

## Onderhandelingsresultaat CAO Hexion.

Tussen:

**Hexion B.V. / HEXION VAD. B.V. te Rotterdam**

als partij aan werkgeverszijde

en

**Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht**

en

**CNV Vakmensen.nl te Utrecht**

ieder voor zich en tezamen als partij aan werknemerszijde

tezamen "partijen"

is uitvoerig gesproken over wijzigen en verlengen van de tussen hen bestaande cao. Op woensdag 20 september 2017 is na ledenraadpleging, tussen partijen verder gesproken en overeenstemming bereikt over dit onderhandelingsresultaat.

### Overeengekomen wijzigingen:

1) **Looptijd:**

De cao wordt verlengd met 12 maanden, te weten ingaande op 1 april 2017 en expirerend op 31 maart 2018.

2) **Inkomen:**

*a. Initieel:*

Werkgever zal de schaalessalarissen en salarissen met ingang van 1 april 2017 verhogen met 1,5%

*b. art 6 lid 3: salariëring "aanpassen merit-matrix..*

Met ingang van de cao zal in de merit matrix bij de kolom SP> 100%schaalmax, de volgende wijzigingen worden doorgevoerd:

- Exceeds de 0,5% wordt verhoogd naar 0,75%
- Meets de 0,25% wordt verhoogd naar 0,5%.

3) **Opkomstdagen, ex artikel 4 lid II**

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de benutting van opkomstdagen. Vastgesteld is dat opkomstdagen bedoeld zijn voor enerzijds training, opleiding en instructie en anderzijds bedoeld is om de bezetting op peil te houden. Verder is gesproken over de verantwoordelijkheid van de werkgever bij het inroosteren van deze opkomstdiensten. Om het risico van deze verantwoordelijkheid niet bij de werknemer te leggen, zijn partijen overeengekomen dat niet ingeroosterde opkomstdiensten niet meer worden verrekend met vakantiedagen.

Partijen zijn overeengekomen dat:

a. artikel 4 lid II sub lid F als volgt wordt herschreven: "Indien en voor zover aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat werkgever heeft nagelaten om opkomstdiensten in dat jaar in te roosteren (zijnde maximaal 3 voor training, opleiding en of instructie en maximaal 3 voor het lopen van extra diensten), dan vervallen de niet ingeroosterde opkomstdagen (zonder dat deze met vrije tijdsrechten van de werknemer worden verrekend). Het risico voor niet of niet volledig inplannen van de opkomstdagen rust bij werkgever."

b. artikel 4 lid II sub lid D: “Van de onder sub lid A bedoelde zes opkomstdagen zijn drie dagen bestemd voor training, opleiding en of instructie, welke niet voor andere doeleinden kunnen worden gebruikt. “

Deze wijziging gaat in per 1 april 2017 zijnde ingangsdatum cao. Werkgever zal zorgdragen dat de effecten van deze gewijzigde cao-bepaling per betrokken werknemer tijdig wordt gecommuniceerd. Indien en voor zover onduidelijkheden over toepassing van deze afspraak bestaat, wordt geadviseerd dit met HR te bespreken. Een en ander dusdanig dat misverstanden dan wel onduidelijkheden worden voorkomen. Hexion zal leidinggevenden instrueren dat extra gewerkte dagen boven de 3 opkomstdagen voor respectievelijk opvang onderbezetting of trainingen, als overwerk dient te worden behandeld.

*Voorbeeld:*

Opkomstdiensten	Maximaal aantal dagen	Daadwerkelijk ingeroosterd	vervalt
Opvang onderbezetting	3 *)	3	0
Training, scholing en ontwikkeling, etc	3*)	2	1

\*) Tijd boven deze drie dagen geldt als overwerk zoals bedoeld in artikel 11.

4) **Herziening WW:**

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op zijn loon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten. Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie en de wijze van uitvoering zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen vanaf december 2013 overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao open gebroken.

5) **Duurzame Inzetbaarheid**

Partijen hebben uitvoering gesproken over de voortgang van de studie naar duurzame inzetbaarheid, zoals deze thans met de OR wordt uitgevoerd. Vakbonden hebben aangegeven dat zij de voortgang te traag vinden en vakbonden te weinig over de inhoudelijke ontwikkelingen worden geïnformeerd. Werkgever heeft toegezegd dat hij vakbonden tijdens de kwartaal-overleggen over de besproken onderwerpen inhoudelijk en qua voortgang zal informeren en de vakbonden in de gelegenheid zal stellen hun zienswijze in te brengen.

6) **Diversen:**

a. Werkgever zal, bij het verlengen van de cao de AWWN werkgeversbijdrage-regeling verlengen.

- b. Werkgever en vakbonden zullen met ingang van het 3<sup>e</sup> kwartaal 2017 het zgn. kwartaaloverleg hernieuwd oppakken.
- c. Partijen hebben gesproken over werkdruksignalen. Werkgever zal dit signaal met de ondernemingsraad bespreken en in het kwartaaloverleg de vakbonden nader informeren.
- d. Werkgever heeft toegezegd met de ondernemingsraad de Jubileumregeling uit te breiden. Werkgever zal vakbonden in het kwartaaloverleg over de voortgang informeren.

Aldus tussen partijen besproken en vastgesteld dd. Woensdag 20 september 2017 te Rotterdam,

Namens  
Hexion B.V. / HEXION VAD.B.V.

te Rotterdam

Namens  
Federatie Nederlandse Vakbeweging

te Utrecht

Namens  
CNV Vakmensen.nl

te Utrecht

Henk Veldink  
Site Manager

Egbert Schellenberg  
Bestuurder FNV

Fadua Toufik  
Vakbondsbestuurder

Ton van Buchem  
HR-Directeur NL&IMEA