



BBTK

WEGWIJS IN  
JE RECHTEN

PC 209  
METAALFABRIKATEN-  
NIJVERHEID

## WEGWIJS IN JE RECHTEN?



Deze brochure Wegwijs in je rechten hou je het beste bij de hand om je weg te vinden in je sector en om je rechten te kennen! Je krijgt hier een algemeen overzicht van de sociale wetgeving die in jouw paritair comité van toepassing is. Deze handige brochure geeft je een heldere samenvatting van je rechten als werknemer.

Deze Wegwijs is opgebouwd rond een aantal sleutelthema's waarover je jezelf mogelijk vragen stelt op het werk. We beantwoorden die specifiek voor je eigen paritair comité en sommen de regels kort op. In de Wegwijs kan je ook onze algemene visie op je eigen sector lezen, met de toekomstperspectieven die de BBTk hiervoor ziet.

Als je nog vragen hebt, hulp wenst of bijkomende info kan gebruiken, kan je dankzij de contactgegevens achteraan de brochure vlot bij je gewestelijke afdeling terecht. Je kan natuurlijk ook bij je eigen BBTk-vakbondsafvaardiging terecht als die er in je bedrijf is.



We wensen je veel leesgenot op weg langs de vele aspecten van je werknemer-zijn!

# Sociale verkiezingen 2016



## JE RECHTEN IN 13 PUNTEN PC 209 METAALFABRIKATENNIJVERHEID

In mei 2016 vinden de sociale verkiezingen plaats. In de bedrijven zullen de werknemers kiezen wie hen morgen op syndicaal vlak zal vertegenwoordigen. Dit is een erg belangrijke periode, want de uitkomst is bepalend voor de toekomst van je sector en je bedrijf.

Het wordt hét ogenblik om te kiezen wie jouw rechten en jouw belangen als werknemer zal verdedigen. Want de verkozen collega's worden jouw woordvoerders tegenover de directie. Het zal ook hun taak zijn om voor meer sociale vooruitgang en meer welzijn in jouw bedrijf te zorgen. Ze zullen aan je zijde staan om je te helpen je eigen toekomst uit te tekenen. Het is op die manier dat de BBTK de werknemers in de bedrijven al vele jaren bijstaat.

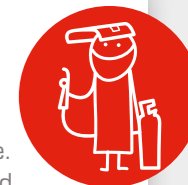
Met een luisterend oor gaan we tot het uiterste om je te helpen de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Met voldoende voeling met onze veranderende samenleving en werkweld: samen met jou willen we de toekomst tekenen. Een toekomst waar solidariteit en respect voor ieders rechten centraal staan!



### Paritair comité

Een paritair comité is een Belgisch overlegorgaan tussen werkgevers en werknemers, voornamelijk met het oog op het onderhandelen van de collectieve arbeidsovereenkomst. Per bedrijfstak bestaat er een paritair comité dat samengesteld is uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de grote vakbonden en van de werkgeversorganisatie. De bedrijfstak waarin jij tewerkgesteld bent, is het Paritair Comité voor de bedienden uit de metaalfabrikatennijverheid ofwel PC 209.

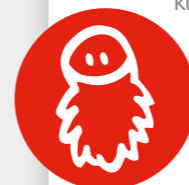
De sector van de metaalfabrikatennijverheid is federaal maar kent een intergewestelijke werking. Wij geven hier steeds het kader mee dat voor alle bedienden in de sector minimaal van toepassing is. Vanuit het intergewestelijk niveau kunnen daar betere afspraken aan toegevoegd worden.



### Eindeloopbaan

De toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het oude brugpensioen) wordt door opeenvolgende regeringsmaatregelen verstrengd. Voorheen konden de sectoren nog aantal aanpassingen doen maar zij worden ook meer en meer gedwongen tot verstrenging van het systeem.

In jouw sector voorziet een cao nog in volgende systemen: stelsel vanaf **58 jaar in een zwaar beroep (35 jaar beroepsverleden)** om voor dit stelsel in aanmerkingen komen dien je bijkomend 5 jaar anciënniteit binnen jouw bedrijf te hebben, stelsel vanaf **58 jaar met 40 jaar beroepsverleden**, stelsel vanaf **58 jaar met 33 jaar beroepsverleden (20 jaar nachtarbeid)**, stelsel "SWT 60 jaar" tot 31/12/2017.



### Loon

Jouw loon wordt bepaald door jouw functie en de loonbarema's van de metaalfabrikatennijverheid. Deze loonbarema's zijn de minimumloonschalen en jouw werkgever is verplicht zich hieraan te houden. Hij mag meer betalen maar zeker niet minder! Het is evenwel mogelijk dat een bedrijf eigen barema's toepast. Ook hier geldt de regel dat deze bedrijfsbarema's evenwel hoger dienen te zijn dan de sectorbarema's. Deze barema's evolueren volgens het aantal jaren dat jij werkzaam bent in het bedrijf. Het sectoraal barema kan je vinden op de volgende website: [www.bbt.org/loonschalen](http://www.bbt.org/loonschalen).

De sector voorziet op 1 januari 2016 in een verhoging van de koopkracht door de sectorale minimum barema's en de reële lonen te verhogen met € 15 bruto per maand. Werk jij deeltijds dan is de koopkrachtverhoging in verhouding tot jouw arbeidsregime.



### Contract

Wanneer je in dienst bent bij een werkgever wordt er een contract afgesloten (= een arbeidsovereenkomst) tussen jou en jouw werkgever, hierin wordt vastgelegd welke prestaties je moet leveren en welke vergoeding jouw werkgever hier tegenover zet.

Een arbeidsovereenkomst kan gesloten worden voor een onbepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor een bepaalde tijd.



### NEEM CONTACT OP MET JE AFDELING VOOR MEER INFORMATIE

#### AALST

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst  
T +32 53 72 78 43 - [bbtkaalst@bbtk-abw.be](mailto:bbtkaalst@bbtk-abw.be)

#### ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 - 2060 Antwerpen  
T +32 3 220 69 00  
[adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be](mailto:adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be)

#### BRUGGE

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge  
T +32 50 44 10 21  
[bbtkbrugge@bbtk-abw.be](mailto:bbtkbrugge@bbtk-abw.be)

#### BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Roupplein 3 - 1000 Brussel  
T +32 2 519 72 11  
[admin.brussel@bbtk-abw.be](mailto:admin.brussel@bbtk-abw.be)  
Meiboom 4 - 1500 Halle

T +32 2 356 06 76

[admin.halle@bbtk-abw.be](mailto:admin.halle@bbtk-abw.be)

Mechelsest. 6 - 1800 Vilvoorde

T + 32 2 252 43 33

[admin.vilvoorde@bbtk-abw.be](mailto:admin.vilvoorde@bbtk-abw.be)

#### GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent

T + 32 9 265 52 70

[admin.gent@bbtk-abw.be](mailto:admin.gent@bbtk-abw.be)

#### KEMPEN

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout

T + 32 14 40 03 75

[bbtkkempen@bbtk-abw.be](mailto:bbtkkempen@bbtk-abw.be)

#### KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2 - 8500 Kortrijk

T +32 56 26 82 43

[admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be](mailto:admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be)

#### LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 - 3000 Leuven

T +32 16 31 62 50

[admin.leuven@bbtk-abw.be](mailto:admin.leuven@bbtk-abw.be)

#### LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1 - 3500

Hasselt - T +32 11 26 09 00

[admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be](mailto:admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be)

#### MECHELEN

H.Consciencestraat 33 - 2800 Mechelen

T +32 15 42 11 60

[bbtkmechelen@bbtk-abw.be](mailto:bbtkmechelen@bbtk-abw.be)

#### OOSTENDE

J. Peurquaestraat 1 bus 12 - 8400

Oostende - T +32 59 70 27 29

[bbtkoostende@bbtk-abw.be](mailto:bbtkoostende@bbtk-abw.be)

#### WAASLAND

Mercatorstraat 90 - 9100 Sint-Niklaas

T +32 3 776 36 76 - [waasland@bbtk-abw.be](mailto:waasland@bbtk-abw.be)



# JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

## PC 209 METAALFABRIKATENNIJVERHEID

### Arbeidsduur

Onder arbeidsduur wordt verstaan de tijd gedurende dewelke jij ter beschikking staat van jouw werkgever.  
De arbeidsduur in jouw sector is vastgelegd op **38 u. per week** op jaarbasis.



### Eindejaarspremie

Op sectorvlak bestaat er voor PC 209 geen eindejaarspremie. Er bestaan wel cao's op provinciaal vlak en op ondernemingsvlak. Raadpleeg de syndicale delegatie van je onderneming of je gewestelijk BBTK-kantoor. Adressen vind je achteraan in de brochure.



# JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

## PC 209 METAALFABRIKATENNIJVERHEID

### Tijdskrediet

Tijdskrediet heeft de laatste jaren al vele wijzigingen ondergaan. Voor de algemene reglementering verwijzen we je naar "onze memo-brochure tijdskrediet".  
De sector voorziet het systeem **tijdskrediet voor alle motieven van maximaal 36 maanden** over jouw ganse loopbaan mits jij ook voldoet aan de algemene voorwaarden.  
Ben jij **50 jaar** en wil jij jouw **arbeidstijd verminderen met 1 of 2 halve dagen per week**? Dit kan wanneer je tewerkgesteld bent in een **zwaar beroep** en een **loopbaan van ten minste 28 jaar** hebt volbracht. Let wel: dit is zonder bijkomende vergoeding!  
Ben jij **55 jaar** en wil jij jouw **arbeidstijd verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met 1/5<sup>de</sup>**? Dit kan als jij een loopbaan hebt van 35 jaar en werkzaam bent geweest in een **zwaar beroep** of jij werkt in een onderneming die erkend is als **onderneming in herstructurering of in moeilijkheden**. In dit geval heb je recht op een bijkomende vergoeding.



### Ontslag

Jouw werkgever zal niet mogen over gaan tot meervoudig ontslag vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen werden onderzocht en, in de mate van het mogelijke, toegepast waaronder: opleidingstrajecten, tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, deeltijdse arbeid en tijdskrediet.



Een meervoudig ontslag is elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal bedienden treft dat ten minste 10 % bedraagt van het gemiddelde bediendenbestand onder arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden. Ook ontslagen als gevolg van een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

**Wanneer hij omwille van onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden toch moet overgaan tot meervoudig ontslag, dient hij de procedure die op sectorvlak is afgesproken te respecteren.** Indien hij deze procedure niet naleeft, moet hij een bijdrage van € 1.870 per ontslagen bediende storten aan het regionaal paritair opleidingsfonds van de provincie waar de onderneming gelegen is.

### Klein verlet

Klein verlet (soms ook kort verzuim genoemd) zijn afwezigheden voor bepaalde familiale gebeurtenissen of burgerlijke verplichtingen waarop jij als werknemer recht zonder loonverlies. Vb. een begrafenis of huwelijk. **Het aantal dagen ligt wettelijk vast**, maar sectoren kunnen gunstigere regelingen afspreken.



Indien je trouwt heb je recht op 3 werkdagen klein verlet, in plaats van de wettelijke 2 dagen.

### Tijdelijke werkloosheid

Het is mogelijk dat je werkgever economische werkloosheid invoert als het bedrijf slechter draait. Dat is aan strenge sectorale voorwaarden verbonden.

Indien je arbeidsovereenkomst gedeeltelijk of volledig geschorst wordt omwille van economische redenen, krijg jij bovenop je werkloosheidsvergoeding een vergoeding van **€ 11 per dag werkloosheid**.

Op ondernemingsvlak kunnen gunstigere afspraken gemaakt worden mits het afsluiten van een bedrijfsovereenkomst. **Daarenboven ontvang je van de werkgever een bedrag van € 1,16 voor elke volledige schijf van € 50 die het maandelijks loonplafond** (€ 1.639,68/maand, vanaf 01/01/2016) voorzien in het kader van de werkloosheidsreglementering overschrijdt.



### Recht op opleiding

Jouw werkgever moet tegen maart van elk jaar een globaal opleidingsplan opstellen. Dat is een globaal overzicht van de opleidingsbehoeften binnen jouw bedrijf en de wijze waarop er zal aan tegemoet gekomen worden. Hij moet dit plan ter advies voorleggen aan de ondernemingsraad, het comité of syndicale delegatie.



**In dit plan dient er ook rekening gehouden te worden met jouw individuele opleidingsbehoeften.**

De uitvoering van het opleidingsplan dient ook jaarlijks gerapporteerd te worden aan OR of bij ontstentenis, aan de syndicale delegatie.

**Jij hebt ook recht op 1 dag professionele opleiding per jaar.** Deze opleidingsdag kan omgezet worden in 2 halve dagen of uren.



### Loopbaanverlof

Ben jij **50 jaar of ouder**, dan heb je jaarlijks recht op **1 dag loopbaanverlof**. Je dient hiervoor minstens 6 maanden werkzaam te zijn bij jouw werkgever. Deze dag loopbaanverlof moet binnen het kalenderjaar opgenomen te worden, mits een bedrijfsakkoord kan hiervan afgeweken worden.

Ben jij kaderlid, dan heb jij ook recht op deze loopbaanverlofdag.

# OVERZICHT VAN DE INDUSTRIESECTOR

De industrie is van cruciaal belang in de ontwikkeling van de economie, voor de openbare financiën, voor de welvaart en voor het welzijn. We gaan daarbij voor een "duurzame economie". De omschakeling naar een duurzame economie vereist ingrijpende technologische innovaties en investeringen op middellange termijn. Groei is nodig in toekomstgerichte activiteiten zoals hernieuwbare energie, schone technologie, duurzame materialen, openbaar vervoer en de bouwsector. De industriële sectoren moeten zich richten op deze nieuwe activiteiten. De overheid moet een actieve rol spelen en de industrie dwingende energienormen opleggen.



Binnen een duurzame economie moet er anders worden geconsumeerd, streven we naar een andere mobiliteit en moeten we rechtvaardig verdelen. Een duurzame economie investeert in nieuwe jobs die belangrijke maatschappelijke behoeftes dekken, in onderzoek en ontwikkeling. De industriële sectoren moeten meer initiatieven nemen om duurzaam te worden. Ze moeten creatief en proactief inspelen op maatschappelijke behoeftes.

De arbeidsorganisatie zal veel veranderen, en werknemers moeten nauw betrokken worden bij deze transitieprojecten. De BBTK militanten moeten maximaal betrokken worden, want zij kunnen hier volop aan bijdragen. We staan een sociaal aanvaardbare innovatie na, geschraagd door sociaal overleg. Sociale innovatie heeft betrekking op verbetering van de arbeidsorganisatie, ergonomie, veiligheid op de werkvloer, enz.

Een toekomstgerichte samenleving investeert volop in mensen. In levenslang en levensbreed leren, in het onderwijs, in werkbaar en zinvol werk. Dat is ook in de industrie van kapitaal belang.

**De sector industrie is de vierde grootste sector uit de diverse BBTK-sectoren. De sector is onderverdeeld in een hoeveelheid subsectoren:**

- **PC 130: het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf**
- **PC 207: de bedienden uit de scheikundige nijverheid**
- **PC 209: de bedienden der metaalfabriekatennijverheid**
- **PC 210: de bedienden van de ijzernijverheid**
- **PC 211: de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel**
- **PC 214: de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk**
- **PC 215: de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf**
- **PC 220: de bedienden uit de voedingsnijverheid**
- **PC 221: de bedienden uit de papiernijverheid**
- **PC 222: de bedienden van de papier- en kartonbewerking**
- **PC 224: de bedienden van de non-ferrometalen**

Tijdens de sectorale onderhandelingen 2015-2016 werden rond 2 sectorale dossiers, het sectoraal aanvullend pensioen en het Sociaal Fonds voor de bedienden belangrijke stappen gezet.

## Aanvullende pensioenen

In het luik sectorale aanvullende pensioenen zullen we het nivelleringsfonds verder stevig onderbouwen.

Het nivelleringsfonds werd nu 2 jaar terug in het leven geroepen.

Iedereen weet dat er reeds verschillende aanvallen van de regering kwamen rond de minimumrendementen en opnameleeftijd van de aanvullende pensioenen. Deze dwingen ons om passende solidaire ingrepen te doen.

Het lijkt ons dan ook aangewezen om een sectoraal sociaal luik/ solidariteitsluik op te bouwen. Doorgaans stort de werkgever geen premies tijdens periodes van inactiviteit: zoals ziekte, tijdskrediet, technische werkloosheid... Binnen een sectoraal sociaal luik kan hieraan dan een oplossing gegeven worden mits een strikte wetgeving wordt gevolgd.

Om alle bedienden hun kapitaal te kunnen uitbetalen welke in hun contract voorzien is hebben wij een solidair systeem uitgewerkt, maar moeten wij dit verder uitbouwen.

Vanaf 1 juli 2016 zullen wij een solidariteitsluik invoeren en een alternatieve financiering van het nivelleringsfonds voorzien.

Tegen juli 2016 zal een alternatieve financiering voor het nivelleringsfonds uitgewerkt worden.



## Sociaal Fonds bedienden metaal

Per 01/01/2013 werd het Sociaal Fonds voor de Bedienden Metaal (SFBM) actief.

Dit Fonds voorziet nu reeds in de financiering van concrete opleidingsacties voor bedienden of potentiële bedienden in het PC 209, de organisatie en de financiering voor de opleiding en de tewerkstelling van risicogroepen, tussenkomsten in de waarborgen voor de werknemersorganisaties en in de kosten voor de vorming van de werkgevers- en werknemersorganisaties.

We hebben in het sectorakkoord 2015-2016 een nieuwe bijkomende rol voorzien voor dit Fonds.

Vanaf 01/10/2016 introduceren we een nieuw soort aanvullende vergoeding voor alle bedienden vanaf 58 jaar met een gewijzigde loopbaan.

Het gaat hier om bedienden die op eigen initiatief hun loopbaan wijzigen door :

- over te gaan naar een alternatieve functie met loonsvermindering
- overgaan van ploegen- nachtarbeid naar een dagregime
- overgaan van een voltijdse naar een 4/5<sup>de</sup> tewerkstelling

De aanvullende maandelijkse vergoeding bedraagt €77 bruto per maand met een bijkomende supplement van 7,7€ bruto per loonschaal van €200 boven een maandelijkse brutowedde van 3500€ (met een maximale maandelijkse tussenkomst van €154 bruto).

De verdere uitwerking moet sectoraal nog verder onderhandeld worden.