

KLEDING EN CONFECTIE PC 109

NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE





NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE - KLEDING EN CONFECTIE PC 109

INLEIDING

Op 4 december 2014 schrijven we een beetje geschiedenis in de sector confectie. Op die datum wordt in het paritair comité 109 de collectieve arbeidsovereenkomst getekend die vanaf 1 december 2014 de nieuwe functieclassificatie invoert.

Voor de opmaak van deze nieuwe functieclassificatie zijn we niet over één nacht ijs gegaan. Hier is jarenlang aan gewerkt en keihard over onderhandeld met de confectiewerkgevers.

Was er dan iets loos met de oude functieclassificatie uit 1991?

Zeker. Volgens ons wel.

Technologische evoluties van de laatste 20 jaar hebben in de sector confectie hun invloed gehad op de job inhoud. Functies veranderen, krijgen een andere invulling. En dan moet je de functieclassificatie in je sector aanpassen.

Bovendien was de functieclassificatie uit 1991 geen analytische en gender neutrale classificatie. Ze was opgemaakt met natte vingerwerk en bovendien vrouwenonvriendelijk. Met andere woorden discriminerend, omdat de functies die hoofdzakelijk door vrouwen werden uitgevoerd, lager gewaardeerd werden dan de functies die vooral door mannelijke collega's werden verricht.

Dit wordt nu rechtgezet met de nieuwe functieclassificatie die (gefaseerd) wordt ingevoerd vanaf 1 december 2014.

In deze brochure geven we je alle informatie die je nodig hebt om een goed inzicht te krijgen in de nieuwe classificatie. Wie in de confectie werkt, kan nagaan waar hij/zij precies thuishoort binnen deze classificatie en welk uurloon er van toepassing is.

In het eerste gedeelte van de brochure gaan we in op de ontstaansgeschiedenis van de nieuwe functieclassificatie, de praktische aspecten over de invoering ervan en geven we enkele uitgewerkte voorbeelden.

Het tweede gedeelte bevat de bijlagen met de officiële CAO-teksten, de classificatie met een beschrijving van de referentiefuncties en de nieuwe baremalonen.

We moeten er nu allen samen voor zorgen dat de nieuwe functieclassificatie op een correcte manier wordt ingevoerd en toegepast in de sector. Deze brochure wil daar een bijdrage toe leveren.

Voor wie meer info wenst of contact met ons wil opnemen, verwijzen we graag naar onze website www.accg.be in de rubriek "je sector": kleding en confectie.

*Meyfroot Dominique
Federaal Secretaris*

NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE

INHOUDSTAFEL

DE ALGEMENE CENTRALE-ABVV, WIE ZIJN WIJ?	7
DE (TE) LANGE WEG NAAR DE NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE	8
DE NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE DOORGELICHT	10
Indeling functies	10
Niet akkoord met het voorstel van de werkgever? Je kan beroep aantekenen	11
Concrete toepassing: gefaseerde invoering van hogere lonen	11
Beginnerslonen: tijdelijk betaald worden aan een lager loon	12
Actualisatie van de functieclassificatie	12
DE NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE IN DE PRAKTIJK: ENKELE VOORBEELDEN	13
1. We beginnen eenvoudig: recht op een hoger loon	13
2. Iets complexer: recht op hoger loon mét bijkomende invloed van indexeringen	13
3. Referentiefunctie met een lager loon dan de oude functieclassificatie	14
4. Een voorbeeld van een beginnersloon	15
BIJLAGEN	16
1. CAO betreffende de functieclassificatie	16
2. Uittreksels uit de CAO arbeidsvoorwaarden	23
3. Barmalonen t.e.m. 30/11/2014 en vanaf 01/12/2014	25
4. Overzichtstabel functielijst met lonen	26
5. Functie-inventaris met referentiefuncties	28
6. Formulier "Functietoekenning"	33
7. Formulier "Aanvraag tot beroep"	34
ADRESSEN GEWESTELIJKE AFDELINGEN	35

DE ALGEMENE CENTRALE-ABVV

WIE ZIJN WIJ?

420.000 LEDEN
10.000 MILITANTEN
50 SECTOREN
16 GEWESTELIJKE AFDELINGEN

De Algemene Centrale (AC) telt zo'n 420.000 leden, in 16 gewestelijke afdelingen. De AC is actief in de bouwnijverheid, de industrie, de dienstensectoren en de social profit. Zo verenigen we arbeiders en arbeidsters uit wel 50 verschillende sectoren.

Andere centrales zijn BBTK (bedienden), ABVV-metaal, ACOD (openbare diensten), BTB (transport) en Voeding (voeding en horeca).

Het ABVV is de optelsom van deze centrales, samen goed voor 1,6 miljoen leden.

VAKBONDSWERK

De AC werd opgericht in 1909. Al meer dan 100 jaar spelen we een hoofdrol in het sociaal overleg, én in de sociale strijd. Veel is veranderd, maar fundamenteel is onze opdracht nog steeds dezelfde: de rechten van de werknemers verdedigen en verbeteren. Met 10.000 militanten en zo'n 100 vakbondssecretarissen zetten we ons daar elke dag voor in.

Onze vakbondsafgevaardigden geven het beste van zichzelf in de syndicale delegaties, in de ondernemingsraden en in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Zij overleggen met de directie, zij informeren de collega's, en... als het nodig is organiseren zij acties.

ONZE DIENSTVERLENING

Bij onze afdelingen kun je terecht met alle vragen die van ver of nabij met je job te maken hebben. Over je loon- en arbeidsvoorwaarden natuurlijk, maar ook over zaken zoals brugpensioenen, kinderbijslag, tijdskrediet, arbeidsongevallen of jaarlijkse vakantie.

In grotere bedrijven zijn de vakbondsafgevaardigden hiervoor jouw contactpersoon.

Een conflict met je werkgever? Je kunt op ons rekenen voor advies en ondersteuning. In het uiterste geval gaan we met je dossier naar de arbeidsrechtbank.

En bij tijdelijke of volledige werkloosheid staat het ABVV voor je klaar met een professionele service.

DE (TE) LANGE WEG NAAR DE NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE

De confectie moet zich, zoals elke sector, voortdurend aanpassen aan nieuwe technologische ontwikkelingen, aan andere vormen van werkorganisatie en werkmethodes. Deze aanpassingen hebben een grote impact op de functies en de taken: functies wijzigen of verdwijnen en nieuwe functies ontstaan.

Vandaar dat de Algemene Centrale-ABVV al heel lang geleden aandrong om de verouderde functieclassificatie in de sector confectie uit 1991 te herzien. De classificatie uit 1991 was daarenboven niet sekseneutraal. Meer zelfs, de werkgevers uit de sector horen dit niet graag en ontkennen in alle toonaarden, maar wij hebben altijd sterke argumenten aangehaald om aan te tonen dat de oude functieclassificatie “vrouwonvriendelijk” en zelfs discriminerend was op het vlak van de verloning van de vrouwelijke werkneemsters.

In het eisenbundel van het ABVV voor het sectoraal overleg 2007–2008 was de opmaak van een nieuwe functieclassificatie een bijzonder aandachtspunt. Meer zelfs, het was een breekpunt. Dat sectoraal overleg verliep in zeer moeilijke omstandigheden en gaf aanleiding tot een bemiddelingsvoorstel van de voorzitter van het paritair comité.

Het ABVV kreeg gelijk: de sociaal bemiddelaar beval in zijn bemiddelingsvoorstel van 9 november 2007 de opmaak van een nieuwe analytische, gender neutrale functieclassificatie. Uiterlijk tegen 31 december 2009 moesten deze werkzaamheden beëindigd zijn. Een overwinning voor het ABVV: de eerste stap naar de nieuwe functieclassificatie was gezet. Maar 31 december 2009 als einddatum

van de werkzaamheden was iets te optimistisch aanbevolen door de sociaal bemiddelaar.

Op 4 september 2008 werd een akkoord gesloten tussen de sociale partners rond de projectaanpak. Als belangrijke aandachtspunten daarin onthouden we de oprichting van een paritaire werkgroep en een paritaire stuurgroep en de aanstelling van een deskundige die het ganse proces van de opmaak van de classificatie mee zal begeleiden.

De paritaire stuurgroep bewaakt het hele classificatieproject op conformiteit met de afspraken binnen het paritair comité en is bevoegd voor de besluitvorming hieromtrent.

De paritaire werkgroep is samengesteld uit classificatie-experten van vakbonden en werkgevers die het hele project begeleiden om een optimale invulling van het classificatieproject te verkrijgen en is verantwoordelijk voor de beroeps- en onderhoudsprocedure.

Als systeem werd geopteerd voor de FUWAC methode. Deze methode was reeds eerder gebruikt voor de nieuwe functieclassificatie in de sector toelevering aan de auto-industrie binnen het paritair comité confectie. Ook de sector textielverzorging baseerde zich voor de opmaak van zijn nieuwe functieclassificatie op een vergelijkbare methode. De methode is opgebouwd uit een reeks functiekenmerken die gegroepeerd zijn in 8 hoofdblokken, met telkens een reeks van aspecten of gezichtspunten. De hoofdblokken zijn: kennis, specifieke vaardigheden, communicatie en eventueel gebruik van vreemde talen,

omschakelingsvermogen of het vermogen om van een taak naar een andere te kunnen overschakelen, handelingsruimte of mate van autonomie, verantwoordelijkheid zowel economisch als sociaal, werkomstandigheden en leidinggeven.

De werkgroep werkte op basis van een gefaseerde aanpak. In een eerste fase werd een lijst opgesteld met de bedrijven die een bijdrage konden leveren aan de opmaak van de nieuwe referentiefuncties. Dit zou in het najaar 2008 en het voorjaar 2009 gebeuren. En dan gebeurde iets heel vreemds ... Een groot deel van de bedrijven die werden aangeschreven voor dit project, konden (wilden) geen tijd vrijmaken om mee te werken. Dat stuurde dus een eerste maal de timing grondig in de war. De opmaak van de nieuwe functieclassificatie werd door de werkgevers op de Griekse kalender gezet.

Na enig aandringen van vakbondszijde en dankzij de medewerking van onze sectorale opleidingsinstelling IVOC, werden andere bedrijven bereid gevonden om mee te werken aan de opmaak van de nieuwe functieclassificatie. Er werden interviews afgenomen van de uitvoerders van de diverse functies in de bedrijven en op basis daarvan werden er referentiefunctiebeschrijvingen opgesteld.

De functiebeschrijvingen werden voorgelegd aan de sociale partners. Binnen onze vakbond werden deze functies besproken en goedgekeurd in een vergadering met onze militanten uit de sector. Na de goedkeuring van de referentiefunctiebeschrijvingen door de sociale partners kon gestart worden met de weging op basis van deze beschrijvingen met de FUWAC methode, zoals voorzien in het akkoord. Er werd een reeks functies gewogen, maar de oplopende spanningen door de verschillende visies van werkgeversvertegenwoordigers en werknemersvertegenwoordigers in de werkgroep over het systeem zorgde terug

voor ernstige vertraging. In overleg met de stuurgroep werd beslist om het systeem op een paar punten te wijzigen, waardoor ook de naam moest wijzigen in FUWACO.

Eens alle referentiefuncties werden gewaardeerd en gewogen, kwam op een natuurlijke wijze een nieuwe rangorde van functies tot stand. Oorspronkelijk werden deze functies verdeeld over 10 loongroepen en deden we als vakbond een eerste voorstel van nieuwe baremalonen. Maar de werkgevers boden fel verzet. Het vakbondsvoorstel was te duur voor hen en zou de leefbaarheid van de sector in het gedrang brengen.

Na lange en moeizame onderhandelingen werd tenslotte een compromis bereikt op 4 december 2014. De processie van Echternach was ten einde. Na 8 jaar onderhandelen waren we eindelijk waar we moesten zijn. Het werd een nieuwe functieclassificatie met 9 loongroepen die van toepassing werd op 1 december 2014.

DE NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE DOORGELICHT

De nieuwe functieclassificatie in de sector confectie is in voege vanaf 1 december 2014. Zij vervangt de oude functieclassificatie uit 1991 die van toepassing was tot en met de betaling van het loon voor de maand november 2014.

Let op: de confectiebedrijven die toeleveren aan de automobielsector (o.a. Johnson Controls) hebben reeds een eigen geactualiseerde functieclassificatie die werd ingevoerd in 2003.

De functieclassificatie waar we het in deze brochure over hebben, werd opgemaakt onder het toezicht van een stuurgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers en vertegenwoordigers van de vakbonden. We noemen dit paritair overleg. In de opmaak van de nieuwe functieclassificatie werden we ook begeleid door een externe deskundige.

Het resultaat is een classificatie met 56 referentiefuncties. Deze functies werden beschreven en gewaardeerd aan de hand van een aantal objectieve criteria. De 56 referentiefuncties werden op basis van waardering (weging) ingedeeld over 9 loongroepen met daaraan gekoppeld nieuwe baremalonen die van toepassing zijn vanaf 1 december 2014. De indeling van de 56 functies over de 9 loongroepen vind je terug in bijlage 4. De 56 referentiefuncties en hun korte omschrijving vind je terug in bijlage 5 van deze brochure.

Alle arbeiders en arbeidsters in de confectie, met uitzondering van wie werkt in de toelevering automobiel, moeten vanaf

december 2014 worden toegewezen aan de nieuwe referentiefuncties en de nieuwe loongroepen.

INDELING FUNCTIES

De 56 referentiefuncties worden uitgebreid beschreven in de referentiefunctiefiches. Deze gedetailleerde beschrijvingen zijn niet mee opgenomen in deze brochure. Je kan deze gedetailleerde functiebeschrijving wel raadplegen bij de syndicale delegatie van de Algemene Centrale-ABVV in je bedrijf of bij de vakbondssecretaris.

Je kan via e-mail ook een gedetailleerde functiebeschrijving aanvragen bij de federale dienst van de Algemene Centrale-ABVV. Het volstaat daarvoor een e-mail te versturen naar hilde.willems@accg.be met vermelding: "Ik vraag een detail van de volgende referentiefunctie(s):.....".

Je werkgever moet je een "formulier functietoekenning" overhandigen. Het model van dit formulier vind je terug in bijlage 6 van de brochure.

De werkgever zal je op dit formulier een voorstel doen:

- van de referentiefunctie die jij volgens hem uitoefent in het bedrijf
- de (nieuwe) loongroep waaraan je wordt toegewezen
- het nieuwe bruto uurloon dat van toepassing wordt.

De functie die jij werkelijk uitvoert in je bedrijf wordt toegewezen aan de referentiefunctie die volledig of grotendeels overeenkomt ("matcht") met je actuele job inhoud.

Je moet dit formulier enkel ondertekenen voor ontvangst en niet voor akkoord. Het is belangrijk dit formulier goed na te lezen. Bij twijfel neem je best contact op met de syndicale delegatie of de vakbondssecretaris van de Algemene Centrale-ABVV.

NIET AKKOORD MET HET VOORSTEL VAN DE WERKGEVER?

JE KAN BEROEP AANTEKENEN

Indien je niet akkoord gaat met het voorstel van functietoekenning door je werkgever, kan je binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst van het "formulier functietoekenning" bezwaar aantekenen. Met andere woorden, je kan in beroep gaan zoals bij de rechtbank.

Hiervoor moet je het formulier "Aanvraag tot beroep" gebruiken. Dit formulier vind je terug in bijlage 7 van deze brochure.

Ben je van plan om in beroep te gaan tegen het voorstel van de werkgever: bereid je dan goed voor op de invulling van het formulier "Aanvraag tot beroep". Je vraagt daarbij ook best raad en advies aan de syndicaal afgevaardigde of de vakbondssecretaris van de Algemene Centrale-ABVV. Zij zullen je graag helpen en begeleiden doorheen de beroepsprocedure. Zij kunnen ook in jouw plaats de werkgever te woord staan en je zaak verdedigen.

Als je beroep aantekent, wordt in eerste instantie geprobeerd een oplossing te vinden op ondernemingsvlak met je werkgever. In vele gevallen zal dit aanleiding geven tot een oplossing waar jij en je werkgever vrede mee kunnen nemen. Dit noemt men de interne beroepsprocedure.

Als er echter intern geen oplossing uit de bus komt waar jij als werknemer akkoord mee kan gaan, dan start een externe beroepsprocedure. De paritaire sectorale werkgroep, die een actieve rol heeft gespeeld in de opmaak van de nieuwe functieclassificatie en dus heel wat deskundigheid heeft over deze materies, zal optreden als externe beroepscommissie. Zij zal uitspraak doen over het beroep dat je hebt ingediend.

Zolang de beroepsprocedure(s) lopen, wordt het door de werkgever op het "formulier functietoekenning" voorgestelde loon betaald. Indien dit voorgestelde loon door een uitspraak in beroep wordt verhoogd, zal je het nog verschuldigde saldo ontvangen. Je hebt met andere woorden recht op het verschil tussen wat de werkgever heeft uitbetaald en het loon waar je na het beroep recht op hebt, weliswaar zonder interest of andere schadeloosstelling.

CONCRETE TOEPASSING: GEFASEERDE INVOERING VAN HOGERE LONEN

De invoering van de nieuwe functieclassificatie zal in een aantal gevallen aanleiding geven tot het recht op een hoger loon. In het sectoraal akkoord dat vakbonden en werkgevers hebben ondertekend, is voorzien dat de hogere lonen gefaseerd worden ingevoerd. Het omgekeerde kan zich in een beperkt aantal gevallen ook voordoen, namelijk dat de nieuwe referentiefunctie een lager baremaloon voorziet dan je actuele loon in je bedrijf. In deze gevallen is afgesproken dat je actuele loon niet zal dalen.

Volgende regels werden afgesproken:

- De invoering van de nieuwe functieclassificatie kan nooit leiden tot een daling van de effectieve lonen die werden uitbetaald in november 2014.

- Indien er in het bedrijf reeds overeenkomsten bestonden die voordeliger zijn voor de werknemers, blijven deze van toepassing.
- Indien het baremaloon moet stijgen, zal dit gespreid gebeuren over een periode van vier jaar. De eerste schijf wordt toegepast vanaf 1 december 2014. De andere drie schijven worden toegekend in 2015, 2016 en 2017 (dit telkens op 1 december). Concreet betekent dit dat de stijging wordt gedeeld door 4. Het bedrag dat je door deze deling krijgt, wordt toegevoegd aan het bruto uurloon van 30 november 2014. Dit nieuwe bruto uurloon wordt uitbetaald vanaf 1 december 2014. Vanaf december 2015 wordt het loon opnieuw aangepast met het eerder bepaalde stijgingsbedrag. Deze werkwijze wordt herhaald in december 2016 en december 2017. Indien er in de tussenliggende periodes wijzigingen zijn gebeurd (b.v. een indexaanpassing), dan zal het stijgingsbedrag onderhevig zijn aan dezelfde indexeringswijze als het loon zelf.
- Wanneer iemand sporadisch een hogere functie uitoefent, zal het loon voor die hogere functie moeten uitbetaald worden gedurende de periode dat deze functie wordt uitgevoerd.

In het volgende hoofdstuk van deze brochure hebben we een aantal voorbeelden uitgewerkt die de bovenvermelde regels illustreren.

BEGINNERSLONEN: TIJDELIJK BETAALD WORDEN AAN EEN LAGER LOON

Beginners zijn werknemers die de voorbije 10 jaar minder dan 6 maanden ononderbroken in de confectiesector hebben gewerkt. Voor het bereiken van die 6 maanden wordt ook rekening gehouden met de tewerkstelling als uitzendkracht in de confectie. Elke periode van tewerkstelling als uitzendkracht in de sector confectie, die niet onderbroken is door een

periode van 7 kalenderdagen of meer, telt mee voor de berekening van de 6 maanden.

Een beginner kan voor maximum 6 maanden worden ingedeeld in een loongroep die één graad lager ligt dan de loongroep die overeenstemt met zijn functie. Er moet dan wel een opleidingstraject worden voorzien, dat goedgekeurd is door de sectorale opleidingsinstelling IVOC. Na deze 6 maanden ontvangt de beginner hetzelfde loon als de andere werknemers in de onderneming met dezelfde functie.

Indien er geen door IVOC goedgekeurd opleidingstraject is voorzien, kunnen de beginners gedurende maximum 3 maanden ingedeeld worden in een lagere loongroep.

Het beginnersloon kan niet worden toegepast op de referentiefuncties uit de loongroep 1.

ACTUALISATIE VAN DE FUNCTIECLASSIFICATIE

In de volgende situaties kan een onderhoudsprocedure worden opgestart:

- bij het ontstaan van nieuwe referentiefuncties
- bij het wijzigen van referentiefuncties
- bij periodiek onderhoud.

Onderhoudsprocedure wil zeggen dat de paritaire werkgroep die de functieclassificatie in de sector confectie heeft opgemaakt, alert moet blijven voor wijzigingen op het terrein. Functies in de bedrijven zijn immers geen statisch, voor eeuwig vastliggend iets. Jobs op de werkvloer kunnen wijzigen, de invloed ondergaan van technologische en sociale evoluties.

Als dergelijke (r)evoluties zich voordoen, moet de paritaire werkgroep optreden en nieuwe voorstellen van referentiefuncties uitwerken en toewijzen aan een (nieuwe) loongroep.

DE NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE IN DE PRAKTIJK: ENKELE VOORBEELDEN

1. WE BEGINNEN EENVOUDIG: RECHT OP EEN HOGER LOON

Stikker modellen m/v

Een werknemer voert de functie uit van stikker modellen.

Baremaloon oude functieclassificatie
(loongroep 5) tot 30 november 2014:
€ 11,8905

Baremaloon nieuwe functieclassificatie
(loongroep 8) vanaf 1 december 2014:
€ 14,1144

Het verschil tussen het oude en het nieuwe
baremaloon bedraagt:

$€ 14,1144 - € 11,8905 = € 2,2239$

Door de toepassing van de CAO
functieclassificatie van 4 december 2014 zal
dit verschil in 4 gelijke fases ingevoerd worden:
telkens op 1 december van 2014, 2015, 2016
en 2017.

$€ 2,2239 : 4 = € 0,5560$.

Evolutie van het loon in dit voorbeeld:

Vanaf 1 december 2014 bedraagt het uurloon
 $€ 11,8905 + € 0,5560 = € 12,4465$

Vanaf 1 december 2015 bedraagt het uurloon
 $€ 12,4465 + € 0,5560 = € 13,0025$

Vanaf 1 december 2016 bedraagt het uurloon
 $€ 13,0025 + € 0,5560 = € 13,5585$

Vanaf 1 december 2017 bedraagt het uurloon
 $€ 13,5585 + € 0,5560 = € 14,1145$

Indien er in de periode 2015-2017
indexaanpassingen zijn van de lonen in de
sector confectie, zullen de verhogingen ook
stijgen met hetzelfde indexcoëfficiënt. In het
volgend voorbeeld houden we rekening met
indexeringen.

2. IETS COMPLEXER: RECHT OP HOGER LOON MÉT BIJKOMENDE INVLOED VAN INDEXERINGEN

Functie stikker allround m/v

Een werknemer voert de functie van stikker
all-round uit.

Baremaloon oude functieclassificatie
(loongroep 4) tot 30 november 2014:
€ 11,4214

Baremaloon nieuwe functieclassificatie
(loongroep 5) vanaf 1 december 2014:
€ 11,8517

Het verschil tussen het oude en het nieuwe
baremaloon bedraagt:

$€ 11,8517 - € 11,4214 = € 0,4303$

Door de toepassing van de CAO
functieclassificatie van 4 december 2014 zal
dit verschil in 4 gelijke fases ingevoerd worden:
telkens op 1 december van 2014, 2015, 2016
en 2017.

$€ 0,4303 : 4 = € 0,1076$

Evolutie van het loon, waarbij we rekening houden met mogelijke indexeringen:

Opgelet: de indexeringen in dit voorbeeld zijn fictief. Voor de werkelijke indexeringen moeten we mogelijks rekening houden met een indexsprong (waar we als vakbond tegen zijn) en met periodes van zeer lage inflatie.

- Vanaf 1 december 2014 bedraagt het uurloon $\text{€ } 11,4214 + \text{€ } 0,1076 = \text{€ } 11,5290$.
- Geen indexering van de lonen op 1 april 2015 en 0,5% indexering op 1 oktober 2015
Uurloon op 1 oktober 2015 wordt:
 $\text{€ } 11,5290 + 0,5\% = \text{€ } 11,5866$.
Op 1 december 2015 moet het loon conform de CAO afspraak verhoogd worden met de tweede schijf van $\text{€ } 0,1076$.
Deze schijf moet verhoogd worden met de indexstijging van 1 oktober 2015 (0,5%).
Dit geeft volgend resultaat: $+ \text{€ } 0,1081$.
Het uurloon op 1 december 2015 wordt:
 $\text{€ } 11,5866 + \text{€ } 0,1081 = \text{€ } 11,6947$.
- Indexering van de lonen met 0,3% op 1 april 2016 en 1% op 1 oktober 2016.
Uurloon op 1 april 2016 wordt:
 $\text{€ } 11,6947 + 0,3\% = \text{€ } 11,7298$.
Uurloon op 1 oktober 2016 wordt:
 $\text{€ } 11,7298 \text{ € } + 1\% = \text{€ } 11,8471$.
Op 1 december 2016 moet het loon conform de CAO afspraak verhoogd worden met een derde schijf van $\text{€ } 0,1076$.
Deze schijf moet verhoogd worden met de gecumuleerde indexeringen van 1 oktober 2015 (0,5%), 1 april 2016 (0,3%) en 1 oktober 2016 (1%) en geeft volgend resultaat: $+ \text{€ } 0,1095$.
Het uurloon op 1 december 2016 word:
 $\text{€ } 11,8471 + \text{€ } 0,1095 = \text{€ } 11,9566$.
- Indexering van de lonen met 1,5% op 1 april 2017 en 0,75% op 1 oktober 2017.
Uurloon op 1 april 2017 wordt:
 $\text{€ } 11,9566 + 1,5\% = \text{€ } 12,1359$.
Uurloon op 1 oktober 2017 wordt:
 $\text{€ } 12,1359 + 0,75\% = \text{€ } 12,2269$.

Op 1 december 2017 moet het loon conform de CAO afspraak verhoogd worden met de vierde en laatste schijf van $\text{€ } 0,1076$.

Deze schijf moet verhoogd worden met de gecumuleerde indexeringen van 1 oktober 2015 (0,5%), 1 april 2016 (0,3%), 1 oktober 2016 (1%), 1 april 2017 (1,5%) en 1 oktober 2017 (0,75%) en geeft volgend resultaat:
 $+ \text{€ } 0,1119$.

Het uurloon op 1 december 2017 wordt:
 $\text{€ } 12,2269 + \text{€ } 0,1119 = \text{€ } 12,3388$.

Behoorlijk ingewikkeld dus, zeker als in de loop van 2015 tot en met 2017 indexeringen zullen volgen.

3. REFERENTIEFUNCTIE MET EEN LAGER LOON DAN DE OUDE FUNCTIECLASSIFICATIE

Functie logistiek medewerker manueel m/v

Een werknemer die al minstens op 30 november 2014 in dienst was, voert de functie uit van logistiek medewerker manueel.

Baremaloon oude functieclassificatie (loongroep 3) tot 30 november 2014: $\text{€ } 11,0815$

Baremaloon nieuwe functieclassificatie (loongroep 2) vanaf 1 december 2014: $\text{€ } 10,8471$

Het nieuwe baremaloon voor deze functie ligt dus $\text{€ } 0,2344$ lager.

In de CAO is afgesproken dat de lonen niet zullen dalen als gevolg van de invoering van de nieuwe functieclassificatie. De logistiek medewerker die reeds in dienst was op het moment van de invoering van de nieuwe functieclassificatie behoudt zijn loon dat van toepassing was op 30 november 2014, nl. in dit geval: $\text{€ } 11,0815$.

Alleen de toekomstige sectorale loonsverhogingen kunnen verrekend worden om het verschil van $\text{€ } 0,2344$ tussen het oude en het nieuwe baremaloon weg te werken.

Toekomstige indexeringen van de lonen in de sector mogen nooit aangewend worden om het verschil weg te werken.

4. EEN VOORBEELD VAN EEN BEGINNERSLOON

Het principe van het beginnersloon kan alleen worden toegepast op de arbeiders en arbeidsters die de afgelopen 10 jaar geen 6 maanden tewerkstelling kunnen bewijzen in de confectiesector.

Laat ons het voorbeeld nemen van een arbeidster die op 1 januari 2015 start als orderpicker materialenlijst. Zij kan geen 6 maanden tewerkstelling bewijzen in de confectie de afgelopen 10 jaar.

De functie die zij uitoefent behoort tot loongroep 3 met volgend baremaloon: € 11,0640.

Nu kunnen zich 2 mogelijke situaties voordoen:

- In het bedrijf is geen opleidingsplan erkend voor de functie orderpicker materialenlijst.
In dit geval kan de werkneemster maximaal 3 maanden aan een loon vergoed worden dat 1 loongroep lager ligt.
In dit geval wordt dit loongroep 2 met volgend baremaloon: € 10,8471.
Aangezien de werkneemster in dienst kwam op 1 januari 2015, zal zij pas uiterlijk op 1 april 2015 het baremaloon van loongroep 3 ontvangen.
Loon op 1 januari 2015: € 10,8471.
Loon op 1 april 2015: € 11,0640.
- De werkneemster krijgt in het bedrijf een opleiding volgens een plan dat erkend is door de sectorale opleidingsinstelling IVOC. In dit geval kan de werkneemster maximaal 6 maanden aan een loon vergoed worden dat 1 loongroep lager ligt.
Loon op 1 januari 2015: € 10,8471.
Loon op 1 juli 2015: € 11,0640.

Neem contact op met je vakbondsafgevaardigde als het beginnersloon op je wordt toegepast.

De vakbondsafgevaardigde kan voor jou nagaan of er een erkend opleidingsplan van toepassing is in je bedrijf.

BIJLAGEN

1. CAO BETREFFENDE DE FUNCTIECLASSIFICATIE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4 DECEMBER 2014 BETREFFENDE DE FUNCTIECLASSIFICATIE

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen, met uitzondering van de werkgevers en werknemers op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 januari 2003 betreffende de functieclassificatie in de ondernemingen die toeleveren aan de automobielenijverheid (registratienummer 65467/CO/109) van toepassing is.

Art. 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2014 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1991 gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betreffende de functieclassificatie, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 19 juni 1992 (registratienummer 28486/CO/109).

HOOFDSTUK II – INDELING VAN DE REFERENTIEFUNCTIES

Art. 3 - Teneinde de functies, uitgeoefend in de bedrijven bedoeld in artikel 1 te kunnen indelen, werden in totaal 56 functies die in deze ondernemingen kunnen voorkomen door een paritaire werkgroep van deskundigen en onder begeleiding van een externe deskundige beschreven, gewaardeerd en vervolgens ingedeeld in groepen volgens een analytisch systeem. De hiervoor bedoelde 56 functies worden hierna “referentiefuncties” genoemd.

Art. 4 - De sectorale functieclassificatie is gebaseerd op de referentiefuncties waarbij de functietitel slechts geldt als indicatie.

De beschrijving van de referentiefuncties geeft de meest karakteristieke kenmerken weer van een functie.

Teneinde elke referentiefunctie beter te kunnen situeren in de structuur van elke onderneming worden in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst de aan elke functietitel gekoppelde functiebeschrijvingen gevoegd.

Art. 5 - De referentiefuncties zijn ingedeeld in negen klassen, volgens de hierna volgende tabel.

Binnen elke klasse zijn de daarin ingedeelde referentiefuncties gerangschikt in alfabetische orde. Binnen één klasse kan derhalve geen onderscheid naar belangrijkheid worden gemaakt tussen de verschillende in die klasse opgenomen referentiefuncties.

Deze negen klassen worden hierna “loongroepen” genoemd en komen overeen met de loongroepen, bedoeld in artikel 12, tweede alinea, van de CAO van 4 december 2014 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden.

Loongroep	Code	Functietitel (m/v)
Loongroep 1	05.00.04	Bediener toppers
	06.00.04	Bekleder boxspring
	08.03.01	Kantinemedewerker
	04.02.03	Lijmer textiel
	08.01.09	Medewerker bedrijfswinkel
	08.03.02	Schoonmaker
	05.00.01a	Strijker voorbereidend
	07.00.06	Wasser
Loongroep 2	04.01.06	Bediener stikautomaten
	04.01.07	Borduurder
	02.00.02	Bundelaar
	08.01.01	Logistiek medewerker manueel
	05.00.01b	Strijker tussenstrijk
	08.01.04	Verpakker – Inpakker
Loongroep 3	03.00.05	Kapper
	04.02.01	Lasser kleding
	04.02.02	Lasser textielmaterialen
	08.02.01	Medewerker klein onderhoud
	06.00.01a	Monteerder technische systemen
	03.00.01	Oplegger
	08.01.05	Orderpicker materialenlijst (' bill of materials' BOM)
	03.00.04	Snijder stoffen of andere materialen, eenvoudige patronen
	03.00.06	Stanser
	04.01.05	Stikker afwerking – Afwerker
	04.01.01	Stikker voorbereider
	07.00.01	Stoffenschouwer
	05.00.02	Strijker eindstrijk
	08.02.03	Vormenmaker
Loongroep 4	03.00.02	Bediener automatische snijmachine
	08.01.07	Chauffeur bestelwagen
	08.01.08	Chauffeur vrachtwagen
	08.01.02	Logistiek medewerker heftruck
	06.00.01b	Monteerder en regelaar technische systemen
	08.01.06	Orderpicker klant
	04.03.01	Retoucheur eenvoudige herstellingen
	04.01.02	Stikker subassemblage
	05.00.03	Strijker vormgevend
	07.00.02	Tester stoffen

Loongroep	Code	Functietitel (m/v)
Loongroep 5	01.00.03	Inlegger – Intekenaar
	07.00.04	Kwaliteitscontroleur eindcontrole
	07.00.03	Kwaliteitscontroleur ingangscntrole
	03.00.03	Snijder stoffen met patroon
	04.01.03	Stikker all – round
	07.00.05	Tester technische montages
Loongroep 6	01.00.02	Gradeerder
	08.04.03	Instructeur
	02.00.01	Werkvoorbereider
Loongroep 7	08.01.03	Magazijnier
	08.04.01	Meewerkend teamleider
	06.00.02	Monteerder werf
	06.00.03	Plaatser gordijnsystemen
	04.03.02	Retoucheur aanpassing kledingstuk
Loongroep 8	01.00.01	Patronenmaker
	04.01.04	Stikker model
Loongroep 9	08.04.02	Atelierleider
	08.02.02	Techniker

Art. 6 - In de ondernemingen dient elke functie beoordeeld te worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de functie-inhoud van de referentiefunctie.

Bij de vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk:

a. De functie in de onderneming stemt volledig overeen met de referentiefunctie:

Indeling in de sectoraal voorziene klasse.

b. De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de referentiefunctie:

Indeling in de sectoraal voorziene klasse.

Het gaat hier om volgende gevallen:

- de uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat daardoor de algemene doelstelling van de functie, zoals beschreven in de referentiefunctie, wordt aangetast;

- de afwijkingen bij één of meerdere waarderingscriteria (kennis, verantwoordelijkheid enz.) zijn op zichzelf niet niveaubepalend voor de functie.

c. De functie in de onderneming wijkt in ernstige mate af van de referentiefunctie:

De essentie ervan wordt aangetast en de doelstelling, opgenomen in de referentiefunctie, stemt niet met de werkelijkheid overeen. In dit geval moet de werkgever de intrinsieke waarde van de functie zoals uitgeoefend in de onderneming vergelijken, respectievelijk met een andere referentiefunctie van dezelfde klasse, van een lagere klasse en van een hogere klasse. Het resultaat van deze vergelijking geldt als inschaling voor de afwijkende functie.

d. De functie in de onderneming is niet opgenomen in de sectorale functieclassificatie: in dit geval moet de werkgever in de bestaande sectorale functiebeschrijvingen een functie zoeken waarvan de intrinsieke waarde overeenstemt met de niet opgenomen functie. Bestaat

een dergelijke referentiefunctie, dan wordt de beschouwde functie in dezelfde klasse ingedeeld. Bestaat hierover geen interne consensus na de interne beroepsprocedure, dan wordt deze functie overgemaakt aan de sectorale werkgroep, bedoeld in artikel 9.

De werkgever draagt de verantwoordelijkheid voor de indeling in klassen van de functies op basis van hun reële functie-inhoud in de onderneming.

Art. 7 - Wanneer eenzelfde persoon occasioneel een hoger gewaardeerde functie uitoefent, zal het loon voor de hoger gewaardeerde functie verschuldigd zijn doch slechts voor de tijd die besteed werd aan de uitoefening van de hoger gewaardeerde functie.

Deze bepaling heeft aldus slechts een tijdelijke loonsverhoging tot gevolg zonder weerslag op het contractueel bepaalde loon na de beëindiging van de periode waarbinnen de arbeid(st)er in kwestie een hoger gewaardeerde functie heeft uitgeoefend.

Wanneer eenzelfde persoon hoofdzakelijk een hoger gewaardeerde functie uitoefent, dan is artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

Art. 8 - De toepassing van de classificatie, voorzien in deze Collectieve arbeidsovereenkomst, mag geen afbreuk doen aan bestaande overeenkomsten en gebruiken die voor de werknemers voordeliger zijn.

De toepassing van de classificatie, voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst kan op zichzelf niet worden gebruikt als motief om een reeds bestaand positief verschil tussen het baremaloon en een hoger aan een arbeid(st)er toegekende loon te wijzigen, behalve indien dergelijk verschil het gevolg zou zijn van een voorafname op de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III – SYSTEEMHOUDERSCHAP EN PROCEDURES TER BESLECHTING VAN GESCHILLEN

Art. 9 - In de schoot van het paritair comité wordt een vaste paritair samengestelde werkgroep opgericht bestaande uit drie vertegenwoordigers van de werknemers en drie vertegenwoordigers van de werkgevers.

Het voorzitterschap wisselt jaarlijks tussen de werknemers en de werkgevers.

De lijst met leden van de vaste paritair samengestelde werkgroep wordt kenbaar gemaakt en neergelegd in het paritair comité en geactualiseerd wanneer leden dienen vervangen te worden.

De vaste werkgroep heeft de opdracht te waken over de juiste toepassing van de functieclassificatie, bepaald in Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst en zal instaan voor het verlenen van adviezen, nodig voor het onderhoud en de actualisatie van deze functieclassificatie.

Te dien einde maakt deze werkgroep gebruik van de analytische FUWACO-methode, volgens dewelke de functieclassificatie, bedoeld in Hoofdstuk II, tot stand is gekomen.

De leden van de werkgroep staan in voor de juiste interpretatie van de bedoelde FUWACO-methode en waarborgen de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de beschrijving, analyses, waardering en classificatie van de functies.

De in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties beschikken over één nominatief exemplaar van het FUWACO-systeem. Het gebruik daarvan is voorbehouden aan de werkgroep en niet aan de individuele leden, teneinde te allen tijde de neutraliteit van de leden van de werkgroep te kunnen bewaren.

Het FUWACO-systeem wordt in bewaring gegeven aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC), dat het niet zonder de toestemming van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf kan vrijgeven of bekend maken.

Art. 10 - Een werknemer kan beroep aantekenen tegen de door de werkgever gedane indeling van zijn of haar functie.

10.1. De beroepsprocedure

De werknemer die wenst in beroep te gaan kan zijn of haar bezwaar kenbaar maken bij de werkgever.

De werknemer motiveert zijn of haar bezwaar schriftelijk: binnen dertig kalenderdagen na ontvangst van het formulier "Functietoekenning" zoals voorzien in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, door middel van het formulier "Aanvraag tot Beroep" zoals eveneens voorzien in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

10.2. Behandelen van het bezwaar via intern overleg op bedrijfsniveau

Een overlegvergadering wordt georganiseerd tussen de werknemer en de werkgever of zijn afgevaardigde teneinde het bezwaar te bespreken. De werknemer kan zich hierbij laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde of, bij ontstentenis, de bevoegde vakbondssecretaris.

Dit intern overleg kan leiden tot:

- a. een akkoord tussen de werknemer en de werkgever: de werknemer gaat niet verder in beroep;
- b. geen akkoord tussen de werknemer en de werkgever: in dit geval kan de werknemer overgaan naar de volgende fase van de beroepsprocedure.

10.3. Externe beroepscommissie

Bij een niet-akkoord kunnen de werkgever, de werknemer, de syndicale afvaardiging of de bevoegde vakbondssecretaris via het paritair comité een beroep doen op de werkgroep die dan de vorm aanneemt van externe beroepscommissie.

Zij kan:

- a. een voorstel tot oplossing formuleren;
- b. een evaluatie uitvoeren; dit onderzoek heeft tot doel de betwiste functiebeschrijving zo nodig te corrigeren/verduidelijken en de invloed ervan op de klassenindeling op analytische wijze te bepalen met de FUWACO-methode.

Deze externe beroepscommissie geeft een eensluidend en definitief advies aan het paritair comité; ook hier geldt de confidentialiteit zowel over de debatten als over de details van het uitgesproken advies.

10.4. Situatie gedurende de beroepsprocedure

Zolang de beroepsprocedures lopen wordt het door de werkgever voorgestelde loon uitbetaald.

Een uitspraak in beroep die tot gevolg heeft dat dit voorgestelde loon verhoogt geeft aanleiding tot het uitbetalen van het verschuldigde saldo zonder enige interest of andere schadeloosstelling.

Art. 11 - Het paritair comité kan de werkgever verzoeken om de werkgroep, bedoeld in artikel 9, toe te laten de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst te onderzoeken.

HOOFDSTUK IV - ACTUALISATIE VAN DE FUNCTIECLASSIFICATIE

Art. 12 - Om de functieclassificatie actueel te houden, is het onderhoud ervan voorzien.

Volgende situaties kunnen aanleiding geven tot het opstarten van de onderhoudsprocedure:

1. het ontstaan van nieuwe referentiefuncties
2. het wijzigen van referentiefuncties
3. het periodiek onderhoud.

12.1. Indien het Paritair Comité van oordeel is dat er nieuwe referentiefuncties ontstaan, dan wordt aan de werkgroep opdracht gegeven om een ontwerp van functiebeschrijving op te stellen volgens de geijkte procedure en vorm van het FUWACO-functiewaarderingssysteem.

12.2. Bij wijzigingen in bestaande referentiefuncties, zal het paritair comité kennis nemen van alle aanvragen tot onderhoud.

Het Paritair Comité kan opdracht geven aan de werkgroep om een onderzoek in te stellen teneinde na te gaan of de referentiefuncties dusdanig veranderd zijn en er gegronde en voldoende redenen bestaan tot wijziging van de referentiefunctiebeschrijvingen.

De werkgroep legt haar voorstel ter goedkeuring voor aan het paritair comité.

Na goedkeuring neemt de werkgroep het initiatief tot het herwerken van de beschrijvingen en de waarderingen.

12.3. Op initiatief van het Paritair Comité kan worden overgegaan tot een grondig nazicht van de referentiefuncties.

Vereisten daarbij zijn:

- alle referentiefuncties moeten aan bod komen;

- de werkgroep treedt op als procesbewaker en neemt het initiatief, na goedkeuring van het paritair comité, om het onderhoudsproces op te starten conform de geijkte procedures.

HOOFDSTUK V - OVERGANGSBEPALINGEN

Art. 13 - Vanaf de ingangsdatum van deze collectieve arbeidsovereenkomst geschiedt zowel de classificatie van functies als de bepaling van het overeenstemmend minimum uurloon overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Derhalve kan enerzijds de functie van individuele werknemers vanaf de hoger bedoelde datum behoren tot een andere loongroep dan voorheen en kan anderzijds het minimum loon dat bij die loongroep behoort hoger of lager zijn dan voorheen. In dergelijk geval wordt artikel 15 toegepast.

Art. 14 - De werkgever is ertoe gehouden de individuele werknemers mee te delen in welke loongroep hun functie overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst is ingedeeld aan de hand van het formulier "Toekenning" (zie bijlage).

Art. 15 - De minimum uurlonen per loongroep, bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden worden ten laatste bereikt op 01 december 2017.

Onverminderd artikel 8 wordt bij de loonberekening voor december 2014 voor elke arbeid(st)er het verschil berekend tussen het theoretisch te betalen bruto uurloon volgens de nieuwe functieclassificatie en het bruto uurloon dat dezelfde werknemer ontving op 30 november 2014.

Indien dit nieuwe loon hoger ligt, dan wordt de vastgestelde stijging gedeeld door 4.

Het aldus bekomen stijgingsbedrag, uitgedrukt in euro tot vier cijfers na de komma, wordt aan het bruto uurloon van 30 november 2014 toegevoegd.

Dit nieuw verkregen bruto uurloon wordt uitbetaald voor alle prestaties vanaf 1 december 2014 tot en met 30 november 2015, eventueel tussentijds aan te passen met wijzigingen opgelegd door de indexregeling van de sector, bepalingen van sector-CAO's of andere bepalingen.

Vanaf de loonbetaling voor december 2015 wordt het uurloon van de arbeid(st)er opnieuw verhoogd met het eerder bepaalde stijgingsbedrag.

Indien er zich in de tussenliggende periode wijzigingen aan het bruto uurloon hebben voorgedaan omwille van index- of wettelijke aanpassingen, dan wordt het stijgingsbedrag met hetzelfde coëfficiënt aangepast.

Eenzelfde werkwijze zal zich herhalen voor de loonbetalingen vanaf respectievelijk december 2016 en december 2017.

Op deze wijze zal de arbeid(st)er vanaf de loonbetaling voor december 2017 een bruto uurloon ontvangen dat bestaat uit het brutoloon zoals het werd betaald op 30 november 2014, vermeerderd met het stijgingsbedrag zoals bepaald in december 2014, eventueel gecorrigeerd door de indexregeling van de sector, bepalingen van sector-CAO's, of andere bepalingen die zich in de periode tussen 01 december 2014 en 30 november 2017 hebben voorgedaan.

Ingeval bij de loonberekening van december 2014 blijkt dat de arbeid(st)er theoretisch een lager brutoloon dient te ontvangen, dan wordt het brutoloon, zoals uitbetaald op 30 november 2014, alsnog verder gebruikt voor de loonberekeningen vanaf december 2014. Vanaf die datum blijft de arbeid(st)er verder onderworpen aan de indexaanpassingen, zoals bepaald in de sector-CAO. Hij/zij is evenwel

uitgesloten van elke andere loonsverhoging die het gevolg zou zijn van andere sectorale bepalingen of toekomstige afspraken, tot het moment dat het zijn/haar bruto uurloon volgens de nieuwe functieclassificatie wordt bereikt.

Er wordt een bijzondere regeling ingesteld voor arbeid(st)ers die worden aangeworven in de periode tussen 01 december 2014 en 30 november 2017, in een onderneming die zich in een overgangstraject bevindt zoals beschreven in de voorgaande paragrafen. Zo de aangeworven arbeid(st)er een functie zal bekleden die reeds door een of meerdere arbeid(st)er(s) van deze onderneming werd uitgevoerd, dan zal de nieuwe arbeid(st)er worden vergoed identiek aan de regeling van de arbeid(st)ers die reeds op 30 november 2014 in dienst van de onderneming waren.

2. UITTREKSELS UIT DE CAO ARBEIDSVOORWAARDEN

ENKELE ARTIKELN UIT DE CAO ARBEIDSVOORWAARDEN VAN 4 DECEMBER 2014 MET BETREKKING TOT DE INVOERING VAN DE NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Kleding en Confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen, met inbegrip van de huisarbeid(st)ers.

(...)

HOOFDSTUK IV – LONEN

(...)

B. BEGINNERS

Art. 9 - Onder beginners wordt verstaan: werknemers die niet zijn bedoeld in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die een ononderbroken diensttijd hebben van minder dan zes maanden in de voorbije tien jaar in een onderneming ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Voor het bereiken van de ononderbroken diensttijd van 6 maanden of meer wordt rekening gehouden met de periode van tewerkstelling als uitzendkracht in een onderneming ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf. Elke periode van inactiviteit van 7 kalenderdagen of minder bij een onderneming ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf geldt als een

periode van tewerkstelling als uitzendkracht bij een onderneming ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Art. 10 - Beginners kunnen voor maximaal zes maanden worden ingedeeld in de loongroep die één graad lager is dan de loongroep overeenstemmend met de functie waarvoor ze zijn aangeworven, voor zover een opleidingstraject is voorzien van 6 maanden in de bedoelde functie. Dit opleidingstraject moet worden goedgekeurd door de sectorale opleidingsinstelling IVOC.

Is er geen opleidingstraject voorzien op ondernemingsvlak, gecertificeerd door de sectorale opleidingsinstelling IVOC voor de bedoelde functie, dan kunnen de beginners gedurende maximaal 3 maanden worden ingedeeld in de loongroep die één graad lager is dan de loongroep overeenstemmend met de functie waarvoor ze zijn aangeworven

Na de hiervoor bedoelde periode van zes maanden bedoeld in paragraaf 1 van onderhavig artikel of 3 maanden bedoeld in paragraaf 2 van onderhavig artikel, ontvangen zij het loon overeenstemmend met dat van de andere werknemers met dezelfde functie in de onderneming, desgevallend in toepassing van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 betreffende de functieclassificatie.

Art. 11 - De principes voorzien in artikel 10 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst

zijn niet van toepassing op de functies van loongroep 1 bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 betreffende de functieclassificatie.

C. MINIMUM EN WERKELIJKE UURLONEN VAN DE ANDERE ARBEID(ST)ERS

Art. 12 - Op 1 april 2014, na de indexering overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2013 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen (registratienummer 66284/CO/109) zijn de minimumuurlonen van de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld tot 30 november 2014:

	€
Aanvangsloon	10,7114
Loongroep 1	10,7397
Loongroep 1bis	10,7541
Loongroep 2	10,8607
Loongroep 3	11,0815
Loongroep 4	11,4214
Loongroep 5	11,8905
Loongroep 6	12,1051
Loongroep 7	12,6405
Loongroep 8	12,9125
Loongroep 9	13,1907
Loongroep 10	13,9328
Loongroep 11	14,7882

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 betreffende de functieclassificatie en onverminderd de overgangsmaatregelen, voorzien in artikelen 13 tot en met 15 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 betreffende de functieclassificatie, zijn op datum van 1 december 2014 de minimumlonen van de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld:

	€
Loongroep 1	10,7397
Loongroep 2	10,8471
Loongroep 3	11,0640
Loongroep 4	11,3959
Loongroep 5	11,8518
Loongroep 6	12,4444
Loongroep 7	13,1910
Loongroep 8	14,1144
Loongroep 9	15,2436

Deze minimumuurlonen zijn niet van toepassing op de arbeid(st)ers die vallen onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 januari 2003 betreffende de functieclassificatie in de ondernemingen die toeleveren aan de automobielenijverheid (registratienummer 65467/CO/109), laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 2008 (registratienummer 87523/CO/109).

(...)

3. BAREMALONEN T.E.M. 30/11/2014 EN VANAF 01/12/2014

Baremalonen t.e.m. 30/11/2014

	€
Aanvangsloon	10,7114
Loongroep 1	10,7397
Loongroep 1bis	10,7541
Loongroep 2	10,8607
Loongroep 3	11,0815
Loongroep 4	11,4214
Loongroep 5	11,8905
Loongroep 6	12,1051
Loongroep 7	12,6405
Loongroep 8	12,9125
Loongroep 9	13,1907
Loongroep 10	13,9328
Loongroep 11	14,7882

Baremalonen vanaf 01/12/2014

	€
Loongroep 1	10,7397
Loongroep 2	10,8471
Loongroep 3	11,0640
Loongroep 4	11,3959
Loongroep 5	11,8518
Loongroep 6	12,4444
Loongroep 7	13,1910
Loongroep 8	14,1144
Loongroep 9	15,2436

4. OVERZICHTSTABEL FUNCTIELIJST MET LONEN

Loongroep	Code	Functietitel (m/v)	Barema €
Loongroep 1	05.00.04	Bediener toppers	10,7397
	06.00.04	Bekleder boxspring	
	08.03.01	Kantinemedewerker	
	04.02.03	Lijmer textiel	
	08.01.09	Medewerker bedrijfswinkel	
	08.03.02	Schoonmaker	
	05.00.01a	Strijker voorbereidend	
	07.00.06	Wasser	
Loongroep 2	04.01.06	Bediener stikautomaten	10,8471
	04.01.07	Borduurder	
	02.00.02	Bundelaar	
	08.01.01	Logistiek medewerker manueel	
	05.00.01b	Strijker tussenstrijk	
	08.01.04	Verpakker – Inpakker	
Loongroep 3	03.00.05	Kapper	11,0640
	04.02.01	Lasser kleding	
	04.02.02	Lasser textielmaterialen	
	08.02.01	Medewerker klein onderhoud	
	06.00.01a	Monteerder technische systemen	
	03.00.01	Oplegger	
	08.01.05	Orderpicker materialenlijst ('bill of materials' BOM)	
	03.00.04	Snijder stoffen of andere materialen, eenvoudige patronen	
	03.00.06	Stanser	
	04.01.05	Stikker afwerking – Afwerker	
	04.01.01	Stikker voorbereider	
	07.00.01	Stoffenschouwer	
	05.00.02	Strijker eindstrijk	
	08.02.03	Vormenmaker	
Loongroep 4	03.00.02	Bediener automatische snijmachine	11,3959
	08.01.07	Chauffeur bestelwagen	
	08.01.08	Chauffeur vrachtwagen	
	08.01.02	Logistiek medewerker heftruck	
	06.00.01b	Monteerder en regelaar technische systemen	
	08.01.06	Orderpicker klant	
	04.03.01	Retoucheur eenvoudige herstellingen	
	04.01.02	Stikker subassemblage	
	05.00.03	Strijker vormgevend	
	07.00.02	Tester stoffen	

Loongroep	Code	Functietitel (m/v)	Barema €
Loongroep 5	01.00.03	Inlegger – Intekenaar	11,8518
	07.00.04	Kwaliteitscontroleur eindcontrole	
	07.00.03	Kwaliteitscontroleur ingangscontrole	
	03.00.03	Snijder stoffen met patroon	
	04.01.03	Stikker all-round	
	07.00.05	Tester technische montages	
Loongroep 6	01.00.02	Gradeerder	12,4444
	08.04.03	Instructeur	
	02.00.01	Werkvoorbereider	
Loongroep 7	08.01.03	Magazijnier	13,1910
	08.04.01	Meewerkend teamleider	
	06.00.02	Monteerder werf	
	06.00.03	Plaatser gordijnsystemen	
	04.03.02	Retoucheur aanpassing kledingstuk	
Loongroep 8	01.00.01	Patronenmaker	14,1144
	04.01.04	Stikker model	
Loongroep 9	08.04.02	Atelierleider	15,2436
	08.02.02	Techniker	

5. FUNCTIE-INVENTARIS MET REFERENTIEFUNCTIES

Omwille van de genderneutraliteit van functietitels zijn de functies weergegeven door werkwoorden met daarbij de functietitel in mannelijke vorm, met de vermelding m/v.

Patronenafdeling

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
01.00.01	Patronenmaker (m/v)	Uitwerken van volledige patronen volgens schetsen en technische tekeningen en dit zowel op basis van nieuwe als bestaande basispatronen.
01.00.02	Gradeerder (m/v)	Digitaliseren en graderen van patronen naar diverse maten.
01.00.03	Inlegger (m/v) Intekenaar (m/v)	Manueel of automatisch inleggen van de diverse patroononderdelen op de stofoppervlakte tot een volledig snijplan met oog voor optimaal stofverbruik ('puzzelen of nesten').

Werkvoorbereiding productie

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
02.00.01	Werkvoorbereider (m/v)	Bundelen van alle gesneden onderdelen en vervolledigen met de vereiste fournitures tot één pakket klaar voor de productie en dit op basis van de technische werkfiche of technisch dossier (BOM: Bill of materials).
02.00.02	Bundelaar(m/v)	Het correct sorteren en bundelen van alle onderdelen en het samenstellen van stikbundels voor de stikafdeling.

Snijafdeling

Snijden van materialen (bv. stoffen, leder)

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
03.00.01	Oplegger (m/v)	Afrollen van de gewenste lagen stof tot de vorming van een 'matras' d.m.v. oplegwagen of manueel (eventueel vastprikken met naalden voor overeenstemming van ruiten / lijnen in de stof).
03.00.02	Bediener automatische snijmachine (m/v)	Uitsnijden van patroon uit de stof d.m.v. automatische aangestuurde snijmachine.
03.00.03	Snijder stoffen met patroon (m/v) Manueel snijder (m/v)	Manueel inleggen van patroon op de stof, markeren en uitsnijden volgens patroonlijnen en dit met een schaar, elektrische snijkop (up & down) of lintzaag.
03.00.04	Snijder stoffen of andere materialen, eenvoudige patronen (m/v)	Afsnijden van stoffen op gewenste lengte en breedte (zonder patroon) en dit zowel manueel of met een automatische aangestuurde snijmachine.
03.00.05	Kapper (m/v)	Uitkappen van patronen op basis van vormen d.m.v. kapmessen.
03.00.06	Stanser (m/v)	Uitkappen van patronen op basis van vormen d.m.v. stanstoestel.

Confectieafdeling

Stikken

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
04.01.01	Stikker voorbereider (m/v)	Uitvoeren van eenvoudige / eenzijdige stikbewerkingen (recht en lichtgebogen).
04.01.02	Stikker subassemblage onderdelen (m/v) Bandstikker (m/v)	Uitvoeren van bepaalde bewerkingen, subassemblages of samenstikken van onderdelen volgens gewenste stikbewerkingen en complexiteit (sterk gebogen en hoekig).
04.01.03	Stikker all-round (m/v)	Samenstikken van een volledig kledingstuk volgens de gewenste stikbewerkingen, complexiteit en de vereiste afwerkingstechnieken.
04.01.04	Stikker model (m/v)	Monteren van een volledig kledingstuk voor de ontwikkeling en op punt stelling van een eerste model en prototypes in samenwerking met de ontwerpafdeling.
04.01.05	Stikker afwerking (m/v) Afwerker (m/v)	Uitvoeren van diverse afwerkingen (bv. inleggen zomen, knopen aanzetten, inslaan drukknopen).
04.01.06	Bediener stikautomaten (m/v)	Invoeren van onderdelen voor het automatische uitvoeren van stikbewerkingen (bv. opzetten van zakken, inzomen, samenstikken panden).
04.01.07	Borduurer (m/v)	Borduren van logo's of figuren d.m.v. veelnaaldmachine.

Lassen en lijmen

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
04.02.01	Lasser kledij (m/v)	Samenvoegen van kledijonderdelen d.m.v. lasbewerkingen en dit zowel voor rechte stukken als kragen en armsgaten.
04.02.02	Lasser textielmaterialen (m/v)	Samenvoegen van textiel onderdelen d.m.v. lasbewerkingen (bv. tenten).
04.02.03	Lijmer textiel (m/v)	Samenstellen en kleven van matrasonderdelen.

Retouches

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
04.03.01	Retoucheur eenvoudige herstellingen (m/v)	Uitvoeren van eenvoudige herstellingen zoals inkorten, verlengen of omzomen.
04.03.02	Retoucheur aanpassing kledingstuk (m/v)	Uitvoeren van aanpassingen aan kledij (bv. aanpassen aan nieuwe maat, vervangen van volledige onderdelen).

Strijkafdeling

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
05.00.01a	Strijker voorbereidend (m/v)	Uitvoeren van voorbereidend strijken vooraleer het kledingstuk volledig wordt afgewerkt.
05.00.01b	Strijker tussenstrijk	Uitvoeren van tussenstrijk vooraleer het kledingstuk wordt afgewerkt.
05.00.02	Strijker eindstrijk (m/v)	Uitvoeren van de eindstrijk van het kledingstuk.
05.00.03	Strijker vormgevend (m/v)	Uitvoeren van vormgevend en corrigerend strijken van het volledige kledingstuk.
05.00.04	Bediener toppers (m/v)	Strijken met body of stoompop (bv. hemd of vest), carrousel (broek) of stoombalk (gordijnen).

Montageafdeling

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
06.00.01a	Monteerder technische systemen (m/v)	Monteren van technische systemen zoals gordijnsystemen, luifels, meerlaagse filters e.d.
06.00.01b	Monteerder en regelaar technische systemen (m/v)	Monteren en afregelen van luifels e.d.
06.00.02	Monteerder werf (m/v)	Opbouwen en afbreken van metalen constructies en tentzeilen op de werf.
06.00.03	Plaatster gordijnen (m/v)	Plaatsen van gordijnen bij de klant.
06.00.04	Bekleder boxspring (m/v)	Samenstellen en bekleden van boxspring.

Kwaliteitscontrole

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
07.00.01	Stoffenschouwer (m/v)	Schouwen van de stoffen op lengte- en breedteverloop, kleur- en tintafwijkingen, weeffouten e.d.
07.00.02	Tester stoffen (m/v)	Uitvoeren van diverse testen m.b.t. de fysische eigenschappen van stoffen: gewicht, kleurvastheid, krimp, rekbaarheid, slijtage e.a.
07.00.03	Kwaliteitscontroleur ingangscntrole (m/v)	Verrichten van kwaliteitscontrole bij de levering van goederen zoals stoffen en fournitures (garens, ritsen, knopen).
07.00.04	Kwaliteitscontroleur eindcontrole (m/v)	Verrichten van kwaliteitscontrole op tussen- en eindproducten.
07.00.05	Tester technische montages (m/v)	Uitvoeren van kwaliteitscontrole door het testen van de goede werking van technische montages (bv. rolgordijnen, luifels, parasols).
07.00.06	Wasser (m/v)	Wassen en stomen van textiel d.m.v. wasmachines.

Ondersteunende afdelingen

Magazijn

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
08.01.01	Logistiek medewerker manueel (m/v)	Manueel transporteren van goederen.
08.01.02	Logistiek medewerker heftruck (m/v)	Ontvangen en stockeren van leveringen in het magazijn d.m.v. heftruck.
08.01.03	Magazijnier (m/v)	Beheren van de voorraad met stoffen en/of accessoires en klaarmaken van orders voor de productie.
08.01.04	Verpakker (m/v) Inpakker (m/v)	Inpakken en etiketteren van goederen in folie, zak of omdoos.
08.01.05	Orderpicker materialenlijst('bill of materials BOM) (m/v)	Klaarmaken van orders voor lokale productie of de uitbestede productie op basis van BOM (bill of materials).
08.01.06	Orderpicker klant (m/v)	Samenstellen en klaarmaken van orders voor klanten volgens aangegeven listings.
08.01.07	Chauffeur bestelwagen (m/v)	Besturen van bestelwagen voor het maken van rondes.
08.01.08	Chauffeur vrachtwagen (m/v)	Besturen van vrachtwagen voor het leveren van goederen.
08.01.09	Medewerker bedrijfswinkel (m/v)	Verkopen van artikelen.

Techniek

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
08.02.01	Medewerker klein onderhoud (m/v)	Instaan voor algemeen onderhoud en kleine herstellingen.
08.02.02	Techniker (m/v)	Verrichten van storingsinterventies aan en onderhoud van automatische snijmachines, stikmachines en ander confectieapparatuur en automatische hang / transportsystemen en andere technische systemen.
08.02.03	Vormenmaker (m/v)	Aanmaken van vormen (gabarit) in hard materiaal.

Huishoudelijke diensten

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
08.03.01	Kantinemedewerker (m/v)	Klaarzetten van buffet in de kantine en bedienen van voeding en dranken aan het personeel.
08.03.02	Schoonmaker (m/v)	Schoonmaken van atelier.

Leiding geven

Nr.	Functietitel	Werkdefinitie doelomschrijving
08.04.01	Meewerkend teamleider (m/v)	Leiding geven aan een aantal medewerkers en meewerken aan de operationele werkzaamheden.
08.04.02	Atelierleider (m/v)	Leiding geven aan een volledige ploeg in het atelier en organiseren van het werk.
08.04.03	Instructeur (m/v)	Opleiding geven.

6. FORMULIER “FUNCTIETOEKENNING”

Beste medewerker/medewerkster,

Een nieuwe analytische functieclassificatie volgens de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf is van toepassing vanaf 1 december 2014.

Uw werkgever wijst u bijgevolg hieronder een loongroep toe die overeen stemt met de inhoud van uw functie in de onderneming.

Hierbij werd uw functie vergeleken met de lijst met referentiefuncties die in bijlage bij dit formulier is gevoegd.

Een bundel met de nieuwe CAO en de gedetailleerde beschrijvingen van de referentiefuncties kan geraadpleegd worden, zowel bij de personeelsverantwoordelijke in uw onderneming als bij de syndicale vertegenwoordiging in uw onderneming, of bij ontstentenis hiervan bij de vakbondssecretarissen.

Indien u niet akkoord gaat met de onderstaande toewijzing dan kan u binnen een termijn van 30 kalenderdagen na ontvangst van dit formulier een beroepsprocedure instellen met het bijgaande formulier “Aanvraag tot Beroep”.

Voor een beroepsprocedure kan u de hulp van de syndicale vertegenwoordiging inroepen (bij afwezigheid van een syndicale vertegenwoordiging, kunt u zich richten tot de bevoegde vakbondssecretarissen of neemt u contact op met de personeelsdienst van uw onderneming).

Met ingang van 1 december 2014 wordt uw situatie binnen de nieuwe sectorale functieclassificatie als volgt omschreven:

Beknopte omschrijving van uw huidige functie die u hoofdzakelijk uitoefent:

.....

Uw functie is verbonden aan de volgende nieuwe loongroep: LOONGROEP

Het loon dat overeen stemt met deze nieuwe loongroep is: euro bruto per uur.

Uw loon op basis van de oude functieclassificatie was: euro bruto per uur.

Indien er een verschil is tussen uw huidige loon op basis van de oude functieclassificatie en het loon dat overeen stemt met de nieuwe loongroep, dan wordt artikel 15 van de nieuwe CAO toegepast.

Bijgevolg is uw bruto uurloon vanaf 1 december 2014 gelijk aan: euro per uur.

DATUM:

HANDTEKENINGEN

Voor de werkgever: (naam en handtekening)

De werknemer: (naam en handtekening)
 voor ontvangst:

Naam:

Naam:

Handtekening:

Handtekening:

7. FORMULIER “AANVRAAG TOT BEROEP”

NAAM van de Onderneming

Volgens de beroepsprocedure heeft u als werknemer/werkneemster de mogelijkheid een bezwaar te formuleren tegen de u toegewezen functie, en de daaraan gekoppelde loongroep die u is toegewezen.

Indien u van dit beroep wenst gebruik te maken, gelieve dan dit formulier in te vullen en het aan de personeelsdienst te bezorgen.

Zowel voor het invullen van dit formulier als voor het verdere verloop van de beroepsprocedure kan u zich laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde of bij ontstentenis de bevoegde vakbondssecretaris.

Ondergetekende dient een aanvraag tot beroep in tegen de inlichtingen die aan mij werden verstrekt met het “Formulier functietoekenning gedateerd op: (datum invullen a.u.b.)

- ☐ ik ga niet akkoord met de aan mijn functie toegewezen functietitel en de daaraan gekoppelde loongroep die ik hoofdzakelijk als werknemer/werkneemster uitoefen.
- ☐ ik ga niet akkoord met de aan mijn functie toegewezen loongroep.

Motivatie van het beroep:

- indien de toegewezen functietitel wordt betwist, omschrijf hieronder dan de functie zoals die volgens u moet omschreven worden.
- indien u niet akkoord gaat met de toegewezen loongroep, geef dan hieronder de technische argumenten die volgens u in aanmerking komen om tot een andere loongroep te komen.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

DATUM:

HANDTEKENINGEN

De werknemer: (naam en handtekening)

Voor de werkgever: (naam en handtekening)
voor ontvangst op:

Naam:

Naam:

Handtekening:

Handtekening:

ADRESSEN GEWESTELIJKE AFDELINGEN

ANTWERPEN - WAASLAND

Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen 6
03/220.68.11

Vermorgenstraat 11, 9100 Sint-Niklaas
03/760.04.20
ac.Antwerpen@accg.be

BRIO (BRUGGE - ROESELARE - IEPER - OOSTENDE)

Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050/44.10.31

J.Peurquaetstraat 27, 8400 Oostende
059/55.60.70

Zuidstraat 22 bus 22, 8800 Roeselare
051/26.00.79

Korte Torhoutstraat 27, 8900 Ieper
057/20.06.67
Brio@accg.be

BRUSSEL - VLAAMS BRABANT

Watteestraat 2-8, 1000 Brussel
02/512.79.78 - 02/512.56.46

Maria Theresiastraat 113, 3000 Leuven
016/22.21.83 - 016/27 04 95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

ABVV OOST VLAANDEREN

Steendam 44, 9000 Gent
09/265.97.50

Dijkstraat 59, 9200 Dendermonde
052/25.92.50

Houtmarkt 1, 9300 Aalst
053/72.78.30
ac.oostvlaanderen@accg.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9, 8500 Kortrijk
056/26.82.68
ac.Kortrijk@accg.be

LIMBURG

Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt
011/22.25.47
ac.Limburg@accg.be

MECHELEN + KEMPEN

Nieuwstraat 102, 2440 Geel
014/58.93.83

Grote Markt 48, 2300 Turnhout
014/40.03.21 - 014/40.03.22

Lierseweg 54, 2200 Herentals
014/21.15.56

Lichtstoetstraat 4, 2400 Mol
014/31.27.05

Zakstraat 16, 2800 Mechelen
015/29.90.20
ac.m+k@accg.be

Schrijf je in voor de nieuwsbrief van De Algemene Centrale en win een handige muismat! *



Met één muisklik mis je niets meer van de syndicale actualiteit!

Reeds ingeschreven op onze newsletter? Als abonnee ben je zeker dat je om de 2 weken de recentste informatie krijgt met ons standpunt, good practices of nog de laatste pamfletten en brochures. En als de actualiteit erom vraagt of als er een gebeurtenis op til is in de komende dagen, word je onmiddellijk verwittigd via dit systeem. En jij? Om je te abonneren ga je gewoon vliegensvlug naar



De Algemene Centrale ABVV

ACCG.be

www.accg.be

* Zolang de voorraad strekt.

NOTA'S

This image shows a single sheet of white paper with horizontal red ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

NOTA'S

[illegible]



Vakantie voor iedereen



www.florealgroup.be

Verantwoordelijke uitgever

Paul Lootens
De Algemene Centrale-ABVV
Hoogstraat 26-28
1000 Brussel

Februari 2015

201516.109

