

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEIDERS**  
**2017-2019**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten tussen enerzijds,

PFIZER MANUFACTURING BELGIUM N.V., Rijksweg 12 te 2870 Puurs, met ondernemingsnummer 0400.778.165 en vertegenwoordigd door de heren L. Van Steenwinkel, Site Leader en J. Beumer, HR Director,

en anderzijds,

het A.C.V. Bouw – Industrie & Energie, Onder Den Toren 4A, 2800 Mechelen, vertegenwoordigd door de heer Paul Schoeters, Secretaris en

het A.B.V.V./Algemene Centrale, Zakstraat 16 te 2800 Mechelen, vertegenwoordigd door de heer Danny Absillis, Secretaris AC Mechelen en Kempen

beiden bijgestaan door hun voltallige syndicale delegaties.

Deze overeenkomst werd gesloten in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (zoals gewijzigd door de wet van 19 maart 2017) en van zijn uitvoeringsbesluiten, en in uitvoering van cao nr 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling 2017-2018 en het Nationaal Akkoord 2017-2018 van 17 mei 2017 voor de arbeiders uit de chemische industrie en de life sciences (PC116): met registratienummer 139626/CO/116.

**Art. 1 DUUR EN TOEPASSINGSGBIED**

Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor een periode van 24 maanden, vanaf 1 april 2017 tot en met 31 maart 2019, behalve indien anders voorzien in de desbetreffende artikels van deze CAO, en is van toepassing op alle arbeiders.

**Art. 2 WERKZEKERHEID**

De directie zal alles in het werk stellen om afdankingen om economische en technische redenen of om reden van rationalisatie te vermijden tijdens de duur van deze CAO. Nochtans, indien er toch zou moeten overgegaan worden tot ontslagen om economische en technische redenen of om reden van rationalisatie zal, vooraleer een beslissing wordt genomen, overleg gebeuren met de syndicale afvaardiging en hun vakbonden.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and bold, while others are smaller and more delicate. They appear to be the signatures of the representatives mentioned in the text above.

### **Art. 3 BESTAANSZEKERHEID**

Bijpassing bij tijdelijke economische en technische werkloosheid:

Het aantal dagen bijpassing bij werkloosheid zoals bepaald in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 2017 betreffende bestaanszekerheid, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid (met registratienummer 140251/CO/116) wordt van maximum 60 dagen per jaar op maximum 65 dagen per jaar gebracht. Bovendien wordt het bedrag van de bijpassing door de werkgever opgetrokken naar 13 euro bruto/dag voor de duurtijd van deze CAO.

### **Art. 4 BIJPASSING BIJ ZIEKTE**

De bijpassing vanaf de 2<sup>de</sup> maand ziekte t.e.m. de 12de maand wordt verhoogd naar 9 euro bruto per rsz-dag.

De bijpassing vanaf de 13<sup>de</sup> maand t.e.m. de 24<sup>ste</sup> maand ziekte wordt verhoogd naar 12 euro bruto per rsz-dag.

Deze bijpassing wordt geproriseerd bij deeltijds werken.

### **Art. 5 WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)**

§1. De ondernemings-CAO 2015-2017 arbeiders van 15 oktober 2015 met registratienummer 131912/CO wordt voor de duurtijd van deze CAO verlengd en gewijzigd overeenkomstig de aangepaste wettelijke leeftijds- en loopbaanvoorwaarden en conform de afspraken in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

Meer bepaald :

1. SWT vanaf 62 jaar voor de duur van de cao, (40 jaar loopbaan voor mannen, 33jaar loopbaan in 2017 voor vrouwen en 34 jaar loopbaan in 2018 voor vrouwen) volgens CAO nr. 17 van 19 december 1974.

2. SWT vanaf 60 jaar mits 40 jaar loopbaan (respectievelijk 33 jaar loopbaan voor vrouwen),

Overeenkomstig de toepassing van de CAO gesloten op 17 juni 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 60 jaar zoals gedefinieerd in artikel 16,§2,2° van het KB van 30 december 2014 tot wijziging van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt dit stelsel in onze onderneming voorzien tot en met 31/12/2017.

3. SWT vanaf 58 jaar (2017) of 59 jaar (2018) mits 40 jaar loopbaan

Overeenkomstig de toepassing van de CAO met betrekking tot het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 58 jaar (2017) of vanaf 59 jaar (2018) met een loopbaan van 40 jaar, gesloten op 21 juni 2017 in het

Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid, wordt dit stelsel in onze onderneming voorzien tot en met 31/12/2018.

4. SWT vanaf 58 jaar (2017) of 59 jaar (2018) mits 35 jaar loopbaan, mits zwaar beroep  
Overeenkomstig de toepassing van de CAO gesloten op 21 juni 2017 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 jaar (2017) of vanaf 59 jaar (2018) mits 35 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep, zoals gedefinieerd in artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007 wordt dit stelsel in onze onderneming voorzien tot en met 31/12/2018.

5. SWT vanaf 58 jaar (2017) of 59 (2018) mits 33 jaar loopbaan, mits zwaar beroep en 20 jaar nachtarbeid

Overeenkomstig de toepassing van de CAO van 21 juni 2017 gesloten in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar (2017) of vanaf 59 jaar (2018) mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep, wordt dit stelsel in onze onderneming voorzien tot en met 31/12/2018.

6. SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan en medische problemen,

Overeenkomstig de toepassing van de CAO gesloten op 21 juni 2017 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, zoals gedefinieerd in CAO nr. 123 van de Nationale Arbeidsraad, wordt dit stelsel in onze onderneming voorzien tot en met 31/12/2018.

§2. De uitvoeringsmodaliteiten in kader van SWT zoals opgenomen in de CAO brugpensioen 2013-2015 van 9 december 2013 met registratienummer 120376/CO en voor zover gewijzigd door de ondernemings-CAO arbeiders 2015-2017 van 15 oktober 2015 met registratienummer 131912/CO zullen verder worden toegepast op alle stelsels SWT vernoemd in bovenstaande §1 met uitzondering van:

1. de opzeggingstermijnen worden vervangen door de huidig geldende wettelijke opzeggingstermijnen.

2. het bedrag van de aanvullende vergoeding.

De berekeningsmodaliteiten voor aanvullende vergoeding zijn deze van cao nr.17 met dien verstande dat:

De aanvullende vergoeding gelijk is aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De aanvullende vergoeding berekend zoals hierboven bepaald, wordt verhoogd met 160 Euro bruto per maand voor de duur van deze CAO voor medewerkers die nieuw in SWT stappen vanaf 1/4/2017.

## Art. 6 HOSPITALISATIEVERZEKERING

### **a. tussenkomst DKV bij SWT**

Voor de arbeiders die tijdens de duur van deze CAO in SWT gaan en de DKV hospitalisatieverzekering individueel verder zetten, zal de firma voor een bedrag van 177.36 Euro per jaar tussenkomen in het door DKV aangerekende jaarlijkse bedrag aan de betrokkene en dit vanaf de eerste maand waarin de SWT-vergoeding wordt ontvangen. Deze tussenkomst wordt toegekend voor de duur van het SWT.

### **b. franchise**

De franchise in het kader van de hospitalisatieverzekering vastgelegd sinds 1/1/2016 op 50 euro per kalenderjaar per gezin blijft behouden voor de duur van deze CAO.

## Art. 7 ANCIËNNITEITSGESCHENK

Het bedrag van de anciënniteitsgeschenken wordt vanaf 1 januari 2017 als volgt verhoogd:

- bij 25 jaar dienst: van 1300 naar 1800€
- bij 35 jaar dienst: van 1750 naar 2750€
- bij 40 jaar dienst wordt een sport-en cultuurcheque ter waarde van 100 euro toegekend

## Art. 8 PENSIOENGESCHENK

Naar aanleiding van uitdienst o.w.v. wettelijk (vervroegd) pensioen of SWT wordt eenmalig een pensioengeshenk uitbetaald aan de arbeider.

De berekening van dit bedrag zal vanaf 1 januari 2017 als volgt gebeuren:  
500 euro + 20 euro/volledig dienstjaar en conform bestaande wetgeving m.b.t. fiscale inhoudingen en inhoudingen sociale zekerheid.

## Art. 9 MOBILITEIT

### **a. Bedrag fietsvergoeding**

Het bedrag van de fietsvergoeding van 0,23 euro/km zal gedurende de duurtijd van deze CAO mee aangepast worden indien de wettelijke regeling van fiscale vrijstelling wijzigt.

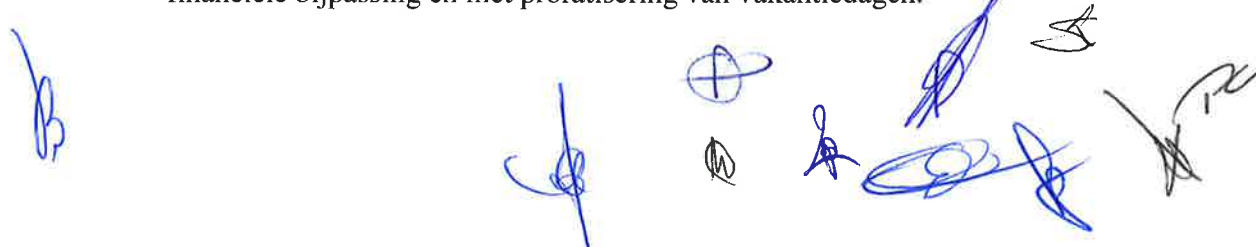
### **b. Treinabonnement**

Sinds 1 januari 2006 wordt het treinabonnement van onze werknemers volledig terugbetaald zoals voorzien in de "NMBS-Derde Betaler"-overeenkomst. Deze regeling wordt voor de duurtijd van deze CAO verlengd.

## Art. 10 WERKREGELING: NIEUWE DEELTIJDSE REGIMES

Volgende bijkomende deeltijdse regimes worden als proefproject gedurende de duur van deze CAO mogelijk.

Deze mogelijkheden worden contractueel vastgelegd voor onbepaalde duur, zonder financiële bijpassing en met proratisering van vakantiedagen.



**a. 90% contractuele tewerkstelling**

Een stelsel van 90% contractuele tewerkstelling voor onbepaalde duur wordt mogelijk in een arbeidsregime van 1 vrije dag per 2 weken of een halve vrije dag per week. Het werkrooster wordt vastgelegd mits goedkeuring van het team, het afdelingsmanagement en HR en met mogelijkheid tot aanpassing na overleg in geval van organisatorische wijzigingen.

**b. 60% contractuele tewerkstelling**

Een stelsel van 60% contractuele tewerkstelling voor onbepaalde duur wordt mogelijk in een arbeidsregime van 3 dagen werken per week. Het werkrooster wordt vastgelegd mits goedkeuring van het team, het afdelingsmanagement en HR en met mogelijkheid tot aanpassing na overleg in geval van organisatorische wijzigingen.

**Art. 11 WERKREGELING: UITBREIDING BESTAANDE DEELTIJDSE REGELING**

De bestaande mogelijkheid voor medewerkers uit de vaste nachtploeg om hun arbeidsprestaties met 1/5<sup>e</sup> te verminderen via een werkrooster van 4 weken werken/1 week thuis, wordt voor arbeiders uitgebreid naar alle ploegenregimes. Deze regeling geldt als proefproject voor de duurtijd van deze CAO.

**Art. 12 CAO-dagen**

Vanaf 1/1/2018 kunnen er 4 CAO dagen opgenomen worden in uren. Deze regeling geldt als proefproject voor de duurtijd van deze CAO.

**Art. 13 KOOPKRACHT**

De basis uurlonen worden verhoogd als volgt:

- Op 1 april 2017: + 20 Eurocent bruto
- Op 1 januari 2019: + 50 Eurocent bruto

Deze verhogingen worden eveneens toegepast op het referte-uurloon.

CAO 90 – een niet recurrente bruto premie wordt voorzien voor de periode 1 oktober 2017 t.e.m. 30 juni 2018: De berekening van het bedrag van de premie en de modaliteiten worden in een afzonderlijke CAO 90 vastgelegd.

**Art. 14 TE LAAT KOMEN**

De huidige afspraken blijven toegepast: afhankelijk van de situatie en omstandigheden kan de leidinggevende beslissen om de tijd 'te laat' te beschouwen als 'werktijd' en een rechtzetting toe te staan.

Indien geen rechtzetting wordt toegestaan, gelden volgende afspraken:



- Indien nog een vorm van betaald verlof/recup mogelijk is, dient dit eerst opgenomen te worden. Indien het gaat om minder dan een kwartier te laat, dient een kwartier verlof opgenomen te worden.
- Meer dan een kwartier te laat komen, wordt afgerond naar het dichtstbijzijnde kwartier
- Indien geen vorm van betaald verlof meer mogelijk is, wordt onbetaald verlof TA toegekend in minuten.
- Reeds gepland en goedgekeurd verlof wordt niet in rekening gebracht.
- Deze regeling geldt vanaf 1/1/2018.

### **Art. 15 TOPICS VERDER TE BESPREKEN BUITEN CAO**

#### **a. Demografiefonds: interne eindeloopbaanregeling vanaf 58 jaar**

Vanaf 1/1/2018 wordt een interne eindeloopbaanregeling voorzien voor medewerkers vanaf de effectieve leeftijd van 58 jaar, die werken in een ploegenregime.

- Werkregime: een cyclus van 2 weken met hierin 8u inactiviteit waarvan 4u betaald en 4u onbetaalde inactiviteit. Het werkrooster wordt vastgelegd, mits goedkeuring van het team, de leidinggevende en HR als volgt: halve dag vrij per week of 1 vrije dag per 2 weken.
- Een overstap is mogelijk naar een wettelijke eindeloopbaanregeling 50% en 80% met RVA bijpassing indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan. Aanvullend extra-legaal pensioen van Pfizer wordt geproratiseerd.
- Deze regeling wordt enkel toegepast op voorwaarde dat deze in het demografiefondsplan wordt opgenomen en eindigt zodra demografiefondsplan afloopt
- De financiering van deze regeling gebeurt maximaal via het demografiefondsplan.
- Deze regeling is een proefproject gedurende duurtijd van CAO

#### **b. Opleiding voor jongeren (-26 jarigen):**

Meer aandacht zal gaan naar technische opleidingen. Dit wordt mee opgenomen in het bestaand overleg met leden van Ondernemingsraad/Trainingsorganisatie en HR.

#### **c. Omkleedtijd/arbeidstijd**

Dit topic zal verder worden behandeld en opgenomen in het verslag van de Ondernemingsraad.

#### **d. Jobverbreding**

Knelpunten en goede praktijken omtrent dit topic zullen in overleg met syndicale delegatie in kaart gebracht worden.

### **Art. 16 BESTAANDE OVEREENKOMSTEN**

De partijen verbinden zich ertoe de verplichtingen die voortvloeien uit onderhavige CAO en uit de vorige overeenkomsten na te leven, voor zover zij niet gewijzigd werden of afgeschaft door deze CAO.

B

6

## Art. 17 SOCIALE VREDE

Tijdens de duur van deze CAO verbinden de vertegenwoordigers van de werknemers zich ertoe, in hun 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.

Opgemaakt te Puurs op 20 oktober 2017 in vier originelen, waarvan elke ondertekenende partij erkent één exemplaar te hebben ontvangen.

Het vierde is bestemd voor registratie door de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie voor Tewerkstelling en Arbeid.

### **Namens de directie**



LUC VAN STEENWINKEL  
Site Leader



JAN BEUMER  
HR MOS Lead Pfizer Puurs

### **Namens de vakbonden Arbeiders,**



PAUL SCHOETERS  
Hoofdsecretaris  
A.C.V. Bouw – Industrie & Energie



DANNY ABSILLIS  
Secretaris  
ABVV, AC Mechelen en Kempen

### **De syndicale afvaardiging,**



KATHY STEVENS



MARIA DEBUYSER



ANN COOLS



PATRICK COPPENS



PIETER VAN GUCHT



GEERT DE KEERSMAECKER



ELLEN CLAUS