



OVER DE ROOIE

Nieuwsbrief van ABVV-BASF-TBE

Nummer 3



Winter 2016

Aankoopdienst verdwijnt op BASF

Eind juni 2017 zal de aankoopdienst op BASF in zijn huidige vorm verdwenen zijn. Onder de ronkende project titel 'Fit for profitable growth' (klaar voor winstgevende groei) worden wereldwijd een aantal diensten gereorganiseerd waardoor er meer dan 1000 jobs verdwijnen.

In Antwerpen

wordt enkel de aankoopdienst gereorganiseerd. In de toekomst zullen de meeste aankopen rechtstreeks gebeuren via het 'shared service center' in Berlijn. In het verleden heeft BASF al eerder diensten samengevoegd en/of overgebracht naar Berlijn of elders. Zo verloopt de personeelsadministratie nu voornamelijk via het internet (HR-kiosk) naar Berlijn. Ook de alarmcentrale van de interventiedienst maakt een digitale omweg naar Ludwigshafen via het Spider-project. In beide voorbeelden ervaren wij nog heel wat problemen. Efficiëntieverbetering door de

directie in Ludwigshafen uitgewerkt, blijkt in realiteit niet even functioneel te zijn als verwacht. Ook over de reorganisatie van de aankoopafdeling

hebben wij heel wat bedenkingen. Wij zijn ervan overtuigd dat alle medewerkers van de aankoopdienst in Antwerpen jarenlang zeer goed hebben gewerkt. De vele vragen en wensen

van de verschillende diensten en bedrijven zijn steeds zo snel en correct mogelijk behandeld door onze mensen. Zal al dit werk in de toekomst even vlot door enkele collega's in Berlijn gedaan worden? Wij denken dat dit niet mogelijk is. Wij vrezen dat meestergasten, diensthoofden, planners, ... , zich zullen ergeren aan verkeerde of laattijdige bestellingen vermits zij het in de toekomst allemaal zelf moeten regelen. Maar helaas, het management heeft beslist en 33 mensen moeten op zoek naar een andere job. Gelukkig heeft de directie van BASF Antwerpen beloofd dat

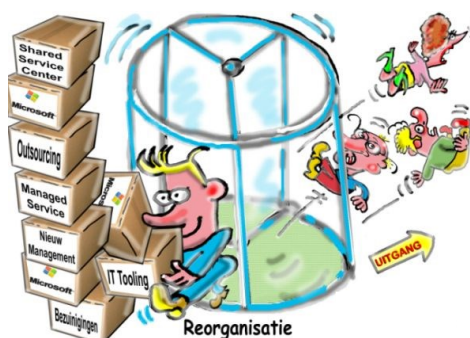
zij voor iedereen een andere betrekking op de site zullen zoeken. Uiteraard is dit goed nieuws en worden mensen niet ontslagen. Toch is het herplaatsen van mensen niet hetzelfde als het herplaatsen van een auto. Mensen hebben verwachtingen, hebben nood aan waardering, aan behoud van loon- en arbeidsvoorwaarden, aan een toekomst, ...

Om deze redenen zullen wij als vakbond iedereen zo goed mogelijk mee begeleiden.

27 bedienden en 6 kaderleden

moeten herplaatst worden ...

Wie neemt hun werk over ?



Wat vind jij van de nieuwe functiestructuur?



Hoewel 'de Capro' vroeger tot de meest complexe bedrijven behoorde, zou de ploegleiding het in de toekomst moeten stellen met 1 F- en 2 E-functies, i.p.v. de huidige G-F-E-structuur. Medewerkers van het bedrijf maakten hun ongenoegen kenbaar met affiches en een petitie.

Op een aantal bedrijven en diensten heeft de personeelsdienst een nieuwe functiestructuur voorgesteld. Vaak is dit enkel voorgesteld aan ploegleiding of leidinggevers. De manier waarop men tot die nieuwe structuren komt is voor ons, afgevaardigden, niet altijd duidelijk en in onze ogen ook niet steeds correct. Om die reden konden wij enkele jaren geleden de visie van de werkgever op 'functieclassificatie' niet meer volgen en is de personeelsdienst alleen verdergegaan met de uitwerking van nieuwe functiestructuren. Deze worden dus nu voorgesteld en soms wordt er, volledig 'per ongeluk' uiteraard, gezegd dat dit met goedkeuring is van de vakbonden... niet dus.

Dat deze nieuwe structuur soms betekent dat functies worden gedevalueerd schiet bij sommigen in het verkeerde keelgat. Terecht! En zij laten het hier niet bij! Wordt vervolgd...

ABVV
Scheikunde
Samen sterk



In't kort

BASF-medewerker is vertrouwenspersoon



UNIEK IN BELGIË!

Vanaf heden is **Bart Hamelink** (PTM/MK) door het CPBW aangesteld als vertrouwenspersoon. Indien je wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag (geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag) kun je dus nu ook bij hem terecht voor een gesprek. Het heeft even geduurd vooraleer onze werkgever ervan overtuigd was dat niet enkel leidinggevers goed kunnen luisteren en een goed gesprek kunnen voeren. Door een 'gewone' arbeider deze functie toe te vertrouwen hopen we dat de drempel kleiner is en er meer problemen aan het licht kunnen komen. **Elke medewerker van de TBE kan Bart bereiken op 03/561 4350.** Meer info over wat te doen bij ongewenst gedrag vind je op het intranet onder Alles voor mij / Regels en afspraken / Ongewenst gedrag.

Jacht op de zieken is geopend

In het kader van een groot project van de personeelsdienst van BASF om 'ziekteverzuim tegen te gaan' kan je na elke ziekte aangesproken worden door je bedrijfsleiding of diensthoofd. Ook al ben je maar enkele dagen afwezig geweest omdat je bv. een verkoudheid had, men zal je vragen naar de reden van je ziekte. Heb je je wel goed verzorgd? Ben je niet te dicht in de buurt geweest van zieke kinderen? Slaap je wel voldoende? Voel je je wel goed op het werk? Heb je misschien te weinig verlof? Is de sfeer in je ploeg wel goed? Moeten verantwoorden waarom je ziek was zorgt voor wrevel en wantrouwen. In feite heeft je leidinggevende zelfs niet het recht



te weten welke ziekte of kwaal je had. Indien HR graag de afwezigheden door ziekte in statistiekjes zet dan kan men de info halen uit de aanwezigheidsgegevens. **Werd jij al aangesproken over je afwezigheid door ziekte en heb je daar een slecht gevoel bij? Laat het ons zeker weten!**

TOP 3 ASOCIALE BEGROTINGSMAATREGELEN

1 Je hoopt op een vorm van loonsverhoging in de CAO voor 2018-2019? Dat is begrijpelijk, want op 2 jaar tijd is de gemiddelde koopkracht in ons land met 1,4% gedaald. Maar de regering Michel besliste anders! Door een reeks aanpassingen aan de "wet van '96" die de "concurrentiekracht van de Belgische ondernemingen" moet vrijwaren, is er quasi geen ruimte voor loonsverhoging in de bedrijfs-CAO's.

2 Je hoopt op een versterking van de wettelijke pensioenen? Dat is niet verwonderlijk, want onze pensioenen liggen tot 700 euro per maand lager dan in de buurlanden. Tevergeefs! De regering besliste om periodes van werkloosheid en/of SWT (brugpensioen) slechts voor een forfaitbedrag mee te tellen in de pensioenberekening. Ben je bijvoorbeeld 2 jaar werkloos geweest, of stap je op je 58^{ste} in SWT, dan verlies je 32 euro pensioen per maand als je eindigt met een maandelijks brutoloon van 4.000 euro. Het verlies wordt groter als je meer verdient.

3 De regering bespaart 900 miljoen euro in de gezondheidszorg! Ze beweert dit te kunnen doen "zonder de patiënt te raken", maar nu reeds wordt duidelijk dat een reeks medicijnen een pak duurder worden. Daarnaast deelt het personeel uit de zorgsector in de klappen, o.a. door het schrappen van ADV-dagen. Dit terwijl de werkdruk bij verplegend en ander personeel in de non-profit reeds ondraaglijk hoog ligt.



Agenda

10/1 Syndicale vergadering
13, 20, 27/1 **Project Bussen**
17/1 Ondernemingsraad + Begeleidingscommissie SL/A
19/1 CPB-rondgang Energie + SIF INEOS Styrolution
23/1 CPB-rondgang Energie
24/1, 28/3 Commissie Arbeidsongevallen
25/1 CPB-rondgang Cyclohexanon
26/1 CPB-rondgang Property & Facility Management
02/2 CPB-rondgang ABS en logistiek Styrolution
08/2 CPB-rondgang Turnaround Management
10/2 CPB-rondgang Amines

14/2 Syndicale vergadering
21/2 Ondernemingsraad
24/2 + 13, 17, 20/3 **Werkgroep Anders Werken**
08/3 CPB-rondgang Hydroxylamine
14/3 Syndicale vergadering
14/3 CPB-rondgang Centraal Labo
16/3 CPB-rondgang Ethylbenzeen/Styreen
20/3 CPB-rondgang Polyetherolen
22/3 CPB-rondgang Polystyreen
29/3 CPB Kledijcommissie
31/3 CPB-rondgang Centrale Werkplaatsen

Vraag van een collega: overuren

"De verloning voor mijn overuren tijdens de nachtshift was lager dan ik had verwacht. Uit mijn loonbrief geraak ik niet veel wijzer, maar iets zegt me dat ik te weinig werd betaald, want ik ontving vorige keer evenveel voor overuren tijdens de vroege. Kan dat?"

De waakzaamheid van deze collega deed de vraag in de ploeg rijzen: hoe wordt dat eigenlijk berekend? Veel collega's gaan ervan uit dat overuren tijdens de nachtshift meer opbrengen dan tijdens de vroege of de late shift. Dat is enkel zo voor de medewerkers die in 2 en 3 ploegen werken; voor hen wordt de overurentoeslag berekend op de geldende shiftvergoeding. Voor de 4-ploegendienst wordt de overurentoeslag berekend met een "basishiftvergoeding" van 22,39%. De geglobaliseerde shiftpremie houdt namelijk rekening met prestaties op zaterdagen en zon- en feestdagen. Erg transparant is het niet, maar voor de

berekeningsbasis van de overurentoeslag worden die prestaties buiten beschouwing gelaten. Er is namelijk een aparte, hogere toeslag voorzien voor overuren op zaterdag (100%) en zon- en feestdagen (200%). Het zou dus niet correct zijn als die ook nog eens in de shiftvergoeding van de berekeningsbasis zouden terugkomen.

Onderstaande tabel is een vereenvoudiging van de gecoördineerde teksten. **De percentages van de overurentoeslag zijn inclusief shiftvergoeding en moeten dus worden toegepast op je basisuurloon, zonder shiftvergoeding.** De overurentoeslag wordt altijd uitbetaald bij prestatie van overuren. Het basisuurloon en de normale shiftvergoeding worden enkel uitbetaald als je ervoor kiest om de overuren niet te verletten, maar om ze te laten uitbetalen.

Als vakbondsafgevaardigden krijgen we regelmatig te horen dat wij tegen overuren zouden zijn en dat we de mensen

die extra's niet gunnen. Wij zijn van mening dat voor de opvang van ziekte in ploegen overuren dikwijls een humanere oplossing bieden dan het intrekken van verlof, zolang dit op vrijwillige basis gebeurt en zolang tijdig kan worden gecupereerd. Onze grootste bekommernis is dat de werkgever geen extra aanwervingen doet omdat hij het extra werk laat uitvoeren in overuren, ten koste van de vrije tijd en het gezinsleven van onze collega's. Daarom volgen we de situatie op de voet op in de syndicale vergadering: als het de spuigaten uitloopt, eisen we extra personeel.

De vraag om in de ploegen overuren voor opvang van ziekte zoveel mogelijk te beperken, komt van werkgeverszijde en is een kostenbesparing. Daar zitten wij voor niets tussen. Wij zijn steeds vragende partij voor een hogere bruto-bezetting en zekerheid van verlof, en voor arbeidsduurvermindering als middel tegen hoog ziekteverzuim.

Verloning overuren	dagdienst	2- & 3-ploegen	4-ploegen
UURLOON	100%	2-ploegen: 110,5% 3-ploegen: 118,33%	140%
Overurentoeslag week	50%	Vroege + late : 55,25% Nacht: 67%	61,2%
Overurentoeslag zaterdag	100%	Vroege + late: 110,5% Nacht: 134%	122,39%
Overurentoeslag zondag	200%	Vroege + late: 210,5% Nacht: 234%	222,39%

De vraag om in de ploegen overuren voor opvang van ziekte zoveel mogelijk te beperken komt van werkgeverszijde en is een kostenbesparing.

Daar zit de vakbond voor niets tussen.

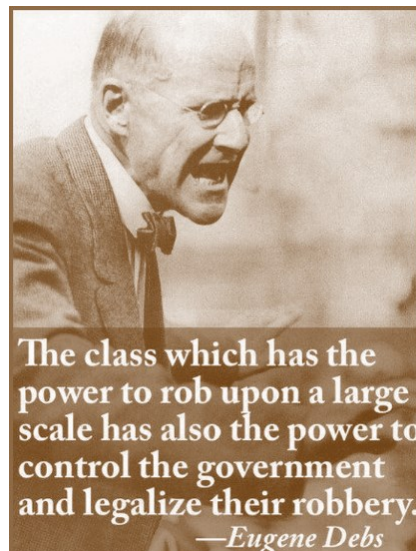
Wij zijn steeds vragende partij voor een hogere bruto-bezetting, zekerheid van verlof en arbeidsduurvermindering als middel tegen hoog ziekteverzuim.

Rondvraag: mobiliteit

De problemen waarmee collega's worden geconfronteerd in het woon-werkverkeer zijn soms groter dan de problemen op het werk zelf. Helaas zien we de problematiek steeds groter worden. De ligging van de BASF-site beperkt het aantal vervoersmogelijkheden om naar het werk te gaan. Iedere vorm van openbaar vervoer ontbreekt volledig, de meest nabijgelegen woonkern ligt op 10km van de poort. Momenteel zijn de

mogelijkheden om te komen werken erg beperkt : ofwel kom je zelf met auto, moto of fiets, of je maakt gebruik van het collectief busvervoer. Toch zouden er meer mogelijkheden kunnen zijn mits de nodige creativiteit.

Graag willen we door deze bevraging te weten komen welke alternatieve vervoersmogelijkheden jou eventueel interesseren. Je vindt ze op onze website www.abvv-basf.be of in je mailbox.



Maatschappelijk verantwoord ondernemen?

In november verscheen een rapport van de Europese Groenen waarin werd aangetoond dat grote ondernemingen, dankzij de vele mogelijkheden die de wetgeving in verschillende Europese landen biedt, zeer gemakkelijk én op legale wijze belasting kunnen ontwijken. Vooral Nederland is gekend als 'belastingparadijs voor multinationals', maar ook de Belgische 'notionele interestaftrek' is zeer gegeerd. Als voorbeeld werd BASF SE genoemd dat maar liefst €923 miljoen aan belastingen wist te ontwijken via allerlei transacties en optimalisatie van diverse aftrekposten. In een reactie op dit rapport schrijft BASF: "Belastingen zijn een belangrijke kostenfactor bij het nemen van beslissingen. In het belang van haar aandeelhouders streeft BASF er naar om deze kost zo beperkt mogelijk te houden, ..." Wat betekent dit concreet in centen voor deze aandeelhouders? Per aandeel betaalde BASF dit jaar €2,9 uit als dividend. Dit is één van de hoogste in Europa. Zo is er in totaal €2,7 miljard (!!!) aan dividen-

BASF ontwijkt op vijf jaar tijd 923 miljoen euro aan belastingen.

den uitbetaald. Op de website van BASF lezen we dat zij 'ernaar streven om elk jaar het dividend te verhogen'. Men zal er dus naar streven om nog meer in te zetten op 'fiscale optimalisatie' zoals het ontwijken van belastingen wordt genoemd. 75% van de aandelen zijn in handen van institutionele beleggers (banken, verzekeringen, fondsen, ...) die vaak vrijgesteld zijn van zijn van belastingwetgeving). **Naast de €923 miljoen die niet wordt doorgestort naar de overheden blijft dus ook de meer dan €2 miljard betaald aan dividenden in privéhanden.**

Uiteraard staat dit in schril contrast tot wat de medewerkers ontvangen en betalen aan de overheid. De totale bruto personeelskost van BASF voor z'n 112.435 medewerkers bedraagt €10 miljard. Verhoudingsgewijs is het

dus duidelijk aan wie BASF het meeste belang hecht: de aandeelhouders. Voor BASF zorgen de aandeelhouders voor de grootste toegevoegde waarde. Volgens de woordvoerders van het VBO (Verbond van Belgische Ondernemingen) is loonarbeid immers gemakkelijk en risicool. Dat aandeelhouders hun leven nooit op het spel zetten om de veiligheid in de fabrieken te bewaren wordt dan even buiten beschouwing gelaten... Wij zijn van mening dat het de medewerkers zijn die voor de grootste toegevoegde waarde zorgen en het grootste risico nemen, maar dat is allicht een 'ideologisch verschil'... BASF maakt deel uit van verschillende maatschappelijke organisaties die als doel hebben om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Indien BASF werkelijk een duurzaam en maatschappelijk beleid wil voeren, dan dient het haar verantwoordelijkheden op te nemen. Dat doet men niet door belastingen te ontwijken (ook al is dit legaal). ABVV-BASF heeft de werkgever hierover aan de tand gevoeld op de ondernemingsraad van november.



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