



ABVV

bbtk

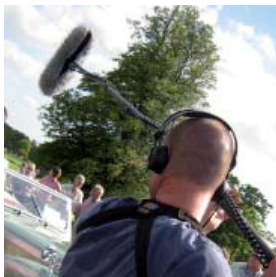
INFO & COM

ESPRESSO

AUDIOVISUELE SECTOR: NIEUW IN 2009

BAREMA'S • FUNCTIECLASSIFICATIE • ARBEIDSDUUR • TIJDSKREDIET
BRUGPENSIOEN • CRISISMAATREGELEN • SCHIJNZELFSTANDIGEN

EDITO



Als ze naar de televisie kijken, naar de radio luisteren, het menu van een DVD doorbladeren of met hun audiogids door een museum wandelen... denken slechts weinig mensen aan jullie. Nochtans werken jullie met z'n 3.500 achter de schermen of in de spotlights. Sinds 2002 is het **paritair comité voor de audiovisuele sector (227)** het kader waarin een specifieke regelgeving voor het personeel van de sector werd vastgelegd. De BBTK zet zich dagelijks in om je arbeids- en loonvoorwaarden te verbeteren.



In deze Espresso stellen wij je vandaag de **nieuwe sectorale akkoorden** voor die wij de laatste maanden hebben verkregen.



Jarenlang was één van de grootste problemen in de sector het uitwerken van een **functieclassificatie** en minimale **refereerbarema's**. Na een werk van lange adem kon de BBTK hierover toch een akkoord in de wacht slepen. Recent werden een functieclassificatie en sectorale barema's ingevoerd. In deze Espresso krijg je meer gedetailleerde informatie en worden ook de bedragen gespecificeerd.



Wij zullen het ook hebben over het probleem van de index. De arbeidsvoorwaarden komen aan bod in een artikel over de **duur van de prestaties**, die vaak lang zijn maar intussen beter afgebakend zijn.

De crisis, of die nu de reële is of door de werkgevers wordt uitgebuit, is niet ongemerkt voorbij gegaan: wij geven een overzicht van de **tijdelijke crisismaatregelen**.

Tot slot hebben we het ook over de **tijdskrediet- en brugpensioenregelingen** en het probleem van de **schijnzelfstandigen**.

De laatste jaren heeft de BBTK heel wat verbeteringen in de sector verkregen. Maar gezien de crisis, de fusies en de grenzeloze flexibiliteit die sommige werkgevers proberen op te leggen, **is onze vastberadenheid meer dan ooit nuttig en nodig**.

Veel leesplezier! ■



JEAN-MICHEL CAPPOEN

Algemeen Secretaris BBTK



Samen sterk

DE PRIVATE AUDIOVISUELE SECTOR

De sector omvat **alle bedienden en kaderleden die werkzaam zijn in de commerciële radio- en televisiezenders** (o.a. VTM, RTL, BeTV, Q-music...) en in de verschillende **productiehuizen** die radio- en tv-programma's maken, ook voor de openbare zenders.

Het paritair comité 227 is opgericht in 2002 en de eerste sectorakkoorden, waaronder de basisakkoorden over de arbeidsorganisatie en de syndicale afvaardiging, dateren pas van 2005. Sinds de oprichting is het aantal bedienden dat onder dit paritair comité ressorteert meer dan verdubbeld – in 2008 waren het er ca. 3.500* (tegen ca. 1.400 in 2003).

Er is de voorbije jaren heel wat bereikt om de extreem flexibele arbeidstijden en de chaotische functionerings- en verloningspolitiek enigszins onder controle te krijgen. Want op sociaal vlak was het in de privébedrijven lange tijd huilen met de pet op. Nog altijd brengt het bijzondere karakter van de sector – met journalisten, productieteams, technici enz. die op verschillende plaatsen “in the field” en op alle mogelijke uren van de dag aan het werk worden gezet – mee dat er veel te verbeteren valt aan de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden. Met de vier nieuwe sectorale CAO's is daartoe toch weer een belangrijke stap gezet. ■

*bron: RSZ

FUNCTIE-CLASSIFICATIE

Je loon hangt niet enkel af van je ervaring, maar ook van de functieclassificatie die onlangs werd ingevoerd in de sector. Ze bevat 6 klassen en 54 referentiefuncties, niet volgens de benaming van je huidige functie in het bedrijf, maar volgens een algemene beschrijving van de inhoud van je werk, je opleiding, je verantwoordelijkheidsniveau, enz. Dit gaat van klasse 1 (b.v.: beheerder van beeldbanden) naar klasse 6 (b.v.: hoofdredacteur).

In de praktijk moet de werkgever de syndicale afgevaardigden of bestendigen ontmoeten om de functies van het bedrijf te doen aansluiten bij die van de sector. Daarna licht je werkgever je in over de functie waarin hij je heeft ingeschaald. Niet tevreden? Dien een interne klacht in, om je werkgever te verplichten dit met jou te bespreken. Als er geen akkoord komt, start dan een procedure op bij de sectorale beroepcommissie, paritair samengesteld uit werkgevers- en vakorganisaties.

DETAILS EN KLACHTENFORMULIER OP [BBTK.ORG](http://bbtk.org) EN BIJ JE AFGEVAARDIGDE.

BAREMA'S: ERVARING EN PROMOTIE

Er is een nieuwe functieclassificatie in de audiovisuele sector! Dit is nieuw sinds 1 januari 2009 en als je werkgever ze nog niet heeft toegepast, moet hij dit doen vóór 31 oktober 2009.

Dit baremarooster is gebaseerd op de functieclassificatie. De sector-CAO is uiteraard het minimum: niets belet om hogere lonen voor te stellen. Bovendien kan de werkgever het loon van een werknemer die al in dienst is niet verlagen.

De barema's zijn van toepassing op alle werknemers, op alle contractsoorten. Ze berusten op twee pijlers: een functieclassificatie (zie hiernaast) en het aantal jaren ervaring: gedaan met de leeftijdsbarema's!

Onder ervaring wordt het aantal jaren beroepsloopbaan verstaan. Het maakt niet uit of die jaren buiten het bedrijf of de sector zijn gepresteerd. Ongeacht het statuut dat je gehad hebt (bediende, ambtenaar, zelfstandige, uitzendkracht), be-

rekenen we dit getal door de periode mee te rekenen aan:

- ▶ 100% voor eenzelfde functie
- ▶ 50% voor een aanverwante functie
- ▶ 25% voor een andere functie (niet-aanverwant)

Let wel: de deeltijdse werknemers tellen als voltijdse werknemers.

IK BEN ZIEK GEWEEST, VERLIES IK NU EEN AANTAL JAREN?

Heel wat periodes van inactiviteit worden gelijkgesteld met gewerkte periodes: beroepsziekte, arbeidsongeval, privéziekte en -ongeval (1^{ste} jaar), vakantie, verlof, feestdagen, moederschapsrust, inhaalrust voor overuren, deeltijds tijdskrediet (voltijds max.1 jaar)... Je afgevaardigde zal je helpen om je ervaring te berekenen.

▶ Volledige lijst op www.bbtk.org

BAREMA'S: ERVARING EN PROMOTIE

BAREMATABEL														
klasse	Start	1	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	35	40
6	2.063	2.106	2.270	2.435	2.599	2.755	2.901	3.034	3.149	3.244	3.325	3.392	3.426	3.460
5	1.919	1.959	2.092	2.224	2.353	2.475	2.586	2.685	2.770	2.840	2.897	2.925	2.955	2.984
4	1.802	1.839	1.946	2.049	2.147	2.237	2.318	2.387	2.445	2.486	2.520	2.545	2.571	2.596
3	1.708	1.743	1.829	1.909	1.984	2.061	2.121	2.172	2.194	2.216	2.238	2.261	2.283	2.307
2	1.635	1.668	1.738	1.803	1.860	1.907	1.926	1.945	1.964	1.984	2.004	2.024	2.044	2.065
1	1.579	1.612	1.668	1.714	1.753	1.779	1.797	1.815	1.833	1.851	1.870	1.888	1.907	1.926

WAAR BEVIND IK MIJ IN DE TABEL?

Als werknemer in dienst op 31 december 2008 raadpleeg je de inschalingstabel die verkrijgbaar is bij je afgevaardigde en op bbtk.org. Je wordt ingeschaald in de klasse die overeenstemt met je huidige functie op basis van het huidige loon. Je wordt dan gekoppeld aan de dichtstbijzijnde lagere baremieke stap.

Als het niveau dan men je toekent lager is dan je reële anciënniteit in het bedrijf, zijn er twee mogelijkheden:

- ▶ Ofwel heb je tijdens je loopbaan geen promotie gemaakt. Dan wordt het loon gecorrigeerd rekening houdend met de reële anciënniteit
- ▶ Ofwel heb je promotie gemaakt en stijgt je één of twee klassen. Je barema wordt met drie jaar ervaring verminderd per gestegen klasse. Je loon wordt al of niet aangepast.

HET "KANGOEROE-EFFECT"

Als je promotie maakt en je naar een hogere functieklassering overstapt, wordt het "kangoeroeprincipe" toegepast: per gestegen functieklassering wordt de ervaring verminderd met één baremieke stap. M.a.w., je zet twee stappen: 1 opwaarts (verandering van klasse) en 1 zijwaarts.

▶ **Voorbeeld** Arno is een werknemer van klasse 1. Na 15 jaar ervaring wordt hij bevorderd naar een functie van klasse 2:

- ▶ Categorie: verhoging van **klasse 1** naar **klasse 2** = +1 klasse
- ▶ Ervaring: vermindering van **niveau 15** naar **niveau 12** = -1 niveau

Zijn loon stijgt van € 1.797 naar € 1.907.

INDEXERING VAN DE LONEN

In het PC 227 worden de lonen automatisch aangepast van zodra het maandelijkse prijsindexcijfer – er is tussen sociale partners afgesproken dat het viermaandelijkse gemiddelde van de gezondheidsindex als criterium wordt gehanteerd – de sectoraal vastgestelde spilindex overschrijdt. In tijden van stijgende levensduurte, wat we vele jaren gewoon waren, betekent die automatische indexering telkens een verhoging via sprongen van 2%. Maar als de consumptieprijzen (langdurig) dalen, kan ook het omgekeerde gebeuren.

Sinds medio 2008 is de inflatie, die tot dan toe erg hoog was, sterk teruggelopen. Met enige vertraging is ook de gezondheidsin-

dex gaan dalen en sinds maart 2009 zakt nu ook het viermaandelijkse gemiddelde. Omdat dit gemiddelde in juli 2009 lager lag dan de sectorale spilindex, veroorzaakte het automatische mechanisme een negatieve indexering in augustus, amper 9 maanden na de opwaartse loonaanpassing van november 2008. Gevolg is dat alle lonen in de sector (baremalonen en andere) met 2% zijn gedaald.

Omdat de consumptieprijzen sindsdien weer lichtjes aan het stijgen gingen, is het best mogelijk dat de toepassing van hetzelfde mechanisme de lonen spoedig weer op het niveau van vóór augustus zal brengen.

ARBEIDSREGELINGEN

WERKREGELING

In de audiovisuele sector is het niet altijd mogelijk om vast te houden aan een werkdag van 8 en een werkweek van 38 uren. Een reportage in het buitenland, uitlopende opnames, dwingende deadlines, nachtelijke onderhandelingen die moeten worden gevolgd... Het werk brengt onvermijdelijk flexibiliteit met zich mee. Deze CAO heeft als doel deze flexibiliteit als realiteit te aanvaarden én goed te omkaderen. Het is beter duidelijke afspraken te hebben, zodat een realistische controle mogelijk is, dan een reglementering te hebben die niet met de realiteit kan overeenkomen.

In deze CAO wordt er dan ook rekening gehouden met het presteren van uren op "afwijkende" momenten of "uitzonderlijke" manieren. Belangrijk daarbij zijn de mogelijkheden tot een strikte controle van de werknemers op deze maatregelen. Dat gebeurt in twee stappen: bij het invoeren van de maatregel en via controlemomenten om de drie maanden. Ook het zondagwerk wordt op deze manier gecontroleerd.

ARBEIDSDUUR

Voor administratieve werknemers ligt de werkweek vast op 38 uur. Ook voor operationele medewerkers is dat zo, maar daar wordt de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis berekend.

Voor journalisten en een aantal andere functies ligt dat anders. De werkweek is maximaal vastgelegd op 50 uur en afwijkingen zijn mogelijk. Zo kan deze grens gedurende 6 weken per trimester op 60 uur worden gelegd. Indien er een afspraak is tussen de werkgevers en de vakbonden in jouw bedrijf, of op het niveau van het paritair comité, kan dit uitzonderlijk zelfs naar 84 uur gaan. Dat kan niet zomaar: er moet op voorhand duidelijk worden afgesproken wat men precies verstaat onder "uitzonderlijke omstandigheden".

Per dag mag je maximaal 12 uur werken. Voor wie regelmatig meer dan 9 uur per dag werkt moet worden geprobeerd om een werkweek van vier dagen in te voeren.

Enkel journalisten, werknemers met een facilitaire functie (bijv. podiumbouw, studioinstallaties) en productiemedewerkers mogen 14 opeenvolgende dagen werken. Ook hier kunnen er "uitzonderlijke omstandigheden" worden ingeroepen voor andere categorieën werknemers. Voor gewerkte zondagen moet je binnen de 21 dagen een recuperatiedag ontvangen. Voor zondagwerk heb je recht op een toeslag van 10%, in loon of recuperatiedagen. Vrije dagen moeten maximaal worden gegroepeerd.



NACHTWERK

Er bestaat een toeslag van minstens 50%. Je hebt de keuze: die kan worden uitbetaald of gec recupereerd. Voor mensen die volgens hun contract 's nachts moeten werken bestaat dit niet, maar bij hun loon moet er dan wel rekening worden gehouden met prestaties 's nachts.

► Voor televisiebedrijven:

- Nachtarbeid tussen 1 en 6 uur is enkel toegestaan mits een toeslag.
- Begin je voor middernacht te werken, tot na 1 uur, dan krijg je de nachttoeslag al vanaf 12 uur 's nachts.

► Voor radiobedrijven:

- Nachtarbeid tussen middernacht en 5 uur is enkel toegestaan mits een toeslag.

VERPLAATSINGSKOSTEN

Er is afgesproken om voortaan een vergoeding te voorzien voor de ritten naar een plaats van een opdracht: als je er langer over doet dan je zou doen om naar je werk te gaan, heb je daar recht op.

ANTI-CRISISMAATREGELEN

Over de anti-crisismaatregelen is al heel wat inkt gevloeid.

Een gedetailleerd overzicht van wat de drie maatregelen precies inhouden vind je in onze speciale brochures (Expresso "Crisismaatregelen" en Memo "Tijdelijke schorsing") die we naar aanleiding van het invoeren van de wetgeving hebben uitgebracht.

Vraag ernaar bij je afgevaardigde, je BBTK-afdeling of ABVV-gewest.

Alle informatie vind je ook terug op onze website www.bbt.org.

Als gevolg van de wetgeving die eind vorig jaar werd ingevoerd om de crisis tegen te gaan, is het voor de werkgever nu mogelijk om de arbeidsduur in te korten om ontslagen te vermijden.

Bij het tot stand komen van die wetgeving is gezorgd voor een syndicale controle, op verschillende niveaus. Van belang is ook de looncompensatie voor de betrokken werknemers.

Deze maatregelen kunnen ook worden ingevoerd op bedrijfsniveau, maar voor sommige paritaire comités werd er ook een sectorale CAO onderhandeld. Ook voor jullie paritair comité (227) is er nu een sector-CAO over het invoeren van de maatregelen: de tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur, de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties ("crisistijdscrediet") en de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

HOE WORDEN DE MAATREGELEN INGEVOERD?

Het gaat hier specifiek over de tijdelijke schorsing van het contract en de individuele vermindering van de arbeidsprestaties ("crisistijdscrediet"). De eerste stap bestaat uit het informeren van de vakbondsvertegenwoordiging in het betrokken bedrijf. Die informatie schetst zowel de context als de eigenlijke maatregel zelf: de economische situatie van het bedrijf, de reden om te kiezen voor een bepaalde maatregel en de concrete toepassing. Van belang is dat het bedrijf ook duidelijk aan het personeel laat weten hoe opgebouwde overuren zullen worden ingehaald: het invoeren van de crisismaatregelen is namelijk verboden als er nog overuren kunnen worden gerecupeerd. Op hetzelfde moment wordt de RVA gewaarschuwd.

Bij het ontbreken van een vakbondsvertegenwoordiging moet dezelfde informatie door het bedrijf aan het paritair comité worden doorgespeeld. Daar zullen de vertegenwoordigers van vakbonden en werkgevers de aanvraag tegen het licht houden.

Let op: het invoeren van de eerste maatregel, "tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur", kan worden ingevoerd door het afsluiten van een CAO op ondernemingsvlak.

HOE LOOPT HET CONCREET?

Indien gekozen werd voor de maatregel "tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst", heb je recht op een supplement. Als basisuitkering krijg je een werkloosheidsvergoeding, uitbetaald door het ABVV. Bruto bedraagt die uitkering max. € 2.206,46 per maand. Elke dag betaalt je werkgever daarop een toeslag van € 5. Als je brutoloon hoger uitvalt dan het maximum van de werkloosheidsvergoeding, wordt je toeslag verhoogd met € 0,5 per dag, per volledige schijf van € 50 dat je normaal gezien bruto meer zou krijgen. Bruto mag je echter nooit meer ontvangen dan je normaal gezien zou krijgen. De periodes onder dit stelsel worden gelijkgeschakeld voor de berekening van vakantiegeld, opzegvergoedingen enz...

► **Voorbeeld** Je verdient bruto € 2.500 en je arbeidsovereenkomst wordt geschorst. Het supplement bedraagt € 5 per dag werkloosheid, verhoogd met € 2,5. Je brutoloon ligt namelijk € 294,54 hoger dan het plafond van de werkloosheidsvergoeding. Dat zijn 5 volledige schijven van € 50. Het is pas vanaf dat je € 300 meer dan het plafond verdient dat je recht hebt op € 3 toeslag (6 volledige schijven van € 50).

Er kan op je bedrijf echter een gunstigere bonus worden onderhandeld door je vakbondsafvaardiging. De vakbondsafvaardiging moet ook om de twee weken het nut van de maatregel evalueren in samenspraak met de directie.

Voor het invoeren van het "crisistijdscrediet" (individuele vermindering van de arbeidsprestaties) bestaat de mogelijkheid om je normaal tijdscrediet, dat je in de zes maanden voor het in werking treden van het crisistijdscrediet had opgenomen, te laten omzetten naar het crisistijdscrediet. ■

VERLENGD TIJDSKREDIET

Wil je het een beetje of veel kalmer aan-
doen? Dit kan nog steeds: de CAO over
het tijdskrediet werd verlengd tot 31 de-
cember 2010. Voor de werknemers van
de sector heeft de BBTK voordeliger voor-
waarden verkregen dan de minima die in
de wet zijn voorzien:

- ▶ Je kunt tijdskrediet van maximum 5 jaar nemen over je ganse loopbaan, op voorwaarde dat je de eerste 2 jaar zonder onderbreking neemt.
- ▶ Het quotum van 5% van de werknemers die tegelijkertijd tijdskrediet mogen nemen houdt geen rekening met de 50-plussers die naar een halftijdse of 4/5^{de}-regeling overstappen.
- ▶ Werknemers die ontslagen worden nadat ze overgestapt zijn naar een deeltijdse regeling ontvangen de vergoedingen alsof ze voltijds hadden gewerkt.
- ▶ Het is mogelijk om gewestelijke "tijdskredietpremies" te ontvangen.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de audiovisuele sector (www.mediarte.be) staat in voor de financiering van het tijdskrediet via haar bevoegdheid "Tewerkstelling en opleiding van de risicogroepen".



TIJDSKREDIET, WAT IS DAT?

Tijdskrediet is een individueel recht om je loopbaan te onderbreken, je prestaties gedurende je loopbaan te verminderen of vanaf de leeftijd van 50 jaar te "vertragen".

Er bestaan drie "vormen" van tijdskrediet:

- ▶ het eigenlijke tijdskrediet (voltijds of halftijds);
- ▶ de vermindering van de arbeidsduur met 1/5^{de};
- ▶ een specifieke regeling voor de vermindering van de arbeidsduur met 1/5^{de} of halftijds vanaf 50 jaar.

Dit recht op tijdskrediet garandeert je dat je achteraf terug aan het werk kan in je oorspronkelijke werkregeling. Bovendien ontvang je een maandelijkse onderbrekingsvergoeding vanwege de RVA..

Meer details op www.bbt.org rubriek "Mijn Rechten".



BRUGPENSIOEN BEHOUDEN

CAO verlengd tot 31/12/2011! Het blijft mogelijk om een voltijds brugpensioen te nemen op 58 jaar of een halftijds brugpensioen op 56 jaar, op voorwaarde dat je een zeker aantal jaren hebt gewerkt.

Ingeval van overgang van een deeltijds tijdskrediet naar voltijds brugpensioen, zal de aanvullende brugpensioenvergoeding worden berekend op basis van het voltijds loon.

SCHIJNZELFSTANDIGEN?

Wanneer een zelfstandige precies hetzelfde werk verricht als zijn collega's, dezelfde uren werkt, dezelfde opdrachten van dezelfde baas ontvangt en slechts voor één enkele werkgever werkt, is de kans groot dat hij een "schijnzelfstandige" is.

Of hij nu journalist, cameraman of monteur is, volgens de wet zou hij een bediendecontract moeten hebben. De BBTK strijdt niet tegen deze werknemers, maar wel tegen dit systeem dat de ganse sector bestraft: de "schijnzelfstandigen" zelf en hun collega's, die onder druk worden gezet. ■



ALLE SYNDICALE ACTUALITEIT IN JE ELEKTRONISCHE BRIEVENBUS

- ▶ De laatste nieuwtjes over de audiovisuele sector
- ▶ Tips over je rechten
- ▶ Een syndicale kijk op de actualiteit

NEWSLETTER

Schrijf je nu gratis in op www.bbtik.org

SAMEN STERK www.bbtik.org

OKTOBER 2009 - V. U.: JEAN-MICHEL CAPPOEN - HOOGSTRAAT 42 - 1000 BRUSSEL

ONZE GEWESTELIJKE KANTOREN

AALST - DENDERMONDE

RONSE - OUDENAARDE

Houtmarkt 1 • 9300 Aalst
T +32 53 72 78 42
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11
2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 • 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abvv.be

BRUSSEL HALLE VILVOORDE

Roupplein 3 • 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Edingssteenweg 16 • 1500 Halle

T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6 (1^{ste} verdieping)

1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9
9000 Gent
T + 32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be

KEMPEN

Grote Markt 48 • 2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2
8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
admin.BBTKKortrijk@bbtk-abvv.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99
3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1
3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00
admin.bbtikhasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33
2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

OOSTENDE-ROESELARE-IEPER

J. Peurquaestraat 1 bus 12
8400 Oostende
T +32 59 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90
9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be