

BLIJF OP DE HOOGTE EN DOWNLOAD DE ACV-CSC APP!



AANVULLEND BEDIENDEN | PC 200 | JUNI 2026

V.U.: ACV bouw - Industrie & energie, Koningsstraat 45, 1000 Brussel

INHOUD

- 1 Uitbetaling junipremie
- 2 Heb jij jouw ecocheques ontvangen?
- 3 Sectorale premie bij een 1/5^{de} landingsbaan
- 4 Sectoraal aanvullend pensioen bouwbedienden is gestegen naar 1,80% van je loon
- 5 Waarom voeren wij actie tegen het overheidsbeleid?
- 6 Voordelen ingevoerd via de cao 2025-2026

1. UITBETALING JUNIPREMIE

In juni wordt er aan elke bediende die valt onder het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (PC 200) een premie uitbetaald op basis van de prestaties in de referentieperiode (1 juni 2025 tot en met 31 mei 2026). In 2026 bedraagt de jaarlijkse premie € 330,84 (bij deeltijdsen in verhouding tot de tewerkstellingsbreuk).

Heb je niet de volledige referentieperiode gewerkt, dan wordt de junipremie slechts pro rata toegekend. De volgende periodes worden wel gelijkgesteld met prestaties: de dagen waarvoor loon is ontvangen, het vaderschapsverlof en het moederschapsverlof.

Tot slot is dit voordeel op ondernemingsvlak omzetbaar in een ander gelijkwaardig voordeel. Het kan dus zijn dat je geen € 330,84 ontvangt omdat dit in het verleden (vanaf 2015) in een ander voordeel (bv. stijging maaltijdcheques, opname in het gewone loon, ...) is omgezet. Ook is er na een ontslag om dringende redenen nadien geen recht meer op een junipremie.



2. HEB JIJ JOUW ECOCHEQUES ONTVANGEN?

In juni wordt er aan elke bediende ecocheques betaald op basis van de prestaties in de referentieperiode (1 juni 2025 tot en met 31 mei 2026). Een voltijdse werknemer heeft recht op € 250. Werk je deeltijds, dan heb je recht op een deel van de ecocheques:

Wekelijkse arbeidsduur	Bedrag
Vanaf 4/5 ^{de} van een voltijdse	€ 250
Vanaf 3/5 ^{de} van een voltijdse	€ 200
Vanaf 1/2 ^{de} van een voltijdse	€ 150
Minder dan 1/2 ^{de} van een voltijdse	€ 100

Heb je niet de volledige referentieperiode gewerkt, dan wordt het bedrag ecocheques slechts pro rata toegekend. De volgende periodes worden gelijkgesteld met prestaties: de dagen waarvoor loon is ontvangen, de periodes van jaarlijkse vakantie, ook als deze dagen niet gedekt zijn door vakantiegeld, het moederschapsverlof en de 1^{ste} maand ziekte die nog niet gedekt is door gewaarborgd loon wegens aangeworven voor minder dan 3 maanden.

Tot slot is dit voordeel op ondernemingsvlak wel omzetbaar in een ander gelijkwaardig voordeel. Het kan dus zijn dat je geen ecocheques ontvangt omdat dit in het verleden (vanaf 2016) in een ander voordeel (bv. stijging maaltijdcheques, opname in het gewone loon, ...) is omgezet.

DOWNLOAD ONZE LEDENAPP



Scan en ontdek de ACV-CSC app!



SCAN EN ONTDEK



www.hetacv.be/acvbic

1 Ontvang het nieuws uit je sector

2 Bereken je nettoloon, vakantiedagen en opzegtermijn

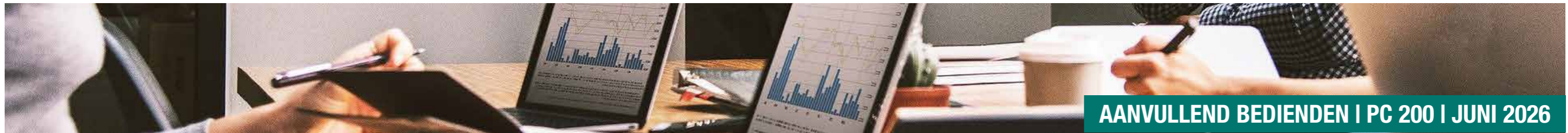
3 Bekijk je ledenvoordelen

4 Vind snel je weg naar het ACV

Available on the App Store

Get it on Google play





3. SECTORALE PREMIE BIJ EEN 1/5^{DE} LANDINGSBAAN

Bedienden die vallen onder het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200) en die hun prestaties met 1/5 verminderen in het kader van een landingsbaan, hebben recht op een maandelijkse, sectorale premie van € 92,45 (index 2026). De aanvraag voor deze premie moet je indienen via het daarvoor voorziene aanvraagformulier. Wil je meer info hierover, neem dan snel contact op met je ACV-afgevaardigde of met je plaatselijk ACVBIE-secretariaat.

4. SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN BOUWBEDIENDEN IS GESTEGEN NAAR 1,80%

VAN JE LOON

Sinds 1 januari 2023 zijn de bouwbedienden aangesloten bij een sectoraal aanvullend pensioenplan, waarbij er een netto bijdrage van 1,10% op je loon wordt gestort in dit plan.

Dankzij ACVBIE wordt vanaf 1 januari 2026 het netto bijdragepercentage voor de bouwbedienden opgetrokken van 1,10% van je loon tot 1,80%. Bovendien bouw je vanaf 1 januari 2026 ook aanvullend pensioen op voor bepaalde gelijkgestelde periodes (periode primaire arbeidsongeschiktheid, dagen van moederschapsbescherming, geboorteverlof, pleegzorgverlof en adoptieverlof). Het opgebouwde aanvullend pensioen voor deze gelijkgestelde dagen is wel lager dan de opbouw bij gewerkte dagen (1,80% op fictief dagloon van € 56,40).

Let op, een bouwonderneming kan haar bedienden wel uitsluiten van dit sectoraal aanvullend pensioenplan MAAR ENKEL als er minstens een gelijkwaardig aanvullend pensioenplan is op ondernemingsvlak voor alle bouwbedienden.

Alle info hierover vind je in de ACVBIE-brochure '[aanvullend pensioen bouw](#)' op onze website.

5. WAAROM VOEREN WIJ ACTIE TEGEN HET REGERINGSBELEID?

Wij voeren actie tegen het regeringsbeleid omdat er fundamenteel onrechtvaardige politieke keuzes worden gemaakt door deze regering. De maatregelen van de huidige regering leggen de lasten van besparingen bijna uitsluitend op de schouders van werknemers en dat terwijl vermogens en ondernemingen nauwelijks hun steentje bijdragen! Het zijn met andere woorden opnieuw de werknemers die de rekening betalen.

Daarnaast treft het huidige beleid van regering volop de portemonnee, het welzijn en het pensioen van de werknemers:

- ✚ Bevriezing van de lonen tot 2027 en een gedeeltelijke indexstop voor lonen boven de € 4.000 per maand;
- ✚ Zware besparingen in de werknemerspensioenen:
 - Verstrengen loopbaanvoorwaarden om in vervroegd pensioen te kunnen gaan (loopbaanjaar telt pas vanaf 156 dagen in plaats van 104 dagen (behalve 1^{ste} jaar));
 - Invoeren van een pensioenstraf bij vervroegd pensioen als je onvoldoende loopbaanjaren en -dagen hebt;
 - Bij vervroegd pensioen wordt de landingsbaan slechts gelijkgesteld aan een minimumloon en niet aan je werkelijke loon.
 - Vanaf geboortjaar 1968: max. 20% van je loopbaan mogen gelijkgestelde periodes zijn (bv. tijdelijke werkloosheid, landingsbaan,...);
 - ...
- ✚ Verstrenging van de landingsbaan;
- ✚ Overuren zonder toeslag en zonder opbouw pensioen;
- ✚ Meer flexibiliteit en verlenging arbeidsduur mogelijk tot wel 49 uren per week;
- ✚ Versoepeling nachtwerk;
- ✚ Herinvoeren proefperiode;
- ✚ Opzegtermijn beperkt tot 52 weken bij nieuwe contracten;
- ✚ Afschaffing van het SWT (het vroegere brugpensioen).

Tot slot **klopt** het **besparingsverhaal** van de regering **niet**. Er wordt verwezen naar het wegwerken van het grote Belgische begrotingstekort om deze besparingsmaatregelen te rechtvaardigen, maar enerzijds rekent de regering zich rijk en anderzijds worden er ook cadeaus uitgedeeld aan bepaalde bevolkingsgroepen die deze besparingen teniet doen.

Andere maatschappelijke keuzes zijn mogelijk, waarbij de welvaart en het welzijn van de samenleving als geheel de prioriteit is. Hiervoor komen wij op straat. Voor jouw welvaart en welzijn. **Wij hopen alvast op jouw steun en roepen op om deel te nemen aan onze acties. Jouw deelname aan onze acties maakt immers wel degelijk een verschil!**

6. VOORDELEN INGEVOERD VIA CAO 2025-2026

Elke twee jaar onderhandelen werkgevers en vakbonden over de loon- en arbeidsvoorwaarden die voor de hele sector gelden. We zetten hieronder de belangrijkste resultaten van de meest recente besprekingen op een rijtje.

1. Eindejaarspremie

- Vanaf 1 januari 2026 worden er 5 dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen of overmacht gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie.
- De bediende behoudt zijn/haar eindejaarspremie als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, maar de bediende nadien een tegenopzegging doet.
- Als de bediende zelf ontslag heeft genomen of als er een beëindiging is in onderling akkoord, heeft de bediende nu recht op een pro rata eindejaarspremie vanaf 3 jaar anciënniteit in de onderneming. Vroeger was dit recht er pas na 5 jaar anciënniteit.

2. Mobiliteit

- Het woon-werkverkeer via de trein wordt vanaf 1 januari 2026 aan 100% van de prijs van een tweede klasse treinkaart terugbetaald, met aanbeveling voor een derdebetalersregeling.
- Het loonplafond voor vergoedingen voor woon-werkverkeer met privé vervoer wordt opgetrokken van € 34.654 naar € 36.688 vanaf 1 januari 2026. Dat wil zeggen dat ieder werknemer die dit bedrag of minder verdient, recht heeft op een vergoeding voor het traject thuis-werk-thuis met eigen vervoer. Dit bedrag zal vanaf nu ook ieder jaar op 1 januari worden geïndexeerd.

- De fietsvergoeding wordt vanaf 1 oktober 2026 opgetrokken van € 0,27/km tot € 0,32/km, met een maximum van € 12,80 per arbeidsdag.

3. Klein verlet

Vanaf 1 januari 2026 is er recht op 2 bijkomende dagen rouwverlof in de volgende 2 situaties:

- Bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote, de samenwonende partner, een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner of een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg: totaal recht op 12 dagen (10 + 2 dagen);
- Bij overlijden van de vader of moeder of de vader of moeder van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: totaal recht op 5 dagen (3 + 2 dagen).

4. Tijdskrediet

Verlenging tot en met 30 juni 2029:

- Van de bestaande stelsels tijdskrediet met motief en het recht op een Vlaamse aanmoedigingspremie;
- Van de mogelijkheid om vanaf 55 jaar halftijds of 1/5de te gaan werken als je 35 jaar loopbaan hebt over je ganse carrière;
- Van het recht op een bijkomende sectorale vergoeding bij een 1/5de landingsbaan. Vanaf 1 januari 2026 bedraagt deze € 92,45.

Voor een volledig overzicht van de sectorale voordelen in het aanvullend paritair comité voor bedienden, raadpleeg [onze algemene brochure](#) op onze website.

