



BBTK

WEGWIJS IN  
JE RECHTEN

PC 211  
PETROLEUMNIJVERHEID  
EN PETROLEUMHANDEL

## 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 12 PUNTEN PC 211 PETROLEUMNIJVERHEID EN PETROLEUMHANDEL

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 petroleumnijverheid en petroleumhandel ofwel PC 211.

De Belgische petroleumsector wordt gedomineerd door enkele grote ondernemingen. In 2012 telde ons land 4 raffinaderijen met een globale capaciteit van 843.000 vaten per dag. De productie van de Belgische raffinaderijen bedraagt het dubbele van het binnenlands verbruik. De helft van de productie is dan ook bestemd voor de export (voornamelijk van benzine).



### Loon

Jouw loon wordt bepaald door jouw functie en de loonbarema's

van de petroleumnijverheid en -handel. Deze loonbarema's zijn de minimumloonschalen en jouw werkgever is verplicht zich aan deze 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 de sector. In de sector van de petroleumnijverheid en petroleumhandel zijn er 6 categorieën en 85 referentiefuncties. De sectorale barema's kan je vinden op 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 effectief vast maandloon voor de gebaremiseerde bedienden te verhogen met 0,7%, met een minimum verhoging van €23 op het vast loon.



### Eindeloopbaan

De toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (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), stelsel van 58 jaar met medische redenen, stelsel vanaf 58 jaar met 40 jaar beroepsverleden, stelsel vanaf 58 jaar met 33 jaar beroepsverleden (20 jaar nachtarbeid), stelsel "lopende cao 60 jaar". Voor meer concrete informatie verwijzen we jou naar de brochure "memo" van BBTK.



### 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

Roupeplein 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.bbtbhasselt@bbtk-abw.be](mailto:admin.bbtbhasselt@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)

### Verlof

De sector voorziet in 2 halve verlofdagen, toegekend de namiddag van goede vrijdag en de namiddag van de vooravond van kerstmis. Indien de vooravond van kerstmis samenvalt met een zaterdag of een zondag, zal die halve dag gegeven worden de vrijdagmiddag die 24 december voorafgaat.

Er wordt 1 regionale culturele vrije dag toegekend, vast te leggen door de ondernemingsraad; de bedienden die tewerkgesteld zijn op die data (in 2 of 3 ploegen), behouden een recht op inhaalverlof.

#### Anciënniteitsverlof:

Anciënniteit	Verplichte dagen	Verplichte sectorale vakantiedagen	Facultatieve sectorale dagen
van 1 tot minder dan 5 jaar	20	/	/
van 5 tot minder dan 10 jaar	20	2	/
van 10 tot minder dan 15 jaar	20	3	1
van 15 jaar en meer	20	4	1





# JE RECHTEN IN 12 PUNTEN

## PC 211 PETROLEUMNIJVERHEID EN PETROLEUMHANDEL

### Arbeidsduur



In jouw sector is de **wekelijkse arbeidsduur** bepaald op **38 uren**.

Er wordt ook een arbeidsduurvermindering van 12 dagen toegekend (in verhouding tot de effectieve prestaties - dit betreft deze die slechts een deel van het jaar in dienst zijn). De arbeidsduur stemt zo overeen met een gemiddelde van 36 uren.

**Deze dagen worden vastgesteld op ondernemingsniveau, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties, rekening houdend met de noodwendigheden van de dienst.**

Moet je overwerken tijdens de eerste vijf dagen van de week, dan krijg je vanaf het vijfde overuur een toeslag van 100 %. Moet je overwerken op een zaterdag dan krijg voor de eerste twee gepresteerde uren een toeslag van 50 % voor de volgende gepresteerde uren een toeslag van 100 %.

### Contract

In jouw sector is de **wekelijkse arbeidsduur** bepaald op **38 uren**.

Er wordt ook een arbeidsduurvermindering van 12 dagen toegekend (in verhouding tot de effectieve prestaties - dit betreft deze die slechts een deel van het jaar in dienst zijn). De arbeidsduur stemt zo overeen met een gemiddelde van 36 uren.

**Deze dagen worden vastgesteld op ondernemingsniveau, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties, rekening houdend met de noodwendigheden van de dienst.**

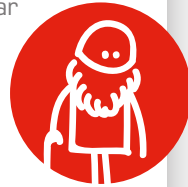
Moet je overwerken tijdens de eerste vijf dagen van de week, dan krijg je vanaf het vijfde overuur een toeslag van 100 %. Moet je overwerken op een zaterdag dan krijg voor de eerste twee gepresteerde uren een toeslag van 50 % voor de volgende gepresteerde uren een toeslag van 100 %.

### Tijdelijke werkloosheid



Indien je gedeeltelijk werkloos wordt, of ontslagen wordt omwille van **economische of technische redenen**, dan voorziet de sector een aanvullende **werkloosheidsvergoeding van € 10 per dag gedeeltelijke werkloosheid**.

### Bijkomende maatregelen oudere werknemers



Er bestaan specifieke regels voor nachtarbeid voor oudere werknemers.

Ben jij **50 jaar** en werk jij 20 jaar ononderbroken in ploegenarbeid, dan heb jij het recht te vragen om tewerkgesteld te worden tijdens de dag. Als jouw werkgever hier mee instemt, zal hij jou een forfaitaire vergoeding betalen die overeenstemt met de ploegenpremies van de 4 voorgaande maanden.

Ben jij **53 jaar** en werk jij 15 jaar ononderbroken in ploegenarbeid, dan heb jij het recht te vragen om tewerkgesteld te worden tijdens de dag. Als jouw werkgever hier mee instemt, zal hij jou een forfaitaire vergoeding betalen die overeenstemt met de ploegenpremies van de 8 voorgaande maanden.

Ben jij **56 jaar** en heb jij 10 jaar ononderbroken in ploegenarbeid gewerkt dan kan jij een verzoek indienen om dagwerk te bekomen. Als jouw werkgever hier mee instemt, zal hij jou een forfaitaire vergoeding betalen die overeenstemt met de ploegenpremies van de 12 voorgaande maanden.

### 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 hebt. 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.

Onderteken je een samenlevingscontract, mag je dag van de ondertekening op het gemeentehuis rekenen als klein verlet.



# JE RECHTEN IN 12 PUNTEN

## PC 211 PETROLEUMNIJVERHEID EN PETROLEUMHANDEL

### Tijdskrediet



Tijdskrediet heeft de laatste jaren al vele wijzigingen ondergaan. Voor de algemene reglementering verwijzen we jou naar "onze memo-brochure tijdskrediet".

De sector voorziet het systeem **tijdskrediet voor alle motieven voor maximaal 36 maanden** over jouw ganse loopbaan mits jij ook voldoet aan de algemene voorwaarden. Tijdskrediet met motief **zorg** is mogelijk voor een **maximum van 48 maanden**.

Ben jij **50 jaar** en wil je jouw **arbeidstijd verminderen met 1 dag of 2 halve dagen per week**? Dit kan wanneer je tewerkgesteld bent in een **zwaar beroep** en een **loopbaan van tenminste 28 jaar** hebt volbracht. Let wel: zonder recht op een 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 je werkt in een onderneming die erkend is als **onderneming in herstructurering of in moeilijkheden**. In dit geval heb je wel recht op een bijkomende vergoeding.

### Ontslag



Er wordt door de sector aanbevolen om bij afdankingen, die het gevolg zouden zijn van bijzondere economische omstandigheden, een prioriteitsrangorde te volgen, die rekening houdt met de bekwaamheid, de verdienste, de specialisering, de leeftijd, de jaren dienst en de familielasten.

**In geval van wederaanwerving (bij dezelfde werkgever) zal voorrang verleend worden aan de kandidaten die beantwoorden aan de gevraagde bekwaamheid**, in een gelijke rangorde, die omgekeerd is aan diegene die voor de afdanking werd voorzien.

De sector voorziet ook nog in bijkomende compensatie vergoeding bij ontslag:

**Deze bijkomende vergoeding wordt als volgt bepaald:**

- de bijkomende vergoeding is in functie van de bereikte anciënniteit van de werknemer, zoals aangegeven in de onderstaande tabel;
- de som van de wettelijke opzeggingstermijn en de bijkomende vergoeding mag echter nooit groter zijn dan de maximale rechten;
- indien deze som groter is dan de maximale rechten, zal de bijkomende vergoeding overeenkomstig verminderd worden.

### Complementaire vergoeding

Anciënniteit/jaar	Wettelijke opzeg/maanden	Complementaire vergoeding/maanden	Totaal in maanden
3	Bepaald door de wet	1	4
4	Bepaald door de wet	2	5
5	Bepaald door de wet	3,9	8
6	Bepaald door de wet	3,6	8,4
7	Bepaald door de wet	3,3	8,8
39	Bepaald door de wet	24,1	45,4
40	Bepaald door de wet	26,1	49

### Ziekte of ongeval



Wanneer je tijdelijk **volledig werkonbekwaam** bent omwille van een **arbeidsongeval**, krijg je een **vergoeding** die gelijk is aan **100% van jouw bruto maandwedge**.

Wanneer je omwille van jouw **zwangerschap** werkonbekwaam bent, kan je rekenen op een vergoeding die gelijk is aan **90% van jouw bruto maandwedge**.



# OVERZICHT VAN DE INDUSTRIESECTOR

De industrie in het hart van onze economie en samenleving

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

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

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 behoeften.

## Gevolgen voor de werknemers en de arbeidsvoorwaarden

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.

## Tewerkstelling onder druk

Ook de economische crisis heeft zijn sporen nagelaten op de tewerkstelling: bepaalde subsectoren en grote bedrijven werden bijzonder hard getroffen. Sommige sectoren zoals de staalnijverheid en de textielindustrie kregen zware klappen te verwerken. In andere bleef de situatie stabiel. In de voedingsnijverheid en in minder mate in de scheikunde en de petroleumindustrie gingen de tewerkstellingscijfers er zelfs op vooruit. De industrie stond altijd al voorop in de actualiteit. Het is een cruciale sector voor de ontwikkeling van de economie, voor de overheidsfinanciën, voor de welvaart en het welzijn. We moeten alle nodige middelen inzetten om de tewerkstelling in de verschillende

industriële sectoren te vrijwaren en een duurzame toekomst voor de werknemers uit te bouwen.

## Veranderen en vernieuwen

De sector moet blijven evolueren. De industrie zal in de toekomst helemaal niet meer lijken op wat we gisteren kenden en vandaag nog kennen. Die veranderingen hebben een weerslag op de werknemers, op hun arbeidsvoorwaarden en op de tewerkstelling. We moeten daar rekening mee houden en er voor de sector sociaal verantwoordelijke en duurzame antwoorden op bieden.

Technologische innovatie is overal en we moeten die evolutie volgen. Tegelijk moeten de industriële sectoren zich nog méér openstellen voor activiteiten zoals hernieuwbare energie, duurzame materialen, openbaar vervoer en de bouwsector. De bedrijven moeten investeren in nieuwe banen – en zodoende een grote maatschappelijke behoefte vervullen – en in onderzoek & ontwikkeling.

## De BBTK, aan de zijde van de werknemers

De evolutie van de industriële sector moet uiteraard stap per stap gebeuren, met respect voor het sociaal overleg. Tegenover die veranderingen moet dialoog worden vooropgesteld en dient er te worden nagedacht over de rechtstreekse gevolgen voor de werknemers (zoals de arbeidsorganisatie, de ergonomie, de veiligheid op het werk, enz.).

De opleiding van de werknemers is ook een aandachtspunt. We willen werken aan de invoering van een gemeenschappelijke minimumsokkel in alle sectoren van de industrie en daarbij speciale aandacht besteden aan het individueel recht op opleiding. Ook de representativiteit van de kaderleden in de industrie en de verdediging van hun belangen zijn voor ons prioriteiten, want zij zijn werknemers net als alle andere. Heel wat kaderleden blijven immers nog altijd uitgesloten van de toepassing van veel cao's, vooral in de sector van de industrie. Ook op dat vlak willen wij de zaken verbeteren.