

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2010 - 2011
VOOR DE WERKNEMERS MET EEN WERKNEMERSSTATUUT
EN VOOR DE BAREMABEDIENDEN

**VAN BASF ANTWERPEN N.V., SolVin N.V. en BASF Coördination Center Comm.V., WERKZAAM
OP DE SITE ANTWERPEN/ ZANDVLIET**

Tussen :

BASF Antwerpen N.V., met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, vertegenwoordigd door de heren W. De Geest, gedelegeerd bestuurder, en L. Scheers, Directeur Human Resources.

SolVin N.V., met maatschappelijke zetel te Ransbeekstraat 310, 1120 Brussel en exploitatiezetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, vertegenwoordigd door de heer J.-M. Chamberland, Directeur.

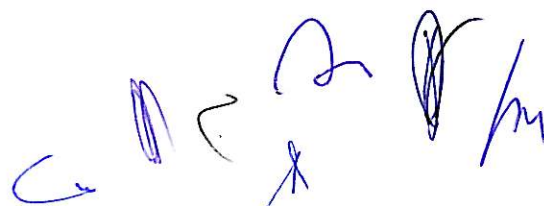
BASF Coördination Center Comm.V., met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, vertegenwoordigd door BASF Antwerpen N.V., behorend vennoot, met als vaste vertegenwoordiger dhr. Wouter De Geest .

enerzijds

en :

- 1) **ACV Energie - Chemie**, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer P. Vanweddingen, Secretaris
- 2) **Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor kaderpersoneel**, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer J. Van Doren, Secretaris
- 3) **De Algemene Centrale**, Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer B. Verlaeckt, Secretaris
- 4) **Bond der Bedienden, Technici en Kaders**, Van Arteveldestraat 9-11, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer J. Martens, Secretaris
- 5) **Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België**, Londenstraat 25, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door E. Horemans, Secretaris

anderzijds



Telkens hierna het woord "werknemer" of "werknemers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut van BASF Antwerpen N.V./SolVin N.V. Telkens hierna het woord "bediende" of "bedienden" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V./SolVin N.V./BCC. Comm.V. Telkens hierna het woord "medewerker" of "medewerkers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut en de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V./SolVin N.V./BCC Comm.V. samen.

Indien in een bepaling expliciet wordt verwezen naar BASF Antwerpen N.V. is deze bepaling enkel van toepassing op BASF Antwerpen N.V. en diens eigen medewerkers. Hetzelfde geldt voor de bepaling waarin naar SolVin N.V. of naar BCC Comm.V. wordt verwezen.

TOEPASSINGSGEBIED

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van BASF Antwerpen N.V., SolVin N.V. en BCC Comm.V., tewerkgesteld op de vestiging te Antwerpen / Zandvliet.

1. DUUR

De overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 01.01.2010 en eindigt op 31.12. 2011.

2. WERKZEKERHEID EN TEWERKSTELLING

2.1. **Individuele werkzekerheid en reïntegratie**

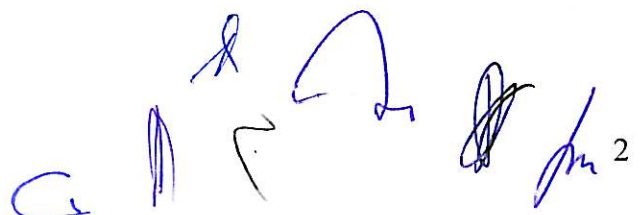
De clausules m.b.t. werkzekerheid en reïntegratie werden beschreven in de vorige CAO en blijven ongewijzigd van toepassing. In afwijking van artikel 1 (Duur) engageren BASF Antwerpen N.V., SolVin N.V. en BCC Comm.V zich om de werkzekerheidsclausule integraal toe te passen gedurende de periode van 01.01.2010 tot 31.12.2014 en de reïntegratieclausule te bestendigen voor onbepaalde duur.

2.2. **Regeling arbeidsovereenkomsten**

Nieuwe medewerkers worden bij BASF Antwerpen N.V. aangeworven met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur. Ingeval van herstructureringen, tijdelijk meerwerk of wettelijke verplichtingen, kan met arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur gewerkt worden na overleg met de syndicale delegatie.

2.3. **Diensten essentieel onderdeel van BASF Antwerpen N.V.**

De opleidingspool voor de technische functies, uitgewerkt in de vorige CAO, zal ongewijzigd worden voortgezet tijdens de duurtijd van deze CAO.



2.4. Invulling van uitstroom in het volcontinustelsel productie

2.4.1. Algemene afspraken m.b.t. het invullen van geplande uitstroom

Voor het invullen van geplande uitstroom zal de werkgever aan de hand van de kwantitatieve personeelsplanning medewerkers in het kader van de opleidingsnoodzaak 3 maanden vóór hun fysieke uitdiensttreding vervangen. Indien dit niet mogelijk is, zal de werkgever tijdig de syndicale delegatie hiervan in kennis stellen.

Bij vooraf geplande uitdiensttreding van een bediende in de ploegleiding zal, in het kader van het waarborgen van de kwalitatieve bezetting, de D-loonlijn één jaar op voorhand worden ingevuld. Men moet er rekening mee houden dat de invulling van de bediendefunctie niet altijd vanuit de ploeg zelf gebeurt.

2.4.2. Opleidingspool volcontinu productiebedrijven

1. Aantal en samenstelling

BASF Antwerpen N.V. verbindt zich ertoe om jaarlijks in de maanden september en maart de opleidingspool aan te vullen tot 12 poolmedewerkers.

Tijdens de IDA-commissies van juni en december zal de aanvulling en samenstelling van de P-pool voor respectievelijk september en maart besproken en vastgelegd worden aan de hand van een tijdsas van de personeelsbewegingen (IDA-model) over de volgende zes maanden (juli – december of januari – juni). Op deze tijdsas zullen zowel de instroom vanuit de interne arbeidsmarkt en eventueel te reïntegreren medewerkers als de uitstroom (geplande pensioneringen en uitdiensten) in kaart worden gebracht.

In principe gebeurt de aanvulling tot 12 poolmedewerkers via externe aanwervingen, bij voorkeur schoolverlaters, die in dienst genomen worden met een contract van onbepaalde duur.

In het geval echter medewerkers uit de interne arbeidsmarkt of medewerkers die dienen gereïntegreerd te worden niet kunnen geplaatst worden op de open of geplande vacatures in de voorziene referentieperiodes (juli – december of januari – juni) zullen zij in eerste instantie in aanmerking komen voor het aanvullen van de pool tot 12 medewerkers.

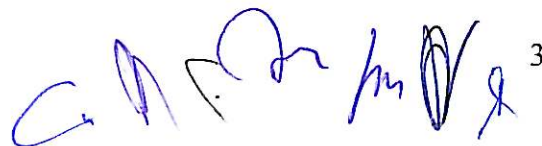
De "interne arbeidsmarkt" bestaat uit medewerkers die herplaatst dienen te worden naar aanleiding van een herstructurering, een delegatie of een voltijdse loopbaanonderbreking, geslaagde SIRA-leerlingen en medewerkers die minstens één jaar door de werkgever tewerkgesteld werden op tijdelijke arbeidsplaatsen.

Voor deze medewerkers gelden de algemene regelingen uitgewerkt in de individuele werkzekerheids- en reïntegratieclausule en niet de hiernavolgende modaliteiten specifiek uitgewerkt voor de extern aangeworven pool-medewerkers.

2. Rekrutering en selectie

Om te verzekeren dat de opleidingspool volledig kan aangevuld worden zal BASF Antwerpen N.V.:

- intensieve rekruteringscampagnes voeren in functie van de vastgelegde aanwervingsdata, i.c. september en maart. Deze campagnes zullen tijdens de IDA-commissie worden toegelicht en besproken

 3

- de selectie met voldoende soepelheid toepassen zonder afbreuk te doen aan het noodzakelijke technisch leervermogen. Het technisch leervermogen wordt getoetst via objectieve testen. Deze zullen in het tweede kwartaal van 2010 nog eens worden toegelicht in de IDA-commissie.

3. Opleiding

BASF Antwerpen N.V. zal voor de poolmedewerkers een specifiek opleidingsprogramma uitwerken dat zal bijdragen tot een verbreding en verdieping van hun algemene kennis en vaardigheden dewelke vereist zijn in de chemie en de industrie, en dat bijgevolg zal leiden tot een verhoging van hun waarde op de relevante arbeidsmarkt.

Het opleidingsprogramma richt zich zowel op centrale en algemene cursuspakketten als op een passende training "on the job".

De medewerkers die worden aangeworven in de opleidingspool, zullen gedurende de eerste twee maanden een algemene theoretische basisopleiding volgen bij Acta vzw afgewisseld met een opleiding op afdelingsniveau gericht op praktische technologie (bvb. voor vaste stoffen, vloeistoffen, gas). Deze opleidingen vinden plaats in de dagdienst en worden verloond aan basismaandloon.

Vanaf de derde maand zal de medewerker een opleidingsprogramma volgen op bedrijfsniveau. Deze opleiding zal zich richten op het verwerven van basiskennis van het bedrijf en zal gecoördineerd worden door een opleidingscoördinator die hierin ondersteund wordt door de op shift zijnde vroege en late ploeg. Ook deze opleiding vindt plaats tijdens de dagdienst. De medewerker ontvangt hiervoor een basismaandloon verhoogd met een opleidingspremie van 15%.

Vanaf de vierde maand van de opleiding zal de medewerker worden ingeschakeld in een specifieke ploeg waarin hij verder wordt opgeleid om mee te kunnen draaien in de minimumbezetting. Om een optimale begeleiding te waarborgen zal aan de medewerker een persoonlijke coach uit de ploegleiding ("peter") worden toegewezen. Gezien de medewerker in de vierde maand in het vierploegenstelsel wordt ingezet, ontvangt hij vanaf dan de gglobaliseerde ploegentoeslag voor vierploegen.

De genoemde verloningsregeling voor medewerkers in de P-pool doet geen afbreuk aan de specifieke regeling voorzien voor medewerkers die rechtstreeks worden aangeworven om voor nieuwe bedrijven in vierploegendienst te werken (Hoofdstuk 8, paragraaf 5 van de gecoördineerde teksten).

Het globale opleidingsprogramma dient erop gericht te zijn om de medewerkers uit de pool sneller effectief te kunnen inzetten in de minimumbezetting. Het is de bedrijfsleider die formeel beslist of de medewerker aan de gestelde kwalitatieve eisen voldoet.

4. Evaluatie

De medewerkers uit de opleidingspool worden na de eerste twee opleidingsmaanden door de personeelsafdeling en de betrokken afdeling geëvalueerd. Enkel bij een positieve evaluatie wordt de nieuwe medewerker toegewezen aan een bedrijf om zijn opleiding te vervolmaken.



Na het afronden van de volledige opleiding (vier maanden) wordt de nieuwe medewerker opnieuw door de bedrijfsleiding en de personeelsafdeling geëvalueerd. Bij een positieve evaluatie wordt gestreefd naar een definitieve plaatsing. De personeelsafdeling zal er binnen de mate van het mogelijke naar plannen om de twee laatste opleidingsmaanden te voorzien in een bedrijf / ploeg waar een open of geplande vacature valt.

Medewerkers uit de pool kunnen eveneens worden ingezet op die plaatsen waarvan met zekerheid geweten is dat de medewerker langdurig ziek blijft en na herstel zijn oorspronkelijke functie in het werksysteem niet meer zal kunnen uitoefenen.

Na de opleidingsperiode wordt de nieuwe medewerker verder gedurende 18 maanden van nabij opgevolgd door de personeelsafdeling.

BASF Antwerpen N.V. zal iedere schoolverlater uit de opleidingspool, bij uitdiensttreding, een getuigschrift bezorgen van de gevolgde opleidingen.

5. Implementatie

De opleidingsprogramma's zullen op alle niveaus (Acta – afdeling – bedrijf – ploeg) in detail worden uitgewerkt. De uitwerking dient volledig afgerond te zijn op 1 september 2010. De voortgang van de uitwerking zal maandelijks worden opgevolgd in de IDA-commissie.

6. Dynamisch beheer opleidingspool in paritair overleg

De medewerkers in de opleidingspool worden centraal opgevolgd door de directie Operations, de personeelsafdeling.

Via de IDA-commissie zal de syndicale delegatie maandelijks op de hoogte gehouden worden van de evolutie van de medewerkers in de P-pool en de opleidingstrajecten.

Tevens zal maandelijks aan de hand van een tijdsas met de personeelsbewegingen ("IDA-model") een inzicht gegeven worden in de ontwikkelingen van de interne arbeidsmarkt alsook de evolutie van het verloop.

In de IDA-commissies van juni en december zal aan de hand van het "IDA-model" de aanvulling en samenstelling van de P-pool voor respectievelijk september en maart worden besproken en vastgelegd.

2.5. Initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen

De hieronder omschreven verplichtingen worden aangegaan in toepassing van Titel XIII, Hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (B.S. 28.12.2006) en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het Nationaal Akkoord 2009-2010, gesloten op 1 april 2009 in de respectievelijke Paritaire Comités voor de scheikundige nijverheid.

BASF Antwerpen N.V. zal zich houden aan de afspraken die ze als deelnemende onderneming aangaat in de Collectieve Arbeidsovereenkomst betreffende initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen in de SIRA.



BASF Antwerpen zal voor het schooljaar 2010-2011 en 2011-2012 telkens acht leerlingen inschrijven in het SIRA-project. Deze leerlingen zullen worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur indien zij slagen in hun opleiding.

Bij de selectie van de kandidaten zal aandacht geschonken worden aan diversiteit.

Afhankelijk van de betreffende SIRA-CAO 2011 – 2012 zal BASF Antwerpen N.V. met de syndicale delegatie de eventuele heroriëntatie van zijn engagement voor 2011 bespreken.

3. KOOPKRACHT

a. Ecocheques

Voor het jaar 2010 zullen aan de medewerkers die voltijds in dienst zijn op 1 maart 2010, éénmalig ecocheques toegekend worden voor een bedrag van 250,00 euro met een maximale nominale waarde van 10 euro per ecocheque.

De medewerkers die op 1 maart 2010 tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel, ontvangen een bedrag aan ecocheques dat in verhouding staat tot het bedrag voor een voltijdse tewerkstelling. De berekening voor deeltijdsen gebeurt aan de hand van de breuk deeltijds /voltijds.

De ecocheques zullen worden overhandigd aan de medewerkers in de maand maart.

De medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst geschorst is op 1 maart 2010 wegens arbeidsongeschiktheid van langer dan 12 maanden en de medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is wegens loopbaanonderbreking, hebben geen recht op ecocheques tenzij ze het werk hervatten op een later tijdstip in 2010. In dat geval hebben ze recht op een bedrag aan ecocheques in verhouding tot de gewerkte periode in 2010. De ecocheques zullen in dit geval eind december 2010 overhandigd worden.

De medewerkers die op 1 maart tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel en later in het kalenderjaar opnieuw meer uren per week gaan werken, ontvangen in december het saldo van hun gemiddelde breuk deeltijds /voltijds over het volledige kalenderjaar en de reeds toegekende ecocheques.

Medewerkers die de onderneming verlaten in 2010 en de ecocheques ontvangen hebben, zullen de ecocheques behouden. Medewerkers die de onderneming hebben verlaten in de loop van 2010 maar vóór de uitbetaling van de ecocheques, hebben recht op een bedrag aan ecocheques pro rata temporis van hun tewerkstellingsperiode bij de onderneming.

Medewerkers die in de loop van 2010 in dienst treden na het tijdstip van uitbetaling van de ecocheques, zullen eind december 2010, ecocheques ontvangen voor een bedrag pro rata temporis van hun tewerkstellingsperiode in 2010.

Het bedrag van de ecocheques zal worden afgerond naar het hogere vijf-tal.

Bij de overhandiging van de ecocheques, zal aan de medewerkers voldoende informatie gegeven worden over de inhoud van de lijst met ecologische producten of diensten.



b. Forfaitaire maandvergoeding

Vanaf 01/01/2011 wordt voor de werknemers met werknemersstatuut de forfaitaire maandvergoeding verhoogd met 20,00€.

Vanaf 01/01/2011 wordt voor de baremabedienden de forfaitaire maandvergoeding verhoogd met 21,66€.

Alle bestaande modaliteiten blijven behouden.

4. **BRUGPENSIOEN**

4.1 Verlenging van bestaande regelingen

Onder voorbehoud van het wettelijk kader en op voorwaarde dat de hiernavermelde brugpensioenregelingen onder a, b en c op sectoraal niveau worden behouden gedurende de duurtijd van deze CAO, is de werkgever bereid om deze regelingen in stand te houden tot 31.12.2012:

a. Partijen komen overeen om de bepalingen uit de overeenkomsten d.d. 16 maart 1998 (werknemers) en 12 maart 1998 (bedienden) integraal over te nemen in deze nieuwe CAO en te handhaven voor de periode 1 januari 2010 t.e.m. 31 december 2012.

b. In toepassing van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, kan voor de duur van deze CAO gebruik gemaakt worden van de hierna vermelde maatregelen:

Voor zover het wettelijk voorzien kader gerealiseerd zal worden, conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar voor medewerkers met een beroepsloopbaan van 33 jaar en met een minimum van 20 jaar nachtdienst (zoals berekend in artikel 1 CAO nr. 46 – KB 10.05.1990), waarbij de maandelijkse aanvullende vergoeding wordt berekend conform CAO nr. 17 en verhoogd conform de afspraken uit de vorige CAO.

c. Halftijds brugpensioen overeenkomstig CAO nr. 55 en K.B. 30.07.1994 voor medewerkers vanaf de leeftijd van 55 jaar, rekening houdend met een goede werkorganisatie.

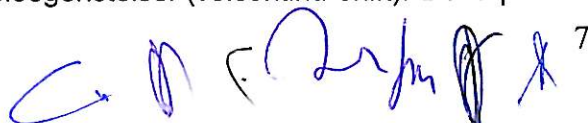
De vergoeding gebeurt op basis van het K.B. van 27 januari 1997 en bestaat uit drie componenten; een inkomen uit deeltijdse arbeid, de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever en de forfaitaire werkloosheidsuitkering. .

4.2 Aanvullende vergoeding

De werkgever verbindt zich er expliciet toe om de aanvullende vergoedingen betaald in het kader van een brugpensioenregeling verder te zetten ingeval van werkhervatting tot aan het pensioen van de betrokkene.

5. **SHIFTONDERZOEK**

In het kader van een verdere humanisering van de shiftarbeid, komen partijen overeen om, binnen het kader van de paritair samengestelde shiftcommissie, een onderzoek te organiseren onder de medewerkers tewerkgesteld in het vierploegenstelsel (volcontinu shift). Deze paritair



samengestelde shiftcommissie zal vooreerst het proces van het onderzoek voorafgaandelijk overeenkomen. Het is daarbij de bedoeling in eerste instantie de voor- en nadelen van het bestaande shiftsysteem in kaart te brengen. Het is de bedoeling van partijen het onderzoek te starten in het 2^{de} kwartaal van 2010 en het onderzoek te finaliseren in het 2^{de} kwartaal van 2011. Op basis van de resultaten van dit onderzoek, zullen partijen eventuele concrete optimalisatievoorstellen formuleren en na gemeenschappelijk overleg ter consultatie aan de shiftmedewerkers voorleggen.

6. TIJDSKREDIET EN THEMATISCHE VERLOVEN

De onderneming wenst haar pragmatisch beleid met betrekking tot deeltijds werk voort te zetten tijdens de duurtijd van de CAO. Dit houdt in dat de onderneming voor thematische verlopen dezelfde organisatorische randvoorwaarden zal toepassen als deze die in het arbeidsreglement zijn vastgelegd voor tijdskrediet in hoofdstuk 4, alinea 5, artikels 2.2. t/m 2.5.

De onderneming is tevens bereid om tijdens de duurtijd van de CAO, binnen de Commissie Tijdskrediet, de wettelijke rechten van het individu en de impact van deze specifieke deeltijdse stelsels op de arbeidsorganisatie te onderzoeken. In dat kader zal de onderneming deze specifieke deeltijdse stelsels op bedrijfsniveau in kaart brengen. Indien op basis van deze gegevens blijkt dat er zich problemen voordoen in een bedrijf, zal de werkgroep in overleg met de bedrijfsleiding de situatie verder onderzoeken. Deze werkgroep zal bovendien bijzondere aandacht besteden aan een passende begeleiding en opleiding van de oudere medewerkers.

7. SOLIDARITEITSFONDS

Tijdens de duurtijd van de CAO, zal een paritair samengestelde werkgroep de diverse aspecten eigen aan de statuten van het Solidariteitsfonds onderzoeken. Tegen de volgende CAO-onderhandelingen zullen adviezen over de toekomstige werking van dit fonds geformuleerd worden.

8. EVALUATIE

De directie van BASF Antwerpen N.V., vertegenwoordigd door directielid, personeelsdirecteur en diensthoofd arbeidsverhoudingen, en de syndicale delegatie zullen drie keer per jaar de implementatie van de lopende CAO evalueren. Indien de syndicale delegatie van mening is dat de bepalingen van de lopende CAO collectief niet worden nageleefd, dient zij ten minste 2 weken voor de ingeplande bespreking, agendapunten in te dienen waarbij deze niet-naleving gestaafd dient te worden met concrete feiten. Na de bespreking van de agendapunten zal een officieel verslag worden opgemaakt dat algemeen verdeeld zal worden en ook aan de regionale vakbondssecretarissen zal worden bezorgd.

9. SOCIALE VREDE

Deze overeenkomst, afgesloten op 5 februari 2010 regelt alle punten van het eisenprogramma 2010 - 2011 voor werknemers en bedienden alsook alle punten van het sectoraal akkoord voor werknemers en bedienden 2009 - 2010, en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.



10. BEHOUD VAN BESTAANDE AKKOORDEN

De partijen zullen de rechten en verplichtingen, opgenomen in de vorige collectieve arbeidsovereenkomsten, die niet gewijzigd werden door de bepalingen uit onderhavige overeenkomst, naleven.

Deze verbintenis slaat niet op die bepalingen van vroegere overeenkomsten, waarvan de toepassing gebonden was aan een welomschreven gebeurtenis, een welomschreven tijdstip of een welomschreven periode.

Deze overeenkomst werd gesloten op 5 februari 2010 tussen:


enerzijds **BASF Antwerpen N.V., SolVin N.V. en BASF Coördination Center Comm.V.**

en anderzijds:

- 1) **Bond der Bedienden, Technici en Kaders**
- 2) **De Algemene Centrale**
- 3) **ACV Energie-Chemie**
- 4) **Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel**
- 5) **Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België**

Opgemaakt te Antwerpen op 5 februari 2010 in evenveel exemplaren als er partijen zijn. Iedere partij erkent door zijn handtekening één origineel exemplaar te hebben ontvangen.

BASF Antwerpen N.V.



W. De Geest
Gedelegeerd bestuurder



L. Scheers
Directeur Human Resources

SolVin N.V.




J.-M. Chamberland
Directeur

BASF Coördination Center Comm.V.



W. De Geest
Vaste vertegenwoordiger van de beherend
vennoot, BASF Antwerpen N.V.

Bond der Bedienden, Technici en Kaders



J. Martens, Secretaris

De Algemene Centrale

B. Verlaeckt, Secretaris



ACV Energie-Chemie

P. Vanweddigen, Secretaris



Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel

J. Van Doren, Secretaris



Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,

E. Horemans, Secretaris

