

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ARBEIDERS EN BAREMABEDIENDEN TEWERKGESTELD BIJ Evonik Antwerpen NV

Tussen :

Evonik Antwerpen NV, met maatschappelijke zetel te 2040 Antwerpen, Tijsmanstunnel West (ondernemingsnummer 0406.183.144 en vestigingseenheidsnummer 2.002.190.262), vertegenwoordigd door
J.P. Palmans, Directeur Operations
B. Van Roie, Afdelingshoofd HR,

enerzijds en

Algemene Centrale A.B.V.V., vertegenwoordigd door
B. Verlaeckt, secretaris,

ACV bouw - industrie & energie, vertegenwoordigd door
I. Paeshuys, secretaris,

bijgestaan door de Syndicale Afvaardiging Arbeiders en de Syndicale Afvaardiging Bedienden van Evonik Antwerpen NV

anderzijds,

werd op 16 oktober 2019 de volgende overeenkomst afgesloten.

1. DUURTIJD

24 maanden, t.t.z. van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

2. TOEPASSINGSGBIED

Behoudens daar waar uitdrukkelijk anders werd bepaald is deze cao van toepassing op alle arbeiders(sters) en baremabedienden van Evonik Antwerpen NV.

3. TEWERKSTELLING

Beide partijen erkennen het belang om afspraken te maken over de tewerkstellingssituatie bij Evonik Antwerpen NV.

Evonik Antwerpen NV biedt tot en met 31 december 2020 werkzekerheid aan de werknemers die op 1 november 2019 in dienst zijn met een contract van onbepaalde duur.

Aan medewerkers aangeworven met het oog op een vaste betrekking zal, na een tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal 6 maanden, een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aangeboden worden, mits zij een goede beoordeling krijgen en slagen in een proef.

De werkgever bevestigt haar engagement om 4 SIRA-leerlingen op te leiden waarvan 2 afgestudeerden, die geslaagd zijn in de theoretische en praktische proef, een contract van onbepaalde duur zullen aangeboden krijgen. Als er vacatures in het verschiet liggen, zal de werkgever ook aan de 2 andere afgestudeerden, indien zij geslaagd zijn in de theoretische en praktische proef, een contract aanbieden.

Evonik Antwerpen NV garandeert hierbij de bezettingen in de eenheden en diensten, die noodzakelijk zijn om de bedrijfsactiviteiten op een veilige, milieu- en economisch verantwoorde wijze te laten verlopen.

Indien wijzigingen van de bezetting per afdeling of dienst noodzakelijk zijn, zal de werkgever overleg plegen met de Syndicale Afvaardiging. Personeelsverschuivingen gebeuren na overleg en, zo mogelijk, op vrijwillige basis.



Aan de bij de personeelsverschuiving betrokken medewerkers garandeert de firma de nodige opleiding en vorming om hun veranderingen in functie-inhouden en functies tijdig te kunnen ondervangen. Zonodig zullen specifieke herinschakelingsprogramma's worden ingericht.

In het kader van de werkzekerheid en de bescherming van de know how zal de werkgever voor de duurtijd van de cao geen onderhoudspersoneel wegens technische en/of economische redenen afdanken.

Voor de duurtijd van de cao zijn er geen plannen om de huidige verzendings- en afvulactiviteiten uit te besteden.

Indien onvermijdelijke technische en economische omstandigheden toch leiden tot een herstructurering of drastische verandering in de werkorganisatie, zal voorafgaandelijk overleg gepleegd worden met de Syndicale Afvaardiging en de ondertekenende partijen. Dergelijke herstructureringen of drastische veranderingen zijn op het moment van ondertekening van onderhavige cao niet bekend.

Na elk boekjaar zal op verzoek van de Syndicale Afvaardiging of de werkgever een bespreking plaats vinden over de tewerkstellingssituatie en -vooruitzichten in de afdelingen op basis van een vooraf medegedeelde agenda.

Bij onvermijdelijke afdankingen zullen de werkgever en de Syndicale Afvaardiging onverwijld gesprekken aanvatten om tot een oplossing te komen.

4. WERKBAAR WERK

4.1. Permanente pool productiemedewerkers

Voor het opvangen van langdurige afwezigheden en het reduceren van de aanwervingstijd bij vacatures wordt een permanente pool van 10 arbeiders opgestart. Deze arbeiders kunnen ingezet worden in de bestaande arbeidsregimes binnen de verschillende productieafdelingen. Indien voorgaande niet van toepassing is, kunnen deze arbeiders ingezet worden voor verzendings- of afvulactiviteiten.

6 van deze 10 arbeiders zullen permanent in de volgende afdelingen worden tewerkgesteld :

- 2 arbeiders in de afdeling Utilities,
- 2 arbeiders in de afdeling Oxeno, en
- 2 arbeiders in de afdeling Blauwzuur.

De overige capaciteit blijft beschikbaar voor alle productie-afdelingen, waarvan 2 bij voorkeur naar de afdelingen FK en HK gaan indien er in de andere afdelingen geen noodwendigheden zijn.

Deze medewerkers werken principieel in een volcontinu ploegensysteem maar kunnen ingeschakeld worden in het vroege late- of dagsysteem indien noodzakelijk.

4.2. Ouderschapsverlof

Voor de duur van de cao wordt de wettelijke mogelijkheid van 90 % ouderschapsverlof voorzien op ondernemingsvlak, mits inachtnaam van volgende modaliteiten :

- Het rooster wordt in overleg met de werkgever vastgelegd naar analogie met de bestaande werkroosters.
- Voor ploegenmedewerkers kan het ouderschapsverlof alleen opgenomen worden in volledige dagen. Voor de dagmedewerkers is opname in hele of halve dagen mogelijk. Indien een rooster met halve dagen wordt vastgelegd, kan op deze dag geen gebruik worden gemaakt van de glijdende werktijd.

4.3. Opname verlof

De mogelijkheid wordt voorzien om maximum 2 BV-dagen op te nemen in uren. Opname dient te gebeuren met minimum 1 uur. Opname met meer dan 1 uur gebeurt minimum per bijkomend kwartier. Deze vorm van opnemen van verlof moet vooraf goedgekeurd zijn door de leidinggevende en mag in geen geval leiden tot overuren door andere medewerkers.

Deze mogelijkheid wordt ingevoerd voor een proefperiode van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2020. Mits positieve evaluatie wordt dit verder gezet.

4.4. Kwalitatieve ploegbezetting

In elke ploeg wordt de mogelijkheid voorzien een extra medewerker te laten doorgroeien tot bordman.

4.5. Varia

Alle relevante vacante functies zullen breed kenbaar worden gemaakt binnen de onderneming door ze zowel op het intranet als op de pads te publiceren.

Medewerkers die problemen hebben met het werken in volcontinu ploegen kunnen hierover contact opnemen met de leden van de Syndicale Afvaardiging, de HR partners of de opleidingscoördinatoren.

In elke productie-afdeling zal besproken worden of er interesse bestaat tot invoering van het vroege late systeem (binnen de huidige bezetting) zoals het model gekend bij Utilities.

Binnen Centraal Magazijn wordt een vacature opengesteld die in 2020 ingevuld zal worden.

5. KOOPKRACHT

5.1. Uurloon arbeiders(sters)

Voor de arbeiders(sters) zullen met ingang van 1 oktober 2019 de bruto basisuurlonen verhoogd worden met 1,1 %.

Voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 september 2019 zal aan alle arbeiders een premie betaald worden die als volgt berekend wordt : 1,1 % van alle effectief toegekende verloningselementen in deze periode die gekoppeld zijn aan het uurloon. Deze premie zal uitbetaald worden onder de looncode "correctie vorige periode".

Deze premie zal ook betaald worden aan de arbeiders die in de loop van deze periode op SWT zijn gegaan.

De bijpassing voor SWT zal voor deze periode herrekend worden op basis van een verhoogd referteloon (= maand voor de datum ingang SWT).

5.2. Maandsalaris baremabedienden

De maandsalarissen van de baremabedienden zullen met ingang van 1 oktober 2019 verhoogd worden met 1,1 %.

Voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 september 2019 zal aan alle baremabedienden een premie betaald worden die als volgt berekend wordt : 1,1 % van alle effectief toegekende verloningselementen in deze periode die gekoppeld zijn aan het maandloon. Deze premie zal uitbetaald worden onder de looncode "correctie vorige periode".

Deze premie zal ook betaald worden aan de baremabedienden die in de loop van deze periode op SWT zijn gegaan.

De bijpassing voor SWT zal voor deze periode herrekend worden op basis van een verhoogd referteloon (= maand voor de datum ingang SWT).

6. NIET RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN

Partijen nemen het engagement om een afzonderlijke cao af te sluiten in het kader van cao 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

De principes hierbij zijn als volgt :

Doelstelling voor 2020 :

- Cao 90 voor een duurtijd van 3 maanden : 1 januari 2020 tot en met 31 maart 2020
- Premie bij volledig behalen van doelstelling : 2.500 EUR bruto (met 2,2 % recurrente doorwerking per 1 januari 2021)
- Doelstelling :
Productiehoeveelheden voor de vestiging van Antwerpen van 1 januari 2020 tot en met 31 maart 2020 - wegingsfactor 100 %
- Uitbetaling met de afrekening van april 2020

Bijkomende modaliteiten zoals vereist door cao 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, zullen in de afzonderlijke cao worden uitgewerkt.

7. NEGATIEF GECUMULEERD MAANDLOON ARBEIDERS

De toepassing in de loonberekening van negatief gecumuleerd maandloon na langdurige ziekte wordt vanaf 1 november 2019 aangepast naar een verrekening over de eerste 2 maanden na hervatting in plaats van onmiddellijke inhouding.

8. PLOEGLEIDER-VERVANGER

Op 1 januari 2020 wordt de functie van ploegleider-vervanger ingedeeld in looncategorie 8. De premie voor vervangingswerk komt bijgevolg te vervallen.

9. LOONSPANNE LOONSCHAAL ARBEIDERS

Op 1 januari 2020 wordt de loonspanne tussen de looncategorieën 7 en 8 van de arbeiders verhoogd van 2,2 % naar 2,6 %.

10 VERZEKERING TANDHEELKUNDE

Een verzekering tandheelkunde wordt afgesloten voor elke actieve medewerker ter waarde van circa 120 EUR bruto jaarpremie.

Een vergelijkend marktonderzoek zal op korte termijn worden uitgevoerd om de beste polis voor dit budget te bekomen.

Inwonende gezinsleden kunnen onder bepaalde voorwaarden aansluiten bij deze verzekering mits eigen bijdrage.

11. STELSELS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJVENTOESLAG

Afzonderlijke cao's omtrent de volgende stelsels van werkloosheid met bedrijventoeslag (SWT) werden afgesloten voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021 :

- SWT vanaf 59 jaar voor medewerkers met minstens 20 jaar nachtprestaties en mits een beroepsloopbaan van 33 jaar;
- SWT vanaf 59 jaar voor medewerkers met een zwaar beroep en mits een beroepsloopbaan van 35 jaar;
- SWT vanaf 59 jaar voor medewerkers mits een beroepsloopbaan van 40 jaar;
- SWT vanaf 62 jaar voor medewerkers mits een beroepsloopbaan van 40 jaar voor mannen – 35/36/37 jaar voor vrouwen (cao nr. 17).

12. VORMING EN OPLEIDING VAN JONGEREN

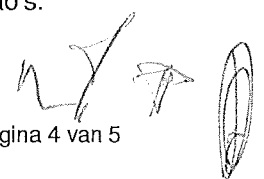
Het bedrijf sluit zich voor de duur van deze cao aan bij de cao afspraken met betrekking tot initiatieven tot bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen die op het niveau van de SIRA vzw (Scheikundige Industrie Regio Antwerpen) in de looptijd van deze cao gemaakt worden.

13. AFGESLOTEN OVEREENKOMSTEN

De gecoördineerde teksten van de collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten op Gicra-vlak en aangevuld met deze afgesloten op bedrijfsvlak, zijn geldig van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

Alle vroeger afgesloten overeenkomsten tussen Evonik Antwerpen NV, haar Syndicale Afvaardiging Arbeiders, haar Syndicale Afvaardiging Bedienden en ondertekenende partijen, blijven eveneens behouden voor zover hun uitwerking door de feiten en/of de bepalingen van deze cao niet zouden achterhaald zijn.

Deze cao voorziet geen bepalingen die een voorafname zouden kunnen zijn voor volgende cao's.



14. SOCIALE VREDE EN VERPLICHTINGEN DER PARTIJEN

Deze overeenkomst regelt alle punten van het eisenprogramma 2019-2020 en maakt elke nieuwe eis van welke aard ook onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

De werkgever verbindt er zich toe deze overeenkomst te goeder trouw na te leven en geen medewerker in dienst te nemen of te houden aan voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.

De vakorganisaties en hun leden verplichten er zich toe deze overeenkomst te goeder trouw na te leven en de arbeidsvrede te waarborgen gedurende de duur van het akkoord. Ze verbinden er zich toe geen acties te zullen ondernemen of bevorderen om wijzigingen te brengen aan deze cao voor het verstrijken van de termijn.


De Syndicale Afvaardiging en de werkgever verbinden zich er toe de respectievelijke sector-cao's met betrekking tot sociale vrede en betreffende het statuut Syndicale Afvaardiging na te leven.

Voor Evonik Antwerpen NV,

Voor de werknemersorganisaties,



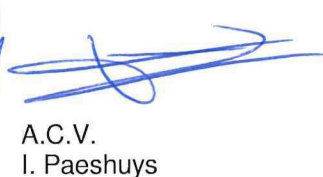
B. Van Roie



J.P. Palmans



A.B.V.V.
B. Verlaeckt



A.C.V.
I. Paeshuys