# Cementfabrieken

## PSC 106.01

© Claudine Celva

**Een uitgave van**
**ACV bouw - industrie & energie**
**Trierstraat 31 - 1040 Brussel**
**T 02 285 02 11**
**acvbie@acv-csc.be**
**www.acvbie.be**
**September 2018**

ACV
bouw - industrie & energie

# Inhoudstafel

1. Lonen op 1 september 2018 (sectorale minima)

2. Ploegenpremies (bedragen op 01/07/2018)

3. Eindejaarspremie

4. Syndicale premie

5. Vergoeding voor onderhoud

6. Diverse voordelen

7. Verplaatsingskosten

8. Bestaanszekerheid - tijdelijke werkloosheid

9. Jubileumpremie

10. Eindeloopbaan

11. Inkomensverzekering / vergoeding langdurige ziekte

12. Anciënniteitsverlof

13. Opzegtermijnen

14. Gezondheid - milieu - welzijn op het werk

15. Te recupereren uren

16. Werken aan derden

17. Tewerkstelling

18. Opleiding cao 2017-2018

19. Algemeen

20. Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

21. Ik wil lid worden, wat moet ik doen?

# Cementfabrieken
# September 2018 | PSC 106.01

De informatie in deze plooifolder is een bundeling van verschillende elementen die het statuut van de werknemer in de cementfabrieken in België vormen.

In bijna elke onderneming is er een vakbondsploeg die je de nodige bijkomende inlichtingen kan geven of de meest voordelige situaties die hier en daar bestaan, kan aangeven.

## 1 Lonen op 1 september 2018 (sectorale minima)

De lonen worden maandelijks aangepast aan de index (gezondheidsindex). Ze worden volgens de hieronder vermelde formule berekend:
Basisloon x indexgemiddelde van de 4 verlopen maanden/basisindex. Het viermaandelijks indexcijfer 97,00 (basis 2013 = 100) van december 2011 geldt als basisindex.

NB: je kan het loon dat voor jou van toepassing is, checken met je afgevaardigde of met het regionaal secretariaat van ACVBIE (adressen op achterzijde).

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2de categorie | € 16,7476 | categorie A | € 17,2712 |
| 3de categorie | € 16,9681 | categorie B | € 17,9786 |
| 4de categorie | € 17,2140 | categorie C | € 18,4166 |
| 5de categorie | € 17,5980 | categorie D | € 18,8578 |
| 6de categorie | € 17,9786 | categorie E | € 19,5602 |
| 7de categorie | € 18,6776 | categorie F | € 19,9727 |
| | | categorie G | € 20,3871 |
| | | categorie H | € 20,7996 |

© Shutterstock

## 2 Ploegenpremies (bedragen op 01/07/2018)

Referentieloon samengesteld uit het wiskundig gemiddelde van de categorielonen van 4 tot 7 en van B tot H = € 18,7972 x 1,72321 = € 20,15668.

| | |
|---|---|
| 2 % van 20,1567* | € 0,4031 (ochtend) * |
| 5 % van 20,1567* | € 1,0078 (namiddag) * |
| 15 % van 20,1567* | € 3,0235 (nacht) * |

** Bedrag aangepast op 1 januari en op 1 juli van elk jaar (baremisering in te voegen).*

## 3 Eindejaarspremie

Het bedrag van de eindejaarspremie 2018 wordt berekend op het gemiddelde van de basislonen van december van het kalenderjaar van de categorieën 4 tot 7 en B tot H verhoogd op jaarbasis met 0,5 % per jaar sedert het jaar 2005 x 1,10 x 157,50 uur. Dit bedrag wordt daarna verhoogd met € 86,75.

Voor de jongeren die betaald worden volgens het degressieve barema is de eindejaarspremie gelijk aan 90 % van dit bedrag.

De premie wordt betaald naar rato van de tijdens het kalenderjaar gepresteerde werktijd, ten laatste met het saldo van het loon van de maand december.

Voor 2018 wordt een eerste voorschot van € 297,47 betaald tijdens de maand september. Een tweede voorschot van € 297,47 volgt in de week van 26 tot 30 november. Het saldo wordt betaald met het loon van december.

*Opgelet! Een andere spreiding van de betaling is steeds mogelijk afhankelijk van de fabriek.*

## 4 Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt € 145, te betalen in december van elk jaar.

© Shutterstock

## 5 Vergoeding voor onderhoud

Sinds 1 januari 2017 wordt een nettovergoeding van € 0,84 per dag toegekend aan alle actieve werknemers om de regelmatige schoonmaakkosten van kledij en onderkledij te dekken, gelet op de zeer vuile werkomgeving.

## 6 Diverse voordelen

### *Maaltijdchecques*

Sinds 1 januari 2016 bedraagt de unitaire nominale waarde van de maaltijdcheque € 8. De tussenkomst van de werkgever bedraagt € 6,91, het persoonlijk aandeel van de werknemer blijft ongewijzigd.

### *Cadeau- en ecochecques*

Behoud van de cheques die tijdens de vorige collectieve arbeidsovereenkomst werden verworven en toekenning van een cadeaucheque van € 40 die tijdens de duur van de overeenkomst (2017-2018) wordt omgezet in ecocheques. Het totaalbedrag van de ecocheques (€ 250) wordt aan de actieve werknemers toegekend op 1 juli.

### *Kosten eigen aan de werkgever*

Het bedrag van € 29,15 per maand of € 350 per jaar blijft behouden voor 2017 en 2018. Dit bedrag wordt aan de werknemers toegekend om de kosten te dekken voor de schoonmaak van een voertuig omwille van abnormale bevuiling veroorzaakt door fabrieksarbeid. Het bedrag staat voor een aanwezigheid van 12 maanden (van 1 januari van het jaar tot 31 december van datzelfde jaar), naar rato van de aanwezigheid in de eerste maanden van het jaar en de veronderstelde aanwezigheid voor de resterende maanden in het bedrijf. Dit bedrag wordt in juni uitbetaald. Elk 'overschot' bij het verlaten van de onderneming zal worden afgetrokken van de eindafrekening.

### *Internetaansluiting / PC*

Vanaf 1 januari 2017 wordt een forfaitair bedrag van € 20 netto per maand toegekend aan alle actieve werknemers voor de internetverbinding (met inbegrip van het abonnement) en een forfaitair bedrag van € 20 netto per maand wordt toegekend aan alle actieve werknemers voor het gebruik van PC, tablets, ... (inclusief randapparatuur en software).

Deze bedragen worden terugbetaald voor zover:

- de werknemer zijn eigen PC en/of zijn eigen aansluiting gebruikt voor beroepsdoeleinden op een regelmatige en substantiële manier;
- de werkgever niet op een andere manier tegemoetkomt in deze kosten van PC en internet (bv. door een deel van de aankoopprijs van de PC ten laste te nemen).

## 7 Verplaatsingskosten

De verplaatsingskosten worden toegekend vanaf de eerste km vanaf 1 januari 2016 op basis van de loonschalen die van kracht zijn.
De verplaatsingen met de fiets worden op een specifieke manier vergoed op basis van een vergoeding van € 0,22/km.

© Shutterstock

## 8 Bestaanszekerheid - tijdelijke werkloosheid

Garantie van 100 % van het loon tijdens de eerste maand tijdelijke of gedeeltelijke werkloosheid en vervolgens garantie van 80 % van het belastbaar loon.

## 9 Jubileumpremie

Bovenop de jubileumpremie die in de ondernemingen bestaat, zal er een sectorale jubileumpremie worden toegekend van € 500 netto na 25 jaar loopbaan met naleving van het maximumbedrag (basisloon). Bovenop de jubileumpremie die in de ondernemingen bestaat, zal er een sectorale jubileumpremie worden toegekend van € 1.000 netto na 35 jaar loopbaan met naleving van het maximumbedrag (basisloon). Een eenmalige jubileumpremie van € 150 netto wordt toegekend aan de arbeiders die 25 jaar loopbaan hebben bereikt op 31 december 2016.

## 10 Eindeloopbaan

### *A. Brugpensioen/SWT (Stelsel van Werkloosheid met bedrijfstoeslag)*

In het algemeen stelsel bedraagt de leeftijd om toegang te hebben tot SWT 62 jaar voor 2018 voor zover de werknemer 40 loopbaanjaren (mannen) telt. Vrouwen moeten 34 loopbaanjaren tellen in 2018 en 35 in 2019. In de 'Arbeidsdeal' heeft de regering beslist deze loopbaanvoorwaarde op te trekken tot 41 jaar voor mannen vanaf 2019.

Als aan een aantal voorwaarden is voldaan, kan de werknemer nog vroeger op SWT vertrekken en op basis van volgende SWT-stelsels:

- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 58 jaar in 2017, 59 jaar in 2018 en 40 jaar loopbaan,
- SWT zwaar beroep/nachtarbeid, 20 jaar nachtarbeid, 33 jaar loopbaan en 58 jaar in 2017, 59 jaar in 2018,
- SWT zwaar beroep, 20 jaar loopbaan, 58 jaar in 2017, 59 jaar in 2018, werk in opeenvolgende ploegen, ononderbroken diensten, …
- SWT voor mindervalide werknemers of personen met ernstige lichamelijke problemen, 58 jaar en 35 jaar loopbaan.

Wij raden je aan om goed op voorhand contact op te nemen met jouw ACV-dienstencentrum om je loopbaan te laten berekenen om te vermijden dat je voor verrassingen komt te staan.

Vergeet niet dat als je in SWT bent, je aangepast beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt. Je moet niet actief naar werk zoeken, maar wel ingeschreven zijn als werkzoekende.

Bovendien moet je meewerken aan een aangepaste begeleiding. Onder bepaalde voorwaarden kan je van deze verplichting worden vrijgesteld. Deze voorwaarden hangen af van het stelsel waarin je met SWT vertrok.

Ter indicatie vind je hieronder de bruto jaarbedragen voor het brugpensioen in functie van de leeftijd van vertrek.

Opgelet, het nettobedrag varieert in functie van jouw gezinssituatie.

| Leeftijd waarop het brugpensioen ingaat | Bruto jaarbedrag in 2018 werkloosheidsuitkeringen inbegrepen |
|---|---|
| van 59 tot 65 jaar | € 31.943,26 |
| 58 jaar | € 29.645,06 |
| van 55 tot 57 jaar | € 29.696,43 |
| De herziening gebeurt jaarlijks in het begin van het jaar. | |

## *B. Landingsbanen*

In 2018 kan je nog op 55 jaar instappen in een landingsbaan. Je kan bijvoorbeeld 4/5de of halftijds werken tot aan het einde van je actieve loopbaan.

Als je een loopbaan telt van 35 jaar of als je gewerkt hebt in een zwaar beroep (gedurende 5 jaar in de 10 laatste jaren of gedurende 7 jaar in de 15 laatste jaren) of in een arbeidsregeling met nachtprestaties (gedurende minstens 20 jaar) of als je werkt in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden of als je in het bezit bent van een arbeidsongeschiktheidsattest, heb je recht op een uitkering van de RVA. Als je niet aan deze voorwaarden voldoet, kan je ook op 55 jaar instappen in een landingsbaan, maar zal je slechts vanaf 60 jaar recht hebben op een uitkering.

In de 'Arbeidsdeal' (juli 2018), heeft de regering beslist de leeftijd op te trekken tot 60 jaar (vroeger 55 jaar) vanaf 1 januari 2019.

© Shutterstock

## 11 Inkomensverzekering / vergoeding langdurige ziekte

De ondernemingen verbinden zich ertoe om een verzekering in te voeren die een inkomen waarborgt in geval van arbeidsongeschiktheid (buiten arbeidsongevallen) waarvan de voorwaarden de volgende zijn:

- De rente is gelijk aan 20 % van het maandloon, geplafonneerd op € 500 bruto per maand. Voor de berekening zal het referentiejaarloon gelijk zijn aan het uurloon van de maand juli vermenigvuldigd met 2028;
- De rente is degressief met 80 % na het eerste jaar (plafond van € 400) en met 60 % na het tweede jaar (plafond van € 300); de rente wordt toegekend na de wachttijd van 30 kalenderdagen;
- Deze rente wordt niet geïndexeerd.

Bovendien verbindt de werkgever zich ertoe langdurig zieken in dienst te houden tijdens de volgende minimumduur in functie van hun anciënniteit:

| | |
|---|---|
| Minder dan 2 jaar anciënniteit | Gedurende 6 maanden |
| Tussen de 2 en de 4 jaar anciënniteit | Gedurende 1 jaar |
| Tussen de 4 en de 6 jaar anciënniteit | Gedurende 2 jaar |
| Tussen de 6 en de 8 jaar anciënniteit | Gedurende 3 jaar |
| Tussen de 8 en de 10 jaar anciënniteit | Gedurende 4 jaar |
| Meer dan 10 jaar anciënniteit | De arbeider blijft ingeschreven in het persoonsregister of aangegeven in DIMONA tot de pensioenleeftijd. |

## 12 Anciënniteitsverlof

Het anciënniteitsverlof wordt toegekend op 1 januari van het lopende jaar.

| | |
|---|---|
| 3 jaar anciënniteit | 2 dagen |
| 5 jaar anciënniteit | 3 dagen |
| 10 jaar anciënniteit | 5 dagen |
| 15 jaar anciënniteit | 6 dagen |
| 20 jaar anciënniteit | 7 dagen |
| 25 jaar anciënniteit | 8 dagen |
| 30 jaar anciënniteit | 10 dagen |

## 13 Opzegtermijnen

Sinds 1 januari 2014 zijn de regels voor de berekening van de opzegtermijnen fundamenteel gewijzigd.

Dezelfde regels zijn nu op alle werknemers van toepassing, ongeacht hun statuut. Om de overgangsperiode te garanderen, is de berekeningswijze voor arbeidsovereenkomsten ingegaan vóór 1 januari 2014 evenwel verschillend van die voor arbeidsovereenkomsten ingegaan vanaf 1 januari 2014.

### *A. Opzegtermijn voor een contract ingegaan vanaf 1/1/2014*

*Voor arbeidscontracten ingegaan vanaf 1 januari 2014 wordt de opzegtermijn enkel berekend op basis* ***van de anciënniteit die de werknemer heeft opgebouwd vanaf zijn indiensttreding.***

*(zie tabel hieronder)*

| Opzegtermijnen vanaf 1 januari 2014 | | |
|---|---|---|
| **Anciënniteit vanaf 1/1/14** | **Opzeg gegeven door de werkgever** | **Opzeg gegeven door de werknemer** |
| < 3 maanden | 1 week | 1 week |
| 3 maanden en < 4 maanden | 3 weken | 2 weken |
| 4 maanden en < 5 maanden | 4 weken | 2 weken |
| 5 maanden en < 6 maanden | 5 weken | 2 weken |
| 6 maanden en < 9 maanden | 6 weken | 3 weken |
| 9 maanden en < 1 jaar | 7 weken | 3 weken |
| 1 jaar | 8 weken | 4 weken |
| 1 jaar en 3 maanden | 9 weken | 4 weken |
| 1 jaar en 6 maanden | 10 weken | 5 weken |
| 1 jaar en 9 maanden | 11 weken | 5 weken |
| 2 jaar | 12 weken | 6 weken |
| 3 jaar | 13 weken | 6 weken |
| 4 jaar | 15 weken | 7 weken |

| | | |
|---|---|---|
| 5 jaar | 18 weken | 9 weken |
| 6 jaar | 21 weken | 10 weken |
| 7 jaar | 24 weken | 12 weken |
| 8 jaar | 27 weken | 13 weken |
| 9 jaar | 30 weken | 13 weken |
| 10 jaar | 33 weken | 13 weken |
| 11 jaar | 36 weken | 13 weken |
| 12 jaar | 39 weken | 13 weken |
| 13 jaar | 42 weken | 13 weken |
| 14 jaar | 45 weken | 13 weken |
| 15 jaar | 48 weken | 13 weken |
| 16 jaar | 51 weken | 13 weken |
| 17 jaar | 54 weken | 13 weken |
| 18 jaar | 57 weken | 13 weken |
| 19 jaar | 60 weken | 13 weken |
| 20 jaar | 62 weken | 13 weken |
| ... jaar | + 1 week / jaar | 13 weken |

## *B. Opzegtermijn voor een contract dat werd afgesloten vóór 1/1/2014*

De nieuwe ontslagregeling voorziet in een 'overgangsregeling', een soort van inhaalsysteem voor de arbeiders die al in dienst waren bij dezelfde werkgever voor 1 januari 2014.

In dit geval bestaat de opzeg uit de op 31 december 2013 verworven opzeg (**Deel A**) en de opzeg bepaald volgens de nieuwe regeling toepasbaar vanaf 1 januari 2014 (**Deel B**).

### *Berekening van Deel A*

Het betreft hier dus de rechten verworven op basis van de bestaande regels op 31 december 2013, m.a.w. de opzegtermijn waarop de werknemer recht zou hebben gehad als hij op 31 december 2013 ontslagen zou zijn.

| Opzegtermijn tot 31 december 2013 | |
|---|---|
| **Anciënniteit tot 31/12/2013** | **Opzeg gegeven door de werkgever** |
| < 6 maanden | Contractueel (7 dagen) |
| >= 6 maanden en < 5 jaar | 5 weken |
| 5 jaar en < 10 jaar | 10 weken |
| 10 jaar en < 15 jaar | 15 weken |
| 15 jaar en < 20 jaar | 20 weken |
| 20 jaar en < 25 jaar | 25 weken |
| 25 jaar en meer | 30 weken |

### *Berekening van Deel B*

Vanaf 1 januari 2014 worden de rechten opgebouwd op basis van de nieuwe regels. Zie tabel 1. De teller wordt weer op 0 gezet vanaf 1 januari 2014.

Om de opzegtermijn te kennen die de werkgever moet respecteren, volstaat het om de optelsom te maken van Deel A en Deel B.

Naast deze opzeg, stort de RVA een ontslagcompensatievergoeding (onder bepaalde voorwaarden zoals anciënniteit). Deze vergoeding compenseert het verschil tussen het oude en nieuwe systeem inzake opzegtermijnen. Hiervoor wordt een vergelijking gemaakt tussen de opzegtermijnen berekend op basis van het overgangssysteem (Deel A + B) enerzijds en de opzegtermijnen berekend alsof de arbeider de volledige anciënniteit in het nieuwe systeem zou verworven hebben anderzijds (van toepassing vanaf 1 januari 2014).

Er is ook een tool uitgewerkt om de opzegtermijnen te berekenen. Je kan deze consulteren op ***www.acvbie.be***.

***Opgelet!***

Er gelden andere regels in geval van ontslag in het kader van (brug)pensioen, bedrijf in moeilijkheden, herstructurering en tegenopzegging door de werknemer.

Voor meer informatie kan je terecht bij jouw regionaal secretaris van ACVBIE.

## 14 Gezondheid - milieu - welzijn op het werk

Wij willen aandacht besteden aan deze thema's op drie niveaus:

- Welzijn op het werk: via de CPBW's maximale inspanning leveren om arbeidsongevallen te voorkomen. Alle mogelijke mensen en middelen moeten hiertoe worden ingezet.
- Aan het werk stellen/houden (na onderling akkoord tussen de betrokken partijen) van slachtoffers van arbeids- of privéongevallen, van ziekte of beroepsziekte met verminderde arbeidsgeschiktheid tot gevolg.
- Milieu: naleving van de regels tijdens het productieproces, maar ook aandacht voor een maximale bescherming van de werknemers, bijvoorbeeld door het gebruik van alternatieve brandstoffen. Duidelijke informatie over en vooraf bekijken van mogelijke risico's, ...

## 15 Te recupereren uren

De arbeiders hebben de mogelijkheid, binnen het wettelijk kader, om te kiezen voor de betaling van de eerste schijf van 91 overuren gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van het werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van werken vereist door een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26, § 1, 3° van dezelfde wet).

Tijdens de laatste cao-onderhandelingen wilden de werkgevers in ondernemingen met problemen inzake overuren paritaire werkgroepen oprichten die naast een analyse ook een oplossing moesten zoeken voor het probleem van de op te nemen overuren.

## 16 Werken aan derden

De sociale partners van de sector bevestigen dat ze bereid zijn de inspanningen die in de vorige cao's werden afgesproken, voort te zetten:

- Voorrang geven aan werknemers uit de cementsector;
- Werken met een permanent karakter worden niet uitbesteed;
- De directie van de fabrieken, verantwoordelijk voor het beheer en het gebruik van onderaanneming, erkennen het recht op informatie voor het personeel en zijn vertegenwoordigers;
- Ze verbinden zich ertoe om in hun fabrieken de dialoog met de personeelsvertegenwoordigers te verbeteren door de rol van de vakbondsafvaardiging en/of de ondernemingsraad te respecteren. De lokale directies zullen vooraf informatie verstrekken over alle gekende en geplande werkzaamheden;
- De werkgevers verbinden zich er ook toe om de ondernemingsraad (of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging) op voorhand in te lichten over alle belangrijke, gekende en geplande werkzaamheden die uitgevoerd worden door derde ondernemingen;
- De ondernemingsraad (of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging) zal ook maandelijks een overzicht krijgen van de werkzaamheden die de afgelopen maand werden uitgevoerd door derde ondernemingen.

## 17 Tewerkstelling

De werkgevers verbinden zich ertoe de lokale vakbondsafvaardigingen en de betrokken secretarissen te informeren over projecten die belangrijke gevolgen hebben voor de tewerkstelling.

## 18 Opleiding cao 2017-2018

De ondernemingen van de sector verbinden zich ertoe om hun vormingsinspanning op te trekken tot 2 dagen opleiding per jaar voor de periode 2017-2018.

Op termijn streven we naar 5 opleidingsdagen per jaar per arbeider.

Het traject om te komen tot 5 vormingsdagen per jaar zal als volgt worden gerealiseerd:

- 2019-2020: 1 bijkomende opleidingsdag (in totaal 3 opleidingsdagen);
- 2021-2022: 1 bijkomende opleidingsdag (in totaal 4 opleidingsdagen);
- 2023-2024: 1 bijkomende opleidingsdag (in totaal 5 opleidingsdagen).

Er zal een werkgroep worden opgestart binnen het Beperkt Comité bestaande uit vertegenwoordigers van de vakbonden en de werkgevers om te bepalen wat moet worden verstaan onder 'opleiding'.

Trimestrieel wordt in de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging informatie verstrekt en gepraat over de opleidingsplannen en de opvolging ervan.

## 19 Algemeen

Andere voordelen zoals de groepsverzekering, de pensioenvergoeding, de productiviteitspremie en de hospitalisatieverzekering zijn al lang van toepassing in de cementsector.

Als je nog vragen hebt, neem dan gerust contact op met je vakbondsafgevaardigde of je regionaal secretaris (zie adressen op achterzijde van brochure). Zij zullen je zeker verder helpen!

# Meer koopkracht
## dankzij de ACVBIE-Plus kaart!

### 20 Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

- *Carrefour en Ikea* (tot 5 % korting)
- *Kleren & schoenen* (van 5 tot 10 % korting)
  Jack & Jones, Zeb, Veritas, e5mode, A.S. Adventure, Maasmechelen Village, Hunkemöller, Brantano, Torfs, Avance, Shoe Discount, ...
- *TV, Hifi, Video & Electro*
  Alle grote merken in video, audio, kleine en grote huishoudapparaten tot 30 % korting en tot 17 % korting bij Apple Online Store, ...
- *Daguitstappen en attractieparken* (tot 30 % korting)
  Walibi, Aqualibi, Plopsa Coo, Efteling, Toverland, Plopsa Indoor, SeaLife, Aquatopia, Domaines des grottes de Han, Snowworld, Océade, Bellewaerde, Zoo Antwerpen en Planckendael, ...

- *Bioscooptickets* (tot 25 % korting)
  Kinepolis, UGC, Utopolis, Imagix, ...
- *Restaurants* (tot 10 % korting)
  Lunch Garden, Pizza Hut, ...
- *Lenzen, monturen en glazen*
  Pearle Opticiens, Lensonline.be (tot 15 % korting), ...
- *Cadeaubonnen* (van 5 tot 10 % korting)
  ColliShop, DreamLand, Dreambaby, BONGO, Vivabox, Cadeaubox, Gift.be, ICI Paris XL, ...
- *Wagen*
  Cardoen, Carglass, Hertz Car Rental, Octa+, DATS 24 (korting aan de pomp), ...
- *Bloemenwinkels* (van 7 % tot 11 % korting)
  Aquarelle.com, Fleurop Interflora, Walter Van Gastel, ...

# Welkom bij ACVBIE!

## Wij helpen je graag verder!

### *Vakantie en reizen*

Vayamundo blijft de reispartner bij uitstek voor onze leden.

Zij krijgen nog steeds **25 % korting** in de compleet vernieuwde Vayamundoclubs in Oostende en in Houffalize alsook in onze nieuwe club l'Espinet-Quillan in Frankrijk.

## *Opgelet!*

**Om van deze voordelen te kunnen genieten, moet je je eerst registreren op www.acvbieplus.be. Nog niet geregistreerd? Doe het vandaag nog!**

**Bekijk op deze website jouw actuele ledenvoordelen en hoe je precies jouw kortingen kan verzilveren.**

**Surf ook naar www.acvbie.be, je vindt er vast wat je zoekt!**

## 21 Ik wil lid worden, wat moet ik doen?

Niets is makkelijker dan lid worden van het ACV. Aan jou om te kiezen hoe je dat wil doen:

- Schrijf je in door het online formulier op de website te vervolledigen.
- Bezoek één van onze dienstencentra, zij zullen je inschrijving volledig afwerken zonder dat er bijkomende briefwisseling nodig is.
- Contacteer de syndicaal afgevaardigde in je onderneming.
- Voor studenten en voor jongeren tijdens een beroepsopleiding (tussen 15 en 25 jaar) ontwikkelde het ACV het ENTER-lidmaatschap. Het is een gratis lidmaatschap.

**Welkom!**

# Adressen ACV bouw - industrie & energie

| | | |
|---|---|---|
| **Aalst - Oudenaarde** | Aalst: Hopmarkt 45 | T 053 73 45 84 |
| **Antwerpen** | Nationalestraat 111 | T 03 222 70 81 |
| **Bastogne** | rue Pierre Thomas 12 | T 063 24 47 00 |
| **Brussel** | Pletinckxstraat 19 | T 02 557 85 85 |
| **Charleroi** | rue Prunieau 5 | T 071 23 08 93 |
| **Gent - Eeklo** | Gent: Poel 7 | T 09 265 43 61 |
| **Hasselt** | Mgr. Broekxplein 6 | T 011 29 09 80 |
| **Leuven** | Kessel-Lo: Martelarenlaan 8 | T 016 21 94 21 |
| **Liège** | boulevard Saucy 10 | T 04 340 73 10 |
| **Mechelen** | Onder Den Toren 4A | T 015 71 85 30 |
| **Mons - La Louvière - Hainaut Occidental** | Mons: rue Claude de Bettignies 10 / 12<br>La Louvière: place Maugrétout 17<br>Tournai: avenue des Etats-Unis 10 bte 7 | T 065 37 25 93<br>T 065 37 26 11<br>T 069 88 07 42 |
| **Namur - Brabant Wallon** | Bouge: chaussée de Louvain 510<br>Nivelles: rue des Canonniers 14 | T 081 25 40 27<br>T 067 88 46 35 |
| **Turnhout** | Korte Begijnenstraat 20 | T 014 44 61 01 |
| **Verviers** | pont Léopold 4 / 6 | T 087 85 99 66 |
| **Waas en Dender** | Dendermonde: Oude Vest 144 bus 2<br>Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7 | T 03 765 23 17<br>T 03 765 23 00 |
| **West-Vlaanderen** | Brugge: Koning Albert-I-laan 132<br>Ieper: St.-Jacobsstraat 34<br>Kortrijk: President Kennedypark 16D<br>Oostende: Dr. L. Colensstraat 7<br>Roeselare: H. Horriestraat 31A | T 050 44 41 76<br>T 059 34 26 31<br>T 056 23 55 51<br>T 059 55 25 40<br>T 051 26 55 31 |

V.U.: ACV bouw - industrie & energie, Trierstraat 31, 1040 Brussel / **September 2018**

Trierstraat 31
1040 Brussel

T 02 285 02 11
F 02 230 74 43

acvbie@acv-csc.be
www.acvbie.be

ACV
bouw - industrie & energie