

**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. Sleeuwaert, secretaris,

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

anderzijds,

werd op 11 december 2023 de volgende overeenkomst afgesloten.

**1. DUURTIJD**

24 maanden, t.t.z. van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

**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 2025 werkzekerheid aan de werknemers die op 1 december 2023 in dienst zijn met een contract van onbepaalde duur, mits werknemers zich flexibel opstellen in het tijdelijk opnemen van alternatieve taken of functies. Deze werknemers krijgen prioriteit om terug te keren naar vrijgekomen soortgelijke functies.

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, als er vacatures in het verschiet liggen, een contract van onbepaalde duur zullen aangeboden krijgen. Als er nog bijkomende 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.

  
Pagina 1 van 5

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 tot en met 31 december 2025 geen onderhoudspersoneel wegens technische en/of economische redenen afdanken.

Op het moment van ondertekening van onderhavige 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. Bijkomende 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. BEZETTING VOLCONTINU PRODUCTIE**

De bezetting in volcontinu productie bestaat uit :

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

#### **5. ANCIËNNITEITSDAGEN**

De bestaande regeling rond anciënniteitsdagen wordt vanaf 1 januari 2024 aangepast als volgt :

Een eerste anciënniteitsdag wordt toegekend na 5 jaar anciënniteit in de onderneming. Vervolgens wordt 1,6 uur anciënniteitsverlof toegekend per bijkomend jaar bereikte anciënniteit, tot maximum 9 dagen na 45 jaar anciënniteit. De overige modaliteiten blijven ongewijzigd.

#### **6. KOOPKRACHTPREMIE**

Op basis van de code 9901 + 630 + 631/4 + 635/8 van de jaarrekening van het boekjaar 2022 wordt een koopkrachtpremie voor een totaalbedrag van 750 EUR éénmalig toegekend in 2023 aan alle medewerkers in dienst op 1 december 2023.

De premie wordt toegekend pro rata het arbeidsregime en de effectieve prestaties tijdens de referentieperiode 1 januari 2023 t.e.m. 30 november 2023. Worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties : periodes van geboorteverlof, moederschapsrust, verplichte werkverwijdering bij zwangerschap of profylactisch verlof, alsook de feestdagen en de wettelijke vakantiedagen. De periodes van ziekte, afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval of privéongeval worden gedurende 12 maanden te rekenen vanaf de afwezigheid gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties.

De koopkrachtpremie wordt toegekend onder de vorm van elektronische consumptiecheques. De toekenning gebeurt uiterlijk één maand na ondertekening van de cao.

#### **7. ECOCHEQUES**

Ecocheques voor een totaalbedrag van 250 EUR worden éénmalig toegekend in juni 2024 aan alle medewerkers in dienst op 1 juni 2024.

De cheques worden toegekend pro rata het arbeidsregime en de effectieve prestaties tijdens de referentieperiode 1 januari 2024 t.e.m. 31 mei 2024. Worden gelijkgesteld met effectieve

arbeidsprestaties : periodes van geboorteverlof, moederschapsrust, verplichte werkverwijdering bij zwangerschap of profylactisch verlof, alsook de feestdagen en de wettelijke vakantiedagen. De periodes van ziekte, afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval of privéongeval worden gedurende 12 maanden te rekenen vanaf de afwezigheid gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties.

De ecocheques worden toegekend onder de vorm van elektronische ecocheques.

## 8. NIET RECURRENTE RESULTAATSgebONDEN VOORDELEN

Partijen nemen het engagement om jaarlijks 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 2024 :

- cao 90 voor een duurtijd van 12 maanden : 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024
- premie bij volledig behalen van doelstelling : 250 EUR bruto
- doelstelling : productiehoeveelheden voor de vestiging van Antwerpen op basis van de vastgelegde volumes door de Business Lines van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 – wegingsfactor 100%
- uitbetaling met de afrekening van januari 2025

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.

Volgende cao<sup>90</sup> : indexering van het bedrag van 250 EUR bruto. Doelstelling blijft de productiehoeveelheden voor de vestiging van Antwerpen op basis van de vastgelegde volumes door de Business Lines voor de referentieperiode.

## 9. LEEFTIJDSDAGEN

Teneinde de werkgelegenheidsparticipatie van oudere werknemers te verhogen, zullen in het kader van cao 104 met ingang van 1 januari 2024 de volcontinu medewerkers op hun 46<sup>ste</sup> jaar een bijkomende betaalde vrije leeftijdsgedag verwerven.

In totaliteit betekent dit voor volcontinu medewerkers: 1<sup>ste</sup> leeftijdsgedag op 46 jaar, 2<sup>de</sup> leeftijdsgedag op 50 jaar, 3<sup>de</sup> leeftijdsgedag op 54 jaar, 4<sup>de</sup> leeftijdsgedag op 58 jaar, en een 5<sup>de</sup> leeftijdsgedag op 62 jaar.

## 10. FUNCTIECATEGORIE BAREMABEDIENDEN

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

Vanaf 1 april 2024 zullen baremabedienden aangeworven in een salariscategorie lager dan de functiecategorie, mits goede beoordeling evolueren naar de volgende salariscategorie binnen maximaal 2 jaar tot het bereiken van hun functiecategorie.

## 11. CAFETARIAPLAN

Het bestaande cafetariaplan zal uitgebreid worden. Dit uitgebreid cafetariaplan zal verder worden uitgewerkt in een afzonderlijke cao binnen de volgende krijtlijnen:

- autolease en fietslease
  - o budgetcreatie via verlaging basis brutoloon (maximum 15% verlaging basis brutoloon) en/of anciënniteitspremie
  - o bijkomende keuzemogelijkheid is de leasing van een bedrijfswagen
    - leasing over 5 jaar
    - keuze tussen vooraf vastgelegde modellen van wagens
    - vooraf vastgelegd aantal kilometer, eindafrekening bij overschrijding
    - geen mogelijkheid van laadkaart of infrastructuur
    - beëindigingsvergoeding bij vroegtijdige stopzetting leasing (incl. einde contract schade)
    - voordeel van alle aard volgens wettelijke voorschriften
- overige voordelen
  - o behoud huidige modaliteiten
  - o bijkomende keuzemogelijkheden vast te leggen in werkgroep

- vanaf kalenderjaar volgend op bereiken 2 jaar anciënniteit in de onderneming
- beperkt aantal instapmomenten vast te leggen
- afspraken rond referentieloon
- verrekening van onbetaalde periodes
- behoud verrekening 4% administratiekost
- invoering uiterlijk september 2024

## 12. NEGATIEF GECUMULEERD MAANDLOON ARBEIDERS

Vanaf 1 januari 2024 zal na 6 maanden ziekte 25% van het negatief gecumuleerd maandloon niet verrekend worden.

## 13. GLIJDENDE WERKTIJD DAG

In het kader van het glijtijdsysteem voor werknemers in dagdienst wordt vanaf 1 januari 2023 de referteperiode voor de 32-uren afgrenzing op een maand gebracht.

## 14. TELEWERK

De bestaande regeling van éénmalige tussenkomst van maximum 500 EUR voor de investering van de werknemer in een ergonomische stoel en/of een in de hoogte verstelbaar bureau noodzakelijk voor het uitoefenen van het telewerk zal worden uitgebreid tot werknemers die structureel 1 dag per week thuiswerken, en dit met ingang van de telewerkpolicy (1 oktober 2021). De overige voorwaarden blijven ongewijzigd.

## 15. WERKVERWIJDERING ZWANGERSCHAP / PROFYLACTISCH VERLOF

De periode van verplichte werkverwijdering wegens zwangerschap of profylactisch verlof wordt gelijkgesteld voor de anciënniteitsdagen en anciënniteitspremie vanaf 1 januari 2024. Ploegenmedewerksters die aangepast werk uitvoeren in dit kader zullen hun ploegentoeslag behouden.

## 16. FIETSVERGOEDING

Met ingang van 1 januari 2024 bedraagt de maximale afstand voor de fietsvergoeding 50 km heen en terug.

## 17. STELSELS 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 2023 tot en met 31 december 2024.

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 2023-2024 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,

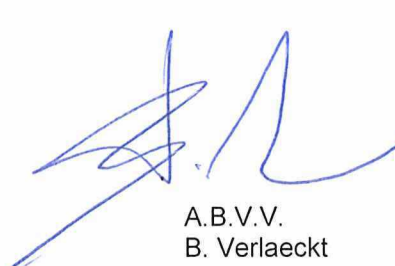
Voor de werknemersorganisaties,



B. Van Roie



P. Otten



A.B.V.V.  
B. Verlaeckt



A.C.V.  
E. Sleewaert

