



OVER DE ROOIE

Nieuwsbrief van ABVV-BASF-TBE

Nummer 7



Winter 2018

CAO: lessons learned

De bedrijfsrondgangen in het kader van de cao-onderhandelingen waren intensief, bijzonder leerrijk en vaak geanimeerd. Op een uitzondering na kregen alle ploegen en alle diensten op de hele site bezoek van de vakbond. Dat zijn er heel wat en overal is het een beetje anders: grote en kleine bedrijven, jonge en oude ploegen, stille en mondige collega's... We willen jullie bedanken voor de goede ontvangst en de uitwisseling van ideeën. Ook voor de duidelijke uitslag van het referendum. Twee derde zei nee tegen het ontwerpakkoord: dat is duidelijk. De tweede ronde start op 25 januari.

Dat de ideeën soms verschillen, is niet abnormaal: we zijn met velen op de site, van diverse 'pluimage' en met diverse meningen. Maar over enkele zaken waren collega's het meestal eens:

1. "We zien de vakbond te weinig op de vloer".

Jullie hebben gelijk. Wij zijn ook van mening dat bedrijfsrondgangen de beste manier zijn om echt representatief te kunnen werken, want niet in alle omgevingen is een afgevaardigde in de buurt. Het ABVV maakt er ook effectief werk van, maar we ondervinden vaak hinder: het merendeel van onze gemandateerden werkt in ploegen en moet rekening houden met de bezetting, ze kunnen dus niet altijd weg van hun bedrijf om een babbel te gaan doen. Ook de agenda's zijn vaak stevig gevuld. **Vandaar een warme oproep om ook zelf met ons contact op te nemen: onze telefoonnummers worden regelmatig gecommuniceerd, en je kan ons steeds contacteren per mail.** Binnenkort kan je ook via Facebook onze activiteiten volgen en met ons communiceren.

2. "De werkgever heeft veel cadeaus gekregen, wanneer is het onze beurt?"

Het kan inderdaad tellen. Kortinkje hier, subsidietje daar,... tel het allemaal op, kijk naar de cijfers en stel samen met ons vast dat er veel geld van de samenleving naar een bijzonder winstgevende sector vloeit. De lonen in de chemie zijn relatief hoger, maar de winsten en dividenden zijn dat nog veel meer. De regering heeft van bij het begin van de legislatuur duidelijk gemaakt voor wie ze regeert. Wij moeten inleveren op alle vlakken (pensioenen, indexsprong, btw, ...), de bedrijven en grote aandeelhouders moeten gepamperd worden. **Wij blijven de vrije loononderhandelingen hoog in het vaandel dragen en zullen ze desnoods afdwingen met actie, zoals we dat deden bij de sectoronderhandelingen van afgelopen jaar. Een loonnorm van 1,1% opslag in de chemie, stel je voor!** Ook op bedrijfsniveau is dit een kwestie van krachtsverhoudingen en actieve steun aan de vakbonden.

3. "De bezettingen zijn te laag. We kunnen ons verlof niet nemen wanneer we willen, kunnen moeilijk tijdscrediet opnemen en moeten vaak verlof laten vallen." Het ABVV vraagt al jaren een verhoging van de bruto-bezetting om het shiftleven draaglijker te maken. We stellen vast dat in veel omgevingen creatief wordt omgesprongen met de afspraken om de headcount zo laag mogelijk te houden. Terwijl de 'toegestane afwijking' van -0.2 FTE het absolute, tijdelijke minimum is om de verlofplanning draaglijk te houden, is ze in veel omgevingen de norm. Nog steeds blijft het soms lang wachten op vervanging als collega's ontslag nemen of uitvallen door ziekte. **We blijven op deze nagel kloppen!**

4. "Waarom geen fietsvergoeding zoals op de rest van de Scheldelaan?"

Wij begrijpen het ook niet. De fietsvergoeding haalt auto's van de baan en is niet duur voor de werkgever, maar toch blijft het een discussie. In de eerste onderhandelingsronde kwam een mobiliteitsvergoeding ter sprake, maar die kwam dan in de plaats van echte loonsverhoging: geen shiftpremie, geen vakantiegeld, niets bij ziekte en volledig afhankelijk van de woonafstand... Ondermaats dus. **Een gewone fietsvergoeding is echt niet te veel gevraagd.**

5. "Die shiftflectijd is k!\$#@!!!".

Dat glijtijd voor shift anders is dan voor dagdienst spreekt voor zich: de minimumbezetting, de uren van de busdiensten en de verlofplanning maken het iets anders, maar volgens ons niet moeilijker, laat staan onmogelijk. Dat het onbespreekbaar moet zijn begrijpen we absoluut niet, want wij zien concrete mogelijkheden die eigenlijk niets kosten. Het is een kwestie van organisatorisch lef en goodwill van de werkgever. De collega's in shift rekenden op een eigen systeem, evenwaardig met de glijtijd waar het dagpersoneel zo blij mee is. Ze stellen vast dat de bussen na de vroege shift beduidend voller zitten en dat vrijdag bij het opkomen van de late shift het weekend soms al lijkt begonnen. Busgebruikers kunnen hun middagpauze inkorten en op die manier een kwartier plustijd opbouwen. Voor de busgebruikers in shift lijkt het niet meer dan logisch dat voor de shiftovergave hetzelfde moet kunnen. Ze vragen niet om 6 dagen verlof (toch niet allemaal ;-)). Ze vragen om een compensatie voor de verplichte onbetaalde tijd voor en na de acht werkuren en om niet langer een kwartier ADV te moeten spenderen als ze een seconde te vroeg uitbadgen. **Ze vragen om levenskwaliteit en rechtvaardigheid en die vraag ondersteunen wij volledig!** Ook bij de medewerkers in dagdienst is er een pertinente vraag naar verbetering van de glijtijd, zoals een uitbreiding van de flectijd en een inkorting van de kerntijd.

ABVV-BASF TBE: Steeds paraat!

Ivo Janssen, B340, 03/561 46 80: SA + OR

Danny Arnouts, B340, 03/561 33 56 SA + CPBW

Wim Ceunen, Steamcracker, D-ploeg, 03/561 41 34: SA

Jack Bresseleers, Acrylzuur, B-ploeg, 03/561 37 60: SA

Stijn Verdonck, Meststoffen, A-ploeg, 03/210 57 50: SA

Peter Vanhove, Polystyreen, A-ploeg 03/700 83 00: SA

Carl Vosters, Ethylbenzeen-Styreen, D-ploeg, 03/700 84 00: CPBW

Raf Tobback, Stroomverdeling, C-ploeg, 03/561 22 94: CPBW

Ronald Ettienne, Eurochem, 0477 77 36 09: CPBW

Stefan Van De Wauwer, Analyse, 03/561 31 10: OR

Davy Riské, Meststoffen, C-ploeg, 03/ 210 57 50: OR

Jan Vlegels, Steamcracker, A-ploeg, 03/561 41 34: OR

150 dagen ongevalvrij

De teller op de infoborden aan poort 1 en 6 stond op 22 december 2017 inderdaad op 150 dagen ongevalvrij. Voor alle duidelijkheid : het gaat hier over het aantal ongevallen MET WERKVERLET voor BASF (excl. Styrolution, Eurochem en Inovyn), ZONDER de wegongevallen en zonder de contractoren meegerekend.

- Het laatste ongeval met werkverlet bij Eurochem dateerde op dat moment van 4/12/2016.
- Het laatste wegongeval met werkverlet voor Basf dateerde op dat moment van 17/12/2017.
- Het laatste ongeval met werkverlet van de contractoren dateert van 27/11/2017.
- Er gebeurden gedurende deze 150 dagen 5 wegongevallen met werkverlet (13 voor heel 2017, 14 in 2016).
- Er gebeurden ondertussen ook nog 6 arbeids- ongevallen die aangepast werk noodzakelijk maakten, 20 voor heel 2017, waarvan 10 voor de TBE (het laatste dateert van 9/12/2017).
- Sommige ernstige ongevallen komen niet in de statistieken op de infoborden daar de betrokkenen daags nadien terug op Basf "aanwezig" zijn
- De TBE BASF registreerde voor 2017 432 arbeidsongevallen met verzorging (426 in 2016) , 67 daarvan waren door productcontact. De teller voor de contractoren staat op 308 (330 in 2016).
- We hadden voor 2017 +/- 90 wegongevallen waarvan 13 met werkverlet. Van deze wegongevallen waren er +/- 35 met de fiets.

Al deze informatie kan je, na goed zoeken, terugvinden in de incidenten-databank en in de ongevallenstatistiek.

Ondanks deze 'mijlpaal' op de infoborden en een recente uitspraak van de CEO 'dat 0 ongevallen binnen bereik ligt', gebeurt er op BASF toch een aanzienlijk aantal ongevallen. Daarom moeten we gefocust blijven wat onze veiligheid betreft. Jouw veiligheid en die van je collega's komen te allen tijde op de eerste plaats.

Het CPBW – team van het ABVV



AGENDA

- Ma 15/01: SIF **Inovyn**
- Di 16/01: Ondernemingsraad
- Vr 19/01: SIF **INEOS Styrolution**
- Di 23/01: CPB
- Wo 24/01: CPB-rondgang **Energie**
- Do 25/01: **CAO-onderhandelingen**
- Ma 29/01: CPB-rondgang **Anon**
- Vr 09/02: Syndicale vergadering
CPB-rondgang **Turnaround Managment**
- Ma 12/02: CPB-rondgang **Amines**
- Di 20/2: Ondernemingsraad
- Vr 23/02: CPB-rondgang **ABS**
- Di 27/02: CPB
- Ma 05/03: CPB-rondgang **Centrale Werkplaatsen**
- Wo 07/03: CPB-rondgang **Hydroxylamine**
- Do 08/03: CPB-kledijcommissie
- Di 13/03: Syndicale vergadering
CPB-rondgang **Ethylbenzeen/Styreen**
- Do 15/03: CPB-rondgang **Polystyreen**
- Ma 19/03: CPB-rondgang **Centraal Labo**
- Di 20/03: Ondernemingsraad
- Di 27/03: CPB
- Do 29/03: CPB-rondgang **Superabsorber**

Wie geeft nog om ons pensioen?



Dat de huidige federale regering – bestaande uit de partijen N-VA, CD&V, Open VLD en MR – het op onze leef- en werkomstandigheden gemunt heeft, is genoegzaam bekend. Haar eerste prioriteit is de verdediging van de belangen van grote bedrijven en kapitaalbezitters, en in die optiek moeten onze verworvenheden op de schop. Ze heeft daarvoor heel wat “besparingswerven” geopend, maar degene die het meest in het oog springt is de besparingsoperatie op onze pensioenen. En dan vooral door de hevigheid waarmee ze het mes zet in de perspectieven voor onze oude dag.

Op 19 december van vorig jaar betoogden 40.000 vakbondsmilitanten van ABVV, ACV en ACLVB door de straten van Brussel. Aanleiding zijn de plannen van minister van Pensioenen Daniel Bacquelaire (MR) om vanaf 2025 een pensioensysteem op basis van punten in te voeren; een idee van Frank Vandenbroucke, pensioenexpert van de sp.a. Dit werd met zoveel woorden afgesproken in het regeerakkoord van de federale regering. Als dit systeem wordt ingevoerd, dan verzamel je doorheen je carrière punten op basis van je gewerkte jaren, zonder te weten wat een punt waard zal zijn tot het moment waarop je met pensioen gaat. Is er een economische crisis wanneer je op rust gaat? Krijgt de regering de begroting niet op orde? Is er een pensioengolf? Dit kunnen allemaal redenen zijn om de waarde van een punt naar beneden te herzien. Geen enkele garantie dus op een aanvaardbare levensstandaard tijdens de laatste jaren van je leven.

Vaak krijgen we de vraag: “Brenge actievoeren nog wel iets op?” Wel, de betoging waarvan sprake kan toch al een succes(je) voorleggen. Nog voor het jaareinde bleek er onenigheid over dit aspect van de pensioenhervorming. CD&V, bij monde van Kris Peeters, vindt het “niet evident” dat je pas op het einde van je loopbaan weet hoeveel je krijgt. Open VLD heeft zich gelijkaardig uitgelaten, en voor de N-VA staat het niet meer bovenaan het prioriteitenlijstje. Enkel de MR gunt

het haar minister nog om deze pluim op zijn hoed te kunnen steken. Hoe dan ook wordt het moeilijk om onder dit gesternte een dergelijke drastische hervorming deze regeerperiode nog door het parlement te jagen.

Wel blijft het nog steeds zo dat de pensioenleeftijd tegen 2030 op 67 jaar komt te liggen en het vervroegd pensioen van 62 naar 63 jaar gaat. Dat vervroegde uittredingen (bv de SWT-regeling) stelselmatig worden afgebouwd, er nog geen akkoord is rond de lijst met zware beroepen, er geschraapt werd in gelijkgestelde periodes voor het pensioen, en de pensioenbonus voor wie langer werkt is afgeschaft.

Het ABVV is van mening dat onze maatschappij rijk genoeg is om iedereen een zorgeloze oude dag te bezorgen. Concreet betekent dat het behoud van de pensioenleeftijd op 65 jaar met inbegrip van alle (voorheen) bestaande vervroegde uittredingssystemen, een wettelijk pensioen van 75% van het loon (met een minimum van 1.500 euro) en een specifieke regeling voor zware beroepen en belastend werk. Het puntensysteem mag niet passeren.

Uiteraard beseffen we dat dit mijlenver afstaat van de plannen van de politici die vandaag het beleid bepalen. Daarom zijn we van mening dat de leidingen van de vakbonden dringend met een actieplan moeten komen dat de regering in moeilijkheden brengt. Actie loont, nog van dat!

2018: verdere achteruitgang van de uitstapmogelijkheden

SWT 33 jaar zwaar beroep / 20 jaar nachtdienst:
Instapleeftijd van 58 naar 59 jaar

SWT 35 jaar zwaar beroep:
Instapleeftijd van 58 naar 59 jaar

SWT loopbaan 40 jaar:
Instapleeftijd van 58 naar 59 jaar

Vervroegd pensioen:
Instapleeftijd van 62.5 naar 63 jaar



BBCC, que?

Donderdag 11 januari werd de ondernemingsraad geïnformeerd over de beslissing van de BASF-groep om de financieringsactiviteiten van BBCC in België over te hevelen naar de zusteronderneming in Ierland (BASF Ireland Ltd.) tegen het vierde kwartaal van 2018. « De achtergrond van deze beslissing is de recente fiscale hervorming waartoe de Belgische regering besloot. Waar de regeringsmaatregelen de fiscale druk voor operationele ondernemingen zoals BASF Antwerpen verbeterde door het tarief van de vennootschapsbelasting tot het Europees gemiddelde terug te brengen, is dit niet het geval voor financieringscentra van internationale ondernemingen gevestigd in België. »

Wat is BBCC? Het BASF Belgium Coördination Center is een soort interne bank van de BASF-groep met een eigen vermogen van 16,3 miljard €. Een 240-tal mensen zijn er tewerkgesteld en er werd volgens het jaarverslag een winst geboekt van 119,2 miljoen € (boekjaar 2016). De operationele divisies in Waterloo en Antwerpen en BASF Government Relations te Brussel verlenen diensten aan de ondernemingen van de BASF-groep, lees: naast een bank is het ook een lobbymachine voor de financiële belangen van de grote aandeelhouders van BASF.

Hoe die belangen worden behartigd? De notionele inrestaftrek, de definitief belaste inkomsten, de cost-plus-methode, ... alle manieren om weinig tot geen belastingen te betalen zijn hier van toepassing. Door fiscale concurrentie worden de financieringsactiviteiten van BBCC binnenkort overgeheveld naar Ierland, dat gekend staat als een belastingparadijs voor multinationals. Dat zijn 8 Belgische jobs, maar onze cao voorziet individuele werkzekerheid voor het personeel.



Op 4 december 2017 gingen we met ABVV en ACV naar de Antwerp Tax Pride, een actie van de vakbonden naar aanleiding van de onthullingen rond de Paradise Papers. Dit soort financiële constructies zorgen voor een transfert van middelen uit de samenleving naar de 1% rijksten van de planeet. Ze vergroten de ongelijkheid en kosten handvol geld aan de gemeenschap. De meerwaarde die in de

fabrieken wordt gecreëerd door ons, werkende mensen, verdwijnt in de zakken van enkelingen die niet hoeven te werken om hun boterham te verdienen.

Wie draait daarvoor op? Dezelfde werkende mensen, die hoge prijzen betalen voor producten en diensten, die privatisering van openbare diensten krijgen te verduren, die besparingen in het onderwijs en de zorg krijgen te slikken en langer moeten werken om de winsten te garanderen en de druk op de lonen te verhogen. Wat ons betreft mag de Antwerp Tax Pride een jaarlijks evenement worden, zoals elke andere Pride-optocht dat is.

Betogen

Den delegee gaat mee betogen!

Welke verwachtingen?

Solidariteit en ludieke spandoeken.

Wel, ik heb veel mensen gezien die niet alleen voor zichzelf opkwamen, maar ook voor anderen.

Anderen die niet mee konden komen

door allerlei omstandigheden,

anderen die niet durfden mee te komen.

Maar ook voor degenen die er het nut niet van inzien, of die denken:

"Laat hen de kolen maar uit het vuur halen, als er iets positiefs uitkomt dan is het ook voor ons, zonder dat we onze nek hebben moeten uitsteken."

Quote van een collega op het bedrijf:

"Ik, betogen of staken? Ben je gek?"

Daar hebben we de vakbond voor, die moet dat maar voor ons doen!"

Alle gekheid op een stokje, we weten dat betogen wél iets uithaalt en hopen, samen met jullie, dat

iedereen er beter van wordt!

Solidariteit,

Den Delegee



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