

ABVV Horval

Voedingsnijverheid



VOEDINGS- PC 118
NIJVERHEID
SECTORAKKOORD 2021-2022

INHOUDSTAFEL



3	Voorwoord
5	Inleiding
6	Koopkracht
8	Eindeloopbaandagen
8	SWT of het vroegere “brugpensioen”
10	Landingsbanen
10	Uitzendarbeid
11	Werkbaar Werk
12	Vorming
12	Syndicale vorming
12	Kinderopvangtoeslag
12	Borstvoedingspauze
12	Functieclassificatie
13	Aansluiting
15	Afdelingen



VOORWOORD

WAARDE KAMERADEN,

We kunnen iedere twee jaar dezelfde inleiding geven: moeilijke onderhandelingen, arrogant patronaat, zeer weinig wettelijke mogelijkheden om de lonen op te trekken. Deze enkele woorden weerspiegelen op zich al de politieke en economische context waarin we ons sinds enkele jaren bevinden.

Een zelfgenoegzaam patronaat dat alsmaar zelfverzekerder wordt, een patronaat dat in zijn standpunten gesterkt wordt door een wet van '96 die de loonmarges verplettert. 1,1% voor het akkoord 2019-2020; 0,4% voor de onderhandelingen 2021-2022, marges die alsmaar kleiner worden en één enkele vaststelling: **als de arbeidswereld een degelijke onderhandelingsmarge wil, moet de wet van '96 wijzigen.**

In deze vijandige omgeving **heeft ABVV Horval stand gehouden!**

Beter nog ; ABVV Horval is gewend om in haar eentje te strijden, maar werd deze keer wel gevolgd door het ACV. Zou het ACV begrepen hebben dat een eengemaakte arbeidswereld sterker is? Als de arbeidswereld verdeeld is, speelt dit enkel in het voordeel van het patronaat.

Deze onderhandelingen hebben het aangetoond dat **de wet van '96 MOET gewijzigd worden!**

De grootste inzet voor de werknemers, ten aanzien van alle prijsstijgingen, is een versterking van de **koopkracht**. Maar we weten allemaal dat er geen hogere koopkracht zal zijn zonder een wijziging van **de wet van '96**.

Het ABVV heeft het aangetoond! Na een communicatiecampagne is het ABVV in gang geschoten... alleen. Het ABVV heeft een grote betoging georganiseerd tegen de wet van '96. De straten kleurden ROOD... alleen maar ROOD!

De grootste uitdaging voor de arbeidswereld is de wijziging van de wet van '96. Dit treft alle werknemers. Niet de werknemers van het ABVV, niet de werknemers van de andere vakbonden, maar de volledige arbeidswereld.

Kameraden, morgen gaan we moeten strijden voor onze koopkracht. Laat ons oproepen opdat ALLE werknemers, ALLE organisaties zich scharen achter het ABVV in de strijd om de wet van '96 te wijzigen.

Maar, Kameraden, na de sectoronderhandelingen is het tijd om te onderhandelen in de bedrijven. We weten dat het moeilijk zal zijn, we staan aan jullie kant en jullie weten dat jullie kunnen rekenen op ABVV Horval, om jullie verworvenheden te beschermen en om te onderhandelen over nieuwe voordelen.

Veel leesplezier en succes met de onderhandelingen.

Kameraadschappelijke groeten,

Tangui Cornu
Co-Voorzitter ABVV Horval



INLEIDING

SECTORAKKOORD 2021-2022

Na een aantal rondes hebben de onderhandelingen geleid tot een protocolakkoord dat op 22 oktober 2021 werd voorgelegd aan de sectorcommissie voedingsnijverheid. De meerderheid van de afdelingen van ABVV HORVAL hebben het ontwerpakkoord goedgekeurd.

Tijdens de vergadering van het Paritair Comité van 25 oktober 2021 keurden alle sociale gesprekspartners het sectorakkoord voor 2021-2022 goed en hebben het bijgevolg ondertekend.

DUUR VAN HET AKKOORD

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op 1 januari 2022 (tenzij anders aangegeven) en gelden voor onbepaalde duur (tenzij anders aangegeven).

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 – Plumveeslachterijen – Vleesnijverheid – Zuivel – Koffie – Olie- en margarinefabrieken – Chocoladefabrieken – Suikerwaren – Visconserven – Specerijen – Voedingsspecialiteiten – Veevoeders – enz.

KOOPKRACHT

De loonmarge is niet tot stand gekomen via een interprofessioneel akkoord (IPA), maar is ons via een koninklijk besluit opgelegd door de regering. De loonmarge voor 2021-2022 bedraagt 0,4%. Eigenlijk kunnen we moeilijk spreken over een marge als er maar onderhandelingsruimte is tussen nul en enkele kruimels.

Desondanks hebben wij het maximaal uit de onderhandelingen gehaald via een forfaitaire loonsverhoging voor alle lonen.

BRUTOLOONSVERHOOGING

Op 1 januari 2022 stijgen alle lonen (de sectorale minimumlonen en de reële lonen):

- voor de voedingsnijverheid met 7 cent;
- voor de kleine bakkerijen en banketbakkerijen (gemiddeld minder dan 20 arbeiders, uitgedrukt in voltijdse equivalenten) met 6 cent.

De loonmarge voor 2021 zal retroactief ingevuld worden via een éénmalige brutopremie van € 150, uit te betalen in januari 2022, volgens dezelfde modaliteiten als de eindejaarspremie (referentiejaar 2021).

CORONAPREMIE (IN DE VORM VAN CONSUMPTIECHEQUES)

Bedrijven die in 2020 winst hebben gemaakt op groepsniveau moeten een Coronapremie uitbetalen ter waarde van € 150 (voor een voltijdse en volledige tewerkstelling, het bedrag wordt pro-rata uitbetaald in verhouding tot de geleverde prestaties en de duur van de tewerkstelling in 2020).

- De werkgever moet schriftelijk communiceren naar de werknemers over het al dan niet toekennen van een Coronapremie.
- Of een bedrijf al dan niet winst heeft gemaakt wordt bewezen via de code 9901 (bedrijfsresultaat EBIT) in de jaarrekening.
- Om in aanmerking te komen voor de Coronapremie moet de arbeider minstens 1 dag in dienst zijn in het 3e of 4e kwartaal van 2021.
- Het referentiejaar is 2020, volgens dezelfde modaliteiten als de eindejaarspremie.

BELANGRIJK! De consumptiecheques dienen voor 31 december 2021 besteld te worden door de werkgever!

OP BEDRIJFSNIVEAU

Het is mogelijk om een akkoord te sluiten over de enveloppe van 0,4% op bedrijfsniveau. Concreet gaat dit over de reële lonen en de éénmalige bruto-premie van € 150.

De Corona-premie kan eveneens op bedrijfsniveau opgewaardeerd worden. Het maximumbedrag dat via een Corona-premie kan toegekend worden is € 500.

Er moet tegen uiterlijk 31 december 2021 een bedrijfscao afgesloten worden, zoniet wordt het sectorakkoord toegepast. Ondernemingen die later dan 31 december 2021 wensen te onderhandelen, moeten dit vastleggen via een cao uiterlijk op 31 december 2021.

VERPLAATSINGSKOSTEN

De minimale terugbetaling van de verplaatsingskosten wordt verhoogd van 60% naar 70% van een treinkaart 2e klasse vanaf 1 februari 2022.

VERHOOGING VAN DE PREMIES EN VERGOEDINGEN

De bestaande premies en vergoedingen worden verhoogd met 4,17%.

Vergoeding/premie	2019-2020	2021-2022
Premie ochtendploeg (uitgezonderd bakkerijen)	€ 0,52	€ 0,54
Premie namiddagploeg (uitgezonderd bakkerijen)	€ 0,59	€ 0,61
Ploegenpremie grote bakkerijen	€ 0,11	€ 0,11
Minimumbedrag nachtpremie	€ 2,04	€ 2,13
Bestaanszekerheid tijdelijke werkloosheid	Dag 1-5: € 8,70 Vanaf dag 6: € 11,96	Dag 1-5: € 9,06 Vanaf dag 6: € 12,46
Bestaanszekerheid langdurige ziekte	€ 7,56	€ 7,88
Aanvullende vergoeding einde arbeidsovereenkomst medische overmacht	€ 11,38	€ 11,85
Kledijvergoeding	Ter beschikking stellen: € 3,96 Onderhoud: € 4,68	Ter beschikking stellen: € 4,13 Onderhoud: € 4,88

EINDELOOPBAANDAGEN

De ancienniteitsvoorwaarde om het recht op eindeloopbaandagen te openen wordt verlaagd van 10 naar 5 jaar.

De toekenning gebeurt vanaf 1 januari of 1 juli, afhankelijk van de verjaardag (in plaats van de toekenning op de verjaardag zelf). Concreet: verjaar je in de eerste helft van het jaar, dan heb je vanaf 1 januari van dat jaar recht op het volledige aantal bijkomende eindeloopbaandagen. Verjaar je in de tweede helft van het jaar, dan heb je vanaf 1 juli recht op de helft van het aantal bijkomende eindeloopbaandagen.

Het aantal eindeloopbaandagen voor de kleine bakkerijen (minder dan 20 voltijdse equivalenten) wordt op hetzelfde niveau gebracht als bij de grote bakkerijen:

- 3 dagen op 59 jaar;
- 4 dagen op 62 jaar.

SWT OF HET VROEGERE “BRUGPENSIOEN”

SWT VANAF 60 JAAR EN 40 JAAR LOOPBAAN

De arbeider moet ontslagen worden tussen 01.07.2021 en 30.06.2023 en de leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 01.07.2021 en 30.06.2023 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

60 JAAR EN 33 JAAR LOOPBAAN EN NACHTARBEID OF ZWAAR BEROEP

De volgende opties zijn mogelijk:

Nachtarbeid

- SWT voor de arbeider van 60 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid.

Zwaar beroep (nachtarbeid – ploegenarbeid – onderbroken diensten)

- SWT voor de arbeider van 60 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 5 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 10 jaar ofwel;
- SWT voor de arbeider van 60 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 01.07.2021 en 30.06.2023 en de arbeider moet 60 jaar zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

SWT VANAF 60 JAAR EN 35 JAAR LOOPBAAN EN ZWAAR BEROEP

De volgende opties zijn mogelijk:

Zwaar beroep (nachtarbeid – ploegenarbeid – werk in onderbroken diensten)

- SWT voor de arbeider van 60 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waarvan 5 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 10 jaar ofwel;
- SWT voor de arbeider van 60 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 01.07.2021 en 30.16.2023 en de arbeider moet 60 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.

LANDINGSBANEN

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

Landingsbaan “lange loopbaan”

- Een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende (lange loopbaan);

Landingsbaan “zware beroepen”

- 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.
- Ofwel minstens 20 jaar nachtarbeid gepresteerd hebben.

De sector kent een aanvullende vergoeding van € 76 per maand toe bij 1/5e landingsbaan, gefinancierd door het sociaal fonds. De aanvullende vergoeding bij 1/2e landingsbaan (betaald door de werkgever) die reeds bestaat zal verhoogd worden tot € 100 voor alle nieuwe en lopende stelsels.

UITZENDARBEID

De sociale gesprekspartners bevelen aan om maandelijks de informatie betreffende uitzendarbeid over te maken aan de ondernemingsraad (of bij gebrek hieraan aan de syndicale delegatie). Hiervoor zal een sectoraal model worden uitgewerkt.

De sociale gesprekspartners bevelen eveneens een peter- of meterschap aan bij startende uitzendkrachten

Bedrijven moeten een verplicht onthaal organiseren voor startende uitzendkrachten.

WERKBAAR WERK

De werkgevers en de vakbonden houden er verschillende visies op na wat betreft het werkbaar werk binnen de bedrijven. De werkgevers willen afstappen van een verplichting en mogelijke sanctionering voor de bedrijven en meer richting belonen gaan, maar de vakbonden willen het dwingende karakter van de vorige cao behouden. Het verderzetten van de maatregelen rond werkbaar werk voor het akkoord 2021-2022 betreft 3 daarom pistes:

BEDRIJVEN MET VAKBONDSAFVAARDIGING EN CAO ONBEPAALEDUUR

- Tweejaarlijkse evaluatie en optimalisatie van de cao, in overleg met de syndicale afvaardiging aan de hand van het sectoraal model werkbaarheidsplan.
- Opsturen van het werkbaarheidsplan naar Alimento.
- Bij een gebrek aan een akkoord op ondernemingsvlak: verzoeningsbureau van het paritair comité. Indien een PV van 'niet verzoening' wordt een sanctie van 0,10% van de loonmassa opgelegd.
- Mogelijkheid van een verhoogde tussenkomst uit het Loopbaanfonds in overleg met de ondernemingsraad (of bij gebrek hieraan syndicale delegatie).

BEDRIJVEN MET VAKBONDSAFVAARDIGING EN CAO BEPAALEDUUR

- Hernieuwing van de cao.
- Bij gebrek aan een akkoord op ondernemingsvlak: verzoeningsbureau van het paritair comité. Indien een PV 'niet verzoening' wordt een sanctie van 0,10% van de loonmassa opgelegd.
- Mogelijkheid van een verhoogde tussenkomst uit het Loopbaanfonds in overleg met de ondernemingsraad (of bij gebrek hieraan syndicale delegatie).

BEDRIJVEN MET EEN VAKBONDSAFVAARDIGING EN ZONDER CAO (SECTORAKKOORD 2018-2019)

- Sanctie van 0,10% van de loonmassa tot en met het kwartaal volgend op het kwartaal waarin een cao is afgesloten.
- Bij de installatie van een nieuwe syndicale delegatie: cao werkbaar werk binnen 2 jaar na installatie syndicale delegatie.
- Opsturen van de cao werkbaar werk naar Alimento.

VORMING

Alimento zal een vormingsaanbod ontwikkelen waarop de werknemers individueel kunnen intekenen. De vormingsinspanningen verhogen naar een gemiddelde van 5 dagen opleiding per jaar per voltijds equivalent, waarvan 2 dagen individueel opleidingskrediet.

De opleidingsplannen zullen aan de ondernemingsraad (of bij gebrek hieraan aan de syndicale delegatie) bezorgd worden door de werkgever samen met de agenda, binnen de termijnen voorzien in het huishoudelijk reglement.

SYNDICALE VORMING

De arbeiders die werken in weekendploegen en tijdens de week vorming volgen ontvangen hiervoor een vergoeding die gelijk staat aan het aantal gevolgde uren opleiding maal hun basisuurloon.

KINDEROPVANGTOESLAG

De toeslag voor de kinderopvang, betaald via het sociaal fonds, wordt verbeterd naar € 3 per dag, per kind, per ouder tewerkgesteld in de voedingsnijverheid met een maximum van € 600 per jaar.

BORSTVOEDINGSPAUZE

Het recht op borstvoedingspauzes voor de werknemers die in een weekendploeg werken (prestaties van 12 uur) wordt opgetrokken naar 3 pauzes.

FUNCTIECLASSIFICATIE

Het proces voor een sectorale functieclassificatie binnen de sector van de bakkerijen zal opstarten in 2022.

De werkgevers engageren zich om een draagvlak in een andere subsector te creëren en zullen tegen 30 juni 2022 ten minste één sector voorstellen om een sectorale functieclassificatie uit te rollen.

AANSLUITING

DOOR U AAN TE SLUITEN BIJ ONZE CENTRALE

- Beveiligt U uw rechten.
- Versterkt U de werknemerssolidariteit in de sector Voedingsnijverheid.
- Bouwt U mee aan een sociale, rechtvaardige en democratische leefwereld.

INDIEN LID

- Krijgt U informatie en documentatie over de sociale wetgeving, de loonschalen, de collectieve arbeidsovereenkomsten, ...
- Kan U beroep doen op onze afdelingen:
 - voor de correcte toepassing van de wetgeving en sectorale akkoorden;
 - voor juridische bijstand bij de arbeidsrechtbank;
 - bij werkloosheid.
- Kan U beroep doen op de werkloosheidsdienst van het ABVV, in het bijzonder voor een vlotte en snelle afhandeling van uw werkloosheids- of brugpensioendossier (SWT).
- Hebt U recht op een syndicale premie, hierdoor wordt uw lidgeld bijna volledig terugbetaald.
- Wordt U in geval van staking een vergoeding toegekend.
- Wordt ons syndicaal tijdschrift “De Nieuwe Werker” U gratis toegestuurd en blijft U op de hoogte van de sociale actualiteit.
- Ontvangt U gratis folders en brochures.

Uw aansluitingsformulier →

AANSLUITINGSFORMULIER

Naam en voornaam: _____

Straat en nummer: _____

Postnummer en gemeente: _____

Rijksregisternummer: _____

Telefoon: _____

E-mail: _____

Bedrijf: _____

Beroep/functie: _____

Wenst zich in te schrijven als lid vanaf: _____

Komt over van: _____

ACV - daar lid sinds: _____

ACLVB - daar lid sinds: _____

andere centrale van het ABVV - daar lid sinds: _____

BBTK

BTB

ABVV Metaal

ACOD

De Algemene Centrale

TERUG TE STUREN NAAR

ABVV Horval
Federaal secretariaat
Cellebroerstraat 18
1000 Brussel

of naar uw gewestelijke afdeling

Adressen op de volgende pagina's

AFDELINGEN

BRUSSEL

Stalingradlaan 76 - 1000 Brussel
T. 02 512 63 61 - F. 02 511 38 23
horval@fgtb-abvv.be

VLAANDEREN

ANTWERPEN

Ommeganckstraat 51 - 2018 Antwerpen
T. 03 233 30 52 - T. 03 232 91 41 - F. 03 226 06 21
www.horvalantwerpen.be

KEMPEN-LIMBURG

Kempen

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout
T. 014 40 03 24 - T. 014 40 03 25

Limburg

Kuringersteenweg 292 - 3500 Hasselt
T. 011 87 39 29

LEUVEN-MECHELEN

Leuven

Maria-Theresiastraat 113 - 3000 Leuven
T. 016 22 32 96 - F. 016 29 54 71

Mechelen

Zakstraat 16 - 2800 Mechelen
T. 015 29 90 50 - F. 015 21 63 95

OOST-VLAANDEREN

Aalst

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
T. 053 72 78 38 - F. 053 75 03 71

Dendermonde

Dijkstraat 59 - 9200 Dendermonde
T. 052 25 92 76 - F. 052 25 92 78

Gent

Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent
T. 09 265 53 11

Ronse

Stationsstraat 21 - 9600 Ronse
T. 053 72 78 38 - F. 055 33 90 50

Sint Niklaas

Vermorgenstraat 9 - 9100 Sint Niklaas
T. 03 760 04 18 - F. 03 760 04 19

WEST-VLAANDEREN

Brugge	Zilverstraat 43 - 8000 Brugge T. 050 44 10 36
Ieper	Korte Torhoutstraat 27 - 8900 Ieper T. 057 21 83 75
Izegem	Hondstraat 27 - 8870 Izegem T. 051 26 05 30
Kortrijk	Conservatoriumplein 9 - 8500 Kortrijk T. 056 26 82 48
Menen	A. Debunnestraat 49-51 - 8930 Menen T. 056 24 13 70
Oostende	J. Peurquaetstraat 27 - 8400 Oostende T. 059 55 60 80
Roeselare	Mariastraat 22 - 8800 Roeselare T. 051 26 41 55
Veurne	Statieplein 21 - 8630 Veurne T. 059 25 51 43

WALLONIË

NAMUR – LUXEMBOURG

Namur	Rue Dewez 15/01 - 5000 Namur T. 081 22 33 19
Arlon	Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon T. 063 22 75 84

LIÈGE

Place St Paul 9/11 - 4000 Liège
T. 04 221 96 66 - F. 04 221 96 72

VERVIERS

Rue de Brussel 19 - 4800 Verviers
T. 087 29 24 58 - F. 087 29 24 65

WAPI

Mouscron Rue du Val 3 - 7700 Mouscron
T. 056 85 33 15

Tournai Rue Dore 6 - 7500 Tournai
T. 069 89 08 30

CCMBW

Centre Rue Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul
T. 064 23 61 69

Charleroi Rue du Grand Central 91 bte 4 - 6000 Charleroi
T. 071 23 13 15

Jodoigne Rue du Bosquet 6E - 1370 Jodoigne
(permanence) T. 010 81 98 43

Mons Rue Lamir 18/20 - 7000 Mons
T. 065 32 38 80 - F. 065 32 38 94

Nivelles Rue du Géant 4 - 1400 Nivelles
(permanence) T. 067 21 50 06

Tubize Chaussée de Mons 95 - 1480 Tubize
(permanence) T. 02 355 78 13

Wavre Rue de l'Ermitage 11 - 1300 Wavre
(permanence) T. 010 22 91 29

NOTA'S

 horval.be

 [abvvhorval](https://www.facebook.com/abvvhorval)

 [abvvhorval](https://www.instagram.com/abvvhorval)

ABVV
Horval

BLIJF ALTIJD OP DE HOOGTE

 horval.be

 [abvvhorval](https://www.facebook.com/abvvhorval)

 [abvvhorval](https://www.instagram.com/abvvhorval)

Redactie

Vinnie Maes

Layout

www.ramdam.be

Verantwoordelijke uitgever

Tangui Cornu
Cellebroersstraat 18
1000 Brussel

In deze brochure worden met “werknemer/arbeider” alle personen bedoeld zonder onderscheid naar gender.

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.



ABVV Horval

Voedingsnijverheid



horval.be



[abvvhorval](https://www.facebook.com/abvvhorval)



[abvvhorval](https://www.instagram.com/abvvhorval)