

ABVV
Horval



Sectoraal akkoord 2015-2016



VOEDINGSNUIJVERHEID

Beste Kameraad,

De onderhandelingen verliepen zoals gewoonlijk in de sector Voedingsnijverheid zeer moeilijk, en niet alleen voor sectorspecifieke redenen. Laat ons even terugkeren naar de context... De regering MICHEL voert een frontale aanval uit op de koopkracht van de werknemers. Ze legt een indexsprong op van 2%, waardoor de werknemers het equivalent van 5 werkdagen per jaar verliezen. De regering legt een loonstop op en laat slechts een zeer beperkte onderhandelingsmarge toe. De interprofessionele onderhandelingen worden gevoerd binnen de G10, samengesteld uit de werkgevers en de 3 vakorganisaties. Alleen het ABVV heeft zich ten stelligste verzet tegen het juk dat werd opgelegd voor de onderhandelingen: 0,5% van de brutoloonmassa en 0,3% van de loonmassa; en voor de rest... werd de broeksriem aangespannen!

In die context werd ABVV-HORVAL bij de onderhandelingen van de Voedingsnijverheid geconfronteerd met een zeer arrogant PATRONAAT, dat zeker was van de steun van de regering. Na enkele onderhandelingsrondes, heeft ABVV-HORVAL de krachtlijnen van haar eisenbundel er kunnen doorkrijgen: een maximale invulling van de loonveloppes; mogelijkheid tot bedrijfsonderhandelingen; maximalisering van de mogelijkheden SWT en tijdskrediet, het einde van het uitzonderingsregime voor de bakkerijen; een verdere uitbouw van de eindeloopbaandagen in het geheel van de sector en vooral de loskoppeling van de eindeloopbaandagen met het systeem SWT; een verhoging van de bestaanszekerheidsvergoeding ingeval van economische werkloosheid. Het heeft enkele onderhandelingsrondes geduurd, maar in het sectorakkoord 2015-2016 voor de voedingsnijverheid werden de belangrijkste HORVAL-eisen ingevuld.

Het verkregen sectorakkoord is een SOLIDAIR akkoord dat van toepassing is op alle werknemers van de hele sector: grote en kleine ondernemingen, voedingsnijverheid in het algemeen en de bakkerijsector. **In de sector van de bakkerijen hebben wij eindelijk de langverwachte grote vooruitgang boekt. Er werd een einde gemaakt aan de systematische uitzonderingen voor de bakkerijsector. De werknemers genieten nu ook van een ploegenpremie en eindeloopbaandagen.**

Het is een feit: de precariteit op de arbeidsmarkt neemt toe. De voedingsnijverheid is wellicht de sector die het meest beroep doet op uitzendkrachten. Jullie weten allemaal dat een interimcontract leidt tot een onzeker bestaan. Een werknemer kan zijn leven niet uitbouwen op basis van zo'n contract. Het akkoord 2015-2016 voert twee essentiële elementen aan om de uitzendarbeid te beperken in onze sector: enerzijds een aanbeveling aan de ondernemingen om maandelijks inlichtingen te geven en anderzijds beveelt de sector aan om weekcontracten aan te bieden aan de uitzendkrachten in plaats van dagcontracten. Deze aanbevelingen zijn niets waard als jullie, de deleges, deze maatregelen niet respecteren.

Trouw aan onze standpunten hebben wij geëist en afgedwongen dat u kan onderhandelen binnen de ondernemingen, rekening houdend met de wettelijke context. Het is mogelijk om te onderhandelen in de ondernemingen maar als er geen akkoord bereikt wordt voor 31 december 2015, zal de suppletieve regeling in werking treden. Kameraden, wij weten dat de onderhandelingen moeilijk zullen verlopen. ABVV-HORVAL wenst u dan ook veel geluk bij het afsluiten van akkoorden binnen uw onderneming.

In deze brochure werden de belangrijkste bepalingen van het sectorakkoord 2015-2016 voor u weergegeven. In geval van twijfel of voor bijkomende informatie, kan u terecht bij uw syndicaal afgevaardigde of uw gewestelijke ABVV-HORVAL-afdeling. De contactadressen en telefoonnummers van de gewestelijke afdelingen van ABVV-HORVAL vindt u terug achteraan deze brochure.



Oprecht kameraadschappelijk,

Tangui Cornu - Co-Voorzitter - ABVV-HORVAL

ABVV-HORVAL samen sterk!



VOEDINGSNIJVERHEID

Inleiding

Sectorakkoord 2015-2016

Na een aantal onderhandelingsrondes hebben de onderhandelingen op 16 en 17 juni 2015 geleid tot een voorstel van de voorzitter van het Paritair Comité van de Voedingsnijverheid: een voorstel van een sectoraal akkoord voor de jaren 2015-2016. Hierna vindt u een toelichting.

Op 18 juni 2015 hebben wij het voorstel aan de sectorcommissie voedingsnijverheid gepresenteerd. De meerderheid van de afdelingen van ABVV-HORVAL hebben het ontwerpakkoord goedgekeurd. Ook de andere vakbonden en de werkgeversorganisaties hebben hun achterban geïnformeerd en geraadpleegd.

Tijdens de vergadering van het Paritair Comité van 29 juni 2015 keurden alle sociale partners het sectorakkoord voor 2015-2016 goed en hebben het bijgevolg ondertekend.

De sociale partners hebben in het Paritair Comité van de voedingsnijverheid van 29 juni 2015 de collectieve arbeidsovereenkomst tot de verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden ondertekend.

Duur van het akkoord

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op **1 januari 2015** en gelden voor onbepaalde duur, behoudens andersluidende bepaling.

De partijen kunnen deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van drie maanden opgestuurd aan de voorzitter van het Paritair Comité en de andere partijen die er vertegenwoordigd zijn.

Een sectorakkoord voor wie ?

Alle arbeiders van de ondernemingen uit de talrijke deelsectoren van de **voedingsnijverheid**.

Maalderijen • Rijstpellerijen • Deegwaren • Glucosefabrieken • Koekjesfabrieken • Bakkerijen • Van de banketbakkerijen afgeleide producten • Groenten • Aardappelsector • Suikerfabrieken • Kandijfabrieken • Gistfabrieken • Distilleerderijen • Brouwerijen • Mouterijen • Drinkwaters • Likeuren • Fruitconserven • Pluimveeslachterijen • Vleesnijverheid • Zuivel • Koffie • Olie- en margariefabrieken • Chocoladefabrieken • Suikerwaren • Visconserven • Specerijen • Voedingspecialiteiten • Veevoerders • enz.

Koopkracht

**1^{ste} Loonen-
veloppe
(0,5 % van
de brutoloon-
massa)**

Op 1 januari 2016 **stijgen alle lonen**, zowel de effectieve als de sectorale lonen, **met € 0,07**.

Uitzondering voor de nieuwe werknemers in de sector van de vleesconserven

De loonsverhoging van € 0,07 is niet van toepassing op de sectorale minimumlonen van bepaalde **"risicofuncties"** van de deelsector **"vleesconserven"** voor de arbeiders die zullen aangeworven worden vanaf 1 januari 2016.

Een paritair samengestelde werkgroep zal de risicofuncties in de deelsector "vleesconserven" ten laatste op 31 december 2015 bepalen en dit aan de hand van een kadaster en een benchmark.

**2^{de} loonen-
veloppe
(0,3 % van
de loonmassa)**

Mogelijkheid tot bedrijfsonderhandelingen

In de bedrijven met een syndicale delegatie kan er onderhandeld worden over de invulling van de tweede loonenveloppe die 0,3 % van de loonmassa bedraagt.

Sectorale suppletieve regeling bij gebrek aan een bedrijfsakkoord

Bij gebrek aan een bedrijfsakkoord uiterlijk op 31 december 2015, zal automatisch de suppletieve regeling van toepassing zijn die op sector-niveau is voorzien.

De suppletieve regeling is verschillend naargelang de plaats van tewerkstelling: voedingsnijverheid in het algemeen, grote bakkerijen (≥ 20 arbeiders), kleine bakkerijen (< 20 arbeiders).



Indien er geen bedrijfscao is gesloten voor 31.12.2015 zal de volgende regeling van toepassing zijn:

Voedingsnijverheid (met uitzondering van de bakkerijen):

Jaarlijkse brutopremie van € 80

Grote bakkerijen (≥ 20 arbeiders):

Indien de ploegenpremie ≥ € 0,10/uur

→ de 0,3% is onderhandelbaar

Indien de ploegenpremie ligt tussen € 0 en 0,10/uur

→ het verschil is onderhandelbaar

Indien er geen ploegenpremie is → de 0,3% wordt gebruikt voor de ploegenpremie van € 0,10/uur

Kleine bakkerijen (< 20 arbeiders):

Jaarlijkse brutopremie van € 80 en een verhoging van de weekendpremie tot € 4

Voedings- nijverheid

Een jaarlijkse brutopremie van € 80 (niet van toepassing voor de bakkerijen)

Indien er geen bedrijfsakkoord is bereikt ten laatste op 31 december 2015 wordt in de bedrijven van de voedingsnijverheid (met uitzondering van de bakkerijen) een **jaarlijkse brutopremie van € 80** toegekend vanaf **1 januari 2016**.

De jaarlijkse brutopremie wordt uitbetaald volgens dezelfde modaliteiten als de eindejaarspremie. Eind 2016 zullen de sociale partners de toepassing van deze premie evalueren.

Bakkerijen

Andere regeling in de bakkerijsector

Voor de arbeiders die tewerkgesteld zijn in de grote of in de kleine bakkerijen geldt een andere suppletieve regeling doordat de vakbonden een einde aan het uitzonderingsregime voor de bakkerijsector eisten. We eisten de invoering van een sectorale ploegenpremie en eindeloopbaandagen in de grote bakkerijen en een verhoging van de weekendpremie in de kleine bakkerijen. We konden onze eisen invullen door gebruik te maken van de loonveloppe van 0,3 % van de loonmassa. De invulling van onze eisen heeft gevolgen voor de bedrijfssonderhandelingen. Meer uitleg volgt hieronder!

Invoering van een sectorale ploegenpremie van € 0,10 per uur

Vanaf 1 januari 2016 bedraagt de sectorale ploegenpremie in de bakkerijen en banketbakkerijen van 20 of meer arbeiders **€ 0,10 per uur**.

Grote bakkerijen en banketbak- kerijen

Kleine bakkerijen en banketbak- kerijen

Verhoging van de premies

Bedrijfsonderhandelingen

Doordat de loonveloppe van 0,3 % gebruikt is om de sectorale ploegenpremie van € 0,10 in te voeren, heeft dit implicaties voor de bedrijfsonderhandelingen in de grote bakkerijen en banketbakkerijen.

3 opties zijn mogelijk:

- Indien de ploegenpremie \geq € 0,10/uur \rightarrow de 0,3% is onderhandelbaar;
- Indien de ploegenpremie ligt tussen € 0 en € 0,10/uur \rightarrow het verschil is onderhandelbaar;
- Indien er geen ploegenpremie is \rightarrow de 0,3% wordt gebruikt voor de ploegenpremie van € 0,10/uur.

In de bakkerijen met 20 of meer arbeiders waar er geen bedrijfsakkoord is gesloten ten laatste op 31 december 2015, zullen de arbeiders vanaf 1 januari 2016 automatisch de sectorale ploegenpremie van € 0,10/uur krijgen.

Een jaarlijkse brutopremie van € 80 en een verhoging van de weekendpremie

In de bakkerijen en banketbakkerijen van minder dan 20 arbeiders wordt een **jaarlijkse brutopremie van € 80** toegekend vanaf **1 januari 2016**. De jaarlijkse bruto premie wordt uitbetaald volgens dezelfde modaliteiten als de eindejaarspremie.

Eveneens wordt **de weekendpremie vanaf 1 januari 2016 verhoogd tot € 4** (voorheen: € 2,97).

Sectorale ploegen- en nachtpremies in de voedings- nijverheid (met uitzondering van de bakkerijen)

De **minimumpremies** in de bedrijven van de voedingsnijverheid worden **vanaf 1 januari 2016** verhoogd en bedragen:

Algemene regeling		
	01.01.2014	01.01.2016
Ochtendploeg	€ 0,47/uur	€ 0,48/uur
Namiddagploeg	€ 0,53/uur	€ 0,54/uur
Nachtpremie	€ 1,86	€ 1,88

De gunstiger voorwaarden in sommige sectoren en ondernemingen blijven behouden. Ook de ploegen- en nachtpremies uitgedrukt in percentages van het uurloon blijven ongewijzigd.

Weekendpremie in de bakkerijen

Vanaf 1 januari 2016, heeft de arbeider die gedurende het weekend minstens 4 uur effectieve arbeidsprestaties levert tussen zaterdag 18 uur en zondag 18 uur recht op een premie van:

- **€ 4** (voorheen: € 2,97) in de kleine bakkerijen en banketbakkerijen;
- **€ 2,98** (voorheen: € 2,97) in de grote bakkerijen en banketbakkerijen.

Sectoraal aanvullend pensioen

Geen verhoging, wel een lange-termijnvisie

Gezien de geringe loonveloppes wordt de werkgeversbijdrage voor het sectoraal aanvullend pensioenstelsel ditmaal niet verhoogd. De drie vakbonden en de werkgeversorganisaties in het PC 118 zullen een **langetermijnvisie** aannemen om de uitvoering van de wettelijke verplichtingen in het kader van een sectoraal aanvullend pensioen te garanderen.

De sociale partners zullen binnen het Fonds Tweede Pijler de nodige technische wijzigingen aanbrengen in het sectoraal pensioenplan. Het gaat onder meer over de punten met betrekking tot de verzending per post van de pensioenfiche, de definiëring van dossiers met verworven rechten, de referentieperiode, ...

Eindeloopbaandagen

Voedingsnijverheid (met uitzondering van de bakkerijen)

Wat betreft de eindeloopbaandagen, eiste ABVV-HORVAL de opheffing van de link met SWT (brugpensioen) en de invoering ervan in de grote bakkerijen. HIERIN ZIJN WE GESLAAGD!

Alle arbeiders die een loopbaan hebben van 35 jaar waarvan 10 jaar anciënniteit bij de huidige werkgever, beschikken **vanaf 1 juli 2015** over het volgend aantal extra verlofdagen:

- Vanaf **56 jaar: 3 betaalde dagen** per jaar;
- Vanaf **58 jaar: 6 betaalde dagen** per jaar;
- Vanaf **60 jaar: 9 betaalde dagen** per jaar (*dit zijn 3 extra dagen ten opzichte van het vorige sectorakkoord!*).

De loopbaanvoorwaarde kan bewezen worden, indien nodig, aan de hand van een pensioenattest van de Rijksdienst van Pensioenen of door middel van een ander gelijkwaardig attest.

Grote bakkerijen en banketbakkerijen

Alle arbeiders **vanaf 60 jaar** die een loopbaan hebben van 35 jaar waarvan 10 jaar anciënniteit bij de huidige werkgever, beschikken **vanaf 1 juli 2015** over 3 extra verlofdagen.

De loopbaanvoorwaarde kan bewezen worden, indien nodig, aan de hand van een pensioenattest van de Rijksdienst van Pensioenen of door middel van een ander gelijkwaardig attest.

SWT of het vroegere "brugpensioen"

De leeftijd voor het SWT (Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) is door de regering op 62 jaar gebracht. Afwijkingen hierop waren mogelijk mits het sluiten van een sectorakkoord. In het sectorakkoord van de voedingsnijverheid zijn alle mogelijke afwijkingen erin opgenomen.

De financieringsvoorwaarden van het Sociaal Fonds voor het SWT zijn niet gewijzigd.

SWT vanaf 62 jaar

De arbeid(st)er moet ontslagen worden tussen 01.01.2015 en 31.12.2016 en de leeftijdsvoorwaarde van **62 jaar** moet vervuld zijn in de periode tussen 01.01.2015 en 31.12.2016 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De **arbeiders** moeten een beroepsloopbaan hebben van 40 jaar. De **arbeidsters** moeten zich kunnen beroepen op een beroepsloopbaan van 31 jaar in 2015, een beroepsloopbaan van 32 jaar in 2016.

SWT vanaf 60 jaar

De arbeid(st)er moet ontslagen worden tussen 01.01.2015 en 31.12.2017 en de leeftijdsvoorwaarde van **60 jaar** moet vervuld zijn in de periode tussen 01.01.2015 en 31.12.2017 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De **arbeiders** moeten een beroepsloopbaan hebben van 40 jaar. De **arbeidsters** moeten zich kunnen beroepen op een beroepsloopbaan van 31 jaar in 2015, een beroepsloopbaan van 32 jaar in 2016 en een beroepsloopbaan van 33 jaar in 2017.

SWT vanaf 56/58 jaar en 40 jaar loopbaan

Het stelsel "**SWT vanaf 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden**" is nog van toepassing tot **31.12.2015!** Dit SWT kan nog worden toegekend aan elke arbeider die ontslagen is voor 01.01.2016, die minstens 56 jaar is ten laatste op 31.12.2015 en aan het einde van de arbeidsovereenkomst en een beroepsloopbaan van 40 jaar bewijst op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016 wordt de leeftijdsvoorwaarde voor dit SWT opgetrokken naar **58 jaar**. De arbeider van 58 jaar met een loopbaan van 40 jaar en die voldoet aan de wettelijke verplichtingen opgelegd door de werkloosheidsreglementering, kan met brugpensioen gaan vanaf 58 jaar. **Deze regeling geldt tot 31.12.2016.**

58 jaar en 33 jaar loopbaan en nachtarbeid of zwaar beroep

De volgende opties zijn mogelijk:

- **Nachtarbeid:**
 - o SWT voor de arbeider van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid;
- **Zwaar beroep (nachtarbeid - ploegenarbeid - onderbroken diensten)**
 - o SWT voor de arbeider van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 5 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 10 jaar ofwel;
 - o SWT voor de arbeider van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 15 jaar.

De arbeider moet ontslagen worden **tussen 01.01.2015 en 31.12.2016** en de arbeider moet 58 jaar zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

SWT vanaf 58 jaar en 35 jaar loopbaan en zwaar beroep

De volgende opties zijn mogelijk:

- **Zwaar beroep (nachtarbeid - ploegenarbeid - werk in onderbroken diensten)**
 - o SWT voor de arbeider van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waarvan 5 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 10 jaar ofwel;
 - o SWT voor de arbeider van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waarvan 7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 15 jaar.

De arbeider moet ontslagen worden **tussen 01.01.2015 en 31.12.2016** en de arbeider moet 58 jaar zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

SWT vanaf 58 jaar en 35 jaar loopbaan en medische redenen

Een arbeider vanaf 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar die **mindervalide is of ernstige medische problemen heeft**, kan zich beroepen op het "medisch SWT". Het is een geneesheer van het Fonds voor Arbeidsongevallen of van het Fonds voor Beroepsziekten die zal vaststellen of de arbeider aan die laatste voorwaarde voldoet.

De arbeider moet ontslagen worden **tussen 01.01.2015 en 31.12.2016** en de arbeider moet 58 jaar zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Tijdskrediet en landingsbanen

Tijdskrediet met motief

De regering heeft besparingsmaatregelen doorgevoerd in het systeem van het tijdskrediet. Vanaf 1 januari 2015 wordt het recht op tijdskrediet zonder motief toegekend zonder uitbrekingsuitkeringen en is de leeftijdsvoorwaarde voor het recht op uitkeringen bij landingsbanen (tijdskrediet eindloopbaan) opgetrokken. Gelukkig zijn er overgangsmaatregelen voor de periode 2015-2016 voorzien!

De sector kent een recht toe op voltijds en halftijds tijdskrediet met motief voor maximaal 36 maanden.

De verschillende motieven zijn: het volgen van een opleiding, zorg voor een kind dat jonger dan 8 jaar; zorg voor een ernstig ziek gezins- of familielid tot de 2^{de} graad; palliatieve zorg; zorg voor zijn/haar gehandicapte kind dat jonger is dan 21 jaar. **De onderbrekingsuitkeringen** die voorzien zijn in het kader van het tijdskrediet met motief **blijven behouden**.

Landingsbanen

Sinds 01.01.2015 kunnen enkel de werknemers die **60 jaar of ouder en 25 jaar beroepsloopbaan** uitkeringen genieten in het kader van landingsbanen.

Voor de periode 2015-2016 zijn er overgangsmaatregelen voorzien! De sector zal de nodige sectorale cao's afsluiten om de leeftijd in 2015 en 2016 te behouden op 55 jaar voor de landingsbanen "lange loopbaan" en "zware beroepen". De onderbrekingsuitkeringen voor deze systemen worden dan ook gegarandeerd.

Werknemers kunnen dus op 55 jaar een landingsbaan (1/2^{de} of 1/5^{de}) opnemen met behoud van een uitkering, indien ze zich in een van de volgende situaties bevinden:

- **Landingsbaan "lange loopbaan"**
 - o een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende;
- **Landingsbaan "zware beroepen"**
 - o Uitoefening van een **zwaar beroep** (nachtarbeid - ploegenarbeid - werk in onderbroken diensten)
 - Ofwel gedurende minstens 5 jaar tijdens de 10 laatste jaren;
 - Ofwel gedurende minstens 7 jaar tijdens de 15 laatste jaren;
 - o Ofwel minstens 20 jaar **nachtarbeid** gepresteerd hebben.

De sector kent ook het recht toe op een 1/5^{de} arbeidsduurvermindering voor arbeiders **vanaf 50 jaar** mits een loopbaan van 28 jaar, weliswaar zonder onderbrekingsuitkering!

Werkbaar werk

De sociale partners zullen de komende twee jaar de problematiek van het werkbaar werk analyseren.

Hoe?

- het verzamelen van praktijksituaties in binnen- en buitenland en ze met elkaar vergelijken;
- het organiseren van een studie rond de impact van de specifieke arbeidsomstandigheden (werken in warmte of koude) en de uurroosters (ploegenarbeid, nachtarbeid, ...);
- op basis van de resultaten van de ergonomiescan van het IPV aanbevelingen formuleren om het aantal fysieke klachten (arbeidshouding, ...) te verminderen en dit voor specifieke functies in de voedingsbedrijven;
- binnen het IPV zal een tool ontwikkeld worden voor de re-integratie van langdurige zieken en werknemers met ernstige gezondheidsproblemen;
- binnen het Sociaal Fonds zullen de langdurige zieken in de sector opgevolgd worden;
- binnen het Sociaal Fonds zullen de oudere werknemers in de sector opgevolgd worden;
- onderzoeken hoe de efficiëntie van outplacement verhoogd kan worden;
- binnen het IPV zal een werkgroep opgestart worden met als opzet "het aantrekken en behouden van naburige werknemers".

De sociale partners bevelen aan om tijdens de bedrijfsonderhandelingen bijzondere aandacht te besteden aan de problematiek van werkbaar werk. Hierbij kunnen de onderhandelaars beroep doen op de diensten van het IPV: de ergonomiescan, de opleiding voor leidinggevenden, de website www.ipv-ifp.be



Uitzendarbeid - flexibiliteit

Uitzendarbeid

In het vorige sectorakkoord hebben de sociale partners erkend dat de voedingsnijverheid één van de grootste gebruikers is van werknemers onder het statuut van uitzendkracht, misschien zelf de grootste. Dit feit is gerelateerd aan de extreme flexibiliteit die bestaat in de sector. Ter uitvoering van het vorige sectorakkoord werd een sectorale cao uitzendarbeid gesloten die nog steeds geldig is.

De bestaande sectorale cao uitzendarbeid voorziet dat de ondernemingsraad, en bij ontstentenis, de syndicale delegatie, de **nodige inlichtingen** moet krijgen om **minstens driemaandelijks** het gebruik van uitzendarbeid te evalueren: informatie per werkpost, per motief en per duur. Indien deze principes niet gerespecteerd worden, moet er een contract van onbepaalde duur aangeboden worden aan de betrokken uitzendkracht.

In het sectorakkoord 2015-2016 bevelen de sociale partners nu aan om de informatie per werkpost, per motief en per duur MAANDELIJKS over te maken aan de ondernemingsraad of bij gebreke daarvan de syndicale delegatie.

In het vorig sectorakkoord hadden we bekomen dat het afsluiten van **dagcontracten** enkel kon na overleg en goedkeuring van de ondernemingsraad en/of de syndicale delegatie. Deze maatregel om het gebruik van uitzendarbeid in te perken, is nog altijd geldig. Echter moeten we vaststellen dat de ondernemingen deze maatregelen omzeilen door te werken met contracten van enkele dagen.

In het sectorakkoord 2015-2016 bevelen de sociale partners nu aan om zoveel mogelijk minstens WEEK-CONTRACTEN (in plaats van dagcontracten) te gebruiken, weliswaar rekening houdend met de organisatorische noodwendigheden van het bedrijf.

Overuren

De interne grens van de arbeidsduur die in de loop van de refer-teperiode moet worden nageleefd en het quotum overuren waarvoor de arbeider kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26 bis, § 1 en & 2 bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971 kan op vlak van de onderneming worden verhoogd met naleving van de volgende procedure:

- Indien er een vakbondsafvaardiging bestaat in de onderneming, worden hoger vermelde verhogingen vastgesteld door een cao ondertekend door alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties.
- Bij ontstentenis van een bevoegde vakbondsafvaardiging, worden hoger vermelde verhogingen vastgesteld door:
 - o Een ondernemingscao waarvan een kopie zal gestuurd worden naar het Paritair Comité
 - o Aanpassing van het arbeidsreglement waarvan een kopie zal gestuurd worden naar het Paritair Comité (**deze maatregel van bepaalde duur is met het nieuwe sectorakkoord verlengd tot 30/06/2017**).



Professionele vorming

IPV en vorming op ondernemingsniveau

Opleidingsplan, opleidingsaanbod en opleidingsgesprek

De werkgever organiseert wat betreft professionele vorming minimum 1,30 % van het totaal van gepresteerde arbeidsuren van alle arbeiders samen in het bedrijf.

Tijdens het jaarlijks opleidingsgesprek moeten de delegees hun goedkeuring geven over het opleidingsplan en daarnaast moet het opleidingsaanbod van het IPV, het vormingsinstituut van de voedingsnijverheid, besproken worden.

De delegees mogen het opleidingsaanbod van IPV eveneens verspreiden en bekender maken in de bedrijven.

We herinneren jullie graag eraan dat het beschikken over een opleidingsplan in de ondernemingen met 20 werknemers of meer bovendien DE voorwaarde is voor een financiële tussenkomst van het IPV.

Competentieversterking van werknemers in kwetsbare functies

Er wordt een pilotoproject opgestart binnen het IPV met het oog op competentieversterking van werknemers in kwetsbare functies.

Ingroeibanen

De sector wil ingroeibanen, **banen voor jongeren met vorming de werkvloer**, stimuleren aan de hand van de twee onderstaande initiatieven.

Extra budget voor vorming voor laaggeschoolden onder de 26 jaar

De sector erkent het belang van vorming en opleiding om jongeren op de arbeidsmarkt binnen de sector een kans te geven. Daarom zal het IPV een **budget van € 2.500** vrijmaken ten voordele van de **laaggeschoolde jongeren onder de 26 jaar** zodat zij een vorming kunnen volgen via het IPV gedurende hun eerste jaar tewerkstelling.

Vervroegen van het aanvangsuur van stages in de bakkerijen

Door het bestaande verbod op nachtarbeid kunnen minderjarige leerlingen enkel vanaf 6 u 's morgens een **stage in de bakkerijen en banketbakkerijen** aanvangen.

Veel productieactiviteiten zijn op dat uur echter al beëindigd zodat de betrokken leerlingen niet in contact kunnen komen met alle facetten van een eventuele latere tewerkstelling.

Om de leerlingen-stagiaires en jongeren met leercontract ouder dan 16 jaar beter te kunnen voorbereiden op de latere beroepsuitoefening in een reële arbeidsomgeving, zullen de sociale partners de procedure opstarten om een afwijking te bekomen van het verbod op nachtarbeid. De stages in de bakkerijen en banketbakkerijen zouden hierdoor kunnen plaatsvinden vanaf 4 u 's morgens tot 22 u 's avonds.

Vorming tijdens de arbeidstijd

Sectorale aanbeveling

De sociale partners bevelen de ondernemingen aan om in de mate van het mogelijke **vorming te laten doorgaan tijdens de normale arbeidstijd van de werknemers.**

Bestaanszekerheid

Bestaanszekerheid ingeval van tijdelijke werkloosheid

De arbeiders uit de voedingsnijverheid (alle deelsectoren) hebben bij tijdelijke werkloosheid recht op een bijkomende vergoeding.

Hieronder wordt zowel de werkloosheid wegens economische en technische redenen als wegens overmacht bedoeld.

Voedingsnijverheid in het algemeen

De arbeiders ontvangen bij tijdelijke werkloosheid een bijkomende vergoeding van hun werkgever:

01.01.2014	01.01.2016
€ 7,2/dag voor de eerste 5 werkloosheidsdagen	€ 8/dag voor de eerste 5 werkloosheidsdagen
€ 10,27 vanaf 6 ^{de} werkloosheidsdag	€ 11 vanaf 6 ^{de} werkloosheidsdag

Deze vergoeding wordt betaald gedurende 60 werkloosheidsdagen per kalenderjaar bij economische werkloosheid en gedurende 53 dagen bij technische werkloosheid (in dit laatste geval is voor de eerste 7 dagen immers loon verschuldigd door de werkgever).

Bakkerijen

In de bakkerijsector is de vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds en bedraagt:

01.01.2014	01.01.2016
€ 7,2/dag voor de eerste 5 werkloosheidsdagen	€ 8/dag voor de eerste 5 werkloosheidsdagen
€ 10,27 vanaf 6 ^{de} werkloosheidsdag	€ 11 vanaf 6 ^{de} werkloosheidsdag

Deze vergoeding wordt betaald gedurende 45 werkloosheidsdagen per kalenderjaar, zowel bij economische als technische werkloosheid.

U kunt de aanvraagformulieren bekomen bij uw plaatselijk secretariaat van ABVV-HORVAL.

Bestaanszekerheid ingeval van langdurige ziekte

De aanvullende vergoeding in geval van langdurige ziekte ten laste van het Sociaal Fonds zal **€ 6,95 per dag** bedragen vanaf de eerste betaling na 01.01.2016 (voorheen € 6,88).

We herinneren kort aan de specifieke regeling:

- Elke arbeider die 3 opeenvolgende maanden ziek is (behalve beroepsziekte of arbeidsongeval) heeft recht op de vergoeding.
- Van de 4^{de} maand ziekte tot de laatste dag van de 12^e maand ziekte heeft de arbeider recht op een vergoeding van **€ 6,95** (vanaf de eerste uitbetaling na 01.01.2016). Wie binnen de 33 dagen opnieuw ziek valt, wordt beschouwd als zijnde hervallen in de oude ziekte en kan de vergoeding verder blijven ontvangen tot de laatste dag van de 12^e maand ziekte.
- De vergoeding wordt uitgekeerd in een 6-dagenweek (zoals mutualiteitsuitkeringen) zelfs indien de arbeider werkt in een 5-dagenweek.
- Deeltijdsen en voor wie het werk- na toelating van zijn arts-halftijds hervat, hebben recht op de vergoeding in verhouding tot hun prestaties.

Er moeten geen formulieren ingevuld worden. De betaling gebeurt volledig automatisch door het Sociaal Fonds op basis van de gegevens van de sociale zekerheid.

Aanvullende vergoeding in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht

Aanvullende vergoeding in geval van werkloosheid na ontslag

Voedingsnijverheid in het algemeen

Vanaf 01.01.2016 hebben de arbeiders in de voedingsnijverheid (met inbegrip van de grote bakkerijen) van wie het contract eindigt wegens medische overmacht, ten laste van hun werkgever, recht op een bestaanszekerheidsvergoeding van **€ 10,46** per werkloosheidsdag (*voorheen € 10,35*) en dit gedurende 1 week per volledig jaar dienst in de onderneming.

Kleine bakkerijen

Arbeiders van wie het contract eindigt wegens medische overmacht hebben **vanaf 01.01.2016** recht op een bestaanszekerheidsvergoeding van **€ 10,46** per werkloosheidsdag (*voorheen € 10,35*) gedurende een periode die afhangt van de anciënniteit van de arbeider in de onderneming:

Anciënniteit	Aantal weken
Minder dan 10 jaar	0
10 jaar tot minder dan 15 jaar	3 weken
15 jaar tot minder dan 20 jaar	6 weken
20 jaar en meer	8 weken

In de kleine bakkerijen is deze vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds.

De arbeiders die ontslagen worden door hun werkgever, hebben recht op een inkomensgarantie van **€ 5,79** per effectieve werkloosheidsdag. Bij collectief ontslag geldt een specifieke regeling. De inkomensgarantie hangt af van de anciënniteit van de arbeider.

In de voedingsnijverheid (met inbegrip van de grote bakkerijen) is de bestaanszekerheid bij individueel ontslag ten laste van de werkgever. In de kleine bakkerijen wordt deze vergoeding uitbetaald door het Sociaal Fonds.

Uitdoven van deze vergoeding op termijn

Deze aanvullende vergoeding werd ingevoerd ter compensatie van de lagere opzegvergoedingen voor arbeiders. Gezien de recente harmonisatie van de opzegtermijnen hebben de sociale partners beslist om deze aanvullende vergoeding op termijn te laten uitdoven.

In geval van ontslag door de werkgever, ontvangen de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst ten laatste op 31 december 2013 is aangevangen, de aanvullende vergoeding bovenop hun werkloosheidsuitkering. Bij wijze van overgangsmaatregel, zullen de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst is aangevangen op 1 januari 2014 of later en van wie de arbeidsovereenkomst ten laatste op 1 juli 2015 een einde neemt, nog recht hebben op de aanvullende vergoeding.

Vleessector

Problematiek

De Belgische vleessector kampt met verschillende vormen van sociale dumping: detacheringsfraude, schijnzelfstandigheid, oneerlijke concurrentie met de veel lagere lonen in Duitsland, zwartwerk, ... De werkgevers in de voedingsnijverheid waren tijdens de onderhandelingen van de vorige sectorakkoorden altijd al vragende partij om iets aan de lonen in de Belgische vleessector te doen. De vakbonden hebben altijd aangedrongen om eerst de sociale en fiscale fraude in de Belgische vleessector aan te pakken, om de "cowboys" in de sector eruit te halen. De laatste twee jaar heeft de regering geïnvesteerd in wettelijke maatregelen om de fraude te bestrijden (hoofdelijke aansprakelijkheid bij loonschulden, inhoudingsplicht, aanwezigheidsregistratie, ...).

Uitzondering voor de vleesconserven

Geen € 0,07 loonsverhoging voor de nieuwe werknemers in risicofuncties

Dit vleesdossier woog zwaar door tijdens de onderhandelingen en na enkele rondes zijn de vakbonden erin geslaagd om de eis van de werkgevers sterk af te zwakken. Uiteindelijk zijn de sociale partners overeengekomen dat de loonsverhoging van € 0,07 (de invulling van de loonenvolp van 0,5 %) niet van toepassing is op de sectorale minimumlonen van bepaalde "risicofuncties" van de deelsector "vleesconserven" die uitgeoefend worden door arbeiders die aangeworven worden vanaf 1 januari 2016.

Een paritair samengestelde werkgroep zal de risicofuncties in de deelsector "vleesconserven" ten laatste op 31 december 2015 bepalen en dit aan de hand van een kadaster en een benchmark. Het gaat om functies waarvoor er een risico bestaat dat zij verdwijnen uit het PC 118.

Een nieuwe functieclassificatie voor alle vleesactiviteiten is prioritair!

Doordat dit dossier moeilijk was voor de vakbonden om te aanvaarden, hebben de vakbonden een nieuwe globale functieclassificatie geëist en dit **voor alle vleesactiviteiten**: vleesconserven, slachthuizen en pluimveeslachterijen, darmenbewerking en vetsmelterijen.

De sociale partners gaan eveneens het engagement aan om te proberen de vleesactiviteiten, die zich nu in andere paritaire comités bevinden (bijvoorbeeld verpakkingsfuncties, logistiek en transport, ...), te hergroeperen binnen het PC 118.

Arbeidskledij

De werkgevers dienen de werkkledij ter beschikking te stellen en te onderhouden. De kost voor de onderneming kan **vanaf 01.01.2016**, per week, geschat worden op:

- **€ 3,64** voor het ter beschikking stellen van de arbeidskledij;
(voorheen € 3,60)
- **€ 4,30** voor het onderhoud van de arbeidskledij.
(voorheen € 4,25)

Funcieclassificatie

Bij elk sectorakkoord gaan de sociale partners in de voedingsnijverheid het engagement aan om de functieclassificaties van bepaalde deelsectoren te moderniseren. Met een functieclassificatie worden functies ten opzichte van andere functies in de sector of in een bedrijf gemeten volgens moeilijkheidsgraad, verantwoordelijkheid, benodigde kennis, werkgerelateerde bezwaren ... Vervolgens worden de functies gerangschikt naar zwaarte. De functies die min of meer even zwaar wegen worden gegroepeerd binnen eenzelfde functieklasse. Op basis daarvan wordt dan het loon voor elke klasse onderhandeld. Een functieclassificatie moet ervoor zorgen dat willekeur en favoritisme bij de loononderhandelingen uitgesloten worden.!

Hierdoor zijn we erin geslaagd om op sectorniveau een functieclassificatie op te maken voor de **aardappelsector** en de **groentenijverheid**.

We zijn bijna rond voor de koffiesector. De sociale partners zullen in het najaar van 2015 de onderhandelingen van de looncao voor de nieuwe functieclassificatie in de koffiesector trachten succesvol af te ronden.

Hoewel de sociale partners hun engagement behouden om conform het sectorakkoord 2013-2014 een functieclassificatie uit te werken voor de sectoren van de chocolade en de koekjes, benadrukken ze dat de uitwerking van een classificatie voor de vleessector prioritair is!



Sociaal overleg

Syndicale vorming

Algemene regel

Per effectief mandaat in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale delegatie heeft men recht op één week syndicale vorming (vijf of zes dagen naargelang de werkelijke uurregeling van de arbeider) per schooljaar.

Er geldt geen maximum voor het aantal vormingsdagen die eenzelfde arbeider per schooljaar mag gebruiken binnen de "pot" met het totale aantal vormingsdagen dat is vastgelegd op basis van het aantal afgevaardigden van de onderneming dat toebehoort aan de syndicale organisatie.

Een extra dag voor sommigen

De syndicale afgevaardigden die lid zijn van de nationale beleidsinstantie hebben recht op één extra dag syndicale vorming per jaar, mits het overhandigen van een attest aan de werkgever.

Bevoegdheid van het PC 118

Uitbreiding van bevoegdheid?

De sociale partners zullen binnen hun wettelijke mogelijkheden de bevoegdheid van het Paritair Comité van de voedingsnijverheid (PC 118) verduidelijken en de nodige stappen zetten om deze te officialiseren.

Arbeiders en bedienden

Tegen eind 2016 ten laatste, zullen de vakbonden en de werkgevers een inventaris maken van de sectorale verschillen tussen de Paritaire Comités voor arbeiders en bedienden in de voedingsnijverheid, respectievelijk het PC 118 en het PC 220.

Sociale vrede

De syndicale organisaties verbinden er zich toe geen andere eisen te stellen op ondernemingsniveau dan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Afdeling Brussel

BRUSSEL/BRUXELLES

1000 Brussel / Bruxelles

Stalingradlaan / Avenue de Stalingrad 76

Tel.: 02.512.95.02 - 02.512.63.61 - 02.512.13.52 - 02.512.33.95

Fax: 02.511.38.23

Vlaamse afdelingen

ANTWERPEN

2018 Antwerpen

Ommeganckstraat 51 - Tel.: 03.233.30.52 - 03.232.91.41

Fax: 03.226.06.21

KEMPEN/LIMBURG

3500 Hasselt

Kuringersteenweg 292 - Tel.: 011.87.39.29 - Fax: 011.87.26.58

2300 Turnhout

Grote Markt 48 - Tel.: 014.40.03.25 - Fax: 014.40.03.26

LEUVEN/MECHELEN

3000 Leuven

Maria-Theresiastraat 113 - Tel.: 016.22.32.96 - Fax: 016.29.54.71

2800 Mechelen

Zakstraat 16 - Tel.: 015.29.90.50 - Fax: 015.21.63.95

OOST-VLAANDEREN

9000 Gent

Vrijdagmarkt 9 - Tel.: 09.265.53.11 - Fax: 09.265.53.13

9100 Sint-Niklaas

Vermorgenstraat 9

Tel.: 03.760.04.18 - Fax: 03.760.04.19

9300 Aalst

Houtmarkt 1 - Tel.: 053.72.78.38 - Fax: 053.75.03.71

9200 Dendermonde

Dijkstraat 59 - Tel.: 052.25.92.76 - 052.25.92.77

Fax: 052.25.92.78

9600 Ronse - Stationsstraat 21

Tel.: 055.33.90.11 - Fax: 055.33.90.50

WEST-VLAANDEREN

8400 Oostende

Jules Peurquaetstraat 27 - Tel.: 059.55.60.80

8000 Brugge

Zilverstraat 43 - Tel.: 050.44.10.36 - Fax: 050.44.10.37

8870 Izegem

Hondstraat 27 - Tel.: 051.26.05.31

8500 Kortrijk - Conservatoriumplein 9 (Zitdag: dinsdagnamiddag en donderdagvoormiddag) Tel.: 056.26.82.48

8900 Ieper - Korte Torhoutstraat 27 (Zitdag: dinsdagnamiddag en donderdagvoormiddag) Tel./Fax: 057.21.83.75

8630 Veurne - Statieplein 21 (Zitdag maandagnamiddag en vrijdagvoormiddag) Tel.: 058.28.72.97

8930 Menen - A. Debunnestraat 49-51 (Zitdag: dinsdagvoormiddag) Tel.: 056.53.31.54

8800 Roeselare - Zuidstraat 22 (Zitdag: dinsdag 16u30-17u30) Tel.: 051.26.00.70

Waalse afdelingen

CHARLEROI CENTRE-MONS BRABANT-WALLON

Gewestelijke kantoren

6000 Charleroi

Boulevard Devreux, 36/38 - Tel.: 071.31.34.77 - Fax: 071.64.13.22

7100 Haine St. Paul

Rue Aubry, 23 - Tel.: 064.26.23.60 - Fax: 064.26.51.95

7000 Mons

Rue Lamir, 18/20 - Tel.: 065.32.38.80 - Fax: 065.32.38.94

Brabant wallon - Permanenties

1420 Braine-l'Alleud - Avenue Léon Jouret 27 (1^{ste} en 3^{de} dinsdag van de maand van 9u tot 12u)

Tel.: 02.389.15.40 - Fax: 02.389.15.41

1370 Jodoigne - Rue du Bosquet, 6 E (op afspraak en donderdag van 9u tot 12u)

Tel.: 010.81.98.43 - Fax: 010.81.98.41

1400 Nivelles - Rue du Géant, 4 (maandag voormiddag van 9u tot 12u)

Tel.: 067.21.50.06 - Fax: 067.89.40.91

1480 Tubize - Chaussée de Mons 95 (2^{de} en 4^{de} dinsdag van de maand van 9u tot 12u) Tel.: 02.355.78.13 - Fax: 02.391.03.11

1300 Wavre - Rue de l'Ermitage 11 (woensdag van 9u tot 12u en van 14u tot 16u) (donderdag van 13u tot 16u en vrijdag van 9u tot 12u)

Tel. 010.22.91.29 - Fax 010.23.55.41

LIÈGE

4000 Liège

Place St Paul, 9/11 - Tél: 04.221.96.66 - Fax: 04.221.96.72

NAMUR/ LUXEMBOURG

5000 Namur

Rue Dewez, 28 - Tel.: 081.22.33.19 - Fax: 081.22.96.51

6700 Arlon

Rue des Martyrs, 80 - Tel.: 063.22.75.84 - Fax: 063.22.60.25

6900 Marche-en-Famenne

Rue des Brasseurs, 13 - Tel.: 084.31.40.24 - Fax: 084/32.18.85

VERVIERS

4800 Verviers

Rue de Bruxelles, 19 - Tel.: 087.29.24.58 - Fax: 087.29.24.65

WAPI (WALLONIE PICARDE)

7500 Tournai

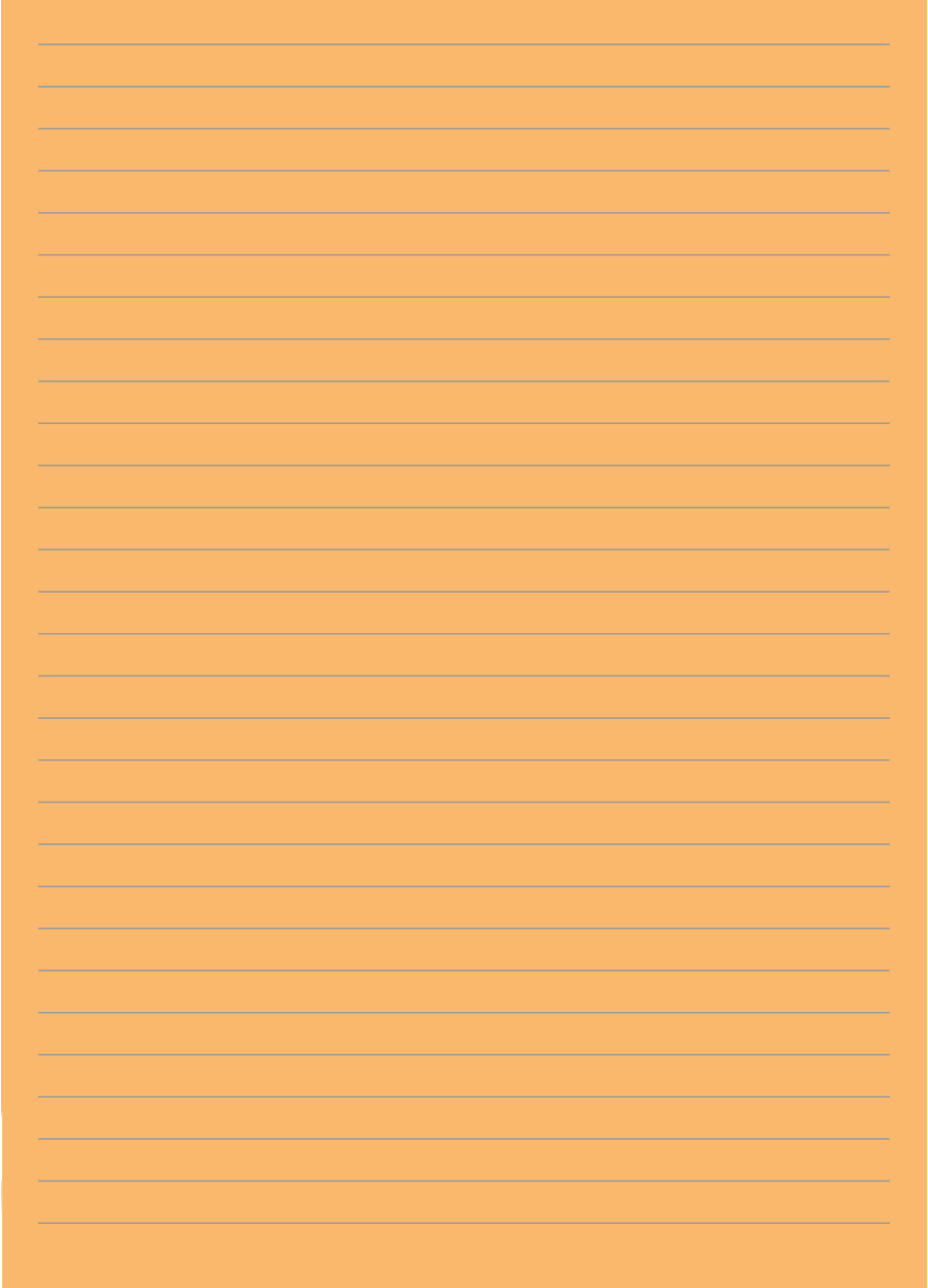
Rue Dorez, 6 - Tel.: 069.89.08.30 - Fax: 069.89.08.39

7700 Mouscron / 7780 Comines

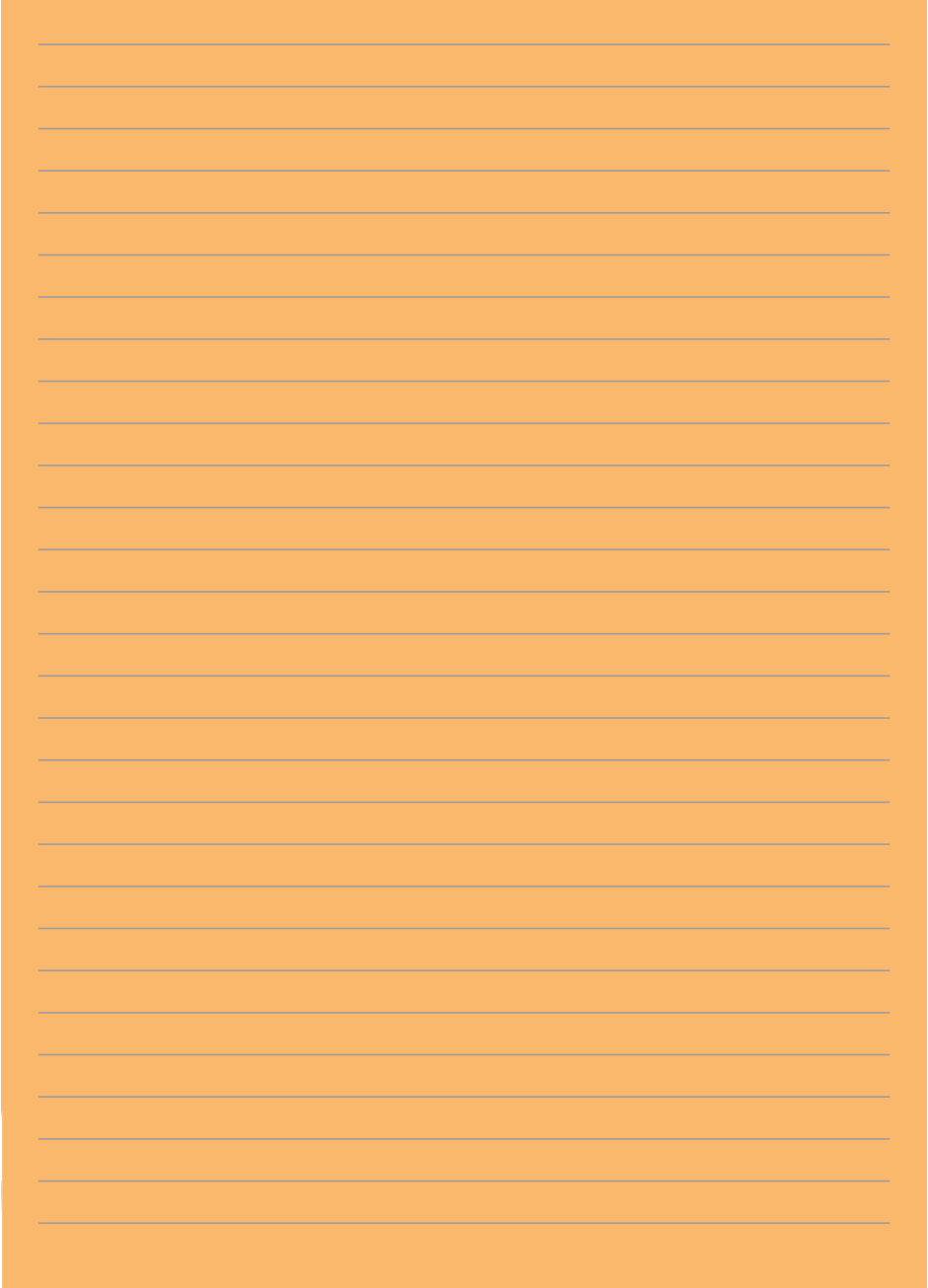
Rue du Val, 3 / Rue du chemin de fer 1

(Voor de openingsuren, contacteer: 069.89.08.39 of 0474.04.65.47)

Nota's

A large orange rectangular area with horizontal lines, intended for writing notes. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page.

Nota's

A large orange rectangular area with horizontal lines, serving as a space for notes. The lines are evenly spaced and extend across the width of the area.

Redactie: C. Hautekeur

Layout: Studio A4 - studioA4@skynet.be

Verantwoordelijke Uitgever: T. Cornu
Cellebroersstraat 18
1000 Brussel

In deze brochure worden met "werknemer/arbeider" de mannelijke en vrouwelijke werknemers/arbeiders bedoeld.

Ondanks alle zorg die aan deze uitgave is besteed, blijven vergissingen mogelijk. Uitgever en auteur kunnen daarvoor geen aansprakelijkheid aanvaarden.

Op basis van deze brochure kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.

Samen sterk!



ABVV
Horval

ABVV HORVAL

Federaal Secretariaat

Cellebroersstraat 18 - 1000 Brussel

Tel.: 02/512.97.00 - Fax: 02/512.53.68

E-mail: info.voedingsnijverheid@horval.be

Website: www.horval.be