



# OVER DE ROOIE

Nieuwsbrief van ABVV-BASF-TBE

Nummer 5



Zomer 2017

## CAO-koorts in de sector

Het was een tumultueuze periode in de sector de voorbije lente. Met een eisenbundel van 187 bladzijden trachtte sectorfederatie Essenscia de onderhandelingen voor de scheikunde en de farma helemaal naar haar hand te zetten. De dwingende loonnorm van 1,1%, vastgelegd in het Interprofessioneel Akkoord (IPA), zou door een 'monitoringcomité' worden opgevolgd. Als een van de bedrijven in de sector over die loonnorm zou gaan, zouden werknemers van kleine ondernemingen geen loonsverhoging krijgen. Deze sectorcollega's, die geen bedrijfscao mogen onderhandelen, werken al aan veel lagere lonen en werden door het besparingsbeleid van de regering hard getroffen. Deze chantage was voor heel het vakbondsfront onbespreekbaar.

Niet enkel de lonen werden gedrukt in de eisenbundel, we zouden er met z'n allen ook een stuk flexibeler op moeten worden: voorstellen om de overuren te verhogen en de werkweek te verlengen, om tot 84 uur per week te presteren tijdens shut-downs, ... het was de schaamte voorbij. De onderhandelingen zaten in een mum van tijd vast en er restte de vakbonden geen andere mogelijkheid dan over te gaan tot actie.

Op 18 april werd verzamelen geblazen aan

het Brussels Square Business Center, waar Essenscia de werkgevers trakteerde op een feest om de geweldige resultaten van de sector te vieren. 's Ochtends was op de radio in een persbericht al te horen hoe fantastisch veel omzet we draaiden, uiteraard vergezeld

De woordvoerders van Essenscia ontvingen na aandringen enkele actievoerders en vakbondssecretarissen en ze beloofden terug aan de onderhandelingstafel te gaan met een mildere houding. Het bleek een valse belofte, want de onderhandelingen liepen opnieuw vast op de compromisloze stijl van de werkgevers.

Na een consultatie van de delegaties op een Syndicale Raad van de Algemene Centrale en BBTk, ging het ABVV over tot een stakingsaanzegging van onbepaalde duur. In combinatie met de actiebereidheid en de economische impact van de eerste actiedag bracht dit de werkgevers tot inkeer. Na nog een dag van 19 uur onderhandelen verdween de eisenbundel van de werkgevers van tafel en kon eindelijk onderhandeld worden over de eisen van de vakbonden, wat uiteindelijk leidde tot een

volwaardig sectorakkoord: De flexibiliteits-eisen van de werkgevers werden ingetrokken en er is ruimte voor vrije loononderhandelingen. We hebben onze tanden laten zien en dat heeft gewerkt. De onderhandelingen voor de bedrijfs-cao's zijn intussen van start gegaan, met Evonik in pole position voor de Scheldelaan. Op onze site beginnen de onderhandelingen voor de cao van 2018-2019 in het najaar, de data zijn nog niet bekend.



van verzuchtingen rond hoge loon- en energiekosten. Ondanks de korte tijd om te mobiliseren en de ongelukkige timing net na de paasvakantie kwamen 600 collega's en vakbondsvertegenwoordigers uit heel het land een duidelijke boodschap brengen: loonkost is #fakenews, 24/7 is flexibel genoeg. Een stevige delegatie afgevaardigden van de TBE, vergezeld door collega's van de Cracker, kwam de eis voor vrije onderhandelingen kracht bijzetten.

### Het sectorakkoord:

- brutolonen minimum +1,1%
- gelijkstelling zwangerschapsverlof eindejaarspremie
- verlenging cao's SWT (58 jaar in 2017, 59 in 2018)
- uitbreiding gemotiveerd tijdskrediet
- behoud landingsbaan vanaf 55 jaar
- betere voorwaarden uitzendarbeid



# Goede resultaten en vooruitzichten,

Jaarlijks ontvangen de vakbonden op de ondernemingsraad de "Economische en Financiële Informatie (EFI)". Daarbij wordt een toelichting gegeven bij de jaarrekeningen en jaarverslagen van de bedrijven op de TBE, net als informatie over de tewerkstelling. In het najaar starten de onderhandelingen over een nieuwe CAO (2018-2019) voor de TBE. Bij deze delen we met jullie enkele cijfers uit de EFI die aangeven dat er alvast op financieel vlak ruimte is voor een mooie CAO.

## De loonkost

Quasi elke dag is er wel een krantenkop waarin gemekkerd wordt over de torenhoge loonkosten in ons land. Daar vallen anders wel wat kanttekeningen bij te maken:

**Bij BASF Antwerpen bedragen de loonkosten amper 6,96% van de totale kosten. Bij EuroChem wordt dat 6,57%. INEOS hanteert een andere boekhoudmethode waardoor het aandeel van de loonkosten moeilijk te achterhalen is. Maar er is geen reden om aan te nemen dat het om een substantieel hoger aandeel zou gaan. De impact van een loonsverhoging op de totale kosten, en dus de winst, is zeer klein.**

Tegenover 2015 zijn de loonkosten voor de gehele TBE gedaald in 2016:

**BASANT: -1,32%**

**INEOS: -4,61%**

**EuroChem: -0,2%.**

We worden dus met z'n allen goedkoper.

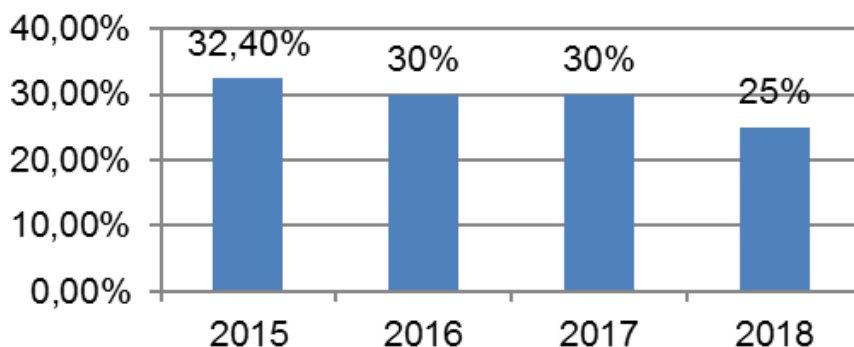
Werkgevers krijgen elk jaar meer kortingen op de bedrijfsvoorheffing die zij naar de staat moeten doorstorten. Vooral de kortingen op medewerkers in shift worden steeds groter. In 2016 kregen de bedrijven van de TBE zo'n 6,4 miljoen euro meer kortingen dan het jaar voordien.

Door de taks-shift van de regering Michel moeten bedrijven minder sociale zekerheidsbijdragen betalen op de lonen. Dit bracht de drie bedrijven op de site ongeveer 3,2 miljoen euro op in 2016.

**De kortingen op de RSZ-bijdragen zullen nog verder toenemen! Bij ongewijzigde personeelsstanden en lonen zou dit de TBE-bedrijven tegen 2018 nog eens 17 miljoen euro extra opbrengen. Dat is 5,05% van de huidige loonkosten.**

Terloops: wie draait er op voor deze minderinkomsten van de staat? Wij met z'n allen! Door de stijging van o.a. consumptiebelastingen en besparingen op de sociale zekerheid en openbare diensten.

## Werkgeversbijdragen RSZ



## Over de winsten...

BASF Antwerpen boekt al enkele jaren mooie winsten. 2016 genereerde het tweede beste resultaat van de voorbije tien jaar, 603 miljoen euro na belastingen.

En wat gebeurt er met de winsten? **In 2014 en 2016 werd er tezamen 4,5 miljard euro uitgekeerd aan de BASF-groep.**

Een immens bedrag bestemd voor de aandeelhouders en investeringen in andere delen van de wereld. Daartegenover staat een gemiddelde jaarlijkse investering in BASF Antwerpen van... 179 miljoen euro.

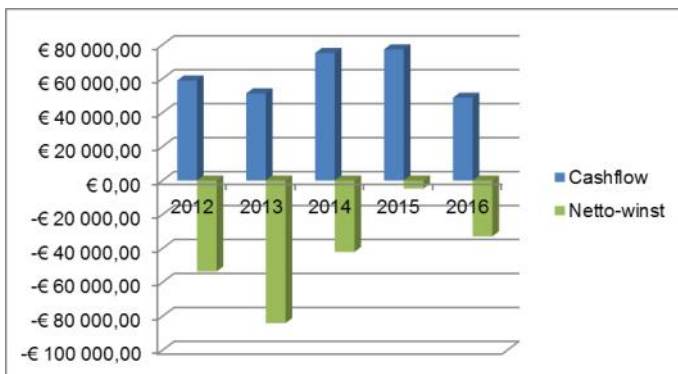
## Agenda

19 & 26/6: Werkgroep Anders Werken  
22 & 27/6, 10/7: Commissie Mobiliteit  
27/6: CPB  
6, 12 & 14/7: Werkgroep Verzuimbeleid  
11/7: Syndicale vergadering  
18/7: Ondernemingsraad  
25/7: Arbeidsongevallencommissie + CPB  
17/8: Ondernemingsraad  
22/8: CPB

5/9: CPB-rondgang **Steamcracker**  
6/9: **Overheidsinspectie Centraal Tankpark**  
8/9: Kledijcommissie  
8/9: CPB-rondgang **Onderhoud en Montage**  
11/9: CPB-rondgang **Nitrofosforzuur**  
12/9: Syndicale vergadering  
14/9: Inspectiebezoek **Ineos-Styrolution**  
19/9: Ondernemingsraad

# maar wat zit er in voor het personeel?

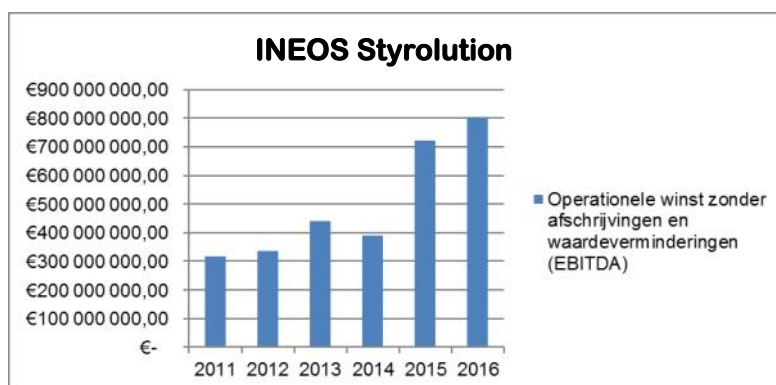
## EuroChem



EuroChem heeft sinds haar ontstaan in 2012 nog geen winstcijfers kunnen voorleggen. Maar het is belangrijk om te wijzen op de cashflow die steeds positief is gebleven (48,8 miljoen euro in 2016). **Er komt dus beduidend meer geld binnen dan dat er kosten zijn**, maar de hoge afschrijfkosten (81 miljoen euro in 2016) als gevolg van de aankoop van de installaties zorgen voor boekhoudkundige verliescijfers (-33 miljoen euro in 2016).

Ter vergelijking: tegenover de totale kosten heeft EuroChem vier keer meer afschrijvingskosten als BASF Antwerpen (14,4% tegenover 3,5%).

Over de winst van INEOS Styrolution Belgium N.V. valt niet veel zinnigs te zeggen aangezien de boekhoudmethode de reële werking van het bedrijf niet tot uiting laat komen in de cijfers. Er wordt een zogenaamd "tolling-agreement" afgesproken waarbij, in samenspraak met de overheid, een vaste winstmarge van – momenteel – 4,8% gehanteerd wordt. We kunnen wel teruggrijpen naar de cijfers van het moederbedrijf: INEOS Styrolution. En zoals de grafiek laat zien gaat de **operationele winst in sterk stijgende lijn** (803,6 miljoen euro in 2016).



**Besluit:** de bedrijven op de site profiteren sterk van de dalende loonkosten door de belastingverminderingen voor de werkgevers op onze lonen, en verkeren allen in een goede financiële gezondheid. De economische vooruitzichten voor de komende periode zijn ook positiever dan die van de voorgaande jaren. **Het ABVV is er dus van overtuigd dat er ruimte is voor een mooie CAO. De winsten worden immers door de medewerkers gegeneerd; het is niet meer dan rechtvaardig dat we ons deel van de koek krijgen!** Overigens, het sectorakkoord voor de chemische nijverheid laat – na vakbondsacties – marge voor vrije onderhandelingen buiten de interprofessionele loonnorm van 1,1% voor de komende 2 jaar. Wij zien dus mogelijkheden...

## Syndicaal Koeterwaals

**Bij de vakbond maken we regelmatig gebruik van vakjargon en dat is niet altijd even duidelijk voor iedereen, waarvoor onze excuses. Hieronder een inleiding tot ons kramerslatijn.**

**CAO:** Een **collectieve arbeidsovereenkomst** is een schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd die overeen zijn gekomen tussen een of meer werkgevers of werkgeversorganisaties met een of meer werknemersorganisaties (de vakbonden). Er zijn nationale, sectorale en bedrijfscao's.

**IPA:** Een **interprofessioneel akkoord** (IPA) is een nationaal akkoord van de Belgische werknemers- en werkgeversorganisaties, verzameld in de "Groep van 10". Vaak wordt de regering als derde partner bij de onderhan-

delingen betrokken. Het IPA is sectoroverschrijdend en zet de lijnen uit voor de onderhandelingen in alle sectoren, zoals de metaal, de horeca, de petrochemie, ...

Het **sectorakkoord** wordt tweejaarlijks onderhandeld na het al dan niet ondertekenen van het IPA. Voor de sector scheikunde verzorgt Essenscia de werkgeversvertegenwoordiging, vaak met woordvoerders van BASF. Het **Paritair Comité** organiseert de onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers op sectorniveau. Het belang van het sectorakkoord is niet te onderschatten: syndicale premie, eindeloopbaanregelingen, barema's, minimumlonen, ... zijn allemaal onderwerpen die tijdens de sectoronderhandelingen aan bod komen. Kleine bedrijven zonder syndicale delegatie moeten het stellen met het sector-

akkoord. Ze hebben niet het recht om op niveau van de onderneming een **bedrijfs-cao** te onderhandelen. Onze bedrijfs-cao 2016-2017 loopt af op 31 december, normaal gezien starten de onderhandelingen in het najaar. De afspraken die op bedrijfsniveau worden gemaakt, worden concreet gemaakt in de **gecoördineerde teksten**, die iedereen digitaal kan raadplegen. De cao's van de afgelopen jaren kan je vinden op onze website [www.abvv-basf.com](http://www.abvv-basf.com) onder 'handige documenten'.





# Trump botst overal op verzet

Op woensdag 24 mei landde Donald Trump in Zaventem om er een bezoek te brengen aan 'hellhole' Brussel en er de dag nadien aan een NAVO-top deel te nemen. De komst van de president van de VS bracht een protestbetoging op de been met meer dan 10.000 deelnemers in onze hoofdstad. Verschillende ABVV-militanten stapten mee op in de kleurrijke stoet. Jeff Jonckers, coördinator bij ABVV-Jongeren, verklaarde die dag in de pers: "Trump noemt alle Mexicanen verkrachters, maar hij mag vrouwen wel zomaar in het kruis grijpen. Wij zijn hier vandaag met duizenden samen om hem figuurlijk terug in het kruis te grijpen".

Trump's beleid is erop gericht om de rijken rijker te maken, onderwijs en gezondheidszorg af te bouwen, oorlogsinspanningen op te drijven en mensen te verdelen met racisme en seksisme. Hij breekt op geen enkele manier met het establishment, zijn ministers zijn zonder uitzondering miljonairs en ze komen rechtstreeks uit de verschillende bedrijfslobby's. Dat heeft zijn consequenties in het beleid: oorlog is voor hen winstgevend en klimaatakkoorden zijn dat niet. Gevolg: De VS stappen uit het klimaat-akkoord en dwingen alle NAVO-lidstaten om hun defensiebudgetten te verhogen. Het protest was alvast een goede aanzet voor het broodnodige verzet tegen de "Trumps van bij ons...." We laten aan jou over om in te vullen wie dat zijn.



*Trump bracht een bezoek aan Saudi-Arabië om een wapendeal van \$110.000.000.000 te sluiten en de greep van de olielobby op de aardbol nog te versterken.*

## Nieuwe bustrajecten: wat denk jij ervan ?

De aanpassingen van de bustrajecten in het nieuwe mobiliteitsplan hebben voor veel collega's grote impact, daar zijn we ons zeker van bewust. Om die reden willen we onze inspraak in de commissie blijven behouden: om de stem te laten horen van de minderheid die

volledig afhankelijk is van het busvervoer, om rekening te houden met de keuze van woonplaats die sommigen maakten op basis van het vorige traject. We kunnen daarbij niet voor iedereen goed doen, het doel moet zijn om goed werk te leveren voor de meerderheid, rekening houdend met alle minderheden. Dat zo iets kostenneutraal moet, is uiteraard niet onze mening, maar die van de werkgever. Wij zijn vragende partij voor bijkomende investeringen. Als blijkt dat de bussen minder worden gebruikt dan voorheen, als blijkt dat het plan niet haalbaar is, zullen we onze rol van werknemersvertegenwoordigers met verve vervullen. Momenteel zetten we in op het verzamelen van reacties en het optimaliseren van de voorgestelde trajecten. **Je kan je mening kwijt op [mobiliteit@basf.com](mailto:mobiliteit@basf.com), maar vergeet zeker niet om ook ons op de hoogte te brengen op [abvv@basf.com](mailto:abvv@basf.com), waar je je ongezouten mening naar believen kan spuien. We willen iedereen aanmoedigen om ook deel te nemen aan de personeelsbevraging van de mobiliteitscommissie.**



**ABVV-BASF-TBE**  
Syndicaal bureel B340  
tel 03 561 3356 / 4680  
[www.abvv-basf.be](http://www.abvv-basf.be)  
[abvv@basf.com](mailto:abvv@basf.com)