

**ONTWERP**  
**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  
P. Otten, Productie-Coördinator  
B. Van Roie, Head of HR EMEA,

enerzijds en

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

ACV bouw - industrie & energie, vertegenwoordigd door  
E. Sleuwaert, secretaris,

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

anderzijds,

werd op 2 december 2021 de volgende overeenkomst afgesloten.

**1. DUURTIJD**

24 maanden, t.t.z. van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

**2. TOEPASSINGSGEBIED**

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 2022 werkzekerheid aan de werknemers die op 1 december 2021 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. Nieuwe bezetting volcontinu productie

De nieuwe bezetting in volcontinu productie bestaat uit :

- afdelingen met 3 functies : 6 VTE's per functie +2 VTE's (actueel ACA, PACM)
- afdelingen met 4 of meer functies : 6 VTE's per functie +4 VTE's (actueel FK, HKCS, SL, UT, AO, AC/MC, B, ME-1, ME-2)
- afdeling met hoge complexiteit : 6 VTE's per functie +6 VTE's (actueel OX).

Eenheid	Functies	Theoretische bezetting actueel	cao 2021-2022	Theoretische bezetting nieuw
ACA	3	20		20
PACM	3	20		20
FK	4	26	2	28
HKCS	4	26	2	28
SL*	4	27	2	29
UT	4	28		28
AO	6	38	2	40
AC/MC	6	38	2	40
B	6	40		40
ME-1	7	44	2	46
ME-2	9	56	2	58
OX	9	60		60

\* 1 extra medewerker voor afvulactiviteiten in de shift

Van deze nieuwe bezetting kan maximaal +0,8 VTE of -0,8 VTE afgeweken worden per afdeling.

Bijgevolg komen alle voorgaande cao-afspraken met betrekking tot bezetting en poolmedewerkers te vervallen.

## **4.2. Opname verlof**

De mogelijkheid wordt voorzien om maximum 3 BV-dagen op te nemen in uren vanaf 1 januari 2022. 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.

## **4.3. Arbeidsduurvermindering**

Vanaf 1 januari 2022 : + 1 dag (totaal : 30 BV-dagen voor baremabedienden, 32 BV-dagen voor arbeiders).

In- en uitdiensten en deeltijdsen : pro rata.

## **5. KOOPKRACHT**

### **5.1. Uurloon arbeiders(sters)**

Voor de arbeiders(sters) zullen met ingang van 1 december 2021 de bruto basisuurlonen verhoogd worden met 0,4 %.

Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 november 2021 zal aan alle arbeiders een premie betaald worden die als volgt berekend wordt : 0,4 % 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 december 2021 verhoogd worden met 0,4 %.

Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 november 2021 zal aan alle baremabedienden een premie betaald worden die als volgt berekend wordt : 0,4 % 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).

### **5.3. Geglobaliseerde ploegenpremie voor volcontinu-medewerkers**

Vanaf 1 januari 2022 verhoogt de geglobaliseerde ploegenpremie voor volcontinu-medewerkers van 41 % naar 41,5 %. Voor de andere stelsels zal een gelijkwaardige regeling uitgewerkt worden.

## **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 2021-2022 :

- Cao 90 voor een duurtijd van 3 maanden : 1 december 2021 tot en met 28 februari 2022
- Premie bij volledig behalen van doelstelling : 3.000 EUR bruto (met 3,1 % recurrente doorwerking per 1 januari 2023)
- Doelstelling :  
Productiehoeveelheden voor de vestiging van Antwerpen van 1 december 2021 tot en met 28 februari 2022 - wegingsfactor 100 %

- Uitbetaling met de afrekening van maart 2022

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

## **7. CORONAPREMIE**

Een coronapremie voor een totaalbedrag van 500 EUR wordt uitsluitend toegekend in 2021 aan alle medewerkers in dienst op 1 december 2021.

De premie wordt toegekend pro rata het arbeidsregime en de effectieve prestaties tijdens de referentieperiode 2021. Gelijkgestelde dagen worden vastgelegd overeenkomstig afspraken cao 90.

De coronapremie wordt toegekend onder de vorm van elektronische consumptiecheques. De maximale nominale waarde van een cheque bedraagt 10 EUR. De toekenning gebeurt éénmalig en uiterlijk op 31 december 2021.

## **8. SHIFTOVERDRACHTPREMIE EN VERVANGINGSPREMIE**

Met ingang van 1 januari 2022 zal de jaarlijkse shiftoverdrachtpremie en de vervangingspremie gekoppeld worden aan de index.

## **9. ANCIËNNITEITSPREMIE**

Met ingang van 1 januari 2022 wordt de anciënniteitspremie als volgt aangepast :

Voor arbeiders :

- 33 jaar dienst : 210 uren
- 34 jaar dienst : 212 uren

Voor baremabedienden :

- 33 jaar dienst : 120,95 %
- 34 jaar dienst : 122,10 %

## **10. LEEFTIJDSDAGEN**

Teneinde de werkgelegenheidsparticipatie van oudere werknemers te verhogen, zullen in het kader van cao 104 met ingang van 1 januari 2022 alle arbeiders en baremabedienden op hun 62<sup>ste</sup> jaar een bijkomende betaalde vrije leeftijdsvrijdag verwerven.

De reeds bestaande leeftijdsvrijdagen zullen ook vervroegd worden toegekend.

In totaliteit betekent dit :

- Voor volcontinu : 1<sup>ste</sup> leeftijdsvrijdag op 50 jaar, 2<sup>de</sup> leeftijdsvrijdag op 54 jaar, en 3<sup>de</sup> leeftijdsvrijdag op 58 jaar, en 4<sup>de</sup> leeftijdsvrijdag op 62 jaar;
- Voor niet-volcontinu : 1<sup>ste</sup> leeftijdsvrijdag op 54 jaar, 2<sup>de</sup> leeftijdsvrijdag op 58 jaar, en 3<sup>de</sup> leeftijdsvrijdag op 62 jaar.

## **11. VERVANGEND PLOEGVERANTWOORDELIJKE**

Op 1 januari 2022 wordt de jaarlijkse vervangingspremie van 148,74 EUR bruto toegekend aan alle vervangende ploegverantwoordelijken (FK-O, AO-V, ME-O, ME-V, CV) binnen het vastgelegde aantal vervangers. Met ingang van 1 januari 2022 zal deze premie gekoppeld worden aan de index.

## **12. FUNCTIECATEGORIE BAREMABEDIENDEN**

Nieuwe baremabedienden worden minstens aangeworven in de salariscategorie gelijk aan de functiecategorie min 2 categorieën.

## **13. BRANDWEER**

### **13.1. Vervangend ploegoverste**

Op 1 januari 2022 wordt de functie van vervangend ploegoverste ingedeeld in categorie E. De premie voor vervangingswerk komt bijgevolg te vervallen.



### **13.2. Vergoeding nachturen**

Vanaf 1 januari 2022 wordt de vergoeding voor de uren in de nacht bij brandweer opgetrokken van 25 % naar 50 %.

Dit geeft volgende vrije dagen als resultaat : 10 wettelijke vakantie, 15 BV-dagen (= inclusief 1 BV cfr. artikel 4.3), 5 IR-dagen, 52 SB-dagen. Anciënniteitsdagen worden naar analogie berekend.

### **13.3. Bezetting brandweer**

De totale bezetting bij brandweer wordt verhoogd van 21 naar 24.

### **14. VERZEKERING AMBULANT, OPTICAL, DENTAL**

Een verzekering ambulante kosten, optical en dental wordt afgesloten voor elke actieve medewerker ter waarde van circa 300 EUR bruto jaarpremie vanaf 1 januari 2022. De afzonderlijke verzekering tandheelkunde valt weg.

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

### **15. GLIJDENDE WERKTIJD**

In het kader van het glijtijdsysteem wordt vanaf 1 januari 2022 :

- het aantal glijbeurten voor voltijdse werknemers verhoogd van maximaal 24 naar maximaal 30 (pro rata voor deeltijdse medewerk(st)ers en in- of uitdienst gedurende het kalenderjaar);
- de vrije periode van een glijbeurt wordt op max. 4 uren gebracht, met begin en einde als volgt:  
8.00 h – 12.00 h of 12.45 h – 16.45 h.;
- een glijbeurt van 4 uren kan gecombineerd worden met een andere afwezigheid van 4 uren;
- de 24-uren grens opgetrokken tot 32 uren.

De opname van een glijbeurt dient vooraf goedgekeurd te zijn door de leidinggevende.

### **16. TIJDSREGISTRATIE**

Uiterlijk op 1 juni 2022 zullen de tiktijden geregistreerd worden aan de toegangspoort.

### **17. STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG**

De werkgever wenst afzonderlijke cao's af te sluiten omtrent de volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) :

- SWT vanaf 60 jaar voor medewerkers met minstens 20 jaar nachtprestaties en mits een beroepsloopbaan van 33 jaar;
- SWT vanaf 60 jaar voor medewerkers met een zwaar beroep en mits een beroepsloopbaan van 35 jaar;
- SWT vanaf 60 jaar voor medewerkers mits een beroepsloopbaan van 40 jaar;
- SWT vanaf 62 jaar voor medewerkers mits een beroepsloopbaan van 40 jaar voor mannen – 37/38/39 jaar voor vrouwen (cao nr. 17).

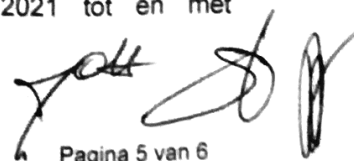
De werkgever engageert zich om bij het afsluiten van een verlenging van cao op sectorniveau, automatisch een cao op ondernemingsniveau af te sluiten en dit voor de duurtijd van deze sector-cao.

### **18. 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.

### **19. 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 2021 tot en met 31 december 2022.



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.

## 20. SOCIALE VREDE EN VERPLICHTINGEN DER PARTIJEN

Deze overeenkomst regelt alle punten van het eisenprogramma 2021-2022 en maakt elke nieuwe eis van welke aard ook onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

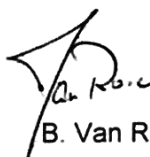
De werkgever verbindt er zich toe deze overeenkomst te goeder trouw na te leven en geen medewerker in dienst te nemen of te houden aan voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.

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,

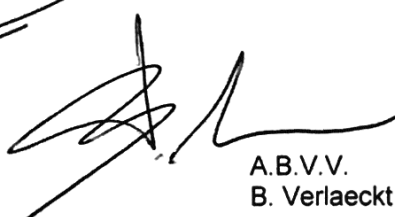
Voor de werknemersorganisaties,



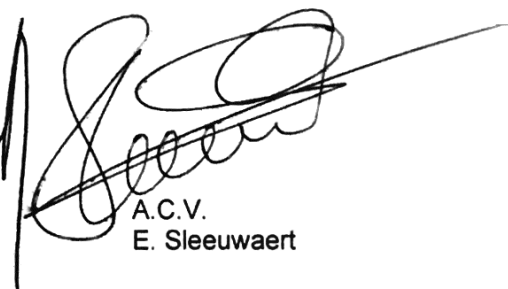
B. Van Roie



P. Otten



A.B.V.V.  
B. Verlaeckt



A.C.V.  
E. Sleuwaert