

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEIDERS ¹
BAYER AGRICULTURE BV ANTWERPEN
2021-2022

Tussen enerzijds:

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

bijgestaan door de voltallige syndicale delegatie,

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. F. Lingier en L. Verstraete,

hierna genoemd de werkgever

werd op dinsdag 9 november 2021 de volgende overeenkomst afgesloten:

ART 1. TOEPASSINGSGBIED

De overeenkomst is bindend voor alle arbeiders ¹ 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 2021 en eindigend op 31 december 2022.

§2. In afwijking van §1 zijn de artikelen 1, 6.1 A, 6.2, 8.1 en 8.2 van toepassing van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023.

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 delegatie, 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 uit te besteden aan derden/interims.

¹ Met arbeiders refereren we naar arbeiders en arbeidsters.


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. AANPASSING UURLOON ARBEIDERS

Met ingang van 1 november 2021 worden de van toepassing zijnde uurlonen verhoogd met 0,1250 EUR bruto.

Voor de periode van 1 januari 2021 t.e.m. 31 oktober 2021, zal aan alle arbeiders, in functie van het aantal gepresteerde of gelijkgestelde uren een compenserende premie betaald worden die als volgt berekend wordt:

Van 1 januari 2021 t.e.m 31 mei 2021:

0,1250 EUR x aantal gepresteerde of gelijkgestelde uren, verhoogd met eventuele geglobaliseerde ploegentoeslag

Van 1 juni 2021 t.e.m. 31 oktober 2021:

0,1275 EUR x aantal gepresteerde of gelijkgestelde uren, verhoogd met eventuele geglobaliseerde ploegentoeslag

Met ingang van 1 januari 2022 worden de van toepassing zijnde uurlonen verhoogd met 0,8750 EUR bruto.

ART 4.2. AANPASSING SHIFTPREMIE

Met ingang van 1 januari 2022 wordt de geglobaliseerde ploegenpremie voor volcontinu prestaties verhoogd van 41% naar 41,5%. De andere ploegenpremies worden evenredig verhoogd.

ART 4.3. CORONAPREMIE

Aan alle medewerkers in dienst op 1 november 2021 zal een coronapremie van 500 EUR worden uitbetaald. Deze uitbetaling zal gebeuren voor 31 december 2021 onder de vorm van elektronische consumptiecheques. Het toegekende bedrag wordt pro rata toegekend in functie van het tewerkstellingspercentage en pro rata temporis.

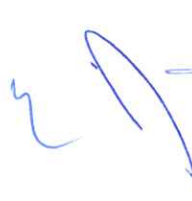
ART. 5. PLAN AMBULANTE ZORGEN

ART 5.1 ALGEMEEN

Met ingang van 1 januari 2022, wordt een ambulante plan opgestart dat na aftrek van wettelijke tussenkomst voorziet in:

- een terugbetaling van de kosten aan 80% voor waarborg ambulante geneeskundige zorgen, farmaceutische producten, orthopedische en optische hulpmiddelen en tandzorgen en tandprothesen.
- een terugbetaling van kosten aan 50% voor paramedische behandelingen.

Hierbij wordt een globaal terugbetalingsplafond van 2.500 EUR en een franchise van 30 EUR per verzekerde en per verzekeringsjaar gehanteerd.

  
2
RESTRICTED

ART 5.2 DOELGROEP

Het ambulant plan geldt voor de actieve medewerker, de partner en de kinderen. Het plan geldt eveneens voor medewerkers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en hun partner/kinderen die aangesloten zijn op het moment van de ingangsdatum SWT.

ART 5.3 PREMIE

Alle premies worden volledig gedragen door de werkgever.

ART 6. STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

ART. 6.1. STELSLS SWT

Volgende stelsels van SWT worden ingevoerd in onze onderneming:

A. Van 1/1/2021 – 30/6/2023:

- SWT vanaf 62 jaar, mits 40 jaar loopbaan (voor vrouwen respectievelijk 37 jaar in 2021)
- SWT vanaf 59 jaar (tot 30/6/2021) of 60 jaar (vanaf 1/7/2021), mits 35 jaar loopbaan, mits zwaar beroep
- SWT vanaf 59 (tot 30/6/2021) of 60 jaar (vanaf 1/7/2021), mits 40 jaar loopbaan
- SWT vanaf 58 jaar, mits 35 jaar loopbaan, ernstige lichamelijke problemen.

B. Van 1/1/2021 – 31/12/2021

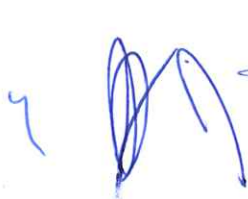
- SWT vanaf 59 jaar (tot 30/6/2021) of 60 jaar (vanaf 1/7/2021), mits 33 jaar loopbaan, mits zwaar beroep (o.a. 20 jaar nacht). De partijen komen overeen dat de onderneming m.b.t. dit stelsel van SWT expliciet toe treedt tot:
 - De sectorale CAO van 22 oktober 2019 met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (reg nr. 155917/CO/116).
 - De sectorale CAO van 9 september 2021 betreffende de stelsels van SWT en uitkeringen bij landingsbanen (reg nr. 167283/CO/116)
 - De sectorale CAO van 26 oktober 2021 betreffende de stelsels van SWT en uitkeringen bij landingsbanen (reg nr. 168069/CO/116)

De werkgever engageert zich om bij het afsluiten van een verlenging van een CAO op niveau van de sector automatisch een CAO op ondernemingsvlak af te sluiten en dit voor de duurtijd van deze sector-CAO.

ART 6.2. ALGEMENE BEPALINGEN

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

De aanvullende vergoeding betaald door de werkgever boven op de wettelijke vergoeding bedraagt 100 euro 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 bedrijfstoelage het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van Bayer Agriculture BV.

ART 7. 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 arbeider die om medische redenen ontslagen wordt, zal in aanvulling van de werkloosheidsvergoeding en als voorafname op een eventueel professioneel of interprofessioneel akkoord terzake, het bruto supplement van 173,53 EUR per maand uitbetaald worden tot de wettelijke pensioenleeftijd.

ART 8. VERLENGING TIJDSKREDIET – 1/5^{DE} LOOPBAANVERMINDERING

ART 8.1. MOGELIJKHEDEN

M.b.t. het tijdskrediet worden volgende mogelijkheden ingeschreven:

Voor de periode van 1/1/2021 –30/6/2023 :

- In toepassing van artikel 4, §4 van CAO 103, wordt het recht op voltijds tijdskrediet en halftijdse loopbaanonderbreking uitgebreid tot maximaal 51 maanden voor de zorgmotieven (artikel 4, §1, punt a t.e.m. c van CAO 103) en tot maximaal 36 maanden voor het opleidingsmotief (artikel 4, §2 van CAO 103).
- In het kader van CAO 103 wordt, in afwijking van artikel 8, §1 van CAO 103, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor werknemers die hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week en die voorafgaand aan deze vermindering een beroepsloopbaan van minstens 28 jaar hebben opgebouwd.
- In het kader van het KB van 12 december 2001, m.b.t. onderbrekingsuitkeringen, en CAO 156 en 157 wordt de leeftijdsgrens voor een landingsbaan lange loopbaan of zwaar beroep voor de looptijd van de CAO op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de werknemers die hun prestaties verminderen met een vijfde.

De werkgever engageert zich om bij het afsluiten van een verlenging van een CAO op niveau van de sector automatisch een CAO op ondernemingsvlak af te sluiten en dit voor de duurtijd van deze sector-CAO.

ART 8.2. 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

4



4
RESTRICTED

toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5^e loopbaanvermindering voor de voltijdse arbeiders die in ploegen zijn tewerkgesteld.

Arbeiders 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 9. ARBEIDSORGANISATIE

ART 9.1. VRIJMAKEN WR DAGEN MEDEWERKERS DAG

Met ingang van 1 januari 2022 worden voor de arbeiders in dag de 10 resterende vastgelegde WR dagen vrijgemaakt. Deze dagen worden toegevoegd aan het saldo van de dagen arbeidsduurvermindering (ADV). Deze dagen volgen de modaliteiten van de normale ADV dagen.

Om een evenwichtige spreiding van het verlof binnen de organisatie te bekomen, rekening houdend met de geldende verlofregels, wordt binnen de CAO afgesproken dat:

- eind juni van het lopende jaar 33% van de verlofrechten dient opgenomen te zijn
- eind september van het lopende jaar 65% van de verlofrechten dient opgenomen te zijn

Nota: afwijkingen kunnen enkel door management goedgekeurd worden.

ART 9.2. AANPASSING GLIJTIJDSYSTEEM DAG

In het kader van de mobiliteitsproblematiek in Antwerpen, wordt voor de periode vanaf goedkeuring tot de CAO tot het afsluiten van de volgende CAO van het glijtijdsysteem voor de arbeiders in dagverband toegepast:

- Time balance: + 16u / -16u (i.p.v. +12/-8)

ART 9.3. FLEXIBILITEIT VOOR SHIFTERS

Met ingang van 1 januari 2022 wordt aan de arbeiders in shift de mogelijkheid geboden om 2 extra ancienniteitsdagen in uren op te nemen. Dit brengt het totaal op 4 dagen. De opname kan gebeuren mits in acht name van de bestaande bezettingsregels.

ART 9.4. OBJECTIEF MEETSYSTEEM PLOEGBEZETTING

De werkgever engageert zich om tijdens de looptijd van deze CAO te bouwen aan een objectief meetsysteem voor de ploegbezetting in overleg met de syndicale delegatie.

ART 10. GEBOORTEVERLOF

Met ingang van 1 januari 2022 zal de medewerker die in aanmerking komt voor geboorteverlof, een bijpassing ontvangen tot aan het normaal belastbaar loon voor de eerste 7 dagen betaald door de mutualiteit.

ART. 11. ANCIENNITEITSDAG

Met ingang van 1 januari 2021 wordt een extra ancienniteitsdag toegekend na 1 jaar ancienniteit.

ART.12. PRIVE PROJECT

Vanaf de goedkeuring van de CAO wordt de modaliteit gecreëerd voor de arbeiders om per kalenderjaar maximaal 5 verlofdagen op te sparen. Hiervoor komen ancienniteitsdagen,

  
5
RESTRICTED

leeftijdsdagen, demografiedagen en de cultuurdag in aanmerking. De beslissing dient uiterlijk in de maand december van het lopende kalenderjaar genomen te worden.

Partijen komen overeen dat de opname van de verlofdagen in het kader van een privé-project:

- Minimaal 3 maanden op voorhand dient aangevraagd te worden
- Er per project minimaal 5 aaneensluitende opgespaarde dagen dienen opgenomen te worden
- De werkgever het recht behoudt om binnen de twee weken na de aanvraag in functie van de werkorganisatie de periode te verschuiven in de tijd

Verder geldt dat:

- De opgespaarde dagen 5 jaar geldig blijven
- In het geval van verval, opname, uitdiensttreding of overlijden de uitbetaling gebeurt volgens de modaliteiten van het vaste werkregime op het moment van opname, uitdiensttreding of overlijden.

ART.13. EXTERN MEDISCH ONDERZOEK

Met ingang van 1 januari 2022 zal de medewerker die in opdracht van Bayer Agriculture BV een extern medisch onderzoek ondergaat, op de dag van het onderzoek de hele dag vrijgesteld worden van prestatie met behoud van loon.

ART.14. PENSIOENPLAN

In navolging van artikel 3, punt e. uit de collectieve arbeidsovereenkomst arbeiders 1997-1998 werd de "Beroepsgebonden verzekeringsovereenkomst premievrijstelling ten voordele van het arbeiderspersoneel van Bayer Agriculture" met AG Insurance afgesloten.

Deze beroepsgebonden verzekeringsovereenkomst wordt op basis van een bijlage aan de verzekeringsovereenkomst stopgezet met ingang van 1/2/2021.

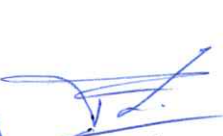
Binnen die context worden bijlages opgemaakt aan pensioenreglement R5661 en R5667 die het volgende stipuleren:

"In het geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens (deeltijdse) of voltijdse ziekte, ongeval van privéleven, arbeidsongeval of bevallingsrust, worden de stortingen leven en overlijden verder betaald door de werkgever. De voordelen en stortingen worden berekend zonder rekening te houden met de schorsing van de arbeidsovereenkomst. In alle andere gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst worden de voordelen en stortingen berekend zoals bepaald voor de aangeslotenen die afwezig zijn en hun loon niet meer ontvangen".

ART 15. 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:

  
6
RESTRICTED

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

Voor het schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 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 16. EINDE LOOPBAAN

De werkgever neemt het engagement om binnen de looptijd van deze overeenkomst gesprekken te voeren met de syndicale delegatie van de arbeiders voor het opstellen van een budgetneutrale eindeloopbaanregeling.

ART 17. SENIORITEITSPREMIE

De nominatieve lijst van medewerkers die op 31 december 2019 meer dan 35 jaar anciënniteit hadden opgebouwd, worden een eindeloopbaankrediet van 22 dagen toegekend. Dit krediet kunnen zij aan het einde van hun loopbaan aaneensluitend opnemen met behoud van loon.

ART 18. 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 19. SOCIALE VREDE

Onderhavige overeenkomst regelt alle punten van het eisenprogramma 2021-2022 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 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.

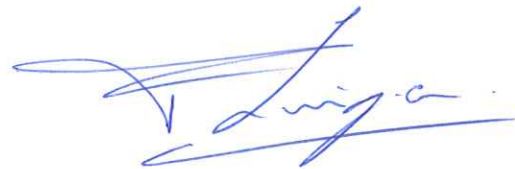
De werknemersorganisaties

De werkgever

DE ALGEMENE CENTRALE A.B.V.V.



B. Verlaeckt
Secretaris



F. Lingier
Site Manager

HET ACV BOUW, INDUSTRIE & ENERGIE



RESTRICTED



I. Paeshuys
Secretaris

ACLVB



E. Horemans
Secretaris



L. Verstraete
Sr. HRBP Antwerp MF
HRBP Lead België