

Protocol verzoeningsakkoord : bedrijfsovereenkomst 2017 – 2018 TRA

Tussen enerzijds

Total Raffinaderij Antwerpen N.V. (ondernemingsnummer BE 0404.586.901)

Scheldelaan 16, 2030 Antwerpen

Vertegenwoordigd door Jacques Beuckelaers, Algemeen Directeur en Kris Dobbelaere, HR Manager,

En anderzijds,

De Algemene Centrale ABVV

Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen

Vertegenwoordigd door de heer P. Lodewijckx, Secretaris

ACV Bouw – industrie & Energie

Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen vertegenwoordigd door Ph. Vanweddingen, Secretaris

De Bond Van Bedienden, Technici en Kaderleden

Van Arteveldestraat 9-11, 2060 Antwerpen vertegenwoordigd door de heer B. Willems, Secretaris

De Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel

Nationalestraat 111-113, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer R. Van Reeth, Secretaris,

Bijgestaan door de syndicale afvaardiging van de arbeiders en de bedienden van de Total Raffinaderij,

wordt het volgende overeengekomen :

- Deze overeenkomst is van toepassing op arbeiders en bedienden van Total Raffinaderij Antwerpen N.V.

- Duurtijd van de CAO : 01/01/2017 tot en met 01/01/2019

Inhoud :

1. Voor de gesloten en actieve populatie van baremieke bedienden die aanwezig was op het moment van omzetting van leeftijdsbarema naar ervaringsstappen, zal een correctie gebeuren in de **ervaringsstap** waarbij het effect van de geboortedatum vanaf 1 oktober tot en met 31 december geneutraliseerd wordt. Dit betekent concreet dat de medewerkers die vanaf 1 oktober tot en met 31 december verjaren er per 1 januari 2017 1 ervaringsstap verkrijgen.
2. Voor het bepalen van het aantal uren **getrouwheidspremie** van de arbeiders zal voortaan de referentieperiode verschoven worden naar januari tot en met december ter vervanging van voormalige referentieperiode van oktober van het voorafgaande jaar tot en met september van het lopende jaar. De betaling blijft plaatsvinden in september. Dit treedt in werking vanaf 1 januari 2017. Bijgevolg zal voor het jaar 2017 een eenmalige correctie gebeuren.
3. Ter gelegenheid van **35 jaren dienst** in de Groep Total, zal vanaf 1 januari 2017 aan alle medewerkers een eenmalige premie toegekend worden ter hoogte van 25% van de maandwedge (ref. aanwervingsmaand voor bedienden en 164,54 u/4 voor arbeiders). Deze premie wordt berekend op basis van het gewogen tewerkstellingspercentage over de 35 dienstjaren.

Voor medewerkers die gedurende minimum 10 jaren in volcontinu tewerkgesteld geweest zijn binnen Total in België zal een gemiddelde shifttoeslag van 36,93% betaald worden. Aan de actieve medewerkers die per 1 januari 2017 reeds 35 jaar anciënniteit hadden, wordt deze eenmalige premie eveneens toegekend voor zover ze deze premie nog niet in een ander filiaal van de Groep Total genoten hebben.

In het kader van wendbaar werk zal elke medewerker ervoor kunnen kiezen om deze premie om te zetten naar maximum 2 extra dagen verlof tijdens het jubileumjaar. Deze keuze dient in januari overgemaakt te worden aan de personeelsdienst. Er wordt geen enkele vorm van shiftpremie toegekend bij opname van de verlofdag.

De bepaling van de waarde van een verlofdag wordt als volgt berekend :

- a. Arbeider : $\text{uurloon van januari van het lopende jaar} \times 8 \text{ uren} = \text{individueel dagtarief verlof}$
 - b. Bediende : $\text{maandloon januari van het lopende jaar} / 152,79 \text{ uren} \times 8 \text{ uren} = \text{individueel dagtarief verlof}$
4. In het kader van balans tussen werk en privé kan vanaf 1 oktober 2017 elke medewerker opteren om een deel van de **kwartaal shutdownpremies** (deze kwartaal SD-premie bedraagt in Q4 2017 192,29€ voor een voltijdse medewerker) **om te zetten in maximaal 2 dagen** verlof per jaar. Deze dagen zijn niet overdraagbaar naar het volgende jaar. Er wordt geen enkele vorm van shifttoeslag toegekend op de genomen verlofdag.

Deze keuze wordt voor eind januari van elk jaar doorgegeven aan de personeelsdienst. Uitzonderlijk voor Q4 2017 : keuze kenbaar te maken voor 20 december 2017.

Voor wat de bepaling van het dagtarief van verlof betreft, zie punt 3a en 3b.

5. Vanaf 1 januari 2017 kan elke medewerker jaarlijks de vrije **PA-dagen en AV's overdragen** en opnemen tot en met 30 april van het jaar +1.
6. Vanaf 1 januari 2018 zal elke volcontinu shiftmedewerker met 35 loopbaanervaringsjaren één extra **rimpeldag** genieten. Eens toegekend blijft deze dag behouden, ook indien de medewerker ondertussen van een shiftregime naar een dagregime zou veranderen.

De dagmedewerker krijgt deze extra rimpeldag vanaf 40 loopbaanervaringsjaren. Deze rimpeldag wordt loontechnisch behandeld als een AV –dag.

7. Het uurloon van de arbeiders en het maandloon van de baremieke bedienden wordt vanaf 1 januari 2019 verhoogd met **1,9%**. Deze paragraaf is één en ondeelbaar binnen de periode 2017 – 2018.

8. CAO 90

Er wordt een **eerste CAO90** voorgesteld aan elke medewerker rekening houdende met volgende modaliteiten :

a. Referentieperiode : 1 december 2017 tot en met 28 februari 2018 (uitbetaling april 2018)

b. Maximaal te behalen bedrag per voltijds equivalent: 1800€

Zwangerschap, ziekte en afwezigheidsdagen gelijkgesteld voor jaarlijkse vakantie, palliatief verlof en medische bijstand voor familielid worden gelijkgesteld voor berekening.

c. Doelstellingen bestaande uit :

- 4 bedrijfsobjectieven volgens budgetcijfers 2018 van TRA
 1. TRIR eigen personeel + contractors (voor 15%) : kan lineair verdubbeld worden tot aan TRIR "O"
 2. Beschikbaarheid (voor 15%)
 3. Vaste Kosten (voor 15%)
 4. Energie (voor 15%)
- 4 specifieke doelstellingen
 5. Veiligheidsstrainingen E-learning (intro,Benzeen, H2S) (10%)
 6. A/I Meldingen /persoon (10%)
 7. Gerapporteerde LC meeting + LC pakket behandeld (10%)
 8. VORS en controlerondes volgens schema (10%)

Er wordt een **tweede CAO90** voorgesteld aan elke medewerker rekening houdende met volgende modaliteiten :

a. Referentieperiode : 1 maart 2018 tot en met 31 mei 2018 (uitbetaling juli 2018)

b. Maximaal te behalen bedrag per voltijds equivalent: 1800€

Zwangerschap, ziekte en afwezigheidsdagen gelijkgesteld voor jaarlijkse vakantie, palliatief verlof en medische bijstand voor familielid worden gelijkgesteld voor berekening.

c. Doelstellingen bestaande uit :

- 4 bedrijfsobjectieven volgens budgetcijfers 2018 van TRA
 1. TRIR eigen personeel + contractors (voor 15%) : kan lineair verdubbeld worden tot aan TRIR "O"
 2. Beschikbaarheid (voor 15%)
 3. Vaste Kosten (voor 15%)
 4. Energie (voor 15%)
- 4 specifieke doelstellingen
 5. Veiligheidstrainingen E-learning (intro,Benzeen, H2S) (10%)
 6. A/I Meldingen /persoon (10%)
 7. Gerapporteerde LC meeting + LC pakket behandeld (10%)
 8. VORS en controlerondes volgens schema (10%)

Een **derde CAO 90** zal opgemaakt worden voor het resterende niet behaalde bedrag van de eerste en tweede CAO90 samen.

- a. Referentieperiode : 1 juni 2018 tot en met 30 november 2018 (uitbetaling december 2018)
- b. Maximaal te behalen bedrag per voltijds equivalent: 3600€ verminderd met de twee behaalde bedragen uit de eerste en tweede CAO90.

Zwangerschap, ziekte en afwezigheidsdagen gelijkgesteld voor jaarlijkse vakantie, palliatief verlof en medische bijstand voor familielid worden gelijkgesteld voor berekening.

- c. Doelstellingen bestaande uit :
 - 4 bedrijfsobjectieven volgens budgetcijfers 2018 van TRA
 1. TRIR eigen personeel + contractors (voor 15%) : kan lineair verdubbeld worden tot aan TRIR "O"
 2. Beschikbaarheid (voor 15%)
 3. Vaste Kosten (voor 15%)
 4. Energie (voor 15%)
 - 4 specifieke doelstellingen

5. Veiligheidstrainingen E-learning (intro, Benzeen, H2S) (10%)
6. A/I Meldingen /persoon (10%)
7. Gerapporteerde LC meeting + LC pakket behandeld (10%)
8. VORS en controlerondes volgens schema (10%)

9. PA dagen

Vanaf 1 januari 2018 zal elke volcontinu shiftmedewerker de mogelijkheid hebben om een aantal PA-dagen financieel te verbeteren. Elke volcontinu shiftmedewerker heeft de keuze tussen 3 opties. De individuele keuze dient jaarlijks gemaakt worden voor 1 november voor het volgende jaar. Voor het prestatiejaar 2018 dient deze keuze voor eind januari 2018 gemaakt te worden. De keuze is onherroepelijk.

Optie A : 3 PA-dagen verplicht aaneensluitend te nemen op vrijdag-, zaterdag- en zondagnacht aan het reële tarief van de normaal gewerkte nachten (35,5%, 85,5%, 135,5% ipv 23,39%).

Optie B : 2 PA-dagen verplicht aaneensluitend te nemen op vrijdag- en zaterdagnacht aan het reële tarief van de normaal gewerkte nachten (35,5% en 85,5% ipv 23,39%). Daarnaast krijgt de medewerker nog 2 PA-dagen aan weeknacht-tarief zijnde 35,5% die hij/zij vrij kan opnemen.

Optie C : 2 PA-dagen vrij te nemen aan 35,5% (=weeknacht-tarief).

10. Voor de volcontinu shiftmedewerkers zal vanaf 1 oktober 2017 een gemiddelde theoretische shifttoeslag van **36,93%** uitbetaald worden op de **kwartaal Shutdownpremie** (deze kwartaal SD-premie bedraagt in Q4 2017 192,29€ voor een voltijdse medewerker).
11. Elke medewerker ontvangt vanaf 1 oktober 2017 een forfaitaire netto-vergoeding voor **internet**gebruik van 20€/maand voor zover deze persoon daarvoor nog geen vergoeding ontving.
12. De directie engageert zich om vanaf 1 september 2018 de dialoog aan te gaan over aangepaste functies voor **oudere werknemers** uit shift en arbeiders van algemeen onderhoud.
13. De directie engageert zich om het recht op **deeltijdse arbeid** te bestuderen vanaf en zodra de aanwervingsbeperking opgeheven wordt.

14. **SWT** : verlenging van bestaande SWT-stelsels voor zover wettelijk mogelijk en voorzien van het stelsel 62 jaar
15. Partijen verbinden er zich toe **alle verplichtingen** na te leven, die voortvloeien uit onderhavige bedrijfsovereenkomst en uit vorige overeenkomsten, voor zover zij niet éénmalig waren of gewijzigd of afgeschaft worden door deze bedrijfsovereenkomst.

Opgemaakt te Antwerpen op 18 december 2017.

Voor vakbondsafvaardiging,

P. Lodewijckx

P. Vanweddingen

B. Willems

R. Van Reeth

Voor werkgeversafvaardiging,

Kris Dobbelaere

J. Beuckelaers