



BBTK

# PC 224

## NON-FERROMETALEN

## 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 224 NON-FERROMETALEN

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 je tewerkgesteld bent, is het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen ofwel het PC 224.

Non-ferrometalen kennen veel toepassingen in ons dagelijks leven. Voorbeelden hiervan zijn: het wordt gebruikt als bouw materiaal voor vliegtuigen en lichtgewichtconstructies (aluminium, magnesium, titanium) en als elektrische geleider (kabels, derde rail of contacten), coating als bescherming tegen corrosie (galvaniseren, vertinnen, chromateren), voor stroomopslag (accumulatoren, auto-accu's), als bedekkingsmateriaal (loden, zinken en koperen daken), onderdelen in de huizenbouw (afvoerpijpen en dakgoten) of als houders voor vloeistoffen (tinnen drinkkopjes, koperen brouwketels).

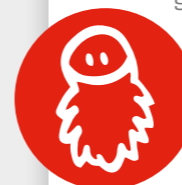


### Eindeloopbaan

De toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het oude brugpensioen) wordt door opeenvolgende regeringsmaatregelen verstrengd. Voorheen konden de sectoren nog een 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 vanaf 58 jaar met 33 jaar beroepsverleden (20 jaar nachtarbeid);
- Stelsel vanaf 58 jaar met 40 jaar beroepsverleden;
- Stelsel "lopende cao 60 jaar" tot uiterlijk 31/12/2017.



### Loon

Jouw loon wordt bepaald door jouw functie en de loonbarema's van de non-ferro industrie. 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 non-ferro zijn er 6 categorieën en 44 referentiefuncties. De sectorale barema's kan je vinden op de volgende website: [www.bbt.org/loonschalen](http://www.bbt.org/loonschalen).

De sector van de non-ferrometalen voorziet op 1 januari 2016 een forfaitaire verhoging van de sectorale minimumlonen en de reële lonen met €14 per maand (pro rata tewerkstellingsbreuk).

De sector voorziet per 01/01/2016 een harmonisatiebudget van 100€ per bediende.

Er kan voor andere invulling ter waarde van de eco-cheques gekozen worden welke kadert in de harmonisatie van de statuten arbeidersbedienden.

Een ondernemingscao moeten daarover worden afgesloten voor 30/06/2016.

De ROCE bonus wordt per 1 januari 2016 aangepast.



### Contract

Wanneer jij in dienst bent bij een werkgever wordt er een contract afgesloten (= een arbeidsovereenkomst) tussen jou en jouw werkgever, hierin wordt vastgelegd welke prestaties jij 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 224 NON-FERROMETALEN

### 2<sup>de</sup> pijler

Het belangrijkste onderdeel van de groepsverzekering is een pensioenopbouw. Via de groepsverzekering bouw jij als werknemer een kapitaal of rente op dat je wordt uitbetaald op of vanaf het moment dat jij met pensioen gaat. Een groepsverzekering kan bovendien voorzien dat er een kapitaal of rente wordt uitbetaald aan de nabestaanden die jij in het contract hebt vermeld indien jij overlijdt voor jij de pensioenleeftijd hebt bereikt.

**Eengroepsverzekering kan echter ook nog andere onderdelen bevatten: een hospitalisatieverzekering, een uitkering bij arbeidsongeschiktheid, een verzekering tegen inkomensverlies (door ziekte of ongeval), enz.**

De werkgever is vrij om de modaliteiten van de groepsverzekering te bepalen. Daardoor verschilt de groepsverzekering van onderneming tot onderneming.

Op sectorvlak zijn hierover tot nu nog geen afspraken gemaakt, maar stel de vraag aan jouw werkgever. De grote kans bestaat dat er een systeem bestaat op ondernemingsvlak.

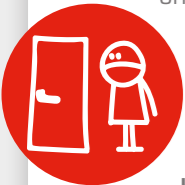


### Ontslag

Indien jouw de werkgever wilt overgaan tot meervoudig ontslag moet hij de sectorale procedure volgen. Een "meervoudig ontslag" zijn alle ontslagen om economische redenen die in de loop van een periode van 60 kalenderdagen een aantal bedienden treffen dat tenminste 10% bedraagt van het gemiddelde bediendenbestand van het kalenderjaar dat de ontslagen voorafgaat met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden.

**Eerst moet vooraf schriftelijk de ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging op de hoogte gesteld.** Als die er niet zijn, rechtstreeks aan de bedienden. Binnen de 15 kalenderdagen dienen de partijen op ondernemingsvlak onderhandelingen te starten over de maatregelen die kunnen genomen worden (financiële tegemoetkomingen, brugpensioen en outplacement).

**Indien de werkgever deze procedure niet volgt dan moet hij jou en jouw collega's een schadevergoeding te betalen die gelijk is aan drie maanden loon.**



### Vervoerskosten

De werkgever is verplicht om tussen te komen in de kosten die je maakt voor jouw verplaatsing naar je werk. Die verplichting geldt niet voor alle vervoersmiddelen. De sector voorziet ook nog bijkomende vergoedingen. Indien jouw werkgever voordeligere afspraken gemaakt heeft dan degene die we hieronder even op een rijtje zetten, blijven deze van toepassing!

**Indien je met de trein naar jouw werk gaat is de tussenkomst wettelijk vastgelegd op basis van een tabel met forfaitaire bedragen die gelinkt zijn aan de afgelegde kilometers** (de zogenaamde tabel NMBS).

Indien jij **met je eigen wagen** het traject aflegt, dan komt de werkgever enkel tussen als jouw brutojaarwedde lager is dan €52.540 en de tussenkomst is **op basis van een tabel die sectoraal is vastgelegd.**

Kom jij **met de fiets**, dan is de tussenkomst van jouw werkgever vastgelegd op **140% van prijs van de maandelijkse treinkaart**, overeenkomstig met de afgelegde kilometers.



### Eindejaarspremie

**Je hebt recht op een eindejaarspremie gelijk aan jouw maandwedde.**

Je dient hiervoor 6 maanden in dienst te zijn op het ogenblik van de betaling van de premie.

Volgende afwezigheden worden gelijkgesteld met geleverde arbeid voor het berekenen van de eindejaarspremie: wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, klein verlet, beroepsziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust en van de eerste 30 dagen ziekte of ongeval.

**De premie wordt uitbetaald in de maand december.** Mits een bedrijfsakkoord kan jouw werkgever hier van afwijken.

Bestaat er in jouw ondernemingen een eindejaarspremie dan kan jij via een individueel akkoord een deel of het geheel van de eindejaarspremie omzetten in vrije dagen.



# JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

## PC 224 NON-FERROMETALEN

### Tijdskrediet

Het laatste sectorakkoord van de non-ferro industrie bepaalt dat de duurtijd voor **tijdskrediet voor alle motieven** (opleiding, zorg voor kind, zorg voor ernstig ziek familielid, palliatieve zorgen, zorg voor gehandicapt kind) **maximaal 36 maanden bedraagt.**

Ben jij **50 jaar** en wil jij 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 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 wel recht op een bijkomende vergoeding.



### Klein verlet

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

Indien jij jouw zilveren huwelijksjubileum of de gouden huwelijksjubileum van jouw ouders of jouw schoonouders viert, dan mag jij in deze sector de dag van de feestelijkheid afwezig zijn.

Indien je wettelijk samenwoont, heb jij in de sector dezelfde rechten als de bedienden die gehuwd zijn.



### Arbeidsduur

Onder arbeidsduur wordt verstaan de tijd gedurende dewelke het personeel ter beschikking staat van de werkgever.

De arbeidsduur in jouw sector is vastgelegd op **38 u. per week.**

Je hebt de mogelijkheid om maximaal 65 uren te laten uitbetalen i.p.v. deze te recupereren. Let wel: in bedrijven met een syndicale delegatie dient hiervoor een bedrijfs-cao afgesloten te worden, voor bedrijven zonder syndicale delegatie moet deze keuzemogelijkheid opgenomen worden in het arbeidsreglement.



### Loopbaanverlof

**Het wettelijk stelsel van vakantie in België geeft recht op 20 dagen.** Op hoeveel dagen je precies recht hebt hangt af van hoeveel je gewerkt hebt in het jaar voordien.

Vanaf 01/01/2016 heb je recht op **1 extralegale verlofdag** per jaar op de leeftijd van **58 jaar** en vanaf **60 jaar** heb je recht op **2 extralegale verlofdagen** per jaar.

Als er in jouw bedrijf gunstigere regelingen zijn qua loopbaanverlof, dan blijven deze integraal van toepassing.



### Recht op opleiding

**Jouw werkgever is verplicht om jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan telkens voor 1 april op te stellen.** Dit plan dient besproken en opgevolgd te worden in de ondernemingsraad of met de syndicale delegatie.

Zijn er geen overlegstructuren in jouw ondernemingen, dan moet hij het opleidingsplan ter advies voorleggen aan het paritair comité.

**Bij de opmaak van het opleidingsplan zal de werkgever zoveel mogelijk aandacht besteden aan alle bediendecategorieën, ook aan de bedienden van 50 jaar en ouder.**

Ben jij minstens 1 jaar ononderbroken aan het werk met een interim contract, dan geniet jij van dezelfde rechten als jouw collega's in vast dienstverband.



# 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 metaalfabriekennijverheid**
- **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.