

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (2011-2014)
voor bedienden van Ford Werke GmbH. Fabrieken te Genk en Lommel
Proving Ground betreffende een investeringsakkoord.**

Tussen enerzijds:

Ford Werke GmbH. Fabrieken te Genk Henry Fordlaan, Postbus 21, 3600 Genk
vestigingnr. **2038224277**, en Ford Lommel Proving Ground, Oude Diestersebaan,
Kattenbos, 3920 Lommel vestigingnr. **2142514125**,
Ondernemingsnummer : 0401 298 403

vertegenwoordigd door:

- ° G. MARTENS: Algemeen Directeur Ford Genk.
 - ° V. SWINNEN: Manager Ford Lommel Proving Ground.
 - ° D. CATTOIR: Personeelsdirecteur.
 - ° J. WATHIONG: Manager Personeelsbeheer.
 - ° R. THIRY: Manager Personeelsrelaties.
- verder genoemd: de directie

en anderzijds:

- ° BBTK vertegenwoordigd door Dhr. Danny Vanstraelen , Provinciaal Secretaris,
Prins Bisschopssingel 34/1 3500 Hasselt en dhr. R. Banken, dhr. T. Vranken en
Mevr. G. Tyskens, afgevaardigden.

Verder genoemd de werknemersvertegenwoordigers

wordt de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

Artikel 1: VOORWERP en DOEL VAN DE OVEREENKOMST

Met dit akkoord willen de directie en de werknemersvertegenwoordigers hun
gemeenschappelijk objectief vastleggen om een leefbare toekomst te ontwikkelen voor de
Genkse productie site en voor Lommel Proving Ground.

Het doel van deze overeenkomst is om bijkomende verbeteringen te realiseren tijdens de
periode 2011 – 2014 (inclusief) aan productie en testwerk kosten, aan kwaliteit en
efficiëntie alsook aan productie- en testwerkflexibiliteit om de positie van de Genkse
fabriek en van het testcentrum in Lommel te versterken en om een maximale
tewerkstelling veilig te stellen.

Gebaseerd op deze gemeenschappelijke visie hebben de directie en de
werknemersvertegenwoordigers het volgende akkoord bereikt.

Artikel 2: TOEPASSINGSGEBIED

De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers(m/v) met een
arbeidsovereenkomst voor bedienden verbonden met de onderneming in Genk en in
Lommel.

COMPANY INVESTERINGSVERBINTENISSEN.

Artikel 3/1. Wagen assemblage

Dit akkoord bevestigt de verdergezette "sourcing" (toezegging van modellen) van alle CD producten voor de Europese automarkt aan Genk (met uitzondering van de Russische productie voor de Russische (ex USSR) markt). Genk Vehicle Operations zal de source (productielocatie) blijven voor Mondeo (4 deurs, 5 deurs en clipper) S-Max en Galaxy. Hiermee worden bedoeld de CD platform wagens die gebaseerd zijn op het huidige platform en op modellen gebaseerd op het opvolgerplatform voor CD wagens, in lijn met het programma goedkeuringsproces.

De Company zegt toe om een geïnstalleerde capaciteit van minimaal 225.000 wagens per jaar te handhaven. Dit bevat bovendien de noodzakelijke sub-assemblage voor deze modellen, koetswerkbouw en perswerk gerelateerde activiteiten.

Genk perswerk en wielenfabriek zullen verder werken tegen minimaal de huidige niveaus met in acht name van de normale verder gezette competitiviteitsvereisten.

Genk VO zal de "lead plant" (leidende fabriek) blijven voor de Europese CD wagens.

In geval een van het platform afgeleide wagen, zoals hierboven vermeld, geschrapt zou worden van het cycluis plan, dan zal de Company Genk VO voor dat specifieke product compenseren met equivalente wagen varianten of met een productievolume aanpassing in positieve zin.

De investeringen in Genk worden momenteel geschat op meer dan 700 miljoen euro. De uiteindelijke investeringen zijn ondergeschikt aan het company goedkeuringsproces zoals hierboven vermeld.

3/2 Ford Lommel Proving Ground

- LPG zal verder gaan als hét belangrijkste testcentrum voor alle testbaangerelateerde wagenontwikkeling en validatie testen van Ford Europa, omvattende functionele prestatietesten, duurzaamheids- & roestweerstandtesten, ontwikkeling en testen van voertuigdynamica, voertuigsoftwaretesten alsook het testen van nieuwe voertuigtechnologieën. Met deze paragraaf willen we de huidige werking van LPG bestendigen, inclusief het extra werk voor Productontwikkeling dat LPG de voorbije jaren heeft aangetrokken.
- De firma zegt toe om te blijven investeren in LPG om de bestaande installaties te onderhouden en op te waarderen om zeker te stellen dat de huidige testprocedures kunnen plaatsvinden en dat nieuwe toekomstige voertuigtechnologieën kunnen worden ontwikkeld en gevalideerd. De investeringsplannen voor LPG van de volgende 5 jaar behelzen een minimale investering van 10m\$ in testbanen, testgereedschap, meetapparatuur, gebouwen en operationeel noodzakelijke faciliteiten. Dit staat in verhouding tot een effectief uitgevoerde investering van \$2.9m in de laatste 5 jaren (tussen 2006 en 2010). Deze nieuwe investeringen zullen dienen om de huidige werking, alsook nieuwe toekomstige opportuniteiten inzake werkzekerheid, te realiseren. De opvolging van de investeringen zal 2 maal per jaar gebeuren in paritaire samenstelling.
- Als onderdeel van de activiteiten bij de lancering van nieuwe modellen, en onder de veronderstelling dat de huidige loonkoststructuur en akkoorden met de vakbonden voor "DEU"-werk in LPG kunnen verder gezet worden, verbindt de firma er zich toe om het "DEU"-testwerk, zoals gestart in 2006, in LPG verder te zetten.

- Persoonlijke ontwikkelingsplanning voor de bedienden in Ford Lommel.

Partijen stellen vast dat het persoonlijke ontwikkelingsplan voor de bedienden bij Ford Lommel in de komende jaren een verhoogde aandacht vraagt. Deze verhoogde aandacht is te verantwoorden omwille van het feit dat de Ford bediendenorganisatie in Lommel relatief klein is ten opzichte van de organisatie in PD Dunton, PD Merkenich en Aken en Genk Vehicle Operations. Een mogelijks gevolg hiervan kan zijn dat de bedienden in Lommel minder doorgroeikansen zouden krijgen dan hun collega's in deze vestigingen. Om dit te voorkomen worden tussen directie en vakbonden afspraken gemaakt, als volgt:

Alle bedienden (sg 1-8) in Ford Lommel krijgen de kans om – op vrijwillige basis - een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen met hun manager/supervisor. Het persoonlijk ontwikkelingsplan is een gestructureerd middel om de Lommelse bedienden te helpen bij het beoordelen van hun huidige persoonlijk potentieel, hun toekomstige verwachtingen en hun ontwikkelingsmogelijkheden, gericht op het Ford businessplan (in de eerste plaats binnen PD en VO). Bedoeling is dus de organisatiecompetenties en de persoonlijke competenties maximaal op elkaar af te stemmen, zodat een verhoogde persoonlijke- en organisatieontwikkeling bereikt wordt. Hierbij zullen in de eerste plaats ontwikkelingsmogelijkheden binnen PD en binnen VO in aanmerking genomen worden (maw zowel binnen als buiten Ford Lommel).

Binnen de drie maanden na de ondertekening zullen er in LommelPG infosessies georganiseerd worden voor de bedienden over het voorgestelde Persoonlijke OntwikkelingsPlan (POP) (met o.a. aandacht voor het Individueel OntwikkelingsPlan (IOP) en het LDEP (Leadership Development Employee Profile) formulier.)

Binnen de zes maanden na ondertekening van de cao krijgt elke bediende in LPG de kans – op vrijwillige basis – om met zijn/haar manager een gesprek te hebben over:

- hoe de medewerker zelf en hoe de manager de loopbaan van de medewerker ziet (waarna in consensus een actieplan kan opgesteld worden)
- de mogelijkheden om de kerncompetenties en functionele en of cross-functionele vaardigheden te ontwikkelen.

Daarna wordt – desgewenst – het persoonlijke ontwikkelingsplan besproken binnen de PDC van PD en/of VO. Via de PDC's (Personnel Development Committee) en met behulp van bovengenoemde formulieren zal er gewerkt worden aan een "Next-Up" planning. De uitslag hiervan zal tijdens de jaarlijkse evaluatiegesprekken (EPR) met de bedienden worden besproken.

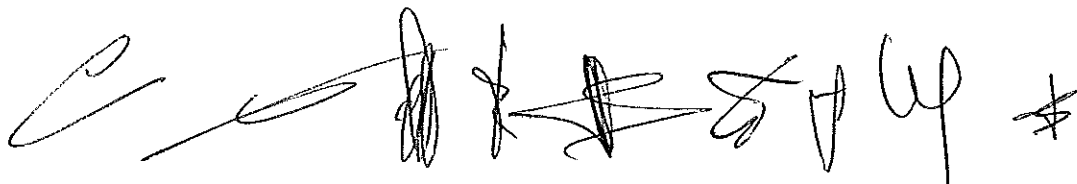
Ook tussentijds opvolgingsgesprekken zijn mogelijk om de vooruitgang op te volgen.

Bij dit alles zullen de personeelsleden gestimuleerd worden om meer betrokken te zijn bij hun eigen ontwikkeling. HR1 zal hierbij optreden als facilitator van het proces.

De maatregelen die in dit akkoord zijn opgenomen zullen de competitiviteit van LPG binnen de firma verbeteren alsook de "business case" om beslissingen betreffende toezeggingen van toekomstig testwerk ondersteunen.

Artikel 4: TEWERKSTELLING EN WERKZEKERHEID:

Er zullen geen gedwongen ontslagen doorgevoerd worden op collectieve basis (hiermee wordt bedoeld meervoudig ontslag zoals omschreven in de nationale cao voor de metaalsector) gedurende de duurtijd van deze overeenkomst.



Om met fluctuaties in de marktvraag en mankracht (manpower) te kunnen omgaan, zullen de volgende acties - in consensus met de syndicale delegatie - desgevallend toegepast worden:

- Bijkomend volume en export opportuniteiten
- Insourcing acties
- Herziene shift en werktijd patronen
- Gebruik van tijdelijke contracten en interims
- Afvloeiingen op vrijwillige basis (inclusief brugpensioen)

Artikel 5: HERNEMING VAN VROEGERE BEDRIJFSCAO_AFSPRAKEN.

De bepalingen in art. 4 (brugpensioen) en art. 6 flexibiliteit, uit de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor bedienden - 2003-2006 - bij Ford Werke AG (nu GMBH), fabrieken te Genk en Ford Testcentrum Lommel, d.d. 16.12.2002 regnr: 65099/CO worden hernomen en verder verlengd tot 31 december 2014.

Ook de bepaling inzake brugpensioenvoorwaarden uit het verleden wordt hernomen. In concreto betekent dit het volgende: Indien de onderneming voorziet in een "brugpensioenprogramma" tijdens de duurtijd van deze overeenkomst (2011-2014) zullen de modaliteiten die van toepassing waren vanaf 1996 blijven gelden voor de duurtijd van dit akkoord.

Opmerking: De toepassing van cao 17 impliceert dat de bedienden ontslagen worden door de onderneming en in de wettelijke mogelijkheid zijn om aanspraak te kunnen maken op een conventioneel brugpensioen.

Partijen hebben bovendien als doelstelling om de bepalingen in onderhavige bedrijfscao. cumulatief toe te passen met de bepalingen uit toekomstige nationale akkoorden voor de periode 2011-2014 voor de bedienden in de sector (PC209) met uitzondering van het luik koopkracht.

Gedurende deze periode zullen efficiëntie- en productiviteitsacties gewoon verder gezet worden zoals dit in het verleden is toegepast.

Artikel 6: ALGEMENE BEPALINGEN:


In geval van onverwachte en grote marktgedreven economische veranderingen zullen alle partijen samenkomen om deze problemen te bespreken en naar een oplossing toe te werken.

Voor alle elementen inzake onderhavige cao wordt met de onderhandelingsgroep langs werknemerszijde bedoeld "de syndicaal afgevaardigden van BBTK".

AANWERVINGEN:

Artikel 7: AANWERVINGEN:

Jaarlijks zullen partijen bijeenkomen om het business plan en de daaraan gekoppelde personeelsbezetting met elkaar te bespreken.



TOEZEGGINGEN VAN WERKNEMERSZIJDE.

De volgende toezeggingen van werknemerszijde worden overeengekomen om bij te dragen tot investeringen in toekomstige modellen en de stabiele tewerkstelling op de site in Genk en Lommel, met in acht name van de reguliere efficiëntie- en productiviteitsacties.

Artikel 8: EENMALIGE MAATREGELEN:

* de Ford toelagen voor de centrale en decentrale kantines in Genk en Lommel zullen zo snel als mogelijk stopgezet worden rekening houdende met de lopende contractuele bepalingen. Er wordt ondertussen gezocht naar een alternatief via een derde partij of eigen personeel waar Ford inzake kosten (bvb materiaal, food en personeel) niet in participeert. Paritair zal onderzocht worden of de prijs van de maaltijden voor de medewerkers dan nog een haalbare kaart is of niet. Dit onderzoek zal plaatsvinden binnen de "werkgroep catering".

Artikel 9: INSPANNING OP DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN:

* Aanpassing op het bruto uurloon:

Op 01 juli 2011 wordt, na de in de sector voorzien indexatie, het bruto uurloon van alle bedienden verminderd met 0,13 euro per uur en dit ten definitieve titel. Hiervoor is geen compensatie voorzien welk dan ook.

* Alle bedienden (inclusief management en directie)

Vanaf het begin van het 2^{de} kwartaal 2011 zullen 9 betaalde VE dagen per jaar ten definitieve titel niet meer betaald zijn. Hiervoor is geen compensatie voorzien welk dan ook. Voor deze modaliteit wordt evenwel een bovengrens gehanteerd zodanig dat de inspanning van de bedienden gelijkwaardig (maar niet meer) is aan die voor de arbeiders.

Er wordt afgesproken om, binnen de wettelijke mogelijkheden, de niet betaalde VE dagen - voor wat betreft de impact op het loon - te spreiden over het kalenderjaar. Daarom zal elke maand 1/12 van de loonmassa van 9 VE dagen (onder toepassing van de begrenzing zoals hierboven omschreven) als correctie in minus op het loon toegepast worden. . Er zal geen inhouding plaatsvinden tijdens volledige kalendermaanden van inactiviteit volgend op de periode van gewaarborgd loon. A contrario: tijdens de periode van gewaarborgd loon zal de inhouding wel verder blijven gebeuren.

De bijzondere modaliteiten inzake deze regeling worden in de onderhandelingsgroep verder uitgewerkt zodat een correcte verloning kan gegarandeerd worden.

* Medewerkers in dagploeg:

Voor de bedienden in dagploeg wordt bovendien vanaf 01 januari 2011 de arbeidstijd permanent met 2 minuten per dag verlengd. In concreto zal in het arbeidsreglement de middagpauzetijd met 2 minuten verminderd worden.

* Ford pensioenplan.

Partijen komen overeen dat de besparingen die tijdens de duurtijd van deze overeenkomst zullen gegenereerd worden omwille van de overgang van een eigen Ford "defined benefit" pensioenplan naar het "defined contribution" pensioenplan van het PC209 deel zullen uitmaken van het totale (loonkost)besparingsplan voor de bediendengroep.

* Aanpassing arbeidstijd supervisie.

Partijen stellen vast dat voor de supervisie de functie vandaag eigenlijk al vereist dat deze bedienden 12 minuten voor het begin van de ploeg hun normale werkzaamheden aanvangen om een goede aanloop van de shift te kunnen verzekeren. Voor deze functies wordt dan ook voorzien in het arbeidsreglement dat hun arbeidstijd vanaf 01.01.2011 dagelijks 12 minuten vroeger aanvangt. Deze aanpassing is definitief (tenzij hierover nieuwe afspraken zouden gemaakt worden in het reguliere overleg).

* Arbeidsduurverminderingdagen:

Aantal ADV dagen.

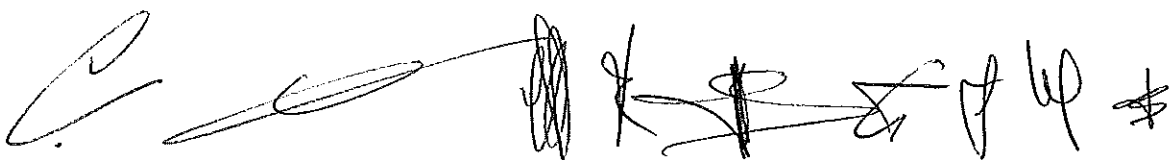
Het aantal dagen arbeidsduurvermindering (ADV) per bediende wordt per kalenderjaar bepaald op basis van het arbeidsrooster waarin de bediende werkt op 01 januari van dat jaar. In de loop van dat kalenderjaar zullen de ADV-dagen desgevallend worden herberekend op basis van het aantal niet gelijkgestelde dagen (dit zijn de schorsingsdagen wegens ziekte buiten de periode van het gewaarborgd loon) voor de bediende in dat kalenderjaar.

Principe van de herberekening:

Per 10 niet gelijkgestelde dagen wordt een 0,5 ADV-dag in mindering gebracht op het totale aantal ADV-dagen voor dat jaar. Is op een gegeven moment een volledige verrekening van de niet gelijkgestelde dagen niet meer mogelijk in het kalenderjaar, dan zal de resterende verrekening van de ADV-dagen in mindering gebracht worden op de ADV-dagen van het volgende kalenderjaar.

Modaliteiten:

- Bij overschakeling in de loop van een kalenderjaar van het ene naar het andere werkregime (vb. voltijds naar een deeltijds arbeidsregime of omgekeerd) wordt een pro rata herberekening obv het gewerkte arbeidsregime van het saldo toegepast.
- De verrekening van ADV dagen bij een deeltijdse tewerkstelling gebeurt op dezelfde wijze als bij een voltijdse tewerkstelling. Bvb: iemand is 10 weken (50 werkdagen) ziek: geen gewaarborgd loon na 23 werkdagen. Dit geeft
 - voltijds: $50 - 23 = 27$ niet gelijkgestelde dagen = -1 ADV dag
 - 4/5^{de}: $50 - 23 - (5,4 \text{ vrije dagen}^*) = 21,6$ niet gelijkgestelde dagen = -1 ADV dag
 - 1/2^{de}: $50 - 23 - (13,5 \text{ vrije dagen}^{**}) = 13,5$ niet gelijkgestelde dagen = - 0,5 ADV dagDit alles is enkel bedoeld als voorbeeld.



* aantal vrije dagen bij 4/5^{de} werker = (aantal niet gelijkgestelde werkdagen)/5 = 27/5 in voorbeeld

** aantal vrije dagen bij 1/2^{de} werker = (aantal niet gelijkgestelde werkdagen)/2 = 27/2 in voorbeeld

- Voor bedienden die in de loop van een kalenderjaar in dienst / uit dienst treden zullen de ADV-dagen pro rata de gewerkte of te werken tijd worden toegekend voor dat jaar.
- Als er dagen VE worden opgenomen zullen eerst de anciënniteitsdagen worden opgenomen en daarna de arbeidsduurverminderingdagen.

* extra-legale premies:

Tijdens de jaren 2011, 2012, 2013 en 2014 zullen de door Ford eenzijdig bepaalde extralegale premie inzake bijbetaling bij ziekte alsook de transportpremie niet geïndexeerd worden. Vanaf 2015 wordt de indexatie hervat. Deze besparing is ten definitieve titel.

* controle op de ongeschiktheid bij ziekte:

Vanaf nu zal er ook controle uitgeoefend worden bij afwezigheid wegens ziekte van bedienden. Het is daarom noodzakelijke – zoals vermeld in het arbeidsreglement - elke afwezigheid via de dienst ziektecontrole en daarna via doktersattest te wettigen. Er wordt afgesproken dat, indien de controlearts een huisbezoek doet en ter plaatse bij de werknemer geen gehoor vindt (de controlearts belt altijd een aantal keer aan) een document in de bus gestopt wordt met de vraag te bellen naar de Forddienst: controle op de ongeschiktheid bij ziekte. Dan kan er eventueel een nieuw huisbezoek aangevraagd worden. Er zal in dergelijk geval altijd een gesprek volgen met de HRC om te bekijken wat er precies fout gelopen is en om afspraken naar de toekomst te maken. De mogelijkheid een nieuw huisbezoek aan te vragen mag geen aanleiding zijn tot misbruiken om aan controle te ontsnappen. Het blijft dan ook de verantwoordelijkheid van de commissie ziektecontrole om een afwezigheid bij huisbezoek finaal te wettigen."

De controles thuis door de controlearts kunnen enkel plaatsvinden tussen 8u30 en 19uur.

* Nieuw salaris groeitraject voor nieuw aan te werven bedienden:

Achtergrond: Ten gunste van het vrijwaren van een zo maximaal mogelijke tewerkstelling werd van arbeidersvakbonds zijde tijdens het overleg gevraagd om gebruik te maken van de mogelijkheid om werk terug in te besteden (insourcing). Om dit in de praktijk mogelijk te maken werden de arbeidersvakbonden erop gewezen dat er een zgn. positieve businesscase voor de werkgever voorhanden moet zijn (m.a.w. om de besparingsinspanningen van het personeel op die manier niet terug teniet te doen zal het economisch rendabel moeten zijn om die jobs terug zelf te doen – hierbij zullen loonkosten en investeringskosten de voornaamste parameters zijn). Om dit mogelijk te maken werd met de arbeidersbonden de mogelijkheid overeengekomen dat voor maximaal 200 arbeidersjobs lagere loon- en arbeidsvoorwaarden gehanteerd kunnen worden ten belope van -10% ten opzichte van de huidige loon en arbeidsvoorwaarden voor arbeiders.



Artikel 11: SOCIALE VREDE.

Partijen verbinden er zich toe de sociale vrede te bewaren inzake de elementen overeengekomen in deze cao.

INWERKINGTREDING, GELDIGHEIDSDUUR en NEERLEGGING

Artikel 12: INWERKINGTREDING EN GELDIGHEIDSDUUR

De artikelen 1 tem 8 zijn van bepaalde duur. Zij lopen van 01.01.2011 tot en met 31.12.2014.

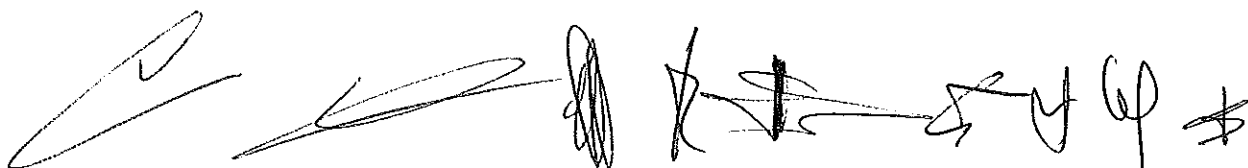
De andere bepalingen 9 tem 11 treden in werking op 01.01.2011 en zijn van onbepaalde duur. De bepalingen van onbepaalde duur uit deze cao kunnen opgezegd worden door ieder der partijen met in acht name van een termijn van opzegging van 6 maanden.

Deze opzegging moet bij aangetekende brief aan de andere partijen gemeld worden, waarbij het postmerk geldt als datering. De opzegging begint te lopen de dag na haar betekening.

Artikel 13: NEERLEGGING

Eén exemplaar van deze overeenkomst zal neergelegd worden op de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling en dit door de werkgever.

Deze CAO werd opgesteld te Genk op 13.12.2010 in zoveel exemplaren als er partijen zijn waarbij elke partij verklaart een origineel ontvangen te hebben. Een extra exemplaar voor de registratie werd voorzien.



De partijen:

Voor Ford Werke GmbH:

◦ G. Martens: Algemeen Directeur Ford Genk

◦ V. Swinnen: Manager Ford Lommel Proving Ground.

◦ D. Cattoir: Personeelsdirecteur Ford Genk en Lommel Proving Ground

◦ J. Wathiong: Manager Personeelsbeheer

◦ R. Thiry: Manager Personeelsrelaties.

◦ BBTK vertegenwoordigd door Dhr. Danny Vanstraelen, Provinciaal Secretaris,
Prins Bisschopssingel 34/1 3500 Hasselt en dhr. R. Banken, dhr. Tom Vranken
Mevr. Gwen Tyskens afgevaardigden.

D. Vanstraelen Banken Romy Vranken Tom Tyskens G.