	1 w	1 w
3 < 4 m	3 w	2 w	2 w
4 < 5 m	4 w	2 w	2 w
5 < 6 m	5 w	2 w	2 w
6 m	6 w	3 w	3 w
9 m	7 w	3 w	3 w
1 j	8 w	4 w	4 w
1 j 3 m	9 w	4 w	4 w
1 j 6 m	10 w	5 w	4 w
1 j 9 m	11 w	5 w	4 w
2 j	12 w	6 w	4 w
3 j	13 w	6 w	4 w
4 j	15 w	7 w	4 w
5 j	18 w	9 w	4 w
6 j	21 w	10 w	4 w
7 j	24 w	12 w	4 w
8 j	27 w	13 w	4 w
9 j	30 w	13 w	4 w
10 j	33 w	13 w	4 w
11 j	36 w	13 w	4 w
12 j	39 w	13 w	4 w
13 j	42 w	13 w	4 w
14 j	45 w	13 w	4 w
15 j	48 w	13 w	4 w
16 j	51 w	13 w	4 w
17 j	54 w	13 w	4 w
18 j	57 w	13 w	4 w
19 j	60 w	13 w	4 w
20 j	62 w	13 w	4 w
21 j	63 w	13 w	4 w
22 j	64 w	13 w	4 w
23 j	65 w	13 w	4 w
24 j	66 w	13 w	4 w
25 j	67 w	13 w	4 w
26 j	68 w	13 w	4 w
27 j	69 w	13 w	4 w
28 j	70 w	13 w	4 w
29 j	71 w	13 w	4 w
30 j	72 w	13 w	4 w
31 j	73 w	13 w	4 w
32 j	74 w	13 w	4 w

Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst traden, worden hun verworven rechten “vastgeklikt”.

De opzegtermijnen van toepassing tot 31 december 2013:

Anciënniteit op 31 december 2013	Arbeidsovereenkomsten voor 1 januari 2012		Arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012	
	WG	WN	WG	WN
ALGEMEEN				
- 6 maanden	28 d	14 d	28 d	14 d
6 maanden - 5 jaar	35 d	14 d	40 d	14 d
5 - 10 jaar	42 d	14 d	48 d	14 d
10 - 15 jaar	56 d	14 d	64 d	14 d
15 - 20 jaar	84 d	14 d	97 d	14 d
+ 20 jaar	112 d	28 d	129 d	28 d
SWT				
- 6 maanden	28 d		28 d	
6 maanden - 20 jaar	28 d		32 d	
+ 20 jaar	56 d		64 d	

d = kalenderdagen

Berekening opzegtermijn vanaf 1 januari 2014:
vastgeklikte rechten op 31 december 2013 + opgebouwde
anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag.

Er werd een compensatieregeling voorzien voor
arbeiders die reeds vóór 2014 in dienst waren en
die na 1 januari 2014 ontslagen worden.
Het doel van die regeling is het verschil in
opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden
uit het verleden te compenseren.

De compensatie gebeurt via de ontslagcompensatievergoeding (OCV).

Vanaf 2017 heeft iedereen recht op een ontslagcompensatievergoeding (OCV).

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule: **(a) – (b + c)**.

- (a) = alle jaren anciënniteit alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling;
- (b) = vastgeklikte rechten op 31 december 2013;
- (c) = opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag.

Voorbeeld:

Arbeider PC 110

In dienst: 12.01.1993

Uit dienst: 01.02.2019

- (a) Totale anciënniteit = 26 jaar en 0,5 maand: 68 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen).
- (b) Opzeg arbeider tot 31.12.2013 in PC 110: 20 jaar + 11 maand = 16 weken (112 kalenderdagen).
- (c) Opzeg van 01.01.2014 tot 01.02.2019: 18 weken. Deze werknemer krijgt dus (16 + 18) 34 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto ontslagcompensatievergoeding van 34 weken (= 68 - 34).

De OCV moet je aanvragen bij de uitbetalingsinstelling op het einde van de opzegperiode.

Je hebt dan de keuze:

1. ofwel laat je de OCV in 1 keer uitbetalen;
2. ofwel kies je voor een maandelijkse uitkering.

Je maakt die keuze bekend op het moment van de aanvraag van OCV.

De OCV wordt betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) via de uitbetalingsinstellingen en is een netto-uitkering (dus vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing). Deze OCV kan niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen. Ook in geval van SWT heeft men recht op de ontslagcompensatievergoeding.

Bij vragen over de opzegtermijn en/of de OCV, is het aangewezen contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA.

Uitzendarbeid

De tewerkstelling als uitzendkracht in een onderneming binnen de sector textielverzorging is beperkt tot maximum 115 gewerkte dagen binnen een periode van 12 maanden, met ingang van de datum van indiensttreding als uitzendkracht. Het contract van de uitzendkracht wordt vervolgens omgezet in een contract van onbepaalde duur.

Tewerkstelling

Bij tijdelijk gebrek aan werk door economische oorzaken worden alle mogelijkheden tot invoering van een regime van gedeeltelijke arbeid aangewend, vooraleer werknemers worden afgedankt. Indien maatregelen zoals afdankingen of deeltijdse arbeid onvermijdelijk zijn, worden de nadelen verbonden aan deze maatregelen zoveel als mogelijk evenredig verdeeld over alle werknemers. Daarbij wordt rekening gehouden met de technische noodzakelijkheden eigen aan de organisatie van de arbeid

en vooral met het feit dat de prestaties van bepaalde werknemers noodzakelijk en onvervangbaar kunnen zijn voor het uitvoeren van de resterende productie.

Individuele en collectieve afdankingen: de werkgever moet de betrokken werknemer voorafgaandelijk een schriftelijke verwittiging geven. Gelijkijdig wordt de syndicale afvaardiging hiervan verwittigd.

Sanctiebeleid: indien een werkgever de voorziene procedures met betrekking tot voorafgaande verwittiging bij individueel of collectief ontslag niet respecteert, kan elke betrokken werknemer of werkgever een vraag tot onderzoek indienen op het niveau van het paritair comité van de sector. De leden van het paritair comité doen vervolgens een uitspraak over het dossier. Bij niet-naleving van de procedure moet de betrokken werkgever 500 euro schadeloosstelling betalen aan de betrokken werknemer. Een verdubbeling van de sanctie (1.000 euro) is voorzien in geval van herhaling van dezelfde inbreuk door dezelfde werkgever binnen een periode van 60 maanden.

Medische controle

De werkgever heeft steeds de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten controleren door een controlearts. De werknemer is verplicht deze controle te ondergaan.

De wet voorziet dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (op sectorniveau of op vlak van de onderneming) of via het arbeidsreglement een zogenaamde beschikbaarheidsperiode **kan** bepaald worden.

De «beschikbaarheidsperiode» is een periode tijdens de dag gedurende dewelke de werknemer zich verplicht op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts. Deze periode omvat maximum 4 aaneengesloten uren tussen 07.00 uur en 20.00 uur. Deze verplichting moet beperkt zijn in de tijd en in het begin van de ziekteperiode worden vastgelegd, bijvoorbeeld beschikbaar zijn voor controle op de 2e en 3e dag van de arbeidsongeschiktheid tussen 10.00 uur en 14.00 uur.

In de sector textielverzorging werd geen collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak of bepalingen in het arbeidsreglement is het dus toegelaten om de woonst te verlaten voor zover dit op het geneeskundig getuigschrift voorzien is. Indien jouw werkgever bepalingen in het arbeidsreglement wil invoeren aangaande deze problematiek is het raadzaam om contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA dat je de nodige informatie zal verstrekken.

LOOPBAAN

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Binnen de sector worden deze verschillende stelsels verlengd tot 30 juni 2021:

- Algemeen stelsel 62 jaar (cao 17).
- Stelsel 59 jaar voor lange loopbanen met 40 jaar beroepsverleden.
- Stelsel 59 jaar voor zwaar beroep met 35 jaar beroepsverleden.
- Stelsel 59 jaar voor zwaar beroep of 20 jaar nachtarbeid met 33 jaar beroepsverleden.

Onder bepaalde voorwaarden kan ook een vrijstelling van (aangepaste) beschikbaarheid worden aangevraagd. Met vragen over SWT en beschikbaarheid kan je terecht bij de secretariaten van ACV-CSC META.

Tijdskrediet met motief

- Verderzetting van de regeling tijdskrediet (voltijds, halftijds of 1/5e) met motief gedurende 36 maanden (opleiding) en 51 maanden (zorg voor een kind, palliatief verlof, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid).
- Maximaal 5 % van het personeel kan gelijktijdig tijdskrediet opnemen. Er kan op ondernemingsvlak van de 5 %-drempel afgeweken worden.
- De toekenning van Vlaamse aanmoedigingspremies wordt verlengd.

Landingsbanen

NIEUW 1/5e landingsbanen zijn mogelijk vanaf 55 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

NIEUW Halftijdse landingsbanen zijn mogelijk vanaf 57 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

De 1/5e landingsbaan zonder uitkeringen noch pensioengelijkstellingen blijft mogelijk vanaf 50 jaar, mits zwaar beroep of 28 jaar loopbaan.

Arbeidstijd en flexibiliteit

De zogenaamde “Wet Peeters” heeft met ingang van 1 februari 2017 een aantal zaken rond flexibiliteit versoepeld ten nadele van de werknemers. Het systeem van de vrijwillige overuren werd ingevoerd. Op basis van een schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer kan een werknemer tot 100 overuren op jaarbasis presteren.

NIEUW Op 23 april 2019 werd dit aantal door de Nationale Arbeidsraad verhoogd tot 120.

Ten slotte werd de interne grens op 143 uren gebracht. Het doel van die interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eens de interne grens wordt bereikt, kan de werknemer de normale wekelijkse arbeidsduur niet meer overschrijden zonder dat die overuren eerst worden afgebouwd, hetzij via inhaalrust of via uitbetaling.

Voor meer informatie rond arbeidsduur en flexibiliteit kan je terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde of bij jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA.

Werkbaar werk

In nauw overleg met de stuurgroep opleiding zullen binnen het opleidingsfonds TFTC (Training For Textile Care) thema's rond werkbaar werk worden besproken.

Anciënniteitsverlof

Elke werknemer heeft recht op anciënniteitsverlof op basis van zijn anciënniteit **in de sector**.

Sinds 2016 geldt volgende regeling:

- 15 jaar anciënniteit in de sector: 1 dag extra verlof;
- 25 jaar anciënniteit in de sector: 2 dagen extra verlof;
- 30 jaar anciënniteit in de sector: 3 dagen extra verlof.

Ondernemingen die minstens deze nieuwe regelingen toepassen, zijn ervan vrijgesteld. Bestaande systemen blijven minstens behouden.

De periodes van tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker, voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur, tellen mee voor het opbouwen van de anciënniteit.

Deeltijdse werknemers hebben recht op anciënniteitsdagen volgens het principe van de betaalde feestdagen.

VORMING EN OPLEIDING

In de sector textielverzorging is opleiding en levenslang leren zeer belangrijk en werd door de sociale partners overeengekomen de sectorale opleidingsinspanningen verder te zetten met aandacht voor het groeipad voorzien door de wet van 5 maart 2017 en met bijzondere aandacht

voor de risicogroepen. Deze opleidingsinspanningen worden voortgezet in de schoot van het opleidingsfonds TFTC (Training For Textile Care). Alle opleidingsmogelijkheden zullen door TFTC worden aangeboden, verder bekendgemaakt worden en uitgebouwd worden. TFTC ondersteunt enerzijds bedrijven bij de opmaak en realisatie van een bedrijfsopleidingsplan. Alle opleidingen die bijdragen tot het verhogen van de kwaliteit van de onderneming en de arbeiders kunnen in deze opleidingsportefeuille worden opgenomen. Deze opleidingen moeten steeds gebeuren tijdens de werkuren en moeten plaatsvinden op de werkvloer, in een lokaal van de onderneming of op verplaatsing. Bij het opstellen van dit plan worden in samenwerking met TFTC de opleidingsnaden in kaart gebracht, het opleidingsplan opgemaakt en worden nadien de opleidingen uitgevoerd en geëvalueerd. De financiële steun, gekoppeld aan deze opleidingsplannen, wordt slechts uitbetaald wanneer door de betrokken werknemers de gevolgde opleidingen positief geëvalueerd werden.

Arbeiders die op eigen initiatief, dus los van het bedrijf, opleiding willen volgen, kunnen bij TFTC terecht voor (loopbaan)begeleiding en financiële ondersteuning bij het volgen van de opleiding. Alle opleidingen die bijdragen tot het verbeteren van de kennis en competenties (talen, informatica, enz.), en die niet leiden tot een zelfstandig beroep, kunnen in aanmerking komen.

Daarnaast biedt TFTC open opleidingen aan. Deze opleidingen zijn specifieke sectorgebonden opleidingen, opleidingen rond communicatie, arbeidsorganisatie, enz. Deze opleidingen gaan steeds door op vaste plaatsen en vaste data. Dit opleidingsaanbod wordt via een opleidingskalender bekendgemaakt.

INSPRAAK EN OVERLEG

In ondernemingen vanaf 50 werknemers is een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) verplicht en vanaf 100 werknemers moet een ondernemingsraad (OR) worden geïnstalleerd. Hierdoor worden de werknemers meer betrokken bij het beleid van de werkgever en wordt deze laatste aan welbepaalde regels gebonden.

De vakbonden blijven ijveren voor een verbetering van de bestaande regeling rond het statuut syndicale afvaardiging. Onderstaande regeling is vandaag van toepassing.

In elke onderneming waar gemiddeld tenminste 40 werknemers werken en waar geen ondernemingsraad (OR) of comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) bestaat, kan één syndicaal vertegenwoordiger aangeduid worden door elke vakorganisatie.

In elke onderneming waar gemiddeld tenminste 40 arbeiders tewerkgesteld zijn en waar een OR of CPBW bestaat, kan elke vakorganisatie die effectieve leden telt in de OR of in het CPBW één effectieve en één plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde aanduiden, te kiezen uit de kandidaten van de sociale verkiezingen voor de OR of het CPBW. De aanduiding van een syndicale delegatie in bedrijven tussen 40 en 49 werknemers wordt mogelijk.

In ondernemingen waar gemiddeld tenminste 40, maar minder dan 50 werknemers tewerkgesteld zijn en waar nog geen OR of CPBW bestaat, kan slechts tot aanduiding van een syndicaal afgevaardigde worden overgegaan indien de werknemer op de dag van aanduiding minstens 10 jaar in dienst is van de onderneming en indien minstens de helft van de werknemers hiermee instemt. Op ondernemingsvlak kan

een lagere anciënniteitsvoorwaarde overeengekomen worden.

Om na te gaan in hoeverre 40 werknemers tewerkgesteld zijn, wordt een identieke berekeningswijze toegepast zoals deze voorzien door de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de comités voor preventie en bescherming op het werk.

De bestaande cao syndicale afvaardiging moet minimaal voldoen aan de cao nr. 5 van de NAR. De aanpassingen van de cao nr. 5 aan de sectorale afspraken in de sector textielverzorging situeren zich vooral op het vlak van “bevoegdheden” en “de werking van de syndicale afvaardiging”.

Indien er geen kandidaten meer zijn uit de lijst sociale verkiezingen mag de betrokken vakbond iemand aanduiden die niet op de lijst heeft gestaan.

SYNDICALE VOORDELEN

Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt 145 euro.

De syndicale premie wordt toegekend aan iedere gesyndiceerde werknemer die op 30 juni van het lopend jaar werkt in een onderneming van de sector textielverzorging.

Een arbeider die ontslag neemt of ontslagen wordt (niet om dringende redenen) en werkloos blijft tot en met de refertedatum 30/06 kan eveneens een syndicale premie krijgen. Hetzelfde geldt voor een arbeider die met pensioen of SWT gaat.

De betalingen gebeuren vanaf 15 oktober.

BIJZONDER AANDACHTSPUNT

NIEUW De sociale partners zullen een aanbeveling richten aan de bedrijven in de sector tot correcte toepassing van de bepalingen omtrent het vlinderniveau.

ACV-CSC METEA heeft jou nodig

ACV-CSC METEA is een **sterke nationale industrievakbond.**

Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

- Wij verdedigen jouw belangen.
- Onze informatie is duidelijk en correct.
- Je kan met “al” jouw vragen in volle vertrouwen bij ons terecht.
- Onze militanten zijn gemakkelijk aanspreekbaar. Zij dragen zorg voor jouw bekommernissen.
- Slechts als onderhandelen niet lukt, voeren we actie.
- En als het moet, stappen we samen naar de arbeidsrechtbank.

Je kan bovendien heel wat geld besparen op jouw uitgaven voor vakantie en vrije tijd op vertoon van jouw lidkaart via **www.alleenmaarvoordelen.be**.

Lid worden kan heel eenvoudig! Spreek gerust een militant aan of bezoek onze website en ontdek wat ACV-CSC METEA jou te bieden heeft!

ADRESSEN

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T 053 73 45 46-47

Guldensporenlaan 7
3530 **Houthalen**
T 011 30 67 00

Peter Benoitstraat 11-13
8800 **Roeselare**
T 051 26 55 34

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T 03 222 70 51

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T 016 21 94 50-51

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T 053 73 45 48-49

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T 063 24 20 58

President Kennedypark 16D
8500 **Kortrijk**
T 056 23 55 70

H. Heymanplein 7
9100 **St.-Niklaas**
T 03 765 23 30

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T 081 25 40 18

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T 065 37 28 27

Oude Stationsstraat 4
8700 **Tielt**
T 051 26 55 37

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T 050 44 41 83-84

Boulevard Saucy 10
4020 **Liège**
T 04 340 73 20

Avenue des Etats-Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T 069 88 07 45

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T 02 557 87 00

Onder den Toren 5
2800 **Mechelen**
T 015 71 85 20

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T 014 44 61 15

Rue Pruniveau 5
6000 **Charleroi**
T 071 23 08 64

Rue Cl. de Bettignies 10-12
7000 **Mons**
T 065 37 25 80

Pont Léopold 4-6
4800 **Verviers**
T 087 85 99 85

Oude Vest 144 bus 2
9200 **Dendermonde**
T 03 765 23 33

Place Charles de Gaulle 3
7700 **Mouscron**
T 069 88 07 45

Toekomststraat 17
1800 **Vilvoorde**
T 02 557 87 10

Aachener Strasse 89
4700 **Eupen**
T 087 85 99 46

Rue des Canonnières 14
1400 **Nivelles**
T 067 88 46 16

Poel 7
9000 **Gent**
T 09 265 43 20-22

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **Oostende**
T 059 55 25 36-37



Volg ons op Twitter,
[@acvcscmetea](https://twitter.com/acvcscmetea)



Volg ons op Facebook,
www.facebook.com/acv.csc.meteta



Informatie over lonen, premies, nieuws uit onze
sectoren en andere wist-je-datjes:

www.hetacv.be

