

LONEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2011-2012

SCHEIKUNDE (PC 116)



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk



WWW.ACCG.BE/SV2012



INHOUDSTAFEL

- 4 Lonen en premies
- 6 Arbeidsvoorwaarden
- 8 Eindeloopbaan en tweede pijler
- 10 Klein verlet
- 11 Bestaanszekerheid en ontslag
- 15 Uitzendkrachten en contracten voor bepaalde duur
- 16 Syndicale premie
- 16 Vorming
- 17 Syndicale democratie



SCHEIKUNDE

EEN NIEUWE CAO VOOR DE ARBEIDERS IN DE SCHEIKUNDE

Dit zijn - in het kort - de nieuwe voordelen:

- Verhoging van de brutolonen en premies op 01/01/2012
- Verbetering van de bestaanszekerheid en van de opzegtermijnen
- Start van de tweede pensioenpijl
- Maximale syndicale premie
- Een syndicale delegatie vanaf 25 arbeiders
- De jongerenbarema's zijn afgeschaft
- Aandacht voor gelijkheid mannen-vrouwen

Op sectoraal vlak onderhandelen we over de sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarom spreken we bijvoorbeeld van **sectorale** minimumlonen.

In jouw onderneming kunnen voordeliger voorwaarden van kracht zijn, als er een bedrijfs-cao of een gewestelijk akkoord is.

Nota : met 'arbeiders' bedoelen we steeds 'arbeiders en arbeidsters'

HOOFDSTUK 1 : LONEN EN PLOEGENPREMIES

Het sectoraal akkoord 2011-2012 voorziet bruto-verhogingen voor lonen en premies. En de automatische loonindexering blijft integraal behouden.

Wat ?	Hoeveel in de toekomst?	Wanneer?
Minimum brutolonen	+ 0,3%	Op 01/01/2012
Reële brutolonen in de niet-geconventioneerde bedrijven*	+ 0,3%	Op 01/01/2012
Minimum brutolonen na 1 jaar anciënniteit	+ € 0,03	Op 01/12/2012
Jongerenlonen (90% van het normale loon)	afgeschaft	Op 01/06/2011
Minimum bruto-ploegenpremies	+ 0,3%	Op 01/01/2012

Let op, er kan al een loonindexering zijn vóór 2012. Dus worden de lonen en premies van december 2011 verhoogd met 0,3% in januari 2012.

* Een niet-geconventioneerd bedrijf is een bedrijf dat geen eigen ondernemings-cao heeft afgesloten. In deze bedrijven verdienen de werknemers soms wel meer dan het sectoraal minimumloon, maar nooit minder.

1.2 EINDEJAARSPREMIE

Elk jaar ontvang je, in december, een eindejaarspremie.

- Die bedraagt 173,33 maal het basisuurloon (in een loonbarema van 40 uur per week).
- De degressieve schaal voor jongeren wordt afgeschaft.
- Deze premie wordt ook pro rata toegekend bij ontslag tijdens het jaar.

Een aantal niet-gepresteerde dagen tellen mee voor de berekening van de eindejaarspremie (ziekteperiode van minder dan 6 maanden, moederschapverlof, feest- en vakantiedagen,...). De eerste 60 dagen economische werkloosheid tellen eveneens mee.

Alle details over de berekening kan je bekomen bij de ABVV-vertegenwoordigers.

1.3 PEREQUATIE

De berekeningsbasis voor de lonen en premies is 40 uur per week (met 12 betaalde rustdagen voor de arbeidsduurvermindering). Voor andere arbeidsregimes, moet men de bedragen herberekenen ("perequeren"). Hieronder vind je een voorbeeld voor een uurloon van € 10 in een 40-urenweek dat we verrekenen naar de 38,5-urenweek.

$$10\text{€} \times 40\text{u} / 38,5\text{u} = 10,3896\text{€/uur}$$

1.4. INDEXERING VAN DE LONEN EN PLOEGENPREMIES

De lonen en ploegenpremies volgen de indexevolutie. Telkens de index met 2% is gestegen, verhogen de lonen en ploegenpremies met 2%. Het indexstelsel in de scheikunde is integraal behouden.

HOOFDSTUK 2 : ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1. 38 UUR / WEEK

De arbeidsduur is sectoraal vastgelegd op 38 uur per week.

De arbeidsduurvermindering met behoud van loon wordt toegepast per dag of per week, of door de toekenning van 12 compensatierustdagen.

- Indien de verkorting per dag gebeurt, wordt het basisloon verrekend in verhouding tot de dagelijkse vermindering en wordt de eindejaarspremie evenredig aangepast.
- Wanneer de arbeidsduurverkorting per week wordt toegestaan en wanneer de niet-gepresteerde tijd niet betaald wordt, wordt het basisuurloon ook verrekend in verhouding tot de arbeidsduurverkorting en wordt de eindejaarspremie evenredig aangepast.
- Indien de arbeidsduurverkorting gebeurt door het toekennen van compensatierustdagen, wordt het loon voor deze niet-gewerkte dagen berekend zoals voor feestdagen.

Het recht op rustdagen verkrijgt je a rato van het aantal werkelijk gepresteerde of gelijkgestelde dagen.

2.2. ANCIËNNITEITSVERLOF

In de bedrijven die 38 uur per week werken:

- 1 dag anciënniteitsverlof vanaf 20 jaar anciënniteit.
- 2 dagen na 25 jaar anciënniteit.

Gunstiger bedrijfsafspraken hebben wel voorrang !

2.3 GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

Sinds 2009 behouden zwangere arbeidsters 100% van hun basisloon als ze een minder betaalde functie moeten uitoefenen wegens hun zwangerschap. De ploegenpremies worden niet gewaarborgd.

Nu heeft de arbeidster, wanneer zij terugkomt uit moederschapsrust, ook recht op terugkeer in haar vorige functie, of een gelijkwaardige.

2.4. CARENZDAG

De carenzdag is volledig afgeschaft in de scheikunde.

2.5. VERPLAATSKOSTEN

Sinds februari 2009 bedraagt de tussenkomst in de verplaatsingskosten voor het openbaar vervoer 75%. Het moet gaan om verplaatsingen van minstens 3 km met de trein, of 5 km met ander openbaar vervoer.

Sinds februari 2009 zijn de NMBS-tarieven verhoogd. Maar de werkgever-tussenkomst is forfaitair en is dus niet aangepast sinds 2009. In de praktijk bedraagt de werkgever-tussenkomst gemiddeld +/-72%.

Voor de verplaatsingen met eigen vervoer, blijft de werkgever-tussenkomst gelijk aan gemiddeld 60% van de prijs van treinkaart. Deze tussenkomst wordt wel aangepast, telkens de NMBS-tarieven verhogen.

HOOFDSTUK 3 : EINDELOOPBAAN EN TWEDE PENSIOENPIJLER

3.1 BRUGPENSIOENEN

Alle stelsels zijn verlengd.

leeftijd en type van brugpensioen	belangrijkste voorwaarden	geldig tot
55 jaar (halftijds)	55 jaar zijn akkoord van de werkgever	31/12/2012
56 jaar	40 jaar loopbaan hebben 56 jaar zijn ontslag door de werkgever	31/12/2012
56 jaar (met nachtarbeid)	56 jaar zijn 33 jaar loopbaan hebben 20 jaar met nachtarbeid gewerkt hebben 5 jaar anciënniteit binnen het bedrijf ontslag door de werkgever	31/12/2012
58 jaar	58 jaar zijn ontslag door de werkgever	31/03/2013

Voor meer informatie, neem contact op met je delegatie of met je gewestelijk secretaris.

3.2. TWEEDE PIJLER / AANVULLEND PENSIOEN

Een werknemer die geen gelijkwaardig aanvullend pensioen in zijn bedrijf heeft, heeft recht op een **sectoraal** aanvullend pensioen (werknemer is: arbeider, bediende of kader).

De verzekeraar van deze tweede pensioenpijler is een openbare dienst: de Rijksdienst Voor Pensioenen.

Het bedrag van het sectorale aanvullende pensioen wordt berekend per kwartaal. De bijdrage is gelijk aan 0,23% van je bruto-inkomen. En iedereen heeft recht op een gegarandeerd minimumbedrag van **€ 62,5 bruto** per kwartaal (€ 250 / jaar).

Te noteren: op deze € 62,5 int de RSZ een bijdrage van 8,86%. Netto geeft dat € 57,41 waar nog een beperkte administratiekost wordt afgehouden.

Je moet zelf geen stappen ondernemen om het recht op aanvullend sectorpensioen te openen. **Dit gebeurt automatisch.**

HOOFDSTUK 4 : KLEIN VERLET

Belangrijkste voorwaarden

Gebeurtenis	Familiebetrekking	Aantal dagen
Geboorte	Kind van de arbeider	10 dagen (3 door de werkgever betaald, 7 door de mutualiteit)
Huwelijk	Van de arbeider	3 dagen
Huwelijk	kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van een (schoon-)broer, een (schoon-)zuster, (schoon-)ouders, een kleinkind van de werknemer	1 dag
Adoptie van een kind		6 weken voor een kind jonger dan 3 jaar 4 weken voor een kind ouder dan 3 jaar
Overlijden	Echtgenoot, (adoptie-) kind van de werknemer (of zijn echtgenoot), (schoon-)ouders	3 dagen
Overlijden	(schoon-)broer, (schoon-)zuster, grootouder, kleinkind, schoonzoon of schoonzuster van de arbeider	2 dagen indien de overledene bij de werknemer inwoont. 1 dag indien hij/zij niet bij de werknemer inwoont

Dit zijn de meest voorkomende redenen voor klein verlet. Daarnaast bestaan er nog een hele reeks omstandigheden met recht op klein verlet. Voor meer informatie: neem contact op met je delegatie of met je gewestelijk secretaris.

HOOFDSTUK 5 : BESTAANSZEKERHEID EN ONTSLAG

5.1. BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

De bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid bedraagt nu € 9,5 (vroeger € 9). Je ontvangt deze vergoeding tijdens de eerste 60 dagen werkloosheid per kalenderjaar.

5.2. IN GEVAL VAN ONTSLAG

In geval van ontslag, heeft de arbeider recht op:

- een eenmalige vergoeding;
- een dagvergoeding in geval van werkloosheid;
- een opzegperiode.

Hoe meer anciënniteit je telt, hoe langer je beschermd wordt tegen inkomensverlies. Met de cao 2011-2012 werden de opzegtermijnen opnieuw verlengd:

- anciënniteit van 6 maand tot 10 jaar : + 7 kalenderdagen
- anciënniteit van 10 jaar tot 25 jaar : + 14 kalenderdagen
- anciënniteit van meer dan 25 jaar : + 28 kalenderdagen

ALGEMENE CENTRALE-ABVV

SOCIALE VERKIEZINGEN



N VAN 7 TOT 20 MEI 2012

EN JIJ?

MEER INFORMATIE:
BIJ JE VAKBONDSAFGEVAARDIGDE
IN JE GEWESTELIJKE AFDELING
OF OP ONZE WEBSITE

WWW.ACCG.BE/SV2012

ABVV

Algemene Centrale

Samen sterk

Anciënniteit	Duurtijd opzeg vanaf 2011 (kalenderdagen)	Enmalige vergoeding bij het ontslag	Vergoeding tijdens de werkloosheidsperiode
Vanaf 6 maanden anciënniteit	42 dagen	/	/
Vanaf 1 jaar anciënniteit	42 dagen	54,5€	/
Vanaf 2 jaar anciënniteit	42 dagen	111,6€	/
5 jaar – 10 jaar	63 dagen	€ 163,6 + € 14,87 per jaar anciënniteit boven de 5 jaar anciënniteit	€ 9,5 per dag gedurende 26 dagen werkloosheid
10 jaar – 15 jaar	119 dagen	€ 163,6 + € 14,87 per jaar anciënniteit boven de 5 jaar anciënniteit	€ 9,5 per dag gedurende 52 dagen werkloosheid
15 jaar – 20 jaar	147 dagen	€ 163,6 + € 14,87 per jaar anciënniteit boven de 5 jaar anciënniteit	€ 9,5 per dag gedurende 78 dagen werkloosheid
20 jaar – 25 jaar	189 dagen	€ 163,6 + € 14,87 per jaar anciënniteit boven de 5 jaar anciënniteit	€ 9,5 per dag gedurende 104 dagen werkloosheid
Meer dan 25 jaar	245 dagen	€ 163,6 + € 14,87 per jaar anciënniteit boven de 5 jaar anciënniteit - maximaal € 461€	€ 9,5 per dag gedurende 104 dagen werkloosheid

Voor arbeiders die ouder zijn dan 50 jaar, worden sommige bedragen verlaagd ten gevolge van het Generatiepact.

Voor meer informatie kan je terecht bij je afdeling of je vakbondafgevaardigde.

HOOFDSTUK 6 : UITZENDKRACHTEN EN CONTRACTEN VOOR BEPAAALDE DUUR

De Algemene Centrale verdedigt alle werknemers, ongeacht hun contract. Voor de volgende werknemers zijn we erin geslaagd hun voorwaarden te verbeteren.

6.1. UITZENDKRACHTEN DIE EEN CONTRACT KRIJGEN

Indien een uitzendkracht een arbeidscontract krijgt bij het bedrijf is er geen proeftijd meer. Voorwaarden:

- het moet om dezelfde functie gaan
- in die functie moet hij gedurende minstens 6 maanden als uitzendkracht gewerkt hebben
- in die 6 maanden mag er geen onderbreking van meer dan 4 opeenvolgende weken zitten.

6.2. OMZETTING VAN EEN CONTRACT VAN BEPAALDE DUUR NAAR EEN CONTRACT VAN ONBEPAAALDE DUUR

- Behoud van anciënniteit bij overgang contract bepaalde duur naar contract onbepaalde duur voor alle anciënniteitgebonden voordelen (bv. opzegperiode, anciënniteitspremie,...).
- Geen nieuwe proefperiode indien je binnen de 4 weken na einde van het contract van bepaalde duur voor dezelfde functie wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur.

HOOFDSTUK 7 : SYNDICALE PREMIE

Elk jaar in de maand december of januari krijg je van de werkgever een attest. Bezorg dit attest aan je vakbond om je syndicale premie te ontvangen.

De syndicale premie wordt vanaf 2011* verhoogd met € 5 en bedraagt dan € 135.

*Refertejaar 2011 en uitbetaling in maart-april 2012.

HOOFDSTUK 8 : VORMING

Recht op 1 dag vorming over veiligheid en preventie in je eerste jaar van tewerkstelling.

Vakbonden en werkgevers willen een inspanning doen om de deelname aan vorming in de bedrijven te verhogen. Het vormingsfonds zal drie projecten ontwikkelen:

- Een project in verband met de integratie in de sector van mensen met een handicap
- Een project in verband met internationale solidariteit
- Een project in verband met de verbetering van de instroom van jongeren en promotie van de sector bij jongeren

HOOFDSTUK 9 : SYNDICALE DEMOCRATIE

Dankzij het ABVV werd er in de voorbije cao-periode een werkgroep Sociale democratie opgericht. We konden de werkgevers overtuigen om in de CAO 2011-2012 de drempel voor de syndicale delegatie te verlagen.

Een eerste resultaat:

Vanaf september 2012 kan er een syndicale delegatie worden aangeduid vanaf 25 arbeiders. Voor bedrijven met 25 tot 29 arbeiders gelden volgende bijkomende voorwaarden :

- Een meerderheid van de arbeiders moet akkoord gaan met de aanstelling van een syndicale delegatie. Deze meerderheid wordt door de vakbonden bekend gemaakt aan de voorzitter van het paritair comité. Op die manier vermijden we dat de werkgever inzage heeft in wie een syndicale delegatie wenst.
- Er kunnen 2 effectieve delegees aangeduid worden.

Het huidige syndicale statuut in de bedrijven met meer dan 29 arbeiders verandert niet.

Op naar de sociale verkiezingen!

DE ALGEMENE CENTRALE ABVV WIE ZIJN WIJ

360.000 LEDEN
10.000 MILITANTEN
40 SECTOREN
17 GEWESTELIJKE AFDELINGEN

De Algemene Centrale (AC) telt zo'n 360.000 leden, in 17 gewestelijke afdelingen. De AC is actief in de bouwrijverheid, de industrie, de dienstensectoren en de social profit. Zo verenigen we arbeiders en arbeidsters uit wel 40 verschillende sectoren.

Andere centrales zijn BBTK (bedienden), ABVV-metaal, ACOD (openbare diensten), TKD (textiel, kleding en diamant), BTB (transport) en Voeding (voeding en horeca).

Het ABVV is de optelsom van deze centrales, samen goed voor 1,4 miljoen leden.

VAKBONDSWERK

De AC werd opgericht in 1909. Al meer dan 100 jaar spelen we een hoofdrol in het sociaal overleg, én in de sociale strijd. Veel is veranderd, maar fundamenteel is onze opdracht nog steeds dezelfde: de rechten van de werknemers verdedigen en verbeteren. Met 10.000 militanten en bijna 100 vakbondssecretarissen zetten we ons daar elke dag voor in.

Onze vakbondsafgevaardigden geven het beste van zichzelf in de syndicale delegaties, in de ondernemingsraden en in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Zij overleggen met de directie, zij informeren de collega's, en... als het nodig is organiseren zij acties.

ONZE DIENSTVERLENING

Bij onze afdelingen kun je terecht met alle vragen die van ver of nabij met je job te maken hebben. Over je loon- en arbeidsvoorwaarden natuurlijk, maar ook over zaken zoals brugpensioen, kinderbijslag, tijdskrediet, arbeidsongevallen of jaarlijkse vakantie.

In grotere bedrijven zijn de vakbondsafgevaardigden hiervoor jouw contactpersoon.

Een conflict met je werkgever? Je kunt op ons rekenen voor advies en ondersteuning. In het uiterste geval gaan we met je dossier naar de arbeidsrechtbank.

En bij tijdelijke of volledige werkloosheid staat het ABVV voor je klaar met een professionele service.

ABVV**Algemene Centrale**
Samen sterk

WWW.ACCG.BE

Op onze website vind je:

- de meest actuele informatie over jouw sector;
- de recentste lonen;
- vakbondsnieuws heet van de naald;
- al onze brochures.

ADRESSEN GEWESTELIJKE AFDELINGEN

ANTWERPEN - WAASLAND

Van Arteveldestraat 17,
2060 Antwerpen 6 - 03/220.68.11
Vermorgenstraat 11,
9100 Sint-Niklaas - 03/760.04.20
ac.Antwerpen@accg.be

BRIO (BRUGGE - ROESELARE - IEPER - OOSTENDE)

Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050/44.10.31
J.Peurquaetstraat 27,
8400 Oostende - 059/55.60.70
Zuidstraat 22 bus 22,
8800 Roeselare - 051/26.00.79
Korte Torhoutstraat 27, 8900 Ieper
057/20.06.67
Brio@accg.be

BRUSSEL - VLAAMS BRABANT

St Jansstraat 4, 1000 Brussel
02/512.79.78 - 02/512.56.46
Maria Theresiastraat 113,
3000 Leuven
016/22.21.83 - 016/27 04 95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

ABVV OOST VLAANDEREN

Steendam 44, 9000 Gent
09/265.97.50
Dijkstraat 59, 9200 Dendermonde
052/25.92.50
Houtmarkt 1, 9300 Aalst
053/72.78.30
ac.oostvlaanderen@accg.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9,
8500 Kortrijk - 056/26.82.68
ac.Kortrijk@accg.be

LIMBURG

Gouverneur Roppesingel 55,
3500 Hasselt - 011/22.25.47
ac.Limburg@accg.be

MECHELEN + KEMPEN

Nieuwstraat 102, 2440 Geel
014/58.93.83
Grote Markt 48, 2300 Turnhout
014/40.03.21 - 014/40.03.22
Lierseweg 54, 2200 Herentals
014/21.15.56
Lichtstoetstraat 4, 2400 Mol
014/31.27.05
Zakstraat 16, 2800 Mecehelen
015/29.90.20
ac.Kempen@accg.be

Verantwoordelijke uitgever

Alain Clauwaert
Algemene Centrale
Hoogstraat 26-28
1000 Brussel

Juni 2011

