

CV

Brussel, 2008-09-23

gerequireerde bedrijven

Beste,

Zoals afgesproken tijdens de vergadering van het nationaal comité van 23 september, geven we hier graag een aantal elementen waarmee je perfect kan aantonen dat het voorstel van de werkgevers niet ernstig te noemen is.

1. de voorgestelde verbetering van de koopkracht in 2008

- een eenmalige premie van 255 € betaalbaar met het loon van november
- de verhoging van de toegepaste lonen per 1 juli 2008, zijn een verbetering ten opzichte van het bestaande, **maar tegen welke prijs:**
 - $80 \leq P < 91$: +2,00 %
 - $91 \leq P < 101$: +1,50 %
 - $101 \leq P < 120$: +1,00 %
- daarentegen kregen de collega's NLV van Netwal
 - $80 \leq P < 91$: + 4,00 %
 - $91 \leq P < 101$: + 2,00 %
 - $101 \leq P < 120$: +0,00 %
- daarentegen kregen de collega's NLV van Electrabel
 - $80 \leq P < 90$: + 4,00 %
 - $91 \leq P < 100$: + 4,00 %
 - $101 \leq P < 110$: +3,00 %
 - $111 \leq P < 120$: +1,5 %

2. de voorgestelde loonsverhoging voor het jaar 2009

- de verhoging van de toegepaste lonen per 1 januari 2009, zijn een voorafname op de toekomstige CAO 2009-2010
 - $80 \leq P < 91$: +2,25 % **wat slechts 0,25 % meer is dan de bestaande CAO**
 - $91 \leq P < 101$: +1,50 % **wat slechts 0,5 % meer is dan de bestaande CAO**
 - $101 \leq P < 111$: +1,00 % **wat 1 % meer is dan de bestaande CAO (*)**
 - $111 \leq P < 121$: +0,50 % **wat 0,5 % meer is dan de bestaande CAO (*)**
 - $121 \leq P < 130$: +0,25 % **wat 0,25 % meer is dan de bestaande CAO (*)**
- (*) *in de basis-CAO geraak je alleen boven 100 % indien je de norm + haalde*
- daarentegen zijn er geen afspraken voor 2009 voor Netwal
- daarentegen kregen de collega's NLV van Electrabel (ook een voorafname op de volgende CAO)
 - $80 \leq P < 90$: + 2,50 %
 - $91 \leq P < 100$: + 2,00 %
 - $101 \leq P < 110$: +1,00 %
 - $111 \leq P < 120$: +0,5 %
 - $121 \leq P < 130$: +0,25 %



Trierstraat 31-33
1040 Brussel

TEL 02/285.03.03
FAX 02/285.03.20

3. De opbouw van het barema vanaf nu.

Het voorstel om de evaluatiemethode door te voeren is als volgt:

| Positie (P) | Verhogingsniveau | | | |
|--------------------|------------------|-------|-------|-------|
| | I | II | III | IV |
| $80 \leq P < 90$ | 2,00% | 2,50% | 3,00% | 4,00% |
| $90 \leq P < 100$ | 1,00% | 2,00% | 3,00% | 4,00% |
| $100 \leq P < 110$ | 0,00% | 1,00% | 2,00% | 3,00% |
| $110 \leq P < 120$ | 0,00% | 0,50% | 1,00% | 1,50% |
| $120 \leq P < 130$ | 0,00% | 0,25% | 0,50% | 1,00% |

Toegepast op een collega die in plage G betaald wordt, geeft dit het volgende

| Positie | G (10) | in % |
|---------|---------|---------|
| Pt 130 | 2594,52 | 162,50% |
| Pt 120 | 2394,95 | 150,00% |
| Pt 110 | 2195,37 | 137,50% |
| Pt 100 | 1995,79 | 125,00% |
| Pt 90 | 1796,21 | 112,50% |
| Pt 80 | 1596,63 | 100,00% |

Als je beschouwt dat het aanwervingsloon 100 % is, zie je dat je bij een maximale positieve evaluatie naar 162,5 % van het aanwervingsloon kan komen en dat je bij een constante beoordeling in categorie I slechts tot 125 % kan geraken. Dan moet je besluiten dat **37,5 % van de loonsstijging afhankelijk is van een positieve evaluatie.**

Gezien de grote impact van de merit-rating op het inkomen van de collega's met de NLV, is het **noodzakelijk** dat een evaluatiesysteem de nodige waarborgen geeft om een eerlijke beloning toe te laten. Vandaag stellen we vast dat voorgestelde systeem:

- **niet transparant is,**
- **niet objectief is,**
- **er geen objectieve beroepsprocedure bestaat met inspraak van de vakbonden.**

Daarom verklaren we als ACV, laat geen zand in je ogen strooien. Het volledige hoofdstuk 6 van het voorstel van collectieve arbeidsovereenkomst (de evaluatie – methode), voldoet niet aan de eisen zoals we ze hierboven geformuleerd hebben.

De directies hebben een bench-mark studie laten uitvoeren door SD-Worx. Uit deze studie blijkt dat onze lonen te laag zijn bij de aanwerving en het begin van de carrière. Daarnaast wordt vastgesteld dat men slechts met een continue positieve evaluatie naar het gemiddelde van de markt kan evolueren. **Als vakbonden** hebben we geen nood aan een bijkomende loonnorm. Indien alle sectoren een gemiddeld loon zouden nastreven, kan dat loon alleen maar dalen wegens de verdwijning van de hoge lonen. Deze neerwaartse spiraal zou ons na een tijd verplichten om opnieuw loonsverhogingen te eisen.

Daarnaast is de regelrechte aanval op de oude statuten een oorlogsverklaring! De werkgevers zijn niet te vertrouwen, in 2002 hebben we een waarborg-CAO gesloten. Deze CAO is getekend door zowel de werkgevers als door de werknemersvertegenwoordigers.

Wij roepen u dan ook op om solidair de rechten van de nieuwe en de oude statuten te verdedigen. Vandaag zit het overleg muurvast; **geen overleg meer, dus ACTIE.**

Volg de ordewoorden !



Trierstraat 31-33
1040 Brussel

TEL 02/285.03.03
FAX 02/285.03.20

Voor ACV Elektriciteit en Gas,
Chris Vanmol, Nationaal sectorverantwoordelijke