



OVER DE ROOIE

Nieuwsbrief van ABVV-BASF-TBE

Nummer 2



Herfst 2016

Solidair met de werknemers van Caterpillar Gosselies

Onweer op komst voor de werkende bevolking

Dat de regeringen in dit land niet veel moeten weten van sociaal beleid en behoud van verworven werknemersrechten is al langer duidelijk. Een indexsprong, loonstop, verhoging van BTW en andere taksen, afbouw van pensioenrechten, afbraak van openbare diensten... We hebben het allemaal al mogen slikken.

Niet dat er niemand op vooruit is gegaan. Vermogenden ontspringen grotendeels de 'belastingdans' en de loonlasten van bedrijven daalden doordat onze lonen de prijsevolutie niet meer volgden en er enorme kortingen werden uitgedeeld op de bedrijfsvoorheffing.

Loonlasten dalen; onze levensstandaard evenzeer

"Bedrijven creëerden 23.500 jobs", stelt VOKA (Vlaamse Werkgeversorganisatie). Zo

verdedigen ze de miljardencadeaus van de regeringen aan de patroons. Maar het verandert niets fundamenteel aan de langgerekte periode van economische crisis. Integendeel. Al de besparingsoperaties van de voorbije jaren hebben onze koopkracht flink aangetast, wat de vraag naar goederen en diensten afremt en nieuwe investeringen juist onwaarschijnlijk maken. Eén ding staat wel vast: de winstmarges voor de aandeelhouders groeien, de rijken worden rijker en de werkenden en hun gezinnen betalen het gelag.

De maatschappelijke kost van al die cadeaus aan de bedrijven is aanzienlijk. Het tekort op de begroting liep in 2015 op tot 2,7 procent van het BBP. Om in 2018 de begroting in evenwicht te kunnen krijgen, dient er nog

9 miljard euro te worden gevonden.

Regering en bedrijfswereld innig met elkaar verstrengeld

De federale regering Michel I plant een nieuwe aanval op onze sociale verworvenheden om een deel van het gat in de begroting dicht te rijden en nieuwe gestes aan de patroons te kunnen doen. Als er hierover al twijfels zouden bestaan in regeringskringen, dan worden de ministers wel bij de les gehouden door de werkgeversorganisaties. Minister van Werk Kris Peeters, die met zijn beruchte Wet Peeters bedrijven in de mogelijkheid brengt om hun personeel langer en onregelmatiger te doen werken, moet volgens de patroons zijn huiswerk opnieuw doen wegens te veel beperkingen op het flexibeler werken. Minister van Financiën Van Overtveldt, die werkt aan een voorstel tot het verlagen van de vennootschapsbelasting van 33% tot 20%, wordt door het VBO (Belgische werkgeversorganisatie) en VOKA erop gewezen dat er niet aan de notionele intrestaftrek kan getornd worden en dat er geen compenserende vermogenswinstbelasting mag ingevoerd worden. Kortom, de patroons beschouwen de politiek van de regeringspartijen als de verdedigers van hun belangen en wensen dan ook dat de kelk tot op de bodem geleidigd wordt.

De Wet-Peeters in het slop na betoging en staking. Neem deel aan het actieplan!

Kunnen we dan slechts lijdzaam toezien hoe we verder uitgekleeft worden? Neen! Om rijkdom voort te brengen zijn er tot nader order nog steeds arbeidskrachten nodig. We kunnen onze cruciale positie in het

ABVV
Scheikunde
Samen sterk

economisch bestel alvast aangrijpen om via actie te wegen op de politieke keuzes die gemaakt worden. Dat de uitholling van de 38-uren week - beter bekend als de Wet Peeters - vandaag op een dood spoor zit, is een rechtstreeks gevolg van de massabetoging en de nationale staking van het ABVV tijdens het voorjaar. In juli kwam minister Peeters (CD&V) met een aangepaste versie van de wettekst, waarin de flexibilisering op enkele punten werd beperkt, wat verre van gesmaakt werd door de werkgevers. Ook van regeringspartners Open VLD en N-VA kwam er scherpe kritiek. Tot op heden zit het dossier muurvast. Wie verwacht dat dit alles enkel door 'overleg met de werkgevers en regering' kan worden bijgestuurd in ons voordeel is naïef. Hoe massaler de deelname aan acties zoals betogingen en stakingen, hoe groter de kans dat we er niet verder op achteruit gaan en ons opnieuw kunnen verbeteren.

Daarom roepen we jullie allen op om op donderdag 29 september deel te nemen aan de nationale betoging in Brussel van het gemeenschappelijk vakbondsfront n.a.v. 2 jaar besparingsregering Michel. Iedere betoger wordt gedekt door een stakingsaanzegging en kan een stakersvergoeding ontvangen. De vakbonden overwegen ook om op vrijdag 7 oktober een nationale algemene staking te organiseren.

Meer info volgt!



Vraag van een collega: pensioenfonds

Kan ik mijn opgespaard kapitaal van het pensioenfonds niet veilig stellen in een verzekeringsfonds, ook al weet ik dat het rendement heel laag kan zijn? Dan is mijn kapitaal de laatste jaren wel beschermd tegen een eventuele beurscrash, waarbij ik het risico loop niks meer te krijgen bij mijn pensionering. Waarom kan ik nu niet mijn centjes opnemen en die zelf onderbrengen in een verzekeringsfonds?

Het pensioenfonds keert enkel uit op het moment van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Dat kan dus zijn wanneer je uit dienst gaat of wanneer je op pensioen gaat. Tussentijds vragen om geld uit het fonds te halen of om anders te gaan beleggen voor jou alleen, kan niet. Het pensioenfonds is een groepsgebeuren waarin collectief over de "asset mix" wordt beslist. Zonder je opgespaard kapitaal vallen op het einde van de loop-

baan kan eigenlijk niet. Er is een wettelijk systeem in het pensioenfonds ingebouwd, waardoor een minimumrendement gegarandeerd is. Tussen januari 2004 en december 2015 bedroeg dat gewaarborgd rendement 3.25%, maar sinds 1 januari 2016 werd het teruggebracht naar 1,75%. Deze ingreep kwam er na lobbywerk van enkele verzekeraars die groepsverzekeringen beheren en vrijwaart werkgevers van extra kosten bij de uitbetaling. Zij zijn immers verplicht om het verschil tussen het werkelijke rendement en het minimumrendement bij te passen volgens de Wet op Aanvullende Pensioenen. Hoewel we op de TBE niet met een groepsverzekering werken, geldt deze maatregel ook voor ons pensioenfonds. Het zal dus mogelijk

minder opbrengen dan bij aanvang werd beloofd, maar de werkgever staat garant voor de uitbetaling, ongeacht de beursperikelen.



Wijziging statuten Solidariteitsfonds



Op de ondernemingsraad (OR) van 19 juli werden enkele verbeteringen en wijzigingen in de statuten van het solidariteitsfonds goedgekeurd. De voorstellen werden uitgewerkt door een bijzondere commissie waar ook werknemersvertegenwoordigers aan deelnamen. We lijsten hier kort de belangrijkste aanpassingen op. Gedetailleerdere info kan je terugvinden in het verslag van de OR in kwestie en uiteraard in de nieuwe statuten van het solidariteitsfonds (databank Paritaire Organen).

Wat zijn de verbeteringen?

Een tussenkomst a.g.v. uitzonderlijk hoge kosten voor **psychotherapie** (> €500 effectieve kosten minus

tussenkomst ziekenfonds), met een maximum van €500 terugbetaling over 12 maanden wordt mogelijk. De tussenkomst voor psychotherapie (€10 per beurt met maximum van €50 per jaar) blijft bestaan. Per **hoorapparaat** wordt voortaan forfaitair €500 toegekend. Voordien werd 25% van de effectieve kost met een maximum van €500 uitbetaald. De tussenkomst is mogelijk voor 1 apparaat voor het linker oor en 1 voor het rechter oor. Tussenkomst kan verleend worden voor **in-vitrofertilisatie (IVF)**. Het gaat over €50 per poging en ze is beperkt tot 6 pogingen. Tot slot kan een tussenkomst voor een halve **DFR** (4u) toegekend worden. Deze bedraagt €15 of de helft van een tussenkomst voor een volledige dag.

Agenda

03/10: CPB-rondgang **BASF Business Services**
10/10: FOD-WASO/LNE-inspectiebezoek **Ineos Styrolution**
11/10: Syndicale vergadering
13/10: CPB-rondgang **Acrylzuur en Acrylatenbedrijf**
18/10: Ondernemingsraad
19/10: Seveso-inspectie **Amines**
21/10: CPB-rondgang **Interventiedienst en Fabriekstoezicht**
25/10: CPB
04/11: CPB-rondgang **Aniline/Nitrobenzeen**
08/11: Syndicale vergadering
09/11: CPB-rondgang **Ammoniak**

15/11: Ondernemingsraad
18/11: CPB-rondgang **B510 - B520**
21/11: CPB-rondgang **Engineering**
22/11: CPB + Arbeidsongevallencommissie
28/11: CPB-rondgang **Propyleenoxide**
05/12: CPB-rondgang **IB/PIB/BT/Formaldehyde**
07/12: CPB-rondgang **Stroomverdeling**
12/12: CPB-rondgang **Logistiek Meststoffen**
13/12: Syndicale vergadering
19/12: CPB-rondgang **Caprolactam**
20/12: CPB + Ondernemingsraad

Opgelet: nieuwe regels bij ziekte

Naast je afwezigheidsattest dat je bij de werkgever binnen de 72 uren na aanvang van de eerste dag ziekte moet indienen, dien je je ziekte ook aan te geven bij je ziekenfonds met een document 'Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid'. Dit attest wordt ingevuld door je dokter en is het bewijs dat je recht hebt op een uitkering van het ziekenfonds als de periode van gewaarborgd loon voorbij is. Opgelet: werknemers hebben maar 14 kalenderdagen betaald door de werkgever, bedienden 30. Het 'Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' moet binnen deze periode ingediend worden bij je ziekenfonds om recht te hebben op

een volledige uitkering; wie te laat is krijgt een sanctie op zijn uitkering. Voor werknemers (arbeiders) dient dit dus te gebeuren binnen de 14 kalenderdagen, voor bedienden is dit binnen de 30 kalenderdagen. **NIEUW is dat bij elke verlenging van je ziekte het document 'Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' opnieuw ingevuld dient bezorgd te worden aan je ziekenfonds.** Als een medewerker bij zijn nieuwe werkgever gedurende zijn eerste maand in dienst ziek wordt, dient hij onmiddellijk het ziekenfonds te verwittigen. **De bedrijfsvoorheffing die berekend wordt op de ziekte-uitkering is lager dan deze op het normale brutoloon, waardoor mogelijk een**

hoger bedrag op je rekening wordt gestort dan je normale maandloon. Dit wordt gecorrigeerd bij de jaarlijkse inkomstenbelasting, waardoor de afrekening mogelijk hoger zal zijn. Wanneer de medewerker binnen de 14 kalenderdagen terug ziek wordt, wordt dit automatisch beschouwd als dezelfde ziekte en wordt niet opnieuw gewaarborgd loon betaald. Indien de medewerker een andere aandoening heeft, dient hij dit te bewijzen met een doktersattest alvorens een nieuwe periode van gewaarborgd loon start. Vergeet ook niet van altijd het ziekenfonds te verwittigen bij een arbeidsongeval.



Voorzieningen tijdens ziekte

Werknemers

1ste tot 14de kalenderdag

- Brutoloon (incl. shiftvergoeding)

15de tot 30ste kalenderdag

- Ziekenfonds:

De uitkering van het ziekenfonds bedraagt, voor het eerste jaar, 60% van het brutoloon. Dit bedrag is beperkt tot een maximum dagbedrag. Dit bedrag vind je op

<http://www.riziv.be/citizen/nl/allowances/amounts/last/allowances01.htm>

- Werkgever:

Betaling van een bijpassing tot het bruto-loonverlies in aanvulling op de uitkering van het ziekenfonds.

Bedienden

1ste tot 30ste kalenderdag

- Brutoloon (incl. shiftvergoeding)



31ste tot 60ste kalenderdag

- Ziekenfonds

- **Werkgever:** Bijpassing 20% van de uitkering van het ziekenfonds + 80% van het verschil tussen het normale brutoloon en de uitkering van het ziekenfonds.

- **Solidariteitsfonds:** Gedurende het eerste jaar arbeidsongeschiktheid van de aangesloten werknemer wordt hem vanaf de 31e kalenderdag een forfaitaire dagvergoeding van € 5,00 per volledige ziekte dag in zijn arbeidsrooster uitbetaald.

Vanaf 61ste kalenderdag

- Ziekenfonds

- 10 maanden Solidariteitsfonds

- **Voorzorgfonds:** Bedrag dagvergoeding voorzorgfonds is terug te vinden op het individueel overzicht dat jaarlijks aan de medewerker wordt bezorgd.

55-plussers: grijp nu je kans!

Landingsbaan met RVA-uitkering en bijspassing TBE BASF : 55 jarigen grijp nu je kans ! Vanaf 2017 is het hoogstwaarschijnlijk niet meer mogelijk. (Landingsbaan voor al wie jonger is, is nu al onmogelijk)

De voorbije 2 jaar hebben we overvloedig gecommuniceerd over 'de regeringsmaatregelen in het kader van eindeloopbaan'. Pamfletten, mails, info op de website, betogingen, stakingen,... ondanks dit alles lijkt het ons toch aangegeven om de wetgeving rond 'landingsbaan' nog even in herinnering te brengen. De regeringsmaatregelen van 2015 voorzien in een 'uitdooftregeling' van de landingsbanen. Werknemers kunnen vanaf 2016 pas in 4/5 of 1/2 stelsel met RVA-uitkering gaan vanaf de leeftijd van 60 jaar. Werknemers die in aanmerking komen voor 'zwaar beroep', 20 jaar nacht arbeid of een beroepsloopbaan van 35 jaar hebben kunnen vanaf 55 jaar in landingsbaan met RVA-uitkering. Voor deze laatste categorie van werknemers wordt de leeftijdsgrens in 2017 verhoogd naar 57 jaar (in 2018 : 58j en in 2019 : 60j). Normaal was voorzien om al in 2016 de instapleeftijd voor deze categorie te verhogen van 55 naar 56 jaar. Door protest van de vakbonden (ja, ja... protesteren en betogen heeft hier zijn nut bewezen !) is een akkoord afgesloten (CAO118) waarin enkel voor 2016 de leeftijd behouden is op 55. Maar wat nu vanaf januari 2017 ???

Voor 2017-2018 moet er opnieuw een interprofessioneel akkoord (IPA) en een sectorakkoord worden onderhandeld waarin nieuwe afspraken worden vastgelegd. Uiteraard is het ABVV minstens voor het behoud van de huidige regelingen, maar of de werkgeversorganisaties deze vraag willen ondersteunen valt te betwijfelen. En indien dit wel het geval zou zijn is het nog afwachten of de regering bereid is een sociaal akkoord te respecteren en om te zetten in wetgeving. **Zolang er geen IPA of sectorakkoord is valt men terug op de regelgeving zoals ze hierboven beschreven is. Er zal de komende maanden nog wat druk moeten gezet worden wanneer de nationale onderhandelingen van start gaan !**

Als opmerkzaam ABVV-lid stel je vast dat je vanaf volgend jaar dus minstens 57 jaar moet zijn om te kunnen genieten van een landingsbaan met RVA-uitkering en dat deze leeftijdsgrens jaarlijks wordt verhoogd. 92% van onze leden zullen minstens tot hun 60 jaar moeten wachten alvorens zij in landingsbaan kunnen gaan. En vermoedelijk nog langer of nooit... Nog even dit: Wanneer men recht heeft op een RVA uitkering heeft men ook recht op de bijspassing van de werkgever zoals

vermeld in de bedrijfs-CAO 2016-2017. Men kan ook telkens 5 jaar vroeger dan hierboven vermeld in landingsbaan gaan maar dan zonder RVA uitkering. Men heeft dan gewoon hetzelfde inkomen als iemand die deeltijds werkt + een werkgeversbijspassing die veel kleiner is.

Een landingsbaan met RVA-uitkering wordt voor de berekening van je pensioen als 'voltijds' geteld (gelijkgestelde dagen), bij een landingsbaan zonder uitkering niet. Dit kan erg nare financiële gevolgen hebben voor wie hier geen rekening mee houdt.



"We must guard against being fooled by false slogans, such as

'Right to Work'.

It is a law to rob us of our civil rights and job rights. Its purpose is to destroy labor unions and the freedom of collective bargaining. Wherever these laws have been passed, wages are lower, job opportunities are fewer and there are no civil rights.

We do not intend to let them do this to us."

- Martin Luther King

RONDVRAAG: ECO-CHEQUES

De resultaten van onze vorige rondvraag rond glijtijd zijn beschikbaar op onze website www.abvv-basf.be. We willen de 81 deelnemers van harte bedanken voor hun bijdrage, want de resultaten sterken ons in besprekingen met de werkgever om ook het nieuwe stelsel

dat start op 1 januari verder te verbeteren. Deze keer organiseren we een rondvraag rond de Eco-cheques. Zoals jullie hebben gemerkt is de invoering van de digitale eco-cheque niet vlekkeloos verlopen. We willen nagaan of de problemen zijn verholpen en hoe jullie de cheque waarderen.

Wij nodigen alle medewerkers uit om deel te nemen aan onze korte bevraging rond Eco-cheques.

Je vindt ze op onze website www.abvv-basf.be of in je mailbox.



ABVV-BASF-TBE
Syndicaal bureel B340
tel 03 561 3356 / 4680
www.abvv-basf.be
abvv@basf.com