

Principe Akkoord wijziging en verlenging cao Chemours Netherlands B.V.

Tussen:

Chemours Netherlands B.V. te Dordrecht

als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht

CNV Vakmensen.nl te Utrecht (op 21 06 2018 vertegenwoordigd door FNV en De Unie)

De Unie te Culemborg

ieder afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde

tezamen "partijen"

is na uitvoerige onderhandelingen over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao, op donderdag 21 juni 2018 overeenstemming bereikt over dit principe akkoord.

Wijzigingen:

1. Looptijd:

Looptijd van de cao bedraagt 12 maanden, te weten ingaande op 1 juni 2018 en expirerende op 31 mei 2019

2. Inkomen:

Partijen zijn overeengekomen dat de schaalsalarissen als volgt worden verhoogd:

a. Op 1 juli 2018 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisguide van 1 maart 2018) verhoogd met 1,7%. Dit percentage van 1,7% is inclusief de prijscompensatie over het tijdvak oktober 2017 tot en met april 2018.

b. Op 1 januari 2019 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisguide van 1 juni 2018) verhoogd met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2018 en oktober 2018. Deze uitkomst wordt verder verhoogd met een initieel van 0,2%.

3. Gedifferentieerde WGA-premie

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao de premielast voor de zogenaamde gedifferentieerde WGA-premie volledig dragen.

4. Feestdagen & ~~Brugdagen~~

Partijen hebben vastgesteld dat er onduidelijkheid bestaat over de Feestdagen en volcontinu-roosters. In dat perspectief zijn onderstaande bepalingen als volgt verduidelijkt

Artikel 22.2:

Op Zon- en Feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinu 5-ploegendienst en Fire Captains betreft. In 5-ploegendienst wordt de bezetting boven de minimale bezetting dus ook op feestdagen door de shift bepaald.

Artikel 22.3:

Voor de werknemer in 5 ploegendienst en Fire Captains geldt, dat indien hij volgens zijn dienstrooster feitelijk op een Feestdag werkt ontvangt hij naast de normale loonbetaling per gewerkt uur een toeslag ter grootte van 1,16% van zijn maandsalaris van de betreffende maand.

De werknemer kan ervoor kiezen om deze toeslag van 1,16% te splitsen in tijdcompensatie en geld, waarbij geldt dat per uur opgenomen compensatietijd de vergoeding van 1,16% wordt ver-

minderd met 0,58%. Er kunnen nooit meer uren worden gecompenseerd dan feitelijk op de betreffende Feestdag zijn gewerkt. Het tijdstip van het opnemen van de tijdcompensatie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar oordeel van de werkgever hiertegen verzetten.

Arbeidsduurverkorting dagen (Adv dagen)

Voorts is overeengekomen dat in artikel 20.4.1 (vaststellen ADV-rechten) de bepaling wordt geschrapt, die werkgever het recht biedt om in overleg met de ondernemingsraad 24 ADV-uren collectief in te roosteren.

Dus de nieuwe artikel 20.4.1 wordt hiermee:

Voor werknemers die in dagdienst, 3-ploegendienst of 2-ploegendienst werken, geldt een structurele arbeidsduurverkorting (adv) van totaal 64 adv-uren, die de werknemer naar eigen inzicht kan opnemen: of als bruto waarde laten uitbetalen of, mits (fiscaal) wettelijk is toegestaan laten storten in de Levensloopregeling.

5. Pensioenoverleg:

Partijen en ondernemingsraad zullen gedurende de looptijd van de cao, via een technisch overleg procesafspraken proberen te maken waarmee duidelijkheid wordt gecreëerd wie binnen Chemours over welke pensioenonderwerpen en doelgroep (cao-personeel, P&M-ers, slapers en gepensioneerden), de overlegpartij(en) zijn.

6. Periodiek overleg:

Partijen hebben over en weer bevestigd dat periodiek vakbondsoverleg gedurende de looptijd van de cao belangrijk is. De werkgever zal de vakbonden, op diens verzoek doch minimaal tweemaal per kalenderjaar (voorjaar en najaar) voor overleg uitnodigen. Gedurende dit overleg zal werkgever de vakbonden informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming en het sociaal beleid met onder meer aandacht voor de werkgelegenheid (uitkomst overleg met de ondernemingsraad inzake strekking bijlage 5), deeltijdarbeid, werkplekken voor personen als bedoeld in participatiewet (zoals onder meer Wajong jongeren), ziekteverzuim en re-integratiebeleid, opleidings- en ontwikkelingsbeleid en voortgang werkgroep Duurzame Inzetbaarheid en andere onderwerpen die partijen op agenda kunnen zetten.

7. Participatiewet

Chemours heeft de ambitie om aan personen als bedoeld in de participatiewet (o.m. Wajong Jongeren) een werk(ervarings)plaats aan te bieden op site of via een contract-firma. Dit kan op diverse manieren worden gerealiseerd. Voor de persoon als bedoeld in de participatiewet zal binnen de kaders van de wet- en regelgeving, conform advies van de Stichting van de Arbeid een passende beloning worden verstrekt binnen de spreiding van 100% tot 120% van het wettelijk minimum loon voor zover mogelijk binnen de S-schaal .

8. Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid:

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de voortgang van het beleid gericht op Duurzame Inzetbaarheid. Afgesproken is dat op grond van de overeengekomen opdracht voor de werkgroep en dienovereenkomstige voortgang de activiteiten worden voortgezet.

Ter verduidelijking zijn partijen overeengekomen dat gedurende de looptijd van de CAO verder wordt gewerkt aan het uitwerken van de overeengekomen opdracht omtrent het generatie vraagstuk waaronder de optie van 80-90-100 regeling en meerdere varianten hierop. Daarnaast zal de werkgroep nader onderzoek doen naar de consequenties voor

bezetting en operationele beheersing in het geval dat werknemers minder uren zullen werken. Dit onderwerp zal in het periodiek op de agenda komen. Uiterlijk 3 maanden voorafgaand aan de expiratiedatum van de cao, zal e.e.a. zijn uitgewerkt zodat hierover in het cao-overleg van 2019 verder kan worden gesproken.

9. **Persoonsgebonden Budget (ex artikel 7.5-c)**

Werkgever zal vakbonden periodiek informeren over de budgetten en hoe deze zijn aangewend ten behoeve van investering in de scholing en ontwikkeling van werknemers. Daarbij zal onderscheid worden gemaakt in functie-gerelateerde opleidingen en voorzieningen gericht op de overige ontwikkelingen van werknemers.

Verder is overeengekomen dat de bepaling inzake "Persoonsgebonden Budget / Loopbaanadvies" (ex artikel 7.5-c) als volgt gaat luiden:

"Persoonlijk Budget: Loopbaanadvies & (loopbaan)ontwikkeling:

Voor iedere medewerker is er een persoonsgebonden budget van € 226.89 per jaar beschikbaar voor het volgen van cursussen en/of trainingen ten behoeve van persoonlijke ontwikkeling en of het verhogen van de employability. De te volgen opleidingen zullen een direct verband hebben met sociale vaardigheden en (loopbaan)ontwikkeling van de betrokken medewerker.

Het jaarlijks persoonsgebonden budget kan ook worden aangewend voor het verkrijgen van een loopbaanadvies. Niet benut budget kan driemaal worden overgedragen, te weten naar het volgende, ~~en~~ het daaropvolgende (2^e jr) en het daaropvolgende (3^e jr) kalenderjaar. Indien het dan nog niet benut is, dan komt het budget te vervallen."

10. **Fire captains pilot**

De pilot van de fire captains zoals beschreven in bijlage 7 van de CAO 2016-2018 wordt definitief gemaakt. Voor de geregelde arbeid in een 24-uurs aanwezigheidsrooster wordt een all-in toeslag betaald van 27% over het maandsalaris voor de huidige en de toekomstige fire captains.

11. **Werkgeversbijdrage vakbondswerk**

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao de werkgeversbijdrageregeling (zgn. AWWN-regeling) continueren.

Aldus tussen partijen besproken en vastgesteld dd. 21 juni 2018 te Dordrecht, namens,

Chemours Netherlands B.V.

FNV CNV Vakmensen.nl

De Unie