

ONTWERPAKKOORD
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEIDERS EN BAREMIEKE BEDIENDEN
BAYER AGRICULTURE BV ANTWERPEN
2023-2024

Tussen enerzijds:

de Algemene Centrale ABVV, vertegenwoordigd door dhr. L. Sollie
het ACV Bouw, Industrie & Energie, vertegenwoordigd door mevr. I. Paeshuys
het ACLVB, vertegenwoordigd door dhr. E. Horemans,

bijgestaan door de voltallige syndicale delegaties,

hierna genoemd de werknemersorganisaties

en anderzijds

BAYER AGRICULTURE BV met maatschappelijke zetel gevestigd te Scheldelaan 460, 2040 Antwerpen en met ondernemingsnummer 0460.474.539 en vestigingseenheidsnummer 2081659887, vertegenwoordigd door dhrn. B. Van den Driessche en L. Verstraete,

hierna genoemd de werkgever

werd op dinsdag 31 oktober 2023 de volgende overeenkomst afgesloten:

ART 1. TOEPASSINGSGBIED

De overeenkomst is bindend voor alle arbeiders en baremieke bedienden die tewerkgesteld zijn in de Bayer Agriculture BV vestiging in Antwerpen en nog in dienst zijn op datum van afsluiting van deze CAO.

ART 2. DUUR

§1. Deze overeenkomst wordt afgesloten voor de duur van twee jaar, vanaf 1 januari 2023 en eindigend op 31 december 2024.

§2. In afwijking van §1 zijn de artikelen 7.1, 7.2, 9.1 en 9.2 van toepassing van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

ART 3. WERKZEKERHEID

De werkgever zal geen afdankingen doorvoeren omwille van economische, technische of rationalisatie redenen.

Indien dergelijke afdankingen toch onvermijdelijk zouden zijn, dan zal er overlegd worden met de ondertekenende partijen en de syndicale delegaties, ten einde afspraken vast te leggen. Indien een sociaal plan noodzakelijk zou blijken, verbindt de werkgever er zich toe om in dergelijk plan op te nemen dat werknemers maximale opleiding en training zullen krijgen in functie van hun mogelijkheden en de bedrijfsnoden, ten einde ontslagen maximaal te vermijden.

De werkgever verbindt er zich tevens toe om geen functies die op dit ogenblik uitgeoefend worden door arbeiders of baremieke bedienden uit te besteden aan derden/interims.


1
RESTRICTED

Eveneens zal de werkgever de ploegbezettingen behouden op het huidige niveau. Indien wijzigingen zich zouden opdringen, om welke reden dan ook, dan zullen deze, zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheid van het management, met de voltallige syndicale delegatie besproken worden.

Dit artikel is integraal van kracht tot het afsluiten van een volgende CAO.

ART 4. KOOPKRACHT

ART 4.1. KOOPKRACHTPREMIE

Aan alle arbeiders en baremieke bedienden in dienst op 1 november 2023 zal een koopkrachtpremie van 750 EUR worden uitbetaald. Deze uitbetaling zal gebeuren voor 31 december 2023 onder de vorm van elektronische consumptiecheques. Het toegekende bedrag wordt pro rata toegekend in functie van het tewerkstellingspercentage en pro rata temporis. Arbeiders en baremieke bedienden die in 2023 geen prestaties geleverd hebben komen hiervoor niet in aanmerking.

ART 4.2. AANPASSING UURLOON ARBEIDERS/MAANDLOON BAREMIEKE BEDIENDEN

Met ingang van 1 januari 2024 worden de van toepassing zijnde bruto basisuurlonen en barema's verhoogd met respectievelijk 0,3300 EUR bruto bij de arbeiders en 55 EUR bruto bij de baremieke bedienden.

ART 4.3 MAALTIJDCHEQUES

Met ingang van 1 januari 2024 wordt aan de arbeiders een maaltijdcheque toegekend met een nominale waarde van 4 EUR per effectief gewerkte dag. Het werknemersaandeel zal 1,09 EUR bedragen. Het werkgeversaandeel zal 2,91 EUR bedragen.

Met ingang van 1 juli 2024 wordt voor de arbeiders de nominale waarde naar 5 EUR gebracht per effectief gewerkte dag. Het werknemersaandeel zal 1,09 EUR bedragen. Het werkgeversaandeel zal 3,91 EUR bedragen.

ART. 5. PLAN AMBULANTE ZORGEN

ART 5.1 FRANCHISE AMBULANT PLAN

Met ingang van 1 januari 2024, wordt de in de vorige CAO (ART 5.1 CAO 2021-2022 Arbeiders en ART 5.1 CAO 2021-2022 baremieke bedienden) ingestelde franchise van 30 EUR per verzekerde, per verzekeringsjaar afgeschaft.

Het globaal terugbetalingsplafond van 2.500 EUR per verzekerde en per verzekeringsjaar blijft gehanteerd.

ART 5.2 TERUGBETALING OPTISCHE HULPMIDDELEN

Optische hulpmiddelen (brilglazen en contactlenzen) kunnen vanaf 1 januari 2024 ook terugbetaald worden op basis van een dioptriemeting van een optiker (voor zover wettelijk toegestaan). Deze kosten worden in het laatste geval enkel vergoed op basis van een factuur op naam met vermelding van de dioptrie van de verzekerde.

ART 5.3 TERUGBETALINGSPERCENTAGES

Met ingang van 1 januari 2024, wordt binnen het ambulant plan volgende wijziging aan het terugbetalingspercentage aangebracht:

- de terugbetaling van kosten voor paramedische behandelingen wordt opgetrokken van 50% naar 80% (ART 5.1 CAO 2021-2022 Arbeiders en ART 5.1 CAO 2021-2022 baremieke bedienden).

Alle andere modaliteiten van het ambulant plan blijven ongewijzigd.

ART 6. WERKBAAR WERK

ART 6.1. EUROPADAG

Met ingang van 1 januari 2023 wordt aan de arbeiders en baremieke bedienden een Europa dag toegekend onder de vorm van een extra verlofdag.

ART 6.2. JEUGDVAKANTIE BIJPASSING LOON BOVENOP DE UITKERING

Met ingang van 1 januari 2024 wordt aan de arbeiders en baremieke bedienden die recht hebben op en gebruik maken van jeugdvakantie, een bijpassing door de werkgever boven op de wettelijke vergoeding ten bedrage van 100 EUR bruto per opgenomen dag jeugdvakantie toegekend.

ART 6.3 ANCIENNITEITSDAG BEDIENDEN

Met ingang van 1 januari 2024 wordt aan de baremieke bedienden een bijkomende anciënniteitsdag toegekend na 7 jaar anciënniteit.

ART 7. STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

ART. 7.1. STELSLS SWT

Volgende stelsels van SWT worden ingevoerd in onze onderneming:

Van 1/07/2023 – 30/6/2025:

- SWT vanaf 62 jaar, mits 40 jaar loopbaan (voor vrouwen respectievelijk 39 jaar in 2023 en 40 jaar vanaf 2024)
- SWT vanaf 60 jaar , mits 35 jaar loopbaan, mits zwaar beroep
- SWT vanaf 60 jaar , mits 40 jaar loopbaan
- SWT vanaf 58 jaar, mits 35 jaar loopbaan, ernstige lichamelijke problemen
- SWT vanaf 60 jaar , mits 33 jaar loopbaan, mits zwaar beroep (o.a. 20 jaar nacht). De partijen komen overeen dat de onderneming m.b.t. dit stelsel van SWT expliciet toetreedt tot de CAO van 13 juni 2023 met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage zwaar beroep 33 jaar, lange loopbaan en medisch SWT gesloten in het Paritair Comité voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid (reg nr. 180879/CO/116) en in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (reg nr. 180752/CO/207).

ART 7.2. ALGEMENE BEPALINGEN

Het initiatief voor de toetreding tot het statuut van werkloze met bedrijfstoelage kan uitgaan van zowel de werknemer als van de werkgever.

De aanvullende vergoeding betaald door de werkgever boven op de wettelijke vergoeding bedraagt 100 EUR per maand.

3
RESTRICTED

Ingeval van overgang van deeltijds tijdskrediet of halftijds SWT naar voltijds SWT, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van de contractuele arbeidsduur zoals bepaald vóór de ingang van eerdergenoemde deeltijdse regelingen.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige, behoudt de werkloze met bedrijfstoeslag het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van Bayer Agriculture BV.

ART 8. VERLENGING CAO 46

Indien zich een geval voor toepassing van CAO 46 zou voordoen, dan zal overleg gepleegd worden met de syndicale delegatie om naar een passende oplossing te zoeken. Indien er geen passende oplossing gevonden wordt dan is onderstaande regeling van kracht.

Voor de arbeiders en baremieke bedienden die om medische redenen ontslagen worden, zal in aanvulling van de werkloosheidsvergoeding en als voorafname op een eventueel professioneel of interprofessioneel akkoord, het bruto supplement van 176,70 EUR per maand uitbetaald worden tot de wettelijke pensioenleeftijd.

ART 9. VERLENGING TIJDSKREDIET – LANDINGSBANEN

ART 9.1. MOGELIJKHEDEN

In navolging van de sectorale regeling gelden vanaf 1/07/2023 tot 30/6/2025 volgende systemen van tijdskrediet en landingsbanen:

- Tijdskrediet met motief (opnamevormen voltijds en 1/2e);
- Landingsbanen zonder uitkeringen vanaf 50 jaar mits 28 jaar loopbaan;
- Landingsbanen met uitkeringen vanaf 55 jaar voor zware beroepen, 35 jaar loopbaan of 20 jaar nachtprestaties.

ART 9.2. ALGEMENE BEPALINGEN

Wat de 1/5^e loopbaanvermindering betreft:

De werkgever kan, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig art. 6 par. 1 en art. 9 par. 1 van voornoemde CAO nr. 103 van de NAR, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5^e loopbaanvermindering voor de voltijdse arbeiders en baremieke bedienden die in ploegen zijn tewerkgesteld.

Arbeiders en baremieke bedienden in voltijds tijdskrediet worden niet aangerekend op de drempel voorzien in CAO nr. 103.

De mogelijkheid tot het verkrijgen van de Vlaamse aanmoedigingspremies wordt voorzien in deze CAO.

ART 10. ARBEIDSORGANISATIE

ART 10.1. AANPASSING GLIJTIIJDSYSTEEM DAG

In het kader van de mobiliteitsproblematiek in Antwerpen, wordt voor de periode vanaf 1 november 2023 tot het afsluiten van de volgende CAO de afspraak rond het glijtijdsysteem als volgt toegepast:

- Glijtijd: 6:30 u (ipv 7:00 u) – 9:30 u, 11:30 u – 13:30 u en 15:00 u-19:00 u
- Time Balance: + 16 u en – 16 u


4
RESTRICTED

ART 10.2. MODALITEITEN TELEWERK

Met ingang van 1 januari 2024 zal de telewerk policy van Bayer Agriculture BV aangepast worden en wordt de additionele mogelijkheid gecreëerd voor de voltijdse niet-plaatsgebonden baremieke bedienden om 2 dagen extra op maandbasis van thuis uit te werken. Concreet betekent dit dat er 2 weken van 2 dagen telewerk en 2 weken van 3 dagen telewerk per maand mogelijk zijn. De opname gebeurt volgens de modaliteiten van de telewerk policy.

Voor de deeltijdse medewerkers wordt de mogelijkheid pro-rata toegepast. Concreet betekent dit voor halftijdse roosters 1 dag en voor 4/5^{de} uurrooster 2 dagen.

ART 10.3. TRAININGSDAGEN

ART 10.3.1. AANVANGSUUR TRAININGSDAGEN

Met ingang van 2024 zullen de trainingsdagen voor shifters starten om 6.00 u.

ART 10.3.2. TRAININGSDAG

Onder opschortende voorwaarde van de capaciteit van de zalen en de effectieve mogelijkheden voor het inplannen van de trainingsdagen over de verschillende ploegen, zullen de trainingsdagen vanaf 2024 georganiseerd worden op dinsdagen voor alle afdelingen.

Dit zal voor het einde van het jaar uitgewerkt worden en op de ondernemingsraad van 8 december 2023 worden toegelicht.

ART 11. FORFAITAIRE VERVOERSONKOSTEN

Met ingang van 1 november 2023 zal het forfait voor de vervoersonkosten opgetrokken worden tot het wettelijk maximum van 470 EUR. Het bedrag zal in de toekomst automatisch aangepast worden aan wijzigingen van het wettelijk plafond. Dit bedrag zal pro rata worden berekend voor deeltijdse medewerkers.

ART 12. GEBOORTEVERLOF

Met ingang van 1 januari 2024 zal de medewerker die in aanmerking komt voor geboorteverlof, een bijpassing ontvangen tot aan het normaal belastbaar loon voor de eerste 12 dagen betaald door de mutualiteit.

ART.13. GEZONDHEID EN WELZIJN

ART. 13.1. EXTERN MEDISCH ONDERZOEK

Met ingang van 1 januari 2024 zal aan de medewerkers van Bayer Agriculture BV de mogelijkheid worden geboden om een extern medisch onderzoek te ondergaan, met vrijstelling van prestaties de dag van het onderzoek (vroeg, late, nacht- en dagploeg) met behoud van loon. Voor de nachtploeg betekent dit concreet de nacht voor of na het onderzoek in dag.

ART. 13.2. EAP PROGRAMMA

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de mogelijkheid voor deelname aan het employee assistance programma ook open gesteld voor de inwonende gezinsleden van de medewerker onder de modaliteiten van het bestaande programma.

5
RESTRICTED

ART. 14. OPVOLGING

Vanuit de onderhandeling wordt afgesproken om voor 1 juni 2024 binnen de gemeenschappelijke syndicale delegatie resultaatgerichte gesprekken af te ronden met betrekking tot de volgende topics:

- Relief-chief Labo
- Lijst plaats- en niet plaatsgebonden functies telewerk
- Bekijken uitbreiding loonclassificatie (Distributie, Stores)
- Objectief meetsysteem meten verlofdruk
- Afspraken verlofspreiding

ART 15. BESTAANSZEKERHEID

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de bestaande regeling van de arbeiders, afgesproken in de CAO 2009-2010 in ART.4, ook van kracht voor de baremieke bedienden. De vergoeding is het equivalent van 1,5 u van het basisloon van een G-operator, al dan niet verhoogd met de ploegenpremie, in het geval van een tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdelijke werkloosheid om economische redenen of van overmacht in hoofde van de werkgever.

ART 16. OPLEIDING SIRA JONGEREN

De CAO van 20 juni 1991, afgesloten in de schoot van het Paritair Leercomité dat werd opgericht voor de bedrijven uit de Scheikundige Industrie Regio Antwerpen (SIRA), betreffende initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen "Sira-opleiding VZW" en geregistreerd onder het nummer 28.326/CO wordt met inachtneming van wat hierna volgt, op ondernemingsvlak verdergezet voor de duur van deze CAO.

Het bedrijf sluit zich aan bij de afspraken die op niveau van de SIRA VZW in de looptijd van deze CAO getroffen worden en zal dan ook in dat geval onderstaande afspraken honoreren:

De stortingen omtrent de opleiding Sira-jongeren zullen gebeuren volgens de afspraken tussen Co-Valent en SIRA.

Voor het schooljaar 2023-2024 en 2024-2025 zullen telkens 2 SIRA-studenten opgeleid worden. Indien zij slagen in hun opleiding, wordt hen een contract van onbepaalde duur aangeboden. Indien echter tijdens de opleiding blijkt dat betrokkene niet voldoet zal de syndicale delegatie hiervan tijdig op de hoogte gesteld worden.

ART 17. BEHOUD VAN VROEGERE OVEREENKOMSTEN

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

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

ART 18. SOCIALE VREDE

Onderhavige overeenkomst regelt alle punten van het eisenprogramma 2023-2024 en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de duur van deze overeenkomst.

De werkgever verplicht zich ertoe deze en vroeger gesloten overeenkomsten te goeder trouw na te leven en geen arbeiders noch baremieke bedienden in dienst te nemen of te houden aan voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.

De arbeidsorganisaties en de werknemers verplichten zich ertoe deze en vroeger gesloten overeenkomsten te goeder trouw na te komen en de arbeidsvrede te waarborgen.

De werknemersorganisaties

De werkgever

DE ALGEMENE CENTRALE ABVV



L. Sollie
Secretaris



B. Van den Driessche
Site Manager

i.o. Kim Laermans

HET ACV BOUW, INDUSTRIE & ENERGIE

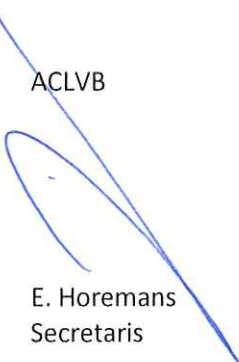


I. Paeshuys
Secretaris



L. Verstraete
Site HR Head - HRP Lead

ACLVB



E. Horemans
Secretaris

