

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE WERKNEMERS MET EEN WERKNEMERSSTATUUT
EN VOOR DE BAREMABEDIENDEN VAN BASF ANTWERPEN EN EUROCHEM ANTWERPEN N.V.
WERKZAAM OP DE SITE ANTWERPEN/ ZANDVLIET (ontwerp)**

Tussen :

BASF Antwerpen NV, met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0404.754.472, vestigingseenheidsnummer 2.101.970.697, vertegenwoordigd door de heer J. Remeysen, Voorzitter Directieraad en de heer K. Van Raemdonck, Vice President Human Resources. (hiernagenoemd "BASF Antwerpen")

EuroChem Antwerpen NV, met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer KBO 0837.473.452, vestigingseenheidsnummer 2.200.321.175, vertegenwoordigd door de heer F. Dejongh, gedelegeerd bestuurder en mevrouw A. Verhoeven, HR Manager. (hiernagenoemd "EuroChem Antwerpen")

enerzijds

en :

- 1) **ACV Bouw, Industrie en Energie**, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door M. Willekens, Secretaris
- 2) **De Algemene Centrale ABVV**, Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door B. Verlaeckt, Secretaris
- 3) **ACLVB**, Kribbestraat 3, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door E. Horemans, Secretaris

anderzijds

werd het volgende overeengekomen.

Telkens hierna het woord "werknemer(s)" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut van BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen.

Telkens hierna het woord "bediende(n)" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de baremabedienden van BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen.

Telkens hierna het woord "medewerker" of "medewerkers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut en de baremabedienden van BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen samen.

Telkens hierna het woord "werkgever" wordt gebruikt, wordt verwezen naar BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen.

Indien in een bepaling expliciet wordt verwezen naar BASF Antwerpen is deze bepaling enkel van toepassing op BASF Antwerpen en diens eigen medewerkers. Hetzelfde geldt voor de bepaling waarin naar EuroChem Antwerpen wordt verwezen.

ARTIKEL 1 – TOEPASSINGSGBIED

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen die tewerkgesteld zijn op de vestiging te Antwerpen/Zandvliet.

ARTIKEL 2 – DUUR

De overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur met ingang op 1 januari 2022 en einde op 31 december 2023, met uitzondering van onderstaande bepalingen:

- artikel 3 (Individuele werkzekerheid) dat van bepaalde duur is van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026;
- artikel 5.2. (Verzekering gezondheidszorgen) dat van bepaalde duur is van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2024;
- artikel 6.1.1. a., b., c., d. (Toegang SWT) dat van bepaalde duur is van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023;
- artikel 6.1.1. e. (Toegang SWT) dat van bepaalde duur is van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

In afwijking van de bepaalde duur in het voorgaande lid zijn volgende bepalingen in onderhavige CAO van onbepaalde duur:

- artikel 1 en artikel 12 vanaf 1 januari 2022 in combinatie met:
 - Artikel 4.2.1. (P-pool) en artikel 4.2.6. (Logistieke pool), Artikel 4.3. (IDA-commissie/ SIF 2.0), Artikel 5.4. (Spaarplan gezondheidszorgen na pensionering), artikel 5.3. (Uitbreiding waarborg verzekering ambulante zorgen), 5.5. (Werken op brugdagen in specifieke diensten), 5.6.1. (Verhoging wachtvergoeding), 6.2. (Anciënniteitdagen bij ondernemingslandingsbaan), artikel 7 (Gezondheidstoezicht na tewerkstelling, uitgezonderd de tijdelijke werkgroep), artikel 8 (Bijpassing inkomstenverlies na zwangerschap) en artikel 9 (Verhoging eindejaarspremie dag en demografiebudget shift) vanaf 1 januari 2022.

ARTIKEL 3 – INDIVIDUELE WERKZEKERHEID

De clausule m.b.t. individuele werkzekerheid (Hoofdstuk 2, paragraaf 1, artikel 2 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO's (registratienummer [____])) blijft ongewijzigd van toepassing. In afwijking van artikel 2 – Duur, engageren BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen N.V. zich om de werkzekerheidsclausule te verlengen tot en met 31 december 2026.

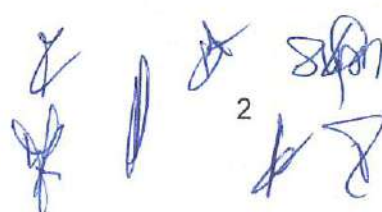
ARTIKEL 4 – TEWERKSTELLING

4.1. 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 op sectorniveau, gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen zullen zich houden aan de afspraken die ze als deelnemende onderneming aangaan in de Collectieve Arbeidsovereenkomst betreffende initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen in de SIRA.

Uitgaande van de verlenging van de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau en de SIRA-CAO, zijn de werkgevers bereid om voor het schooljaar 2022-2023 en 2023-2024 de bestaande inspanningen te bestendigen en tijdelijk bijkomend SIRA-leerlingen in het SIRA-project in te schrijven, zodat er in totaal 10 SIRA-leerlingen zullen worden ingeschreven, verdeeld als volgt:



- BASF Antwerpen: 8
- EuroChem Antwerpen: 2

4.2. POOLS

4.2.1. P-POOL

BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen verbinden zich ertoe om jaarlijks in de maand september de pool aan te vullen tot 24 poolmedewerkers, respectievelijk 20 en 4.

4.2.2. T-POOL

Afhankelijk van de te verwachten doorstroming naar open plaatsen zal deze opleidingspool in 2022 en 2023 halfjaarlijks, in de periode februari – april en vervolgens in de periode juli – september, telkens opnieuw worden aangevuld tot acht medewerkers (over het jaar heen 16). Het betreft hier een inspanningsverbintenis aangezien het rekruteren van talent in deze markt niet eenvoudig is.

De verdeling tussen technici “meet- en regel” en “mechanica” in de T-pool zal gebeuren op basis van een inschatting van de toekomstige personeelsbehoefte.

BASF Antwerpen engageert zich om voor deze pool van medewerkers een opleidingsprogramma uit te werken dat loopt over 6+6 maanden. Gedurende de eerste periode van 6 maanden zullen de medewerkers roteren over de verschillende technische diensten waarbij een evenwicht wordt nagestreefd tussen services (“site technici”) en operations (“plant technici”). Het inhoudelijk opleidingsprogramma bestaat uit opleidingsprogramma’s in de verschillende diensten en centraal gegeven algemene cursussen. Gedurende de tweede periode van 6 maanden worden deze medewerkers toegewezen aan hun bedrijf/dienst. Het accent blijft deze zes maanden liggen op opleiding (leerwerkkaarten, centrale opleidingen, opleidingen on-the-job, ...).

Gedurende het opleidingsjaar zullen de medewerkers centraal opgevolgd worden door de dienst Kennisborging en de personeelsafdeling.

Naast de aanwervingen voor de opleidingspool zal BASF Antwerpen alle open vacatures voor de functies van plant- en site technicus invullen met bijkomende aanwervingen.

Indien een open plaats naar aanleiding van een gepland verloop niet kan ingevuld worden met een medewerker uit de opleidingspool, dan zal BASF Antwerpen er blijven naar streven een vervanging te realiseren drie maanden voor de fysieke uitdiensttreding zodat voldoende aandacht kan gegeven worden aan de opleidingsbehoefte van de nieuwe medewerker.

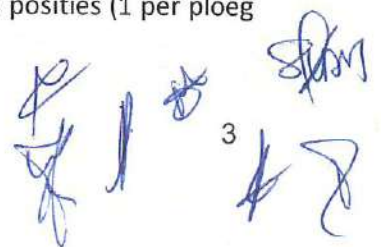
De opleidingspool wordt continu geëvalueerd in de IDA maintenance en verfijnd indien nodig.

4.2.3. I-POOL

De I-pool zoals bepaald in de Hoofdstuk 3, paragraaf 2, artikel 3 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO’s (registratienummer [____]) zal bestaan uit 2 posities in shift (bezetting 30+1 I-pooler) tot 31 december 2023. De modaliteiten van de I-pool blijven ongewijzigd.

4.2.4. S-POOL

De S-pool zoals bepaald in Hoofdstuk 3, paragraaf 2, artikel 4 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO’s (registratienummer [____]) zal bestaan uit 4 posities (1 per ploeg 4-ploegen) in 2022 en 2023. De modaliteiten van de S-pool blijven ongewijzigd.



4.2.5. LABO-POOL

BASF Antwerpen is, gelet op de demografie binnen het Centraal Labo, bereid voor de jaren 2022 en 2023 te investeren in een Labo-pool met 3 posities (baremabedienden), om actief aan de instroom van een nieuwe generatie te werken. De concrete uitwerking wordt voorzien in de IDA-commissie.

4.2.6. LOGISTIEKE POOL

De logistieke pool van Site Logistics Operations zoals bepaald in Hoofdstuk 3, paragraaf 8 van de Gecoördineerde teksten, wordt ongewijzigd verdergezet.

4.3. IDA COMMISSIE 2.0/ SIF 2.0

4.3.1. IDA COMMISSIE 2.0

BASF Antwerpen ervaart de IDA-commissie als een constructief en waardevol overlegorgaan en ziet een meerwaarde om verder te investeren in de werking.

Volgende uitgangspunten worden hierbij gehanteerd:

- De IDA-commissie zal over het jaar de tewerkstelling behandelen van alle belangrijke omgevingen binnen de onderneming:
 - Operations (maandelijks)
 - Maintenance (centraal en decentraal) (2 keer per jaar)
 - Logistiek (jaarlijks)
 - Labo – Bedrijfsinterventiedienst – Fabriekstoezicht (jaarlijks)
- Per specifieke omgeving zal in een werkgroep vastgelegd worden welke standaardrapportering over de tewerkstelling zal behandeld worden. Deze rapportering beperkt zich tot de eigen medewerkers omdat gegevens voor derden niet voorhanden zijn.

Afhankelijk van de omgeving kunnen volgende elementen aan bod komen

- Evolutie van de tewerkstelling over de jaren
- Inzet uitzendkrachten
- Werking van de pools en invulling van vacatures
- Rekrutering en stagebeleid
- Arbeidsmarktontwikkelingen
- Overuren
- Verloop
- Demografie
- Verzuimcijfers
- ...

4.3.2. SIF 2.0

EuroChem Antwerpen zal 1 x per jaar op de SIF-kwartaalmeeting het thema "Tewerkstelling Techniek" behandelen. De standaardrapportering voor dit thema zal, daar waar relevant, gealigneerd worden met BASF Antwerpen.



ARTIKEL 5 – KOOPKRACHT

5.1. VERHOOGING BAREMA, FORFAITAIRE MAANDVERGOEDING EN FORFAITAIRE JAARVERGOEDING

De van toepassing zijnde barema's, de forfaitaire maandvergoeding en de forfaitaire jaarvergoeding, uitgezonderd de verhoging ingevolge de keuze voor 'optie forfaitaire jaarvergoeding' overeenkomstig Hoofdstuk 7, par. 08, artikel 1 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO's (registratienummer [____]), worden verhoogd als volgt:

- vanaf 1 januari 2022: +1%
- vanaf 1 januari 2023: +1,5%
- vanaf 1 juli 2023: +0,5%

5.2. COLLECTIEVE VERZEKERING GEZONDHEIDSZORGEN

De premies voor de medewerkers en de aangesloten gezinsleden blijven voor de periode van 1 april 2022 tot 31 maart 2024 ongewijzigd (13,74 euro per maand voor volwassenen en 5,77 euro per maand voor kinderen die kinderbijslaggerechtigd zijn).

De werkgever neemt de individuele premie van alle medewerkers met een maximum van 13,74 euro (inclusief taksen en lasten) per maand verder te zijner laste.

5.3. UITBREIDING WAARBORG VERZEKERING AMBULANTE ZORGEN

In de bestaande polis ambulante zorgen (opties incl. dental) zal vanaf 1 januari 2022 preventieve tandzorg mee verzekerd worden, en dit binnen de huidige (geïndexeerde) premie.

5.4. SPAARPLAN – GEZONDHEIDSZORGEN NA PENSIONERING

Met ingang en met werking vanaf 1 januari 2022 zal de werkgever voor alle werknemers met werknemersstatuut en baremabedienden in actieve dienst, zowel deeltijds als voltijds, aangesloten bij het BASF pensioenfonds, respectievelijk EuroChem Antwerpen pensioenfonds, een jaarlijkse bijdrage binnen een nieuw luik "Gezondheidszorgen na pensionering" van het "Sparplan" doen.

De jaarlijkse bijdrage evolueert volgens onderstaand schema:

Van	Tot	Jaarlijkse bijdrage (excl. verzekeringstaks)
indienst	39 jaar	90 EUR
40 jaar	49 jaar	100 EUR
50 jaar	59 jaar	140 EUR
60 jaar	Pensionering/ SWT	200 EUR

De bijdrage wordt jaarlijks gestort op het einde van de maand april.

Dit artikel 5.4. wordt afgesloten onder de opschortende voorwaarde dat het pensioenreglement in de desbetreffende OFP's van BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen in deze zin wordt aangepast voor 30 april 2022.



5.5. WERKEN OP BRUGDAGEN IN SPECIFIEKE DIENSTEN

De forfaitaire premie voor de medewerkers van de specifieke diensten die de continuïteit van bepaalde operationele activiteiten moeten blijven verzekeren (Hoofdstuk 10, paragraaf 9, artikel 1 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO's (registratienummer [____])) op een door de onderneming collectief vastgelegde brugdag wordt vanaf 1 januari 2022 verhoogd tot €100 bruto per gewerkte brugdag.

5.6. WACHTDIENSTEN

5.6.1. VERHOGING WACHTVERGOEDING

De wachtvergoeding voor bedienden zoals bepaald in Hoofdstuk 10, paragraaf 1, artikel 1 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO's (registratienummer [____]) wordt vanaf 1 januari 2022 verdubbeld tot 25 EUR voor werkdagen en 50 EUR voor weekend- en feestdagen.

5.6.2. PARITAIRE WERKGROEP "WACHTDIENSTEN EN OPLOSSEN VAN STORINGEN"

Er is nood om een inhoudelijk kader uit te werken voor wachtdiensten en het oplossen van storingen.

Onze huidige CAO voorziet een wachtvergoeding maar geen definitie van wat een wachtdienst inhoudt, op wie ze van toepassing is, wat de precieze modaliteiten zijn en hoe ze samenhangt met de 24u-storingsdiensten op de site.

Onze huidige CAO voorziet een oproepregeling waarbij aan de medewerkers die tijdens hun wachtdienst naar de site moeten komen, verplaatsingstijd – en vergoeding wordt betaald alsook, overuren en een bijpassing bij de effectieve prestaties met basisuren tot 4u ook al duurt de interventie korter. Nieuwe technologie maakt het mogelijk om vanop afstand operationeel in te grijpen bij storingen. Een verplaatsing naar de site is bijgevolg niet altijd strikt noodzakelijk en ingrepen gebeuren van op afstand. Het is de ambitie van de sociale partners hier een CAO-kader tot stand te brengen binnen het bestek van deze CAO.

Bedrijfsleiders en diensthoofden uit alle relevante omgevingen zullen actief betrokken worden bij de uitwerking om tot een pragmatisch en werkbaar kader te komen dat consistent over de site kan worden toegepast.

Het correct omgaan met het instellen en het bezetten van wachtdiensten is een belangrijk item in de werkgroep.

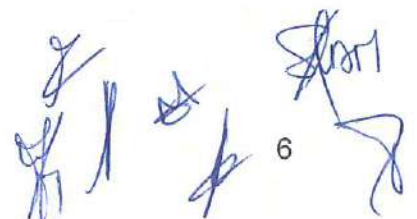
ARTIKEL 6 – EINDELOOPBAANREGELINGEN

6.1. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (HIERNA VERMELD ALS "SWT")

Voor de volledigheid wordt vermeld dat deze stelsels ook toegankelijk zijn voor buitenbaremabedienden met uitsluiting van 6.1.2. e.v.

6.1.1. TOEGANG SWT

Voor zover het vereiste wettelijk kader, de collectieve arbeidsovereenkomsten in de NAR en de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau voor de bepaling van het recht op SWT en de bepaling van de leeftijdsvoorwaarden voorhanden zijn, is de werkgever bereid onderstaande SWT-regelingen ononderbroken verder te zetten en in stand te houden:



- a. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, kan van 1 januari 2022 tot 30 juni 2023 gebruik gemaakt worden van de SWT-regeling vanaf de leeftijd van 60 jaar voor medewerkers met een beroepsloopbaan van 33 jaar die in een zwaar beroep werkten of minimum 20 jaar nachtdienst hebben verricht (zoals berekend in artikel 1 CAO nr. 46 – KB 10.05.1990).
- b. Met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, komen partijen overeen om het SWT-stelsel voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf 60 jaar, mits 35 jaar beroepsloopbaan en tewerkgesteld in een zwaar beroep (artikel 3 § 3 KB 3 mei 2007), te handhaven van 1 januari 2022 t.e.m. 30 juni 2023.
- c. Met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, komen partijen overeen om het SWT-stelsel voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf 60 jaar, mits 40 jaar beroepsloopbaan (artikel 3 § 7 KB 3 mei 2007) te handhaven voor de periode 1 januari 2022 t.e.m. 30 juni 2023.
- d. Met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, kunnen medewerkers gebruik maken van het SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan (artikel 3 § 6 KB 3 mei 2007) voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, zoals gedefinieerd in CAO nr. 123 van de NAR, voor de periode 1 januari 2022 t.e.m. 30 juni 2023.
- e. Overeenkomstig CAO nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de NAR, kunnen medewerkers gebruik maken van het SWT vanaf 62 jaar voor de periode 1 januari 2022 t.e.m. 31 december 2023.

6.1.2. AANVULLENDE VERGOEDING

De bepalingen inzake de aanvullende vergoeding in het kader van SWT zoals overeengekomen in Hoofdstuk 4, paragraaf 2, artikel 1, punt 2 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO's (registratienummer [____]), worden verlengd voor de periode 1 januari 2022 t.e.m. 31 december 2023.

6.1.3. ENGAGEMENT TOT VERLENGING

De werkgever engageert zich ertoe om de SWT-regelingen en de aanvullende vergoeding hierbij vermeld in dit artikel telkens automatisch te verlengen zodra het vereiste wettelijk kader, de collectieve arbeidsovereenkomsten in de NAR en/of de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau voorhanden zijn zodat aan de medewerkers juridische zekerheid kan worden gegeven m.b.t. hun eindloopbaan. Partijen verbinden zich hiertoe loyaal samen te werken.

6.2. ANCIËNNITEITSDAGEN BIJ DE ONDERNEMINGSLANDINGSBAAN

De anciënniteitsdagen van medewerkers in een ondernemingslandingsbaan (Hoofdstuk 4, paragraaf 1, artikel 2 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO's (registratienummer [])) worden vanaf 1 januari 2022 niet langer geprorateerd in functie van de tewerkstellingsbreuk. Dit geldt ook voor lopende ondernemingslandingsbanen (niet retro-actief).

ARTIKEL 7 – GEZONDHEIDSTOEZICHT NA TEWERKSTELLING

7.1. VOORTGEZET MEDISCH GEZONDHEIDSTOEZICHT

De werkgever voert de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid uit voor een voortgezet medisch gezondheidstoezicht zoals hieronder bepaald.

Dit voortgezet medisch gezondheidstoezicht wordt uitgevoerd door de interne medische dienst. De inhoud van het onderzoek is identiek aan dit van het periodiek onderzoek tijdens de loopbaan, tenzij feitelijk onmogelijk.

Medewerkers die in aanmerking komen voor dit voortgezet medisch gezondheidstoezicht en hiervan gebruik wensen te maken, nemen hiertoe zelf het initiatief voor de planning van een jaarlijkse afspraak bij de medische dienst.

De resultaten van het jaarlijks onderzoek worden per e-mail aan de medewerker persoonlijk bezorgd.

Om de overdracht van het arbeidsgeneeskundig dossier te bevorderen, vraagt de medewerker net voor het vertrek uit de onderneming een consultatie bij de arbeidsarts aan. Indien de medewerker schriftelijke toestemming geeft om het dossier aan de huisarts over te maken, wordt het arbeidsgeneeskundig dossier overhandigd (op papier of elektronisch) aan de medewerker, zodat deze aan de huisarts kan bezorgen. Het dossier bevat alle resultaten van technische onderzoeken (ogen, oren, bloeddruk, urine, bloed, ...) en de vaccinatiestatus.

Het dossier wordt door de interne medische dienst – zoals voorgeschreven door de toepasselijke wettelijke bepalingen – tot 40 jaar na de uitdienstdatum bijgehouden.

De arbeidsarts zal jaarlijks in het jaarrapport van de medische dienst aan het CPBW rapporteren over het voortgezet medisch toezicht met respect voor de GDPR-wetgeving en het medisch beroepsgeheim. In dit kader wordt in de schoot van het CPBW een tijdelijke werkgroep opgericht die de scope van de jaarlijkse rapportering door de arbeidsarts in overleg zal vastleggen.

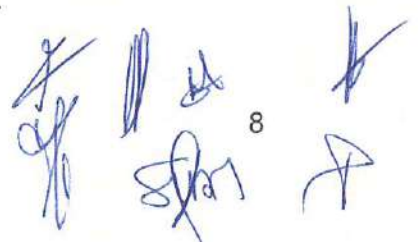
7.2. EXTRA MOGELIJKHEDEN

Medewerkers in SWT of (vervroegd) pensioen kunnen tot 5 jaar na uitdiensttreding

- een jaarlijkse griepvaccinatie krijgen bij de interne medische dienst;
- 1x keer een Global Health Check laten doen bij de interne medische dienst.

ARTIKEL 8 – BIJPASSING INKOMSTENVERLIES NA ZWANGERSCHAP

Gedurende de periode van moederschapsuitkering ontvangt de medewerkster een vergoeding van de werkgever volgens het concept van "Gewaarborgd maandloon tweede maand ziekte" zoals beschreven in Hoofdstuk 12, paragraaf 1 en 2 van de Gecoördineerde teksten.



Concreet betekent dit dat de medewerkster vanaf de 31ste dag moederschapsuitkering tot aan het einde van de wettelijke moederschapsrust, in aanvulling op de uitkeringen van het ziekenfonds en solidariteitsfonds, 5 % van het brutoloonverlies beneden en 80% van het brutoloonverlies boven de loongrens voor ziekte-uitkeringen (RIZIV-grens) krijgt uitbetaald.

ARTIKEL 9 – VERHOOGING EINDEJAARSPREMIE DAG EN VERHOOGING DEMOGRAFIEBUDGET SHIFT

9.1. Verhoging eindejaarspremie dagmedewerkers

Met ingang vanaf 01/01/2022 zal de eindejaarspremie (Hoofdstuk 7, paragraaf 3, artikel 2 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO's (registratienummer [____]) voor dagmedewerkers worden verhoogd met 8u van 190,17 naar 198,17 keer het basisuurloon van december.

9.2. Verhoging en omzetting demografiebudget shiftmedewerkers

Met ingang vanaf 01/01/2022 zal het demografiebudget (Hoofdstuk 7, paragraaf 3, artikel 2 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO's (registratienummer [____]) voor shiftmedewerkers worden verhoogd van 40u naar 48u.

De bepaling, omzetting en/of betaling van dit demografiebudget gebeurt overeenkomstig de daartoe overeengekomen modaliteiten.

ARTIKEL 10 – WERKGROEP 'OCCASIONEEL FLEXIBEL WERKEN IN 4 * 10 UREN WEEK'

Er zal gedurende de looptijd van deze CAO een paritaire werkgroep opgestart worden die onderzoekt of een draagvlak kan uitgebouwd worden voor de invoering van een 'occasioneel flexibel werken in 4 *10 uur – week', indachtig hierbij het evoluerend wettelijk kader.

Dit stelsel moet zowel voor de medewerkers als onze bedrijven en diensten een meerwaarde bieden.

Het onderzoek zal zich niet richten op een vast '4*10-urenstelsel' dat continu gelopen wordt, wel op een flexibele invulling ervan in functie van wederzijdse opportuniteiten voor onze medewerkers en diensten (cfr. ervaring coronamaatregel).

De vrijwillige keuze van de medewerker en de goedkeuring van de leidinggevende zijn essentiële voorwaarden bij de uitbouw van het stelsel

Bedrijfsleiders en diensthoofden zullen actief betrokken worden bij de uitwerking en invoering om een succesvolle implementatie te verzekeren

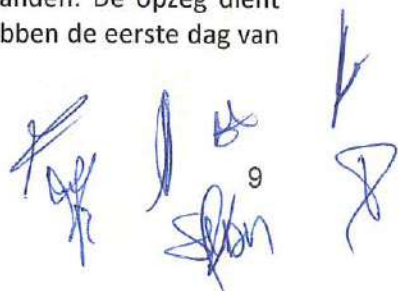
Het stelsel moet toelaten om vlot te schakelen tussen een dagregime van 8u en 10u, zowel organisatorisch als administratief.

ARTIKEL 11 – HAALBAARHEIDSSTUDIE LAADPALEN

De werkgever engageert zich ertoe een haalbaarheidsstudie uit te voeren over elektrische laadinfrastructuur op de buitenparkings van de site en de resultaten hiervan syndicaal te rapporteren in 2022.

ARTIKEL 12 – ONBEPAALEDE DUUR EN OPZEGMOGELIJKHEID

De bepalingen in onderhavige CAO die werden aangegaan voor onbepaalde duur, kunnen door elke partij worden opgezegd met inachtnaam van een opzegtermijn van 24 maanden. De opzeg dient schriftelijk via aangetekend schrijven te worden gegeven en zal uitwerking hebben de eerste dag van de maand na de maand waarin de opzeg werd betekend.



ARTIKEL 13 – SOCIALE VREDE

Deze overeenkomst regelt alle punten van het eisenprogramma voor werknemers en barmabedienden, en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

ARTIKEL 14 – 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 24 november 2021 tussen:

Enerzijds **BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen**

en anderzijds:

- 1) **De Algemene Centrale ABVV**
- 2) **ACV Bouw, Industrie en Energie**
- 3) **ACLVB**

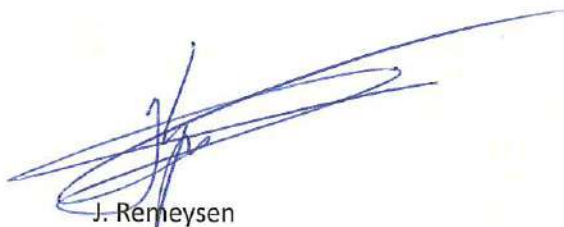
Opgemaakt te Antwerpen in 6 originele exemplaren waarvan elke partij erkent door zijn handtekening één origineel exemplaar te hebben ontvangen en waarvan er één bestemd is voor de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

BASF Antwerpen



K. Van Raemdonck

Vice President Human Resources



J. Remeysen

Voorzitter Directieraad



EuroChem Antwerpen



A. Verhoeven

HR Manager



F. Dejongh

Gedelegeerd bestuurder

De Algemene Centrale ABVV

l.o. Willy Heremans



B. Verlaeckt, Secretaris

ACV Bouw, Industrie en Energie



M. Willekens, Secretaris

ACLVB

l.o.



E. Horemans, Secretaris
