

# ONTWERPAKKOORD ARBEIDERS CAO 2019 - 2020

## **Artikel 1 Toepassingsgebied, inwerkingtreding en duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkneemsters met een arbeid(st)erstatuut (hierna genoemd “werknemer(s)” of “arbeider(s)”) die verbonden zijn aan en tewerkgesteld worden door de werkgever.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en is van kracht tot en met 31 december 2020.

Uitzonderingen op deze looptijd vormen de bepalingen inzake werkzekerheid (art. 3) en de regelingen inzake de stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (art. 4), zoals opgenomen in afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten.

## **Artikel 2 Bijkomende aanwervingen**

De werkgever verbindt er zich toe om aan de arbeiders die op 31 december 2019 minstens 12 maanden in dienst zijn van de werkgever met een (opeenvolgende) arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, mits een positieve evaluatie, een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan te bieden met ingangsdatum uiterlijk 31 januari 2020. Dit veronderstelt dat de betrokken arbeiders bereid zijn om hun lopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur in onderling akkoord te beëindigen (zonder enige opzeggingstermijn of – vergoeding) om aansluitend een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur af te sluiten. De werkgever verbindt er zich tevens toe om 5 vacatures voor arbeiders voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur uit te schrijven. Deze vacatures staan open tot en zullen uiterlijk 31 januari 2020 worden ingevuld. Bij de invulling van voormelde vacatures zal voorrang worden verleend aan voormalige arbeiders die over de vereiste competenties beschikken en die in het verleden gedurende 24 maanden aaneensluitend bij de werkgever in dienst zijn geweest met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en die positief geëvalueerd werden.

## **Artikel 3 Werkzekerheid**

Tijdens de periode vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2024 garandeert de directie werkzekerheid voor de werknemers die in dienst zijn van de werkgever met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur op datum van ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder voorbehoud van de toepassing van de bepalingen met betrekking tot SWT. Werkzekerheid betekent dat er geen meervoudig ontslag om technische of economische redenen wordt doorgevoerd. Ontslag gebaseerd op redenen die verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemers is steeds mogelijk.

Onderhavige toezegging doet geen afbreuk aan de mogelijkheid tot overleg indien ingevolge een crisistoestand andere maatregelen zich opdringen.

Ingeval van meervoudig ontslag om technische of economische redenen tijdens de voormelde periode vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2024 zal in een aanvulling op werkloosheidsuitkeringen worden voorzien gelijk aan het verschil tussen het netto loon van de arbeider (d.i. het bruto maandloon van de laatste maand van tewerkstelling verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de toepasselijke fiscale inhoudingen) en de werkloosheidsuitkering. De uitkering van deze aanvulling gebeurt maandelijks achteraf vanaf de afloop van de opzeggingstermijn (of de periode gedekt door de opzegvergoeding) en de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding tot uiterlijk 31 december 2024. Deze regeling geldt niet bij ontslag met het oog op SWT of pensionering noch bij ontslag om andere dan economische of technische redenen (vb sanctiedossiers).

In het raam van de gevoerde strategie, opgedrongen door de technologische verschuiving, zijn partijen bereid hun steun te verlenen aan een eventuele aanvraag tot vrijstelling van de vervangingsplicht voor SWT en van de verplichte aanwerving van startbanen.

## **Artikel 4 Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag**

1. Rekening houdend met de mogelijkheden binnen het huidig wettelijk en sector kader, zijn partijen bereid de volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (hierna genoemd “SWT”) te verlengen volgens de modaliteiten verder op te nemen in afzonderlijke cao's en volgens de voorwaarden omschreven in §2 hierna:

SWT vanaf 59 jaar voor de werknemers met minstens 33 jaar loopbaan en die minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een regime van nachtarbeid of met een zwaar beroep en met tenminste 5 jaar anciënniteit bij de werkgever, lopende van 01/01/2019 tot en met 30/06/2021;

SWT vanaf 59 jaar mits 35 jaar loopbaan voor de werknemers met een zwaar beroep, lopende van 01/01/2019 tot en met 30/06/2021;

SWT vanaf 59 jaar voor de werknemers met minstens 40 jaar loopbaan, lopende van 01/01/2019 tot en met 30/06/2021;

SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, lopende van 01/01/2019 tot en met 31/12/2020.

2. Partijen komen overeen dat de arbeiders die aan de toepasselijke leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoen in het kader van de in §1 voormelde SWT stelsels en die door de werkgever ontslagen worden, behoudens wegens dringende redenen, tijdens de looptijd van de betreffende SWT CAO (hierna genoemd "SWT gerechtigden"), recht zullen hebben op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever berekend zoals bepaald in de artikelen 5, 6 en 7 van de CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (hierna genoemd de "Aanvullende Vergoeding"). Bijgevolg zal deze Aanvullende Vergoeding gelijk zijn aan 50 % van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het netto referteloon van de arbeider, waarbij het netto referteloon gelijk is aan het begrensd bruto maandloon zoals bepaald door de Nationale Arbeidsraad verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de toepasselijke fiscale inhoudingen. Voor de berekening van het voornoemd netto referteloon tot bepaling van de voormelde Aanvullende Vergoeding wordt de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage van de arbeiders berekend op 100 % in plaats van 108 % van hun begrensd bruto maandloon.

Het bruto loon wordt berekend zoals bepaald in artikel 7 van CAO nr. 17. Het wordt bovendien verhoogd met 1/12de van de bruto eindejaarsvergoeding (met uitzondering van de bijkomende eindejaarsvergoeding van 10u.). Voor de verrekening van ploegvergoedingen en toeslagen wordt gebruik gemaakt van een coëfficiënt, berekend overeenkomstig CAO 1987-1988, art. 14.1, zoals gewijzigd door CAO 1991-1992 Addendum, met enig artikel.

Het bedrag van de Aanvullende Vergoeding wordt, overeenkomstig artikel 8 van de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad:

gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen;

herzien overeenkomstig de herwaarderingscoëfficiënt door de Nationale Arbeidsraad jaarlijks vastgesteld, in functie van de evolutie van de regelingslonen.

Specifiek voor de SWT gerechtigden die gedurende minstens 5 jaar van de laatste 10 jaar voorafgaand aan de effectieve beëindiging van de arbeidsrelatie in een 2, 3 of 4 ploegenstelsel hebben gewerkt, wordt de voormelde Aanvullende Vergoeding vastgeklekt bij de instapleeftijd[1] verhoogd als volgt:

2-ploegenstelsel: + € 50;

3-ploegenstelsel: + € 120 vanaf 58 jaar; + € 200 vanaf 60 jaar; – 4-ploegenstelsel: + € 300 vanaf 58 jaar; + € 500 vanaf 60 jaar.

Gedurende de referteperiode van de laatste 10 jaar is 5 jaar in dezelfde ploeg bepalend voor het vallen onder het 2, 3 of 4 ploegenstelsel. De voormelde bedragen van verhoging zijn bruto bedragen. Voor doeleinden van deze bepaling, wordt het ploegenstelsel gedefinieerd in functie van het gemiddelde aanzeggingsvergoeding (GAV) percentage als volgt: 2 ploegen = GAV groter of gelijk aan 10 % en kleiner dan 18,67 %;

3 ploegen = GAV groter of gelijk aan 18,67 % en kleiner dan 33,33 % (inclusief weekendploeg); 4 ploegen = GAV groter of gelijk aan 33,33 %.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de Aanvullende Vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, doorbetaald worden.

In geval een Werknemer overstapt van een vorm van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (CAO nr. 103) naar een vorm van SWT, zal de Aanvullende Vergoeding ten laste van de werkgever berekend worden op basis van een voltijds loon. De Aanvullende Vergoeding wordt geproratiséerd met de verhouding van periodes van voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de gehele loopbaan gepresteerd bij Agfa.

Er wordt steeds uitgegaan van een (eventueel fictief) voltijds loon en wordt vervolgens gebruik

gemaakt van de factor 'k' om rekening te houden met deeltijdse prestaties tijdens of op het einde van de loopbaan. De factor 'k' drukt de verhouding uit tussen enerzijds het voltijds equivalent van voltijdse en deeltijdse prestaties in jaren, maanden,... en anderzijds diezelfde prestaties zonder rekening te houden met het tewerkstellingpercentage.

In het kader van het besparingsprogramma 2007 werden specifieke afwijkingen bepaald met betrekking tot de berekening van de factor 'k' voor de arbeid(st)ers die voor 31/03/2007 intekenden om, voor einde 2010, en ten vroegste na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar, definitief hun arbeidsprestaties te verminderen tot 50% overeenkomstig de CAO nr. 77bis, en dit tot het bereiken van de brugpensioengerechtigde leeftijd.

Voor de berekening van de factor 'k' wordt het arbeidsregime tijdens de vermindering van prestaties tot een halftijdse betrekking tussen 50 en 55 jaar verhoogd met 20% (50% wordt 70%). Boven de 55 jaar tot het bereiken van de brugpensioengerechtigde leeftijd wordt het regime gelijkgesteld met een voltijdse prestatie (100%) indien de vermindering van arbeidsprestaties gebeurde vanuit een voltijdse betrekking en met een 80% deeltijds regime indien de vermindering van arbeidsprestaties gebeurde vanuit een 80% betrekking.

Zonder afbreuk te doen aan het voorgaande, is de referentemaand voor de berekening van de Aanvullende Vergoeding de kalendermaand die de datum van het ontslag voorafgaat en uiterlijk de voorlaatste maand van de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

3. De bestaande Agfa voorwaarden m.b.t. fabriekspensioen, afscheidspremie en hospitalisatieverzekering in het kader van SWT worden verder gehonoreerd.

### **Artikel 5 Koopkracht**

In overeenstemming met het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, worden vanaf 1 januari 2020 de basisuurlonen van de huidige werknemers in dienst op datum van ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst verhoogd met 0,10 EUR per uur.

Vanaf 1 januari 2020 wordt de nominale waarde van de maaltijdcheques verhoogd tot 8,00 EUR. De tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de maaltijdcheque bedraagt 6,91 EUR. De tussenkomst van de werknemer in het bedrag van de maaltijdcheque bedraagt 1,09 EUR. De collectieve arbeidsovereenkomst geldend voor de arbeid(st)ers betreffende toekenning van maaltijdcheques afgesloten op 1 oktober 2007 (reg. nr. 86753/CO) wordt dienovereenkomstig aangepast.

### **Artikel 6 Ecocheques**

Samen met het loon van februari 2020 zal een eenmalige toekenning gebeuren van een elektronische ecocheque van 250 EUR aan de arbeiders in dienst op 1 februari 2020, met uitzondering van langdurig zieken (d.i. 1 jaar of langer arbeidsongeschikt op 1 februari 2020), en te prorateren in verhouding tot het tewerkstellingsregime van toepassing op 1 februari 2020.

Voor de deeltijdse werknemers worden daartoe volgende schijven gehanteerd:

Vanaf een 80% regime tot voltijds, toekenning van 250 EUR ecocheque,

Vanaf een 50% regime maar minder dan 80%, toekenning van 125 EUR ecocheque.

### **Artikel 7 Werkregeling Gl.A.T. dagarbeiders**

Voor de periode vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 wordt de glijtijd voor arbeiders in dagregime 's morgens bepaald op 6u30 i.p.v. 7u00. Uiteraard moet dit passen in de goede werking van de afdeling. Er wordt een evaluatie voorzien eind 2020 met het oog op de eventuele verlenging van deze tijdelijke maatregel.

Overzicht van kern- en glijtijden – periode vanaf 01/01/2019 tem 31/12/2020:

06.30 – 08.30 u. Glijtijd

08.30 – 11.30 u. Kerntijd

11.30 -12.30 u. Middagpauze (minimum 30' )

12.30 – 15.00 u.(\*) Kerntijd

15.00 – 17.00 u(\*\*) Glijtijd

\* vrijdag : 13.00 u tot 14.00 uur

\*\* vrijdag : 14.00 u tot 17.00 uur

### **Artikel 8 Plafond voor tijdskrediet**

De zgn. drempel voor tijdskrediet wordt tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaald op 15%.

### **Artikel 9 Fabriekspensioen**

Partijen komen overeen om, samen met de syndicale delegatie van de bedienden, de werkgroep 'fabriekspensioen' verder te zetten met het oog op het sluiten van het huidige vaste prestatie ("defined benefit") fabriekspensioenplan voor nieuwe in diensten en het uitwerken van een nieuw vaste bijdrage ("defined contribution") of cash balance pensioenplan voor nieuwe in diensten. Partijen engageren zich ertoe om dit resultaat tegen 31 december 2020 te bereiken.

### **Artikel 10 Risicogroepen**

Overeenkomstig de bepalingen van de sectorale CAO voor arbeiders (PC 116) wordt 0,20% van de bruto lonen van de arbeiders voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 aangewend voor vormingsinspanningen.

De fondsen worden besteed aan interne projecten voor risicogroepen, gedefinieerd – zoals voorheen – als het project deeltijds werken/deeltijds leren of de bijscholing van werknemers in bedreigde functies.

De inspanning voor deze projecten wordt verminderd met de bij KB opgelegde besteding voor bepaalde risicogroepen.

CAO-bepaling overeengekomen met toepassing van het K.B. van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, 4de lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

### **Artikel 11 Sociale vrede**

De werkgever gaat de verbintenis aan deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen. Wanneer de interpretatie van één of andere clause ervan aanleiding zou geven tot betwisting, zal het gerezen meningsverschil zo mogelijk worden beslecht in overleg tussen de woordvoerders van de vakbondsafvaardiging en de HR Director HQ en, indien nodig, tussen de ondertekenende vakbondssecretarissen en de directie van de firma.

Bij gebreke aan overeenstemming zal beroep worden gedaan op de tussenkomst van de Voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

De werkgever gaat de verbintenis aan tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen uitsluiting ("lock out") toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.

De vakverenigingen gaan de verbintenis aan deze overeenkomst te goeder trouw na te komen. Wanneer de interpretatie van één of andere clause ervan aanleiding zou geven tot betwisting, zal eveneens de procedure worden gevolgd die hierboven werd aangegeven.

De vakverenigingen gaan de verbintenis aan om tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de sociale vrede in de onderneming te handhaven en bijgevolg geen stakingen noch andere collectieve acties in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen. Deze verbintenis slaat nochtans niet terug op eventuele acties van interprofessionele aard.

### **Artikel 12 Verlenging van de bestaande akkoorden**

De bestaande akkoorden worden verlengd voor zover ze door dit akkoord niet worden gewijzigd, met dien verstande dat voor de werknemers met wie vanaf 1 februari 2020 een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten aangepaste salarisschalen van toepassing zijn zoals voorzien in de CAO tot invoering van aangepaste salarisschalen voor arbeid(st)ers d.d. \_\_ januari 2020.

### **Artikel 13 Neerlegging CAO**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal ter registratie worden neergelegd op de Griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Aldus overeengekomen en opgesteld in 4 exemplaren.

# **ONTWERP : COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT INVOERING VAN AANGEPASTE SALARISSCHALEN VOOR ARBEID(ST)ERS**

WORDT ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN:

## **Artikel 1 Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werknemsters met een arbeid(st)er statuut (hierna genoemd "werknemer(s)" of "arbeider(s)") die vanaf 1 februari 2020 in dienst treden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of van onbepaalde duur. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op de werknemers die op het ogenblik van het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en met wie vanaf 1 februari 2020 een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt afgesloten van bepaalde of onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die op 31 januari 2020 reeds in dienst zijn van de werkgever met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

## **Artikel 2 Inwerkingtreding en duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 februari 2020.

Elke partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst beëindigen mits naleving van een opzeggingstermijn van 24 maanden ter kennis gebracht door middel van een aangetekende brief gericht aan de andere partijen. De voormelde opzeggingstermijn wordt herleid naar 6 maanden ingeval van beëindiging van deze collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2025.

De opzeggingstermijn vangt aan de dag volgend op de dag van verzending van de aangetekende brief, waarvan de poststempel tot bewijs strekt.

## **Artikel 3 Aanpassing salarisschalen**

Voor de werknemers met wie vanaf 1 februari 2020 een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, zoals gedefinieerd in artikel 1, worden resp. de basisuurlonen en de anciënniteitsvergoeding (uur-personeel en autobestuurders) en de salarisschaal (stielmannen) verlaagd met 15%. De overeenkomstige aangepaste salarisschalen (uitgedrukt in maandloon) vanaf 1 februari 2020 worden opgenomen in de bijlagen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze nieuwe salarisschalen zijn niet van toepassing op de werknemers die op 31 januari 2020 reeds in dienst zijn bij de werkgever met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

## **Artikel 4 Neerlegging CAO**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal ter registratie worden neergelegd op de Griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg