

# AC flash

**ABVV**

**Algemene Centrale**

**Samen sterk**

Driemaandelijkse uitgave van de Algemene Centrale - ABVV | P910643

## BEWAKING



# Stand-by, eindelijk nieuws!

Na meer dan 10 jaar discussie wordt de "stand by" eindelijk vervangen door de flexibele pool en de oproepen buiten planning. Dit nieuwe systeem is stukken duidelijker en vooral gemakkelijker qua toepassing. Hoe werkt het?

### FLEXIBELE POOL

De flexibele pool bestaat uit een vaste ploeg van vrijwillige werknemers die gevolg moeten geven aan een onmiddellijke vraag van de werkgever om een prestatie uit te voeren.

Bedoeling is om het hoofd te bieden aan onvoorziene afwezigheden en om in te spelen op een eventuele moeilijk in te schatten toename van het werkvolume.

Deze pool heeft als voordeel dat er minimum 5 dagen zonder wacht mogelijk zijn en dat er komaf kan worden gemaakt met negatieve uren en economische werkloosheid.

Financiële minimumvoorwaarden:

- verschuldigd uurloon vermeerderd met € 0,45 bruto per effectief gepresteerd uur;
- maandvergoeding van € 20 voor de terugbetaling van communicatiekosten of 'split bill';
- verplaatsingskosten van € 0,25 per km in geval van effectieve prestatie.

### OPROEP BUITEN PLANNING

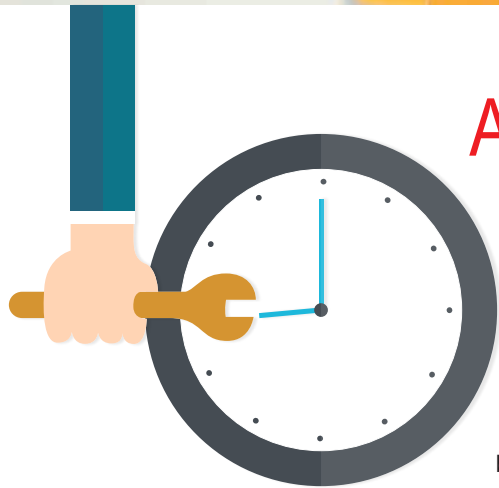
Dankzij dit systeem kan de werkgever een werknemer oproepen om een prestatie uit te voeren die niet voorzien was in de oorspronkelijke planning.

- De oproep buiten de planning voor een prestatie uit te voeren binnen de 48 uren gebeurt op vrijwillige basis en kan worden geweigerd door de werknemer of zijn planning nu volledig is of niet.
- De oproep buiten de planning voor een prestatie uit te voeren na meer dan 48 uren mag worden geweigerd indien de werknemer over een volledige planning, op basis van zijn contractuele uren, beschikt. Indien de werknemer over een onvolledige planning beschikt, op basis van zijn contractuele uren, is hij verplicht om de oproep te beantwoorden.

Financiële minimumvoorwaarden:

- verschuldigd uurloon vermeerderd met € 0,45 per effectief gepresteerd uur ;
- verplaatsingskosten van € 0,25 per km in geval van effectieve prestatie binnen de 48 uur.





## Annualisering van de arbeidsduur: eveneens een realiteit voor de bedienden

De annualisering van de arbeidsduur van de arbeiders bestaat reeds sinds 2003. Voortaan geldt dit eveneens en in dezelfde mate voor de operationele bedienden.

## Oproep in geval van economische werkloosheid



Vanaf 2016 zullen de ondernemingen verplicht zijn om de dagen economische werkloosheid in te schrijven in de oorspronkelijke planning die zal worden uitgedeeld tussen de 22ste en 25ste van de maand die hieraan voorafgaat. Het is mogelijk om tot 175 uur te plannen.

De werknemers kunnen enkel gecontacteerd worden tussen 6u en 22u. De aangeboden prestatie moet minimaal 12uur na het moment van oproep vallen (ongeacht sperperiode nacht). Men heeft 2 uur de tijd om te reageren op een oproep.

De werknemer kan niet worden opgeroepen op dagen waarop hij niet is ingepland. Er is derhalve sprake van een belangrijke verduidelijking: **een gepland weekend met economische werkloosheid kan niet meer worden beschouwd als een vrij weekend**. Zelfs als er geen oproep was.

Hou er rekening mee dat de oorspronkelijke planning kan worden gewijzigd door werkuren te geven om negatieve uren te vermijden.

## CAO 2015-2016

De gemeenschappelijke eisenbundel werd voorgelegd aan de werkgeversorganisatie. De volledige eisenbundel alsook de meeste recente informatie hieromtrent zijn terug te vinden op onze website [www.accg.be](http://www.accg.be) onder het tabblad "je sector".

## ARAB-premie

De ARAB-premie is een forfaitaire onkostenvergoeding voor de werknemers die gebruik maken van een aantal voorzieningen waartoe ze geen toegang hebben op de werkplaats, zoals sanitaire installaties, refers of nog toiletten.

Deze premie die al sedert 2006 bestaat, werd reeds in vraag gesteld door de fiscale administratie in 2012. Ze zal meer dan waarschijnlijk worden omgezet, voor zover deze omzetting geen verlies teweeg brengt voor de werknemers en er een oplossing wordt gevonden.

# NEWS

## 90% “automatiseerbare” jobs

Het beroep van veiligheidsagent staat bovenaan in de top 100 van de “automatiseerbare” beroepen in België. 23.576 van de 26.342 jobs in de sector lopen de kans om geautomatiseerd te worden, hetzij 90%.

Deze automatiseringskans hangt in de eerste plaats niet af van de automatisering van beroepen als dusdanig maar wel van de taken die momenteel worden uitgevoerd binnen die beroepen.

Over een jaar of twee zou die verschuiving eerder leiden tot meer interactie tussen agenten en camera's. We denken hier meer bepaald aan intelligente camera's, scanners en drones.



## Nieuwe wet over private veiligheid op komst

Al 25 jaar wordt de private veiligheid in België geregeld door de “wet van 10 april 1990”, beter gekend als de Wet Tobback. Momenteel maakt ze het voorwerp uit van een evaluatie door de verschillende betrokken organisaties en zou in ze in september moeten uitmonden in een nieuwe wet die de voltallige sector door elkaar zou kunnen schudden.

Deze wet is van essentieel belang. Ze regelt immers het vergunningenbeleid, de activiteiten die mogen worden uitgevoerd, hoe deze moeten worden uitgevoerd, de opleiding die bewakingsagenten dienen te volgen, de voorwaarden waaraan ze moeten voldoen om het beroep te mogen uitoefenen, ... en nog zoveel meer.

De Beroepsvereniging van Bewakingsondernemingen (BVBO), het VBO, de Vereniging van Interne Bewakingsdiensten maar

eveneens de Nationale Bank van België, de federale politie, de handelssector (Comeos) werden geraadpleegd. Het hoeft geen betoog dat de belangen van de verschillende partijen sterk uiteenlopen. Aldus wil de BVBO vooral een uitbreiding van de toegelaten activiteiten.

Als vakbond zijn wij niet bij voorbaat tegen elke wijziging. Wel zijn we gekant tegen een versoepeling van de regels omwille van louter economische motieven. Wij zijn voorstander van een strenge wetgeving die borg staat voor de kwaliteit van de sector. De arbeidsvoorwaarden en de veiligheid van de werknemers moeten daarbij primeren.

Het is nog niet duidelijk wat de lopende raadplegingen zullen opleveren. Wel is het duidelijk dat er in september een nieuw wetsontwerp zal klaarliggen. Dat dit van groot belang is voor de sector en voor alle werknemers staat buiten kijf. We houden je zeker verder op de hoogte via een syndicale raad, de volgende AC Flash en onze website [www.accg.be](http://www.accg.be)

# INDEXSPRONG: DIEFSTAL VAN 2%



# I index

Het is in augustus dat de werknemers uit de bewakingssector de gevolgen ondergingen van de indexsprong die werd opgelegd door de regering Michel. Het gaat meer bepaald over 2% van het loon, die je kwijt bent tot het einde van je loopbaan.

Ter herinnering, de laatste sectorale indexering vond plaats in januari 2013 en volgens onze ramingen zou de volgende niet voor 2017 vallen.

## HOEVEEL BEN JE KWIJT?

Wij hebben een simulatie gemaakt op basis van het loon van een statische agent in de basiscategorie (SB), t.t.z. een gemiddeld bruto uurloon van € 13,3964.

De indexsprong van 2% vertegenwoordigt een verlies van:

- € 0,27 per uur
- € 9,91 per week
- € 42,91 per maand
- € 642,12 per jaar (incl. eindejaarspremie en vakantiegeld)
- € 6.421,23 over een periode van 10 jaar
- € 12.842,45 over een periode van 20 jaar
- € 25.684,90 over een periode van 40 jaar

Voor de Algemene Centrale – ABVV blijft dit onaanvaardbaar. Bijgevolg zullen we onze strijd onverdroten verderzetten. Deze maatregel is immers geen goede zaak voor de consumptie, noch voor de economie of jobcreatie.

Meer info op [www.accg.be](http://www.accg.be) of [www.iloveindex.be](http://www.iloveindex.be)



**ENKEL KRUIMELS VOOR DE MENSEN**

ABVV · ACV · ACLVB

**NATIONALE BETOGING**

**WOENSDAG  
7 OKTOBER  
BRUSSEL**

ABVV Samen sterk ACV ACLVB