

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TRA 2019-2020

Tussen, enerzijds

Total RAFFINADERIJ ANTWERPEN N.V. (ondernemingsnummer BE0404.586.901 – pc 117 en 211)
Scheldelaan 16, B-2030 Antwerpen
vertegenwoordigd door
de heer Jacques Beuckelaers, Directeur-Generaal
mevrouw Kris Dobbelaere, HR-Manager

en anderzijds

de ALGEMENE CENTRALE
Van Arteveldestraat 9-11, B-2060 Antwerpen
vertegenwoordigd door
de heer P. Lodewijckx, Secretaris

ACV-BIE
Nationalestraat 111-113, B-2000 Antwerpen
Vertegenwoordigd door
de heren R. Van Reeth en P. Van Weddingen, beiden Secretaris

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

wordt het volgende overeengekomen:

1. DUUR EN TOEPASSINGSGBIED

Dit voorstel is van toepassing op arbeiders en bedienden van Total Raffinaderij Antwerpen N.V., voor een bepaalde duur. Ze zal in werking treden op 1 januari 2019 en eindigen op 31 december 2020, behalve voor de bepalingen waarin uitdrukkelijk een andere duurtijd is voorzien (SWT en Tijdskrediet tem 30 juni 2021).

2. EINDELOOPBAAN**2.1. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)**

Verlenging en concretisering van de bestaande SWT-stelsels voor zover wettelijk mogelijk en in overeenstemming met de bepalingen van de sector CAO's (CAO met registratienummer 155380 voor PC 211 en met registratienummer 155200 voor PC 117).

2.2. LEEFTIJDVERLOF OUDERE WERKNEMERS

Vanaf 1 januari 2020 wordt er een extra dag verlof (verlofcode AV) toegekend aan:

- Elke medewerker vanaf het jaar dat hij/zij de leeftijd van 56 jaar bereikt
- Elke medewerker vanaf het jaar dat hij/zij de leeftijd van 58 jaar bereikt

Voor shiftmedewerker betekent dit inclusief de PA-toeslag.

2.3. FAMILIAAL VERLOF

Vanaf 1 januari 2020 wordt maximum 1 dag familiaal verlof wegens onvoorziene omstandigheden zoals bepaald in art. 30 bis van de wet van 3 juli 1978 uitgevoerd door CAO 45 van de NAR, betaald indien de reden een onverwachte hospitalisatie of ziekte van een kind of echtgeno(o)t(e) / wettelijk samenwonende partner van de werknemer betreft. De betaling gebeurt zoals voor de dagen klein verlet. Een medisch attest is noodzakelijk. Dit betekent een versoepeling ten opzichte van de CAO 2013-2014 art. 10.

3. **ARBEIDSHERVERDELENDE MAATREGELEN**

3.1. TIJDSKREDIET – CAO NR 103

Toepassing van de bestaande mogelijkheden en bepalingen zoals voorzien door de CAO nr 103 en de sectorale CAO's (met registratienummer 155379 voor PC 211 en met registratienummer 155199 voor PC 117).

§1. Bijgevolge, overeenkomstig artikel 4, §4 van de CAO nr 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen en overeenkomstig de sectorale CAO's, wordt onder andere voor de werknemers die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr 103, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering uitgebreid tot:

- 51 maanden voor de zorgmotieven (artikel 4, §1, a° tot c°)
- 36 maanden voor het motief opleiding (artikel 4, §2)

Deze paragraaf treedt in werking op 1 januari 2019.

Evenals voor deeltijdse arbeid en loopbaanonderbreking zal een vermindering van arbeidsprestaties in het kader van tijdskrediet tot gevolg hebben dat alle verloningselementen, behalve anders afgesproken, verminderd worden à rato van het gekozen arbeidsduurverminderingspercentage.

3.2. 1/10^e OUDERSCHAPSVERLOF

Vanaf 1 januari 2020 wordt het 1/10^e ouderschapsverlof binnen de geldende drempels en wettelijke bepalingen toegestaan onder de vorm van 1 halve dag per week of 1 volle dag per 2 weken.

Voor de dienst Onderhoud is deze regel pas van toepassing vanaf 1 januari 2021.

Voor de shiftmedewerker is deze mogelijkheid van toepassing vanaf 1 januari 2020 en enkel onder de vorm van een opname per volledige dag.

In het belang van de organisatie van de dienst, dient de aanvraagtermijn van 3 maanden gerespecteerd te worden.

3.3. VERVANGING BIJ LOOPBAANONDERBREKING IN VOLCONTINU

Vanaf 1 januari 2020 wordt het bestaande plafond in de zones A, B, C en D van 100% opgeheven. Vanaf een afwezigheid van 140% binnen dezelfde beschreven groepen (groep 1 & 2) cfr. CAO Tijdskrediet zal een 2^e FTE (voltijdse equivalent) bijgeplaatst worden. Het equivalente overtal (tussen 60% en 0%) zal proportioneel bijkomend ingezet worden bij speciale opdrachten.

Het bestaande plafond van 210% wordt opgeheven en wordt verhoogd naar 280% voor de betrokken diensten in verband met horizontaal vervangende functies. In deze diensten zullen eveneens het equivalente overtal proportioneel bijkomend ingezet worden voor speciale opdrachten.

3.4. OVERGANG VAN SHIFT NAAR DAG

Om de effectiviteit van shift naar dag in kaart te brengen, engageert de werkgever zich om de aanvragen en de goed- en afkeuringen vanaf 1 januari 2020 op te lijsten. Deze cijfers zullen toegelicht worden in de jaarlijkse ondernemingsraad (EFI).

3.5. OVERGANG NAAR DEELTIJDSE CONTRACTEN

Vanaf 1 januari 2020 engageert de werkgever zich om de aanvragen tot een puur deeltijds contract na uitputting van wettelijke en sectorale stelsels van Tijdskrediet, Thematisch verlof en Afwezigheid zonder motief op te lijsten. Eveneens zullen het aantal goed- en afkeuringen toegelicht worden in de jaarlijkse ondernemingsraad (EFI).

3.6. EXTRA HEADCOUNTS

- *Algemeen Onderhoud*

Tijdens de uitrol van het nieuw mechanisch contract, zullen er tijdelijk 3 MCB-functies (mechanisch contract begeleider) bijkomen. Deze zullen flexibel worden ingezet in functie van de noden. In Q3 2021 (ttz na deze transitieperiode binnen het MIP-project) zal de noodzakelijke manpower opnieuw geëvalueerd worden.

- *Productie*

Buffers ratio-akkoord: bovenop de bestaande 3 buffers (Oost, West en NC3) zullen er 2 buffers hulpoperators bijkomen, nl. 1 op Oost en 1 op West. Voortaan zullen de nieuwe buffers losgekoppeld worden van één bepaalde ploeg en ingepland worden in dag en in afwisselende ploegen. Per gepresteerde dag ontvangt men de gemiddelde shiftvergoeding van 36,93% zolang men in het bufferstatuut zit.

Daarnaast engageert de werkgever zich dat de afspraken in het ratio-akkoord zullen gerespecteerd worden.

PCO's: in de zones waar nu 2 PCO-functies bestaan nl B, C & D, zal voortaan telkens 1 extra PCO bijkomen. Dit betekent dus langs PCO-zijde: +3 bijkomende PCO's.

4. KOOPKRACHT

4.1. UURLOON / BAREMA

Vanaf 1 april 2020 wordt het basisuurloon van de arbeiders en het basismaandloon van de baremieke bedienden met 1% verhoogd.

4.2. PREMIES

- *Recurrente bruto premie van 0,5%*

Vanaf 2020 wordt een jaarlijkse bruto recurrente premie uitbetaald, rekening houdend met de volgende modaliteiten. Bruto premie gelijk aan 0,5% van het basis jaarsalaris. Uitbetaling gebeurt jaarlijks met het loon van de prestaties van oktober.

Voor **arbeiders** betekent dit:

(2176 uren + individuele uren van de getrouwheidspremie) * eigen basisuurloon van oktober * het gewogen tewerkstellingspercentage gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de uitbetaling * 0,5%

En te verhogen met:

° 36,93% voor volcontinu medewerker

° 9,5% voor V/L medewerker

Voor **bedienden** betekent dit:

Basismaandwedge van oktober * 15,0733 maanden * het gewogen tewerkstellingspercentage gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de uitbetaling * 0,5%

En te verhogen met:

° 36,93% voor volcontinu medewerker

° 9,5% voor V/L medewerker

° 37,49% voor brandweer

- *Voorwaardelijke bruto premie van 0,5%*
Vanaf 2020 wordt in elk jaar, waarin er geen uitzonderlijke groepsbonus / winstdeelnamebonus wordt toegekend (in de vorm van bijvoorbeeld, maar niet beperkt tot, een winstpremie), een tweede bruto premie uitbetaald. Deze voorwaardelijke bruto premie zal gelijk zijn aan de bruto recurrente premie zoals hierboven omschreven en uitbetaald worden volgens dezelfde modaliteiten.

Het nettobedrag van deze 2 premies worden vergeleken met elkaar. De voorwaardelijke bruto premie wordt op een vastgelegde forfaitaire belastingvoet & RSZ-bijdrage van 50% gecijferd. Het hoogste netto bedrag wordt gegarandeerd. Uitbetaling gebeurt met het loon van de prestaties van oktober.

4.3. CAO 90

De partijen komen overeen om een CAO90 af te sluiten, rekening houdend met volgende modaliteiten:

- Referteperiode: 1 januari 2020 – 31 december 2020
- Zelfde proratisering als in de CAO90 van 2019
- Uitbetaling zal gebeuren met het loon van de prestaties van de maand februari 2021
- Bruto bedrag: 500 euro (maximum te behalen bedrag)
- Op basis van de volgende 6 objectieven volgens budgetcijfers 2020:
 - o 3 Refining & Petrochemicals (RP) objectieven zijnde:
 - a) TRIR RP: 25 euro
 - b) ROACE RP: 50 euro
 - c) Dodelijke ongevallen RP: 50 euro
 - o 3 site gebonden objectieven, zijnde:
 - a) TRIR (TRA & Contractoren): 125 euro
 - b) Beschikbaarheid (TRA): 100 euro
 - c) Lean initiatieven (5 minuten ritueel) en 5S (TRA): 150 euro

Vanaf 2021 zal er jaarlijks een CAO90 afgesloten worden met een minimum waarde van 500 euro bruto. Bedragen en doelstellingen worden jaarlijks bepaald.

4.4. EINDEJAARSPREMIE

Vanaf 1 januari 2019:

- Wordt voor de bedienden de 43 uur premie verhoogd met 10 uren tot aan 53 uur volgens dezelfde modaliteiten afgesproken in de bedrijfsCAO 2013-2014 art. 2.
- Wordt voor de arbeiders een bedrijfseigen premie gecreëerd a rato van 5 uur basisuurloon. De modaliteiten zijn dezelfde als die van de bediendenpremie (o.a. de volcontinu shiftarbeider geniet op deze premie een shifttoeslag van 42,5% en de vroege/late medewerker zal 9,5% shifttoeslag genieten).

Het overeenstemmend bruto bedrag van deze premie voor het jaar 2019 zal uitbetaald worden met de verloning van de prestaties van februari 2020 onder de code "achterstallen".

4.5. KWARTAAL SHUTDOWNPREMIE

Vanaf 1 januari 2019:

De kwartaalpremie wordt op jaarbasis met 144 euro bruto verhoogd (pro rata prestaties). Dit bruto bedrag, incl. desgevallend de shifttoeslag zal betaald worden met de verloning van de prestaties van februari 2020 onder de code "achterstallen".

Vanaf 1 januari 2020:

De kwartaalpremie wordt een 2^e keer met 144 euro bruto verhoogd op jaarbasis (pro rata prestaties) ttz in Q1 2020, bedraagt de SD kwartaalpremie 270 euro voor een voltijdse tewerkstelling.

4.6. CADEAUBON

Vanaf 2019:

Alle medewerkers die prestaties leveren op de site van Total Raffinaderij Antwerpen op 24 en/of 31 december tijdens de uren van de late shift of nachtshift zullen per prestatie een cadeaubon ontvangen ter waarde van 100 euro.

4.7. PA-DAGEN VOOR SHIFTPERSONEEL

Vanaf 1 januari 2020 zal elke volcontinu shiftmedewerker de mogelijkheid hebben om een aantal PA-dagen financieel te verbeteren. In dit kader vervalt de PA-regeling die was overeengekomen in de CAO 2017-2018 art. 9 en wordt dit integraal vervangen door het volgende:

- 5 PA-dagen op te nemen tijdens de nachtshift op een weekdag (exclusief feestdagen) aan een week-nachttarief (35,5% ipv 23,39%) en
- 1 PA-dag op te nemen tijdens de zaterdagnachtshift aan zaterdagnachttarief (85,5% ipv 23,39%) en
- 1 PA-dag op te nemen tijdens de zondagnachtshift aan zondagnachttarief (135,5% ipv 23,39%)

Voor de medewerkers die loopbaanonderbreking genieten op zaterdag/zondagnacht kan 1 PA van de zaterdagnacht opgenomen worden in de V/L van zaterdag (31,5% ipv 23,39%) en kan 1 PA van zondagnacht opgenomen worden in de V/L van de zondag (109,5% ipv 23,39%).

HVHO/HVO/HVL: 5 PA-dagen vrij te nemen aan 35,5% (weeknachttarief) ipv 23,39%.

Brandweer: 2 PA-dagen (1 PA = 16 uur) verplicht te nemen op zaterdag of zondag aan het reëel tarief van de normaal gewerkte dag (50,26% of 119,97% ipv 23,39%).

Deze PA-dagen zijn niet overdraagbaar naar het volgende jaar.

4.8. OPNAME VAN PA IN UREN

Vanaf 1 januari 2020 kunnen er 4 PA's opgenomen worden in uren.

4.9. PRORATISERING FD VOOR MEDEWERKERS IN DAGVERBAND MET EEN VERMINDERD

TEWERKSTELLINGSPERCENTAGE

Vanaf 1 januari 2020 zal elke medewerker met een verminderd tewerkstellingspercentage minimum recht hebben op een proratisering van de 10 wettelijke feestdagen volgens eigen tewerkstellingspercentage.

Als referteperiode waarop de proratisering wordt berekend wordt het lopende jaar genomen.

4.10. PREMIE 35 JAAR DIENST IN DE GROEP

Vanaf 1 januari 2020 zal elke medewerker, die een anciënniteit van 35 jaar in de Groep bereikt, recht hebben op een eenmalige premie van $\frac{1}{4}$ van een maandwedge met een minimum van 2 000 euro en dit volgens het gewogen gemiddelde van de hele loopbaan. Voor de shiftmedewerkers wordt op deze premie eveneens shifttoeslag betaald op voorwaarde dat er 10 jaren aansluitend in een shiftregime gewerkt zijn aan volgende tarieven:

- 36,93% voor volcontinu medewerker
- 9,5% voor V/L medewerker
- 37,49% voor brandweer

Deze premie volgt eveneens de spilindex van PC211. Elke medewerker zal ervoor kunnen opteren om deze volledige premie forfaitair om te zetten in 8 AV-dagen (aantal dagen aan te passen volgens het gewogen gemiddelde van de loopbaan), die op te nemen zijn tot einde loopbaan. Er is een mogelijkheid om 50% in premie + 50% in dagen op te nemen. Voor de shiftmedewerkers die opteren voor de 8 AV-dagen impliceert dit een shifttoeslag van 23,39%.

4.11. AANVULLEND PENSIOENPLAN ARBEIDERS

4.11.1. *Overlijdensdekking*

Vanaf 1 januari 2020 wordt voor de arbeiders de bestaande overlijdensdekking, opgenomen in de bestaande pensioenplannen, opgetrokken van 2 naar 3 refertejaarlonen (volgens definities en formules van de pensioenplan reglementen).

4.11.2. *Kapitaal bij leven*

De formule leven voor arbeiders in het bedrijfspensioenplan nr 27 wordt verhoogd van 2,1% A + 4,2% B naar 3% A + 6% B. De overige modaliteiten blijven ongewijzigd.

De sociale partners engageren zich om binnen de evolutie van de globale arbeids- & loonvoorwaarden van de arbeiders tijdens de volgende CAO-onderhandelingen een deel van het resterend verschil tussen de pensioenplannen van arbeiders (sector- & bedrijfsplan) en bedienden te financieren.

4.12. HARMONISATIE ARBEIDERS – BEDIENDEN

Vanaf 1 maart 2020 zal een paritaire werkgroep opgericht worden die als opdracht zal hebben om een eindconclusie inzake eenheidsstatuut te formuleren.

Deze gezamenlijke eindconclusie dient gefinaliseerd te zijn tegen 31 maart 2021 zodat de eventuele kosten daaraan verbonden mee in overweging kunnen genomen worden voor de volgende onderhandelingen.

4.13. BRANDSTOFKORTING TANKKAARTEN

In Q1 2020 wordt de korting op het brandstofverbruik binnen België met de Total-tankkaart verhoogd van 0,12 euro/liter naar 0,16 euro/liter. Indien het nationale systeem met bepaling van de maximumprijzen, zoals voorzien in de programma overeenkomst, wordt gewijzigd of afgeschaft, dan zal deze korting worden herzien.

5. **WELZIJN**

Vanaf 1 januari 2020 wordt aan elke medewerker die in de loop van het jaar 45 jaar wordt of eerder op advies van de arbeidsgeneesheer, jaarlijks 2 bovenwettelijke medische testen aangeboden.

Het betreft volgende testen:

- CEA (voor M/V): generieke marker die een startpunt kan zijn voor meer specifieke onderzoeken
- PSA (enkel M): marker voor prostaat
- Generiek gynaecologisch onderzoek (enkel V): tussenkomst in het persoonlijk remgeld op vertoon van mutualiteitsattest aan de medische dienst.

Deze testen kunnen aangepast worden na overleg met syndicale delegatie na advies in CPBW.

6. **ALLE VORIGE OVEREENKOMSTEN BLIJVEN BEHOUDEN**

Partijen verbinden zich er toe alle verplichtingen na te leven, die voortvloeien uit onderhavige CAO en uit alle vorige overeenkomsten voor zover zij niet eenmalig waren of gewijzigd of afgeschaft worden door deze CAO.

7. **SOCIALE VREDE**



Tijdens de duur van deze CAO verbinden de vertegenwoordigers van de werknemers er zich toe in eigen naam en in naam van hun mandaatgevers, om geen enkele collectieve eis, van welke aard ook, in te dienen en om de sociale vrede na te leven en te doen naleven. De werkgever verbindt er zich toe deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en geen werknemers in dienst te nemen of te houden aan voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.

Opgemaakt te Antwerpen, in zesvoud op 16 januari 2020

TOTAL RAFFINADERIJ ANTWERPEN N.V.

K. Dobbelaere
HR-manager

J. Beuckelaers
Directeur-Generaal

Secretaris ACV-BIE

Secretaris ACV-BIE

R. Van Reeth

P. Van Weddingen

Secretaris Algemene Centrale

P. Lodewijckx