

# OVER DE ROOIE

NUMMER 17- HERFST 2021

## ABVV BASF ANTWERPEN - EUROCHEM



### Ontwerpakkoord CAO: een analyse

**Dat de vakbonden en de directies van BASF en EuroChem een ontwerpakkoord van CAO 2022-2023 overeengekomen zijn zal ondertussen voor niemand meer een geheim zijn. Een ontwerpakkoord is echter nog géén definitief akkoord! Eerst mogen de gesyndiceerde arbeiders en bedienden van BASF en EuroChem er zich nog over uitspreken in een referendum. Per gewone meerderheid.**

**Uitzonderlijk, ten gevolge van de vierde golf in de corona-pandemie, zal de stemming op digitale wijze doorgaan.**

# ABVV

## Scheikunde

### Samen sterk

Het ABVV is van mening zijn dat op zijn minst een minimaal aantal gestelde eisen werden ingewilligd. Na een 3-daagse onderhandelingsmarathon leefde bij de vakbonden eveneens de overtuiging dat de directies niet bereid waren om met meer over de brug te komen. "Uitonderhandeld" heet zoiets in het vakjargon. We raden iedereen aan om zich

goed te informeren alvorens te gaan stemmen. Iedereen van jullie heeft op vrijdag 15 oktober de eisenbundel ontvangen per mail. Het is een interessante oefening om deze naast het ontwerpakkoord te leggen en voor jezelf de afweging te maken.

Nog een tip: zorg dat je eerst een toelichting hebt gehad van de vakbonden voor je effectief overgaat tot stemmen. Maar het ABVV zou het ABVV niet zijn als we niet zelf met een analyse zouden komen. Utdrukkelijk zónder stemadvies. Maar met een aantal afwegingen waarvan we denken dat onze leden ze best eens laten bezinken alvorens naar het elektronisch stemhokje te trekken. Dit is geen volledige bespreking van alle eisen en nieuwe verworvenheden, maar een greep uit wat ons in eerste instantie belangrijk lijkt.



## **We stemmen over de cao 2022-2023**

**De corona-consumptiecheques zijn verworven in een aparte, definitief ondertekende cao.**

**Ook het nieuwe "inrij-, sitemobiliteitsbeleid en parkeer-concept" maakt geen deel uit van de cao.**

**Breng je stem uit over wat voorligt.  
Niet meer, maar ook niet minder.**

**De koopkracht is grotendeels gerealiseerd via brutoloonshoogte.**

**Iedereen weet dat het ABVV hier steeds voor ijvert. Het brutoloon is onze meest zekere vorm van verloning, onderworpen aan indexeringen, draagt bij aan de Sociale Zekerheid en de financiering van openbare diensten (onderwijs, gezondheidszorg, openbaar vervoer, etc.)**

**Of 3% op 2 jaar, in verschillende stappen, volstaat?**

**Dat moeten jullie bepalen.**

**De uitbreiding van de ploegen is er niet gekomen.**

**Er komt geen shiftfactor van 1,5 + 1.**

**Volgens de directies omdat er "geen issue" is. Hoewel wij het daar uitdrukkelijk mee oneens zijn.**

**Dat de verschillende aanwervingspools behouden blijven – én de bestendinging van een labopool – is dan weer wel goed nieuws.**

**De shiftcompensatietijd is er niet gekomen.**

**Ondanks onze talrijke pogingen om tot een compromis te komen tijdens de onderhandelingen. Uiteindelijk werd deze eis "afgekocht" met een extra DGB-dag voor de shift (keuze verlof/geld). Iets waar we – voor nu – mee konden leven in een ontwerp-CAO. Gelijk daarmee werd ook de 8u extra eindejaarspremie voor dagmedewerkers bekomen. Deze uren zijn echter niet omzetbaar in verlof. Ook het opnemen van glijtijd in volledige dagen stuitte 3 dagen lang op een njet.**

**Extra ADV-dagen zijn er niet. Ook al hadden we er 3 gevraagd.**  
**De grenzen van de arbeidsduurvermindering zijn bereikt volgens de werkgevers.**  
**Het ABVV is het daar uitdrukkelijk mee oneens.**  
**Extra aanwervingen en technologische vooruitgang maken ADV wél mogelijk.**

**De financiële compensaties tijdens de moederschaprust onthalen we positief.**

**Kinderen krijgen is niet goedkoop; inkomensverlies kan een kersverse moeder dan ook missen als kiespijn.**

**Omtrent eindloopbaanmaatregelen is er een heel beperkte verbetering:**

**Geen vermindering van ANC-dagen meer bij ondernemingslandingsbanen.**

**“Van wacht zijn” zal een klein beetje beter vergoed worden.**

**Er is ook de intentie om tot een CAO te komen over de “rechten en plichten” tijdens een wachtdienst.**

**Wie nog baremieke verhogingen had verwacht na 30 jaar anciënniteit is eraan voor de moeite.**

**“Onze eindlonen zijn al bij de hoogste in de sector”, zo stelden de directies. En met de vorige CAO is er het “ervaringsbudget” gekomen.**

**Wat betreft de vergelijking van de eindlonen hadden ze evenwel geen rekening gehouden met de anciënniteitspremies die in sommige andere bedrijven gangbaar zijn.**

**Hospi4Life – een hospitalisatieverzekering voor het leven betaald door BASF/EuroChem – is niet gekomen.**

**Hier botsten we tegen een “dogma” van de BASF-groep: in géén geval nog verplichtingen ten overstaan van niet-actieven. Er is wel een alternatief systeem via het spaarplan uitgewerkt. Op basis van jaarlijkse stortingen door de werkgever. Dat krijg je dan uitbetaald bij pensionering en dat bedrag zou je kunnen gebruiken voor je hospitalisatieverzekering tijdens je pensioen - gedeeltelijk - te betalen.**



Tijdens de onderhandelingen hebben de directies ons tot in den treure voor de voeten geworpen dat we matigheid naar voor moeten brengen in onze eisen, opdat de productiviteit en de concurrentieposities van BASF en EuroChem gevrijwaard zouden worden. We begrijpen uiteraard dat zij andere broodheren dienen dan wij - namelijk de aandeelhouders van de moederbedrijven - maar alles heeft zo zijn grenzen. De arbeiders en bedienden van BASF en EuroChem zijn élke dag bezig met de productiviteit. Meer zelfs: zonder onze arbeid is er van productiviteit überhaupt geen sprake! Mogen onze loon- en arbeidsvoorwaarden bijgevolg ook competitief zijn, beste directies? De financiële cijfers (kwartaalresultaten, vooruitzichten,...) tonen 2 bedrijven met gevulde kassa's en orderboekjes. De coronacrisis was een complexe economische uitdaging, maar kopje onder zijn onze werkgevers nooit gegaan. Even serieus blijven aub.

