

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
(BAREMIEKE) BEDIENDEN COVESTRO NV
REGULIERE CAO 2021-2022

TUSSEN:

- (1) **Covestro NV**, met ondernemingsnummer 0627.857.343, rechtsgeldig vertegenwoordigd door Georg Wagner, Gedelegeerd-Bestuurder, en Greet Aerts, HR Directeur, Haven 507 – Scheldelaan 420, 2040 Antwerpen;

Hierna de **Werkgever** genoemd;

Eenzijds,

EN:

- (2) De **Algemene Centrale ABVV**, vertegenwoordigd door de heer Levi Sollie, Secretaris; en
- (3) Het **Algemene Christelijke Vakverbond Bouw-Industrie en Energie**, vertegenwoordigd door mevrouw Inge Paeshuys, Secretaris.

Hierna de **Werknemersvertegenwoordigers** genoemd;

Anderzijds,

De Werkgever en de Werknemersvertegenwoordigers worden in deze overeenkomst elk een **Partij** en gezamenlijk de **Partijen** genaamd.

WORDT UITEENGEZET WAT VOLGT:

Tussen de Partijen wordt op 23 december 2021 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (**CAO**) afgesloten. Over deze CAO werd een ontwerp-akkoord bereikt tussen de Partijen op 10 december 2021 dat vervolgens ter stemming werd voorgelegd tussen 14 december 2021 en 21 december 2021 (12u00).

WORDT OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

1. TOEPASSINGSGEBIED

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op alle baremieke bedienden tewerkgesteld door de Werkgever (hierna de **Werknemers**).

Artikel 6 (“Wijziging PSP Winstpremie plan”), van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft een ruimer toepassingsgebied en is van toepassing op alle werknemers tewerkgesteld door de Werkgever en voor de toepassing van dat artikel 6 verwijst het begrip “Werknemer” naar alle werknemers tewerkgesteld door de Werkgever.

2. DUUR

Deze overeenkomst is van bepaalde duur, en gaat in op 1 januari 2021 en eindigt op 31 december 2022, met uitzondering echter van:

- (a) Artikel 13 (“SIRA”), dat eveneens van bepaalde duur is, doch ingaat op 1 juli 2022 en eindigt op 30 juni 2024; en
- (b) Artikel 10 (“Humanisering arbeid”) dat eveneens van bepaalde duur is, doch ingaat op 10 december 2021 en eindigt op 31 december 2026;
- (c) Artikelen 1 (“Toepassingsgebied”), 3 (“Refertesalarissen”), 6 (“Wijziging PSP Winstpremie plan”), 7 (“Hospitalisatieverzekering”), 8 (“Medische screening vanaf 45 jaar”), 9 (“Gezondheidstoezicht na tewerkstelling”), 11 (“Maatregelen in het kader van het Werkgelegenheidsplan CAO 104”), 14 (“Contractuele tewerkstelling 80% en 90% in ploegen stelsel”) en 17 (“Aangepast werk voor zwangere werkneemsters”) die van onbepaalde duur zijn. Deze artikelen 1, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 14 en 17 kunnen schriftelijk opgezegd worden door één der partijen, mits een opzeggingstermijn van 36 maanden, met dien verstande dat artikel 1 slechts kan worden opgezegd van zodra alle andere in dit artikel 2(c) opgesomde bepalingen zijn opgezegd. De akte van opzegging moet worden neergelegd op de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

3. REFERTESALARISSEN

Met ingang vanaf 1 januari 2021, worden de refertesalarissen en functietoelagen vermeld in artikelen 3.2 en 3.4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 2018 (registratienummer: 151644/CO) verhoogd met 0.4%. Het resultaat hiervan is het ervaringsbarema vermeld in Bijlage 1 bij deze CAO en Bijlage 2 bevat het geïndexeerde ervaringsbarema.

4. WAARDERINGSPREMIE (“CORONAPREMIE”)

Een waarderingspremie, van 500,00 EUR netto (consumptiecheque), wordt uiterlijk op 31 december 2021 toegekend, en betaald op de elektronische maaltijdchequekaart.

De betalingsmodaliteiten, zoals bepaald in artikel 4 van de CAO gesloten in het paritair comité 207 (betreffende het Nationaal Akkoord 2021-2022) d.d. 16 november 2021, zijn van toepassing.

5. ENGAGEMENT NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN

De Partijen hebben op 23 december 2021 een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot niet-recurrente resultaatgebonden voordelen afgesloten met volgende principes:

- (a) Duurtijd: bepaalde duur ingaand op 1 januari 2022 en eindigend op 30 juni 2022;
- (b) Voordeel bij volledig behalen van de doelstelling: 3.000,00 EUR bruto ;
- (c) De te realiseren doelstelling: introductie en implementatie van virtuele noodplanoefeningen in alle organisatorische eenheden op het niveau van een ploeg, een team of een groep medewerkers.
- (d) Uitbetaling: samen met de afrekening van juli 2022; en
- (e) Andere modaliteiten zoals voorzien in de afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

De Partijen komen overeen dat het niet-recurrente voordeel bepaald in dit artikel vanaf 1 januari 2023 zal worden opgenomen in het vast loon van de Werknemers. Hiertoe worden, met ingang vanaf 1 januari 2023, de referentiesalarissen en functietoelagen verhoogd met 3.1 %.

6. WIJZIGING PSP WINSTPREMIE PLAN

Met ingang vanaf 1 januari 2021, en met toepassing vanaf prestatiejaar 2021, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 2018 (CAO PSP Winstpremieregeling) registratienummer: 154623/CO) als volgt gewijzigd:

- (a) Artikel 5.3 van de CAO van 6 februari 2018 inzake het doelbedrag van het PSP-Plan, wordt gewijzigd en vervangen als volgt:

*5.3 Het doelbedrag van de PSP Winstpremie (d.i. het bedrag van de PSP Winstpremie waarop de Werknemer gerechtigd is indien de KPIs voor 100% vervuld zijn) is gelijk aan (het **Doelbedrag**)::*

- (a) *Voor baremieke bedienden: 5,0 % van het Jaarlijks Salaris; en*
- (b) *Voor de kaderleden en het leidinggevend personeel: 0,5% van het Jaarlijks Salaris.*

- (b) Artikel 6.2 van de CAO van 6 februari 2018 inzake de gelijkgestelde periodes, wordt gewijzigd en vervangen als volgt:

6.2 Worden gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- (a) *Het moederschapsverlof, zoals voorzien in artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971;*
- (b) *De periode van afwezigheid wegens ziekte, privé-ongeval of arbeidsongeval tijdens het Prestatiejaar, voor zover de Werknemer gedurende minstens één ononderbroken kalendermaand effectief prestaties heeft geleverd gedurende dat Prestatiejaar; en*

- (c) *De eerste periode van 3 maanden voor tijdskrediet volgens CAO nr. 103 ter met de volgende zorgenmotieven*
- (i) Palliatieve verzorging;
 - (ii) Bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
 - (iii) Zorg voor een gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar; en,
 - (iv) Bijstand of verzorging aan een minderjarig zwaar ziek kind van de werknemer of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is.”

Het gewijzigde PSP-Plan zal echter enkel aanleiding geven tot een verhoogde PSP-Winstpremie over prestatiejaar 2021 overeenkomstig het via deze CAO gewijzigde artikel 5.3 van de CAO PSP Winstpremiereregeling indien deze CAO ten laatste op 31 december 2021 wordt ondertekend. In geval van ondertekening van deze CAO na 31 december 2021, krijgt de gewijzigde bepaling van artikel 5.3 van de CAO PSP Winstpremiereregeling slechts uitwerking vanaf Prestatiejaar 2022.

7. HOSPITALISATIEVERZEKERING

Voor elke Werknemer die op of na 1 januari 2022 op wettelijk (vervroegd) rustpensioen gaat en na (vervroegde) pensionering aangesloten blijft bij de “collectieve beroepsgebonden ziekteverzekeringsovereenkomst “Gezondheidszorg” – “Medisch Plan Hospitalisatie”, de collectieve polis hospitalisatieverzekering verzekerd bij Ethias, zal de Werkgever een deel van de premie voor de dekking van de gepensioneerde ex-werknemer, meer bepaald een bedrag van 33,00 EUR per maand (inclusief taksen en heffingen), betalen aan de hospitalisatieverzekeraar. Dit bedrag van 33,00 EUR per maand zal jaarlijks geïndexeerd worden volgens de globale medische index voor de waarborg eenpersoonskamer, en met een plafond van 2,5%.

8. MEDISCHE SCREENING VANAF 45 JAAR

In de schoot van het CPBW zal in de loop van 2022 een 2-jaarlijks uitgebreide screening via een externe partner uitgewerkt worden voor werknemers van 45 jaar of ouder.

9. GEZONDHEIDSTOEZICHT NA TEWERKSTELLING

De Werkgever zal inzake het gezondheidstoezicht na tewerkstelling, de nodige maatregelen nemen om uitvoering te geven aan de sectorale bepalingen in dat verband en in het bijzonder aan artikel 12 van de CAO gesloten in het paritair comité 207 (betreffende het Nationaal Akkoord 2021-2022) d.d. 16 november 2021. Deze maatregelen zullen voorafgaandelijk overlegd en uitgewerkt worden binnen het CPBW.

10. HUMANISERING ARBEID

In het kader van de humanisering van de shift komen de Partijen overeen dat boven op de huidige afspraken voor shiftbezetting (op basis van de shift-factor bepaald in de CAO Werkzekerheid van 23

december 2021, waarover een ontwerp-akkoord werd bereikt 21 oktober 2021)¹) de volgende maatregelen worden ingevoerd:

- (a) Er zal in een compensatie voor opname tijdskrediet per productiebedrijf worden voorzien in de aanwerving van 1 VTE voor de volgende combinaties:
 - (i) 4 shift-medewerkers die werken in een 80% regime;
 - (ii) 2 shift-medewerkers die een halftijdse landingsbaan opnemen;
 - (iii) 1 shift-medewerker die een halftijdse landingsbaan opneemt in combinatie met 2 shift-medewerkers in een 80% regime.
- (b) In de productiebedrijven worden eenmalig 7 VTE (productie-operatoren) aangeworven ter compensatie voor de gemiddelde afwezigheden door langdurige ziekte (langer dan 30 dagen).
- (c) Specifiek voor het Makrolon bedrijf worden 10 VTE (productie-operatoren) aangeworven om met een variabele functieplanning beter opleiding te kunnen aanbieden op shift en eveneens de verlofopname-mogelijkheden tijdens de nacht en weekend shifts te faciliteren.
- (d) Met het oog op de aanwerving van shift-medewerkers (productie-operatoren) ter vervanging van shift-medewerkers die het productiebedrijf wegens eindeloopbaan of pensionering zullen verlaten zal dit aanwervingsproces (vacature) worden opgestart wanneer de te vervangen werknemer de leeftijd van 58 jaar bereikt, of, vroeger, wanneer de betrokken werknemer een eindeloopbaan-regeling heeft ondertekend. Het criterium van de leeftijd van 58 jaar werd bepaald in functie van de gemiddelde leeftijd waarop shift-medewerkers in de eindeloopbaan stappen.

Op kwartaalbasis zal deze hogere bezettingsgraad gerapporteerd en geëvalueerd worden in een opvolgingscommissie in de schoot van de syndicale delegatie.

In het kader van humanisering van de arbeid voor brandweer-medewerkers zal een compensatie voor opname tijdskrediet worden voorzien, zoals hoger bepaald in dit artikel onder (a).

In het kader van humanisering van de arbeid voor dag medewerkers engageert de werkgever zich om op individuele basis een plan van aanpak op te stellen voor de vervanging van medewerkers die het bedrijf verlaten wegens eindeloopbaan of pensionering.

11. MAATREGELEN IN HET KADER VAN HET WERKGELEGENHEIDSPLAN CAO 104

In het kader en ter uitvoering van het Werkgelegenheidsplan CAO nr. 104, komen de Partijen met betrekking tot Werknemers ouder dan 45 jaar volgende maatregelen overeen, die ingang nemen vanaf 1 Januari 2022:

- (a) In geval van verandering van functie van een shift-functie naar een dag-functie op verzoek van de Werknemer:

¹ Deze CAO Werkzekerheid zal samen met deze CAO worden neergelegd ter registratie bij de FOD WASO.

(i) Behoudt de betrokken Werknemer zijn shift-vergoeding tijdelijk in de nieuwe functie en zal deze evolueren volgens onderstaand schema in functie van het aantal jaren shift-regime :

- van 1 t/m 5 jaar shiftregime: behoud van de shiftvergoeding gedurende 2 maanden aan 100 %,
- van 6 t/m 10 jaar shiftregime: behoud van de shiftvergoeding gedurende de eerste 3 maanden aan 100 %, de volgende maand aan 75 % en de laatste maand aan 50 %,
- van 11 t/m 15 jaar shiftregime: behoud van de shiftvergoeding gedurende de eerste 4 maanden aan 100 %, de volgende maand aan 75 % en de laatste maand aan 50 %,
- van 16 t/m 20 jaar shiftregime: behoud van de shiftvergoeding gedurende de eerste 5 maanden aan 100 %, de volgende maand aan 75 % en de laatste maand aan 50 %.
- vanaf 21 jaar shiftregime: behoud van de shiftvergoeding gedurende de eerste 6 maanden aan 100 %, de volgende maand aan 75 % en de laatste maand aan 50 %.

(ii) Behoudt de betrokken Werknemer, indien de functiewijziging van shift naar dag ook gepaard gaat met een wijziging naar een functie van een lagere klasse de bestaande bruto basiswedde als volgt:

- (A) Indien de betrokken Werknemer jonger is dan 56 jaar op het moment van de functiewijziging, wordt de bestaande bruto basiswedde gedurende 3 jaar behouden, alsook de aanpassingen ingevolge de salarissystematiek. Nadien wordt het afgebouwd zoals hierna vermeld tot op het ogenblik waarop het overeenstemt met de bruto basiswedde van de lagere klasse. De conventionele weddeverhogingen worden slechts met de helft toegekend tot de overeenstemming is bereikt. De indexaanpassingen worden toegepast op de bestaande bruto basiswedde.
- (B) Indien de betrokken Werknemer 56 jaar is of ouder op het moment van de functiewijziging, heeft de functiewijziging geen invloed meer op de bestaande bruto basiswedde.

(b) In geval van verandering van functie door een dag-medewerker naar een functie van een lagere klasse, behoudt deze Werknemer de bestaande bruto basiswedde volgens de regeling hierboven uiteengezet in artikel 11 (a)(ii).

12. TIJDSKREDIET – VERDERZETTING BESTAANDE ONDERNEMINGS-REGELINGEN INDIEN WETTELIJK MOGELIJK

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de ondernemingsregelingen inzake tijdskrediet, onder voorbehoud van het wettelijk en reglementair kader en van de (voor zover nodig) sectorale en/of ondernemingsovereenkomsten, als volgt vastgesteld:

- (a) In toepassing van artikel 16, §8 van CAO nr. 103 , wordt de drempel opgetrokken tot 7% van de baremieke bediendenpopulatie, waarbij 2% wordt voorbehouden aan de 50-plussers.
- (b) In toepassing van artikel 4, §4 van CAO nr. 103 wordt het recht op voltijds tijdskrediet en halftijdse loopbaanvermindering uitgebreid tot maximum 51 maanden voor de zorgmotieven (artikel 4, §1, a) t.e.m. c) van CAO nr. 103) en tot maximum 36 maanden voor het opleidingsmotief (artikel 4, §2 van CAO nr. 103).
- (c) In het kader van CAO nr. 103 wordt, in afwijking van artikel 8, §1 van CAO nr. 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 tenminste 28 jaar hebben doorlopen.
- (d) In het kader van het KB van 12.12.2001 m.b.t. de onderbrekingsuitkeringen en CAO nr. 156 wordt de leeftijdsgrens voor zowel een landingsbaan lange loopbaan of zwaar beroep als voor een landingsbaan bij ondernemingen in herstructureringen of moeilijkheden voor 2021 en 2022 op 55 jaar gebracht voor de Werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, overeenkomstig artikel 9 van de CAO gesloten in het paritair comité 207 (betreffende het Nationaal Akkoord 2021-2022) d.d. 16 november 2021. De CAO nr.157, stelt deze verlaging van de leeftijdsgrenzen voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 vast.
- (e) Overeenkomstig de Vlaamse reglementering ter zake, komen de Werknemers die gebruik maken van bepaalde regelingen van tijdskrediet of loopbaanonderbreking eventueel in aanmerking voor een Vlaamse aanmoedigingspremie. Een eventuele afschaffing, verlaging of verlies van deze premies kan geenszins leiden tot een verzwaring van de financiële verplichtingen van de Werkgever.

13. SIRA

De hieronder omschreven verplichtingen worden aangegaan in uitvoering van Titel XIII, Hoofdstuk VIII, Afdeling 1, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (B.S. 28 december 2006) en in toepassing van artikel 3 van de sectorale CAO van 20 april 1999 betreffende de voortzetting van Co-Valent en in toepassing van artikel 5 van de sectorale CAO van 4 mei 1999 betreffende de verlenging van het Fonds tot de bevordering van vormings- en tewerkstellingsinitiatieven van de risicogroepen en bedienden in de scheikundige nijverheid.

De Werkgever verbindt zich ertoe om zowel in 2023 als in 2024 een bijdrage van 0,20% van de aan RSZ aangegeven loonmassa te storten aan Co-Valent (dat intrinsiek verbonden is aan het sociaal fonds van de sector van de Scheikundige Nijverheid).

De Werkgever zal zich hierbij houden aan de afspraken die ze als deelnemende onderneming heeft aangegaan in het kader van het SIRA-overleg betreffende initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen.

De Werkgever zal voor de schooljaren 2022-2023 en 2023-2024 als totale verbintenis in hoofde van de onderneming minstens 4 jongeren inschrijven in het SIRA-project,.

Deze jongeren zullen worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur indien zij slagen in hun opleiding.

Werkgever- en werknemersvertegenwoordigers zullen het verloop van de opleiding regelmatig samen evalueren.

14. CONTRACTUELE TEWERKSTELLING 80% EN 90% IN PLOEGEN STELSEL

Voor Werknemers die een contractuele deeltijdse tewerkstelling van 80% of 90% in een ploegen stelsel wensen, zijn de bestaande afspraken voor 80% tijdskrediet en 90% ouderschapsverlof in een ploegenstelsel eveneens van toepassing.

15. OUDERSCHAPSVERLOF

Voor de duur van deze overeenkomst wordt de wettelijke mogelijkheid van 1/10 ouderschapsverlof verdergezet op ondernemingsvlak, mits inachtnaam van volgende modaliteiten:

- (a) Het arbeidsrooster wordt in overleg met de Werkgever vastgelegd naar analogie met de bestaande werkroosters.
- (b) Voor ploegwerknemers kan het 1/10 ouderschapsverlof alleen opgenomen worden in volledige dagen (22 dagen op jaarbasis evenredig te verdelen over de vier kwartalen).
- (c) Voor de dagwerknemers is opname in hele dagen (één volledige dag om de twee weken) of halve dagen (één halve dag elke week) mogelijk.

16. TELEWERK

De Partijen nemen het engagement om uiterlijk op 28 februari 2022 een CAO omtrent structureel en occasioneel telewerk af te sluiten. Mits akkoord over alle modaliteiten, zal deze CAO voor de Werknemers die voor structureel telewerk in aanmerking komen een maximum van 2 dagen per week telewerk en een forfaitaire vergoeding voor internet en communicatie kosten ten belope van 20 EUR per maand bepalen.

17. AANGEPAST WERK VOOR ZWANGERE WERKNEEMSTERS

Bij verplichte werk-verwijdering van zwangere Werknemers tewerkgesteld in een ploegen-stelsel, voorziet de Werkgever aangepast werk binnen het bestaande werkrooster of in dagdienst met behoud van shiftpremie.

18. MOBILITEIT

In de schoot van de syndicale delegatie zal de werkgroep mobiliteit verder gezet worden, met als intentie om in de ondernemingsraden van de maand mei en juni 2022 tot een globale oplossing te komen voor enerzijds een verbetering van het collectief vervoer en anderzijds een financiële tussenkomst. Deze oplossingen zullen uiterlijk ingang vinden op 1 januari 2023.

19. VARIA

De Partijen hebben via afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op 23 december 2021 bijzondere afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

- (a) Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 2021- juni 2023;
- (b) Verlenging Eindloopbaanregeling 2021- juni 2023;
- (c) Verlenging CAO 46 Begeleidingsmaatregelen nachtarbeid 2021-2022;
- (d) Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, zoals bepaald in artikel 5; en
- (e) Waarderingspremie (“coronapremie”) sectorale CAO 2021-2022, zoals bepaald in artikel 4.
- (f) CAO Werkzekerheid (2021-2028)

20. BEHOUD VAN VROEGERE OVEREENKOMSTEN

De Partijen zullen de rechten en verplichtingen opgenomen in de vorige collectieve arbeidsovereenkomsten, voor zover die nog uitwerking hebben en niet gewijzigd werden door de bepalingen uit onderhavige overeenkomst, naleven.

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

21. SOCIALE VREDE

Tijdens de duur van deze overeenkomst zullen de partijen de sociale vrede bewaren. Deze overeenkomst maakt elke eis met betrekking tot de bepalingen van deze overeenkomst onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van de overeenkomst. De Werkgever verplicht zich ertoe deze overeenkomst te goeder trouw na te komen. De Werknemersvertegenwoordigers, de syndicale afvaardiging en alle Werknemers verplichten zich ertoe deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en de arbeidsvrede te waarborgen.

22. BIJLAGE

De bij deze Overeenkomst gevoegde bijlage maakt er integraal deel van uit.

23. NEERLEGGING EN REGISTRATIE

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal door de Werkgever worden neergelegd ter griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met het oog op registratie.

Aldus te goeder trouw overeengekomen en ondertekend, te Antwerpen op 23 december 2021
in 5 exemplaren, één voor elke ondertekenende Partij en waarvan twee exemplaren bestemd zijn om
geregistreerd te worden op de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Elke ondertekenende Partij verklaart door zijn handtekening een door de andere Partij ondertekend
exemplaar van de CAO ontvangen te hebben.

Bijlagen:

Bijlage 1: Ervaringsbarema van toepassing vanaf 1 januari 2021,

Bijlage 2 : Geïndexeerd ervaringsbarema van toepassing vanaf 1 december 2021

Voor **COVESTRO NV**

Georg Wagner

Gedelegeerd Bestuurder

Greet Aerts

HR Directeur

Voor de **Werknemersvertegenwoordigers,**

AC – ABVV

ACV – Bouw-Industrie en Energie

Levi Sollie

Secretaris

Inge Paeshuys

Secretaris

BIJLAGE 1

ERVARINGSBAREMA VAN TOEPASSING VANAF 1 JANUARI 2021

	B 1	C 1	D 1	E 1	F 1	G 1	H 1	I 1
0	3319.45	3429.01	3542.18	3659.07	3779.81	3904.55	4033.40	4166.50
1	3347.30	3459.70	3575.68	3695.44	3819.03	3946.65	4078.40	4214.42
2	3375.26	3490.51	3609.31	3731.95	3858.41	3988.92	4123.58	4262.53
3	3403.33	3521.44	3643.08	3768.61	3897.94	4031.36	4168.94	4310.83
4	3431.51	3552.50	3676.98	3805.41	3937.63	4073.97	4214.49	4359.32
5	3459.81	3583.68	3711.02	3842.36	3977.48	4116.75	4260.22	4408.01
6	3488.22	3614.98	3745.19	3879.46	4017.49	4159.70	4306.13	4456.89
7	3516.74	3646.41	3779.50	3916.71	4057.66	4202.82	4352.22	4505.97
8	3545.38	3677.97	3813.95	3954.11	4097.99	4246.11	4398.50	4555.24
9	3574.13	3709.65	3848.54	3991.66	4138.48	4289.57	4444.96	4604.71
10	3603.00	3741.46	3883.26	4029.36	4179.13	4333.21	4491.61	4654.38
11	3631.98	3773.40	3918.12	4067.21	4219.95	4377.02	4538.45	4704.25
12	3661.08	3805.46	3953.12	4105.21	4260.93	4421.01	4585.47	4754.32
13	3690.29	3837.65	3988.26	4143.36	4302.07	4465.17	4632.68	4804.59
14	3719.62	3869.97	4023.54	4181.66	4343.38	4509.51	4680.08	4855.06
15	3749.07	3902.42	4058.96	4220.12	4384.85	4554.03	4727.67	4905.73
16	3778.64	3935.00	4094.53	4258.73	4426.49	4598.73	4775.45	4956.60
17	3808.32	3967.71	4130.24	4297.49	4468.30	4643.60	4823.42	5007.68
18	3838.12	4000.55	4166.09	4336.41	4510.27	4688.65	4871.58	5058.96
19	3868.04	4033.52	4202.08	4375.49	4552.41	4733.88	4919.94	5110.45
20	3898.08	4066.62	4238.22	4414.72	4594.72	4779.30	4968.49	5162.14
21	3928.24	4099.86	4274.50	4454.11	4637.20	4824.90	5017.23	5214.04
22	3958.52	4133.23	4310.93	4493.66	4679.85	4870.68	5066.17	5266.15
23	3973.09	4150.20	4330.26	4515.39	4703.95	4897.16	5095.04	5297.40
24	3987.66	4167.17	4349.59	4537.12	4728.05	4923.64	5123.91	5328.65
25	4002.23	4184.14	4368.92	4558.85	4752.15	4950.12	5152.78	5359.90
26	4016.80	4201.11	4388.25	4580.58	4776.25	4976.60	5181.65	5391.15
27	4031.37	4218.08	4407.58	4602.31	4800.35	5003.08	5210.52	5422.40
28	4045.94	4235.05	4426.91	4624.04	4824.45	5029.56	5239.39	5453.65
29	4060.51	4252.02	4446.24	4645.77	4848.55	5056.04	5268.26	5484.90
30	4075.08	4268.99	4465.57	4667.50	4872.65	5082.52	5297.13	5516.15
31	4089.65	4285.96	4484.90	4689.23	4896.75	5109.00	5326.00	5547.40
32	4104.22	4302.93	4504.23	4710.96	4920.85	5135.48	5354.87	5578.65
33	4118.79	4319.90	4523.56	4732.69	4944.95	5161.96	5383.74	5609.90
34	4133.36	4336.87	4542.89	4754.42	4969.05	5188.44	5412.61	5641.15
35	4147.93	4353.84	4562.22	4776.15	4993.15	5214.92	5441.48	5672.40
36	4162.50	4370.81	4581.55	4797.88	5017.25	5241.40	5470.35	5703.65
37	4177.07	4387.78	4600.88	4819.61	5041.35	5267.88	5499.22	5734.90
38	4191.64	4404.75	4620.21	4841.34	5065.45	5294.36	5528.09	5766.15
39	4206.21	4421.72	4639.54	4863.07	5089.55	5320.84	5556.96	5797.40
40	4220.78	4438.69	4658.87	4884.80	5113.65	5347.32	5585.83	5828.65
41	4220.78	4438.69	4658.87	4884.80	5113.65	5347.32	5585.83	5828.65
42	4220.78	4438.69	4658.87	4884.80	5113.65	5347.32	5585.83	5828.65
43	4220.78	4438.69	4658.87	4884.80	5113.65	5347.32	5585.83	5828.65
44	4220.78	4438.69	4658.87	4884.80	5113.65	5347.32	5585.83	5828.65
45	4220.78	4438.69	4658.87	4884.80	5113.65	5347.32	5585.83	5828.65
46	4220.78	4438.69	4658.87	4884.80	5113.65	5347.32	5585.83	5828.65
47	4220.78	4438.69	4658.87	4884.80	5113.65	5347.32	5585.83	5828.65
48	4220.78	4438.69	4658.87	4884.80	5113.65	5347.32	5585.83	5828.65
49	4220.78	4438.69	4658.87	4884.80	5113.65	5347.32	5585.83	5828.65

BIJLAGE 2

ERVARINGSBAREMA VAN TOEPASSING VANAF 1 DECEMBER 2021

	B 1	C 1	D 1	E 1	F 1	G 1	H 1	I 1
0	3453.56	3567.54	3685.28	3806.90	3932.52	4062.29	4196.35	4334.83
1	3482.53	3599.47	3720.13	3844.73	3973.32	4106.09	4243.18	4384.69
2	3511.62	3631.53	3755.12	3882.71	4014.28	4150.06	4290.19	4434.75
3	3540.83	3663.72	3790.25	3920.84	4055.41	4194.21	4337.39	4485.01
4	3570.15	3696.03	3825.52	3959.12	4096.70	4238.54	4384.78	4535.47
5	3599.59	3728.47	3860.93	3997.56	4138.16	4283.04	4432.36	4586.13
6	3629.15	3761.04	3896.48	4036.15	4179.78	4327.72	4480.13	4636.99
7	3658.83	3793.74	3932.18	4074.89	4221.57	4372.58	4528.09	4688.06
8	3688.63	3826.57	3968.02	4113.79	4263.53	4417.62	4576.24	4739.33
9	3718.54	3859.54	4004.00	4152.85	4305.65	4462.84	4624.58	4790.81
10	3748.57	3892.64	4040.13	4192.06	4347.94	4508.24	4673.12	4842.49
11	3778.72	3925.87	4076.40	4231.43	4390.40	4553.82	4721.85	4894.38
12	3808.99	3959.23	4112.82	4270.96	4433.03	4599.59	4770.78	4946.48
13	3839.39	3992.73	4149.38	4310.64	4475.83	4645.54	4819.90	4998.79
14	3869.91	4026.36	4186.09	4350.48	4518.80	4691.67	4869.22	5051.31
15	3900.55	4060.13	4222.94	4390.48	4561.95	4737.99	4918.74	5104.04
16	3931.31	4094.03	4259.94	4430.64	4605.27	4784.49	4968.45	5156.98
17	3962.20	4128.07	4297.09	4470.96	4648.76	4831.18	5018.36	5210.13
18	3993.21	4162.24	4334.39	4511.44	4692.43	4878.05	5068.47	5263.49
19	4024.34	4196.55	4371.84	4552.09	4736.27	4925.11	5118.78	5317.06
20	4055.60	4231.00	4409.44	4592.90	4780.29	4972.36	5169.30	5370.85
21	4086.98	4265.58	4447.19	4633.87	4824.48	5019.80	5220.02	5424.85
22	4118.49	4300.30	4485.09	4675.01	4868.85	5067.43	5270.94	5479.07
23	4133.65	4317.96	4505.20	4697.61	4893.92	5094.98	5300.98	5511.59
24	4148.81	4335.62	4525.31	4720.21	4918.99	5122.53	5331.02	5544.11
25	4163.97	4353.28	4545.42	4742.81	4944.06	5150.08	5361.06	5576.63
26	4179.13	4370.94	4565.53	4765.41	4969.13	5177.63	5391.10	5609.15
27	4194.29	4388.60	4585.64	4788.01	4994.20	5205.18	5421.14	5641.67
28	4209.45	4406.26	4605.75	4810.61	5019.27	5232.73	5451.18	5674.19
29	4224.61	4423.92	4625.86	4833.21	5044.34	5260.28	5481.22	5706.71
30	4239.77	4441.58	4645.97	4855.81	5069.41	5287.83	5511.26	5739.23
31	4254.93	4459.24	4666.08	4878.41	5094.48	5315.38	5541.30	5771.75
32	4270.09	4476.90	4686.19	4901.01	5119.55	5342.93	5571.34	5804.27
33	4285.25	4494.56	4706.30	4923.61	5144.62	5370.48	5601.38	5836.79
34	4300.41	4512.22	4726.41	4946.21	5169.69	5398.03	5631.42	5869.31
35	4315.57	4529.88	4746.52	4968.81	5194.76	5425.58	5661.46	5901.83
36	4330.73	4547.54	4766.63	4991.41	5219.83	5453.13	5691.50	5934.35
37	4345.89	4565.20	4786.74	5014.01	5244.90	5480.68	5721.54	5966.87
38	4361.05	4582.86	4806.85	5036.61	5269.97	5508.23	5751.58	5999.39
39	4376.21	4600.52	4826.96	5059.21	5295.04	5535.78	5781.62	6031.91
40	4391.37	4618.18	4847.07	5081.81	5320.11	5563.33	5811.66	6064.43
41	4391.37	4618.18	4847.07	5081.81	5320.11	5563.33	5811.66	6064.43
42	4391.37	4618.18	4847.07	5081.81	5320.11	5563.33	5811.66	6064.43
43	4391.37	4618.18	4847.07	5081.81	5320.11	5563.33	5811.66	6064.43
44	4391.37	4618.18	4847.07	5081.81	5320.11	5563.33	5811.66	6064.43
45	4391.37	4618.18	4847.07	5081.81	5320.11	5563.33	5811.66	6064.43
46	4391.37	4618.18	4847.07	5081.81	5320.11	5563.33	5811.66	6064.43
47	4391.37	4618.18	4847.07	5081.81	5320.11	5563.33	5811.66	6064.43
48	4391.37	4618.18	4847.07	5081.81	5320.11	5563.33	5811.66	6064.43
49	4391.37	4618.18	4847.07	5081.81	5320.11	5563.33	5811.66	6064.43