

Onderhandelingsresultaat 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

ieder afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde

tezamen “partijen”

is op vrijdag 4 oktober 2019 overeenstemming bereikt over dit onderhandelingsresultaat.

Wijzigingen:

1. **Looptijd:**

Looptijd van de cao bedraagt 24 maanden, te weten ingaande op 1 juni 2019 en expirerende op 31 mei 2021.

2. **Inkomen:**

Werkgever biedt over het tijdvak van de looptijd van 24 maanden een structurele verhoging van de schalen, van 3,9% boven op de automatische prijscompensatie (CPI afgeleid).

Uitgeschreven ten behoeve van cao-tekst:

Werkgever is bereid de schaalsalarissen als volgt te verhogen:

- a. Per 1 juli 2019 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisguide van 1 maart 2019) verhoogd met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2018 en april 2019: inmiddels vastgesteld op 0,7%. Deze uitkomst wordt verder verhoogd met een initieel van 1,5%.
- b. Per 1 januari 2020 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisguide van 1 juli 2019) verhoogd met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2019 en oktober 2019. Deze uitkomst wordt verder verhoogd met een initieel van 0,5%.
- c. Per 1 juli 2020 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisguide van 1 maart 2020) verhoogd met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2019 en april 2020. Deze uitkomst wordt verder verhoogd met een initieel van 1,7%.
- d. Per 1 januari 2021 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisguide van 1 juli 2020) verhoogd met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2020 en oktober 2020. Deze uitkomst wordt verder verhoogd met een initieel van 0,2%.

3. **Uitloop tot 105%, zoals bedoeld in artikel 9.2.4**

De bepaling van artikel 9.2.4 wordt als volgt gewijzigd:

“ De werknemer die in enig jaar, per 1 november van het voorgaande jaar op 105% van de guide staat en die zowel in dat jaar als het jaar daarvoor:

a. minimaal een midden beoordeling heeft gekregen (score 3 of meer) alsook in dit jaar en het voorgaande jaar een ontwikkelingsplan heeft ondertekend, ontvangt in december van dit jaar een eenmalige bruto uitkering van € 400,-; met ingang van 1 januari 2020 wordt dit bedrag verhoogd naar € 500,- op voorwaarde dat de werknemer deze uitkering niet ontvangen heeft in het voorgaande jaar;

b. met ingang van het kalenderjaar 2020: minimaal éénmaal midden beoordeling (score 3) en tevens minimaal éénmaal een hoog beoordeling (score 4) alsook in dit jaar en het voorgaande jaar een ontwikkelingsplan heeft ondertekend, ontvangt in december van dit jaar, in afwijking en met uitsluiting van het bepaalde onder a. een eenmalige bruto uitkering van € 800,- op voorwaarde dat de werknemer deze uitkering niet ontvangen heeft in het voorgaande jaar.

4. **WGA-gedifferentieerde premie:**

Gedurende de looptijd van de cao zal werkgever geen gebruikmaken van zijn recht om de helft van de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie op het netto SV-loon van de werknemer in te houden.

5. **Duurzame inzetbaarheid:**

Partijen hebben uitvoerig gesproken over Duurzame Inzetbaarheid. Partijen zijn overeengekomen een vervolg te geven via een nader te vormen paritaire werkgroep met de opdracht:

- a. De financiële bijdrage van de werkgever en de werknemers alsmede de voor- en nadelen van deze regelingen verder uit te werken.
- b. Onderzoeken of animo bestaat onder de werknemers om de huidige leeftijds- en senioren dagen om te vormen naar zogenaamde 80-90-100% en of 60-80-100% regelingen.
- c. Het onderzoek als bedoeld onder b. zal tevens behelzen een effect beoordeling ten behoeve van herbezetting zodat de normale bezetting kan worden gehandhaafd met beheersing van de operationele kosten, en tevens dat de werkbelasting tussen generaties evenwichtig blijft.
- d. De werkgroep zal zijn werkzaamheden aanvangen in het eerste kwartaal 2020. De uitkomsten van de werkgroep zullen als advies ingebracht worden bij de volgende cao-onderhandelingen.
- e. In overleg met de Ondernemingsraad zal hiernaast onderzocht en geïnventariseerd worden welke andere inspanningen noodzakelijk zijn om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te verbeteren en welke investeringen (o.a. ergonomische) daarvoor gewenst zijn. De uitkomsten van deze inventarisatie zullen ingebracht worden in de relevante overgadering.
- f. Partijen zullen afspraken maken over externe begeleiding in het proces en of bij verkennen en maken van berekeningen.

Indien en voor zover een werknemer gedurende de looptijd van de cao 65 jaar wordt en daarmee zijn aanspraak op senioren dagen verliest, geldt hangende de uitkomst van de hierboven genoemde studie dat deze werknemer zijn aanspraken op niveau 64 jaar behoudt.

6. **Persoonsgebonden Budget/Loopbaanadvies (tekstvoorstel nieuw artikel 7.5.c)**

De werkgever voert een actief beleid om de vakbekwaamheid, inzetbaarheid, weerbaarheid op de arbeidsmarkt (employability) en of sociale vaardigheden van alle werknemers te bevorderen. De werknemer draagt verantwoordelijk om te investeren in zijn persoonlijke ontwikkeling en blijvende vakbekwaamheid en inzetbaarheid, door kwalificatiebehoeften aan de orde te stellen.

Voor iedere werknemer 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 het verhogen van de employability. De te volgen opleidingen zullen een direct verband hebben met sociale vaardigheden en (loopbaan)ontwikkeling van de betrokken werknemer. Deze wensen kunnen tevens gericht zijn op ontwikkeling buiten de eigen functie. Het jaarlijks persoonsgebonden budget kan verder worden aangewend voor het verkrijgen van een loopbaanadvies.

Niet benut budget kan driemaal worden overgedragen, te weten naar het volgende, 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.

Werkgever zal minimaal éénmaal per jaar, dan wel op verzoek vaker de vakbonden informeren over de gevraagde bijdragen en de besteedde budgetten.

7. *Passie voor veiligheid*

Passie voor veiligheid is een kernwaarde van Chemours. Binnen de cultuur van Chemours wordt verwacht dat iedereen zijn taken veilig uitvoert. Kan iets niet veilig, dan doen we het niet: is ons motto. Iedere werknemer wordt gestimuleerd veiligheid voorop te stellen en taken stil te leggen of niet uit te voeren indien veiligheid in het geding is. Het signaleren van en het gesprek aangaan met de leidinggevenden en collega's over onveilige situaties wordt van iedere werknemer verwacht. Artikel 4 in de cao biedt voldoende kaders voor dit onderwerp, daarom zal dit niet apart worden opgenomen in de cao.

8. *Stakingsdagen en aanwezigheid voor veiligheid*

Tijdens de staking bij Chemours in de periode van 27 september 2019 bij aanvang van de middagdienst van 16.00 uur tot 4 oktober 2019 om 16.00 zijn medewerkers aanwezig geweest voor het bewaken van de minimale veiligheidsbezetting en hebben zij uitvoering gegeven aan bepaalde werkzaamheden ter bewaking van de veiligheid- milieu en (volks)gezondheid. Hierover zijn afspraken tot stand gekomen na technisch overleg met de vakbond FNV.

Indachtig de inzet van deze medewerkers voor de veiligheid heeft Chemours uit oogpunt van coulance besloten deze stakingsdagen voor deze groep mensen voor 50% door te betalen. Overigens schept dit geen precedent. Chemours biedt deze medewerkers ook de mogelijkheid om voor de resterende 50% vrije dagen op te nemen. Degene die zich hebben geregistreerd als werkwillige en volledig uitvoering hebben gegeven aan hun arbeidsovereenkomst worden voor 100% doorbetaald.

9. **Wet Arbeid en Zorg en Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG).**

Werkgever volgt onverkort de Wet Arbeid en Zorg en Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG). Dienovereenkomstig zullen bepalingen in de cao die de werknemer minder of gelijke aanspraken toekennen worden geschrapt. Daarvoor in de plaats wordt de volgende bepaling opgenomen: *“De Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) kennen de werknemer rechten toe met betrekking tot vormen van zorgverlof. Het betreft dan onder meer calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, (aanvullend) geboorteverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof. Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet betaald verzuim.”*

Bepalingen die de werknemer meer aanspraken dan de wettelijke toekennen blijven in de cao staan. Deze bepalingen wordt aangevuld met de volgende aanspraak: *“Met het van kracht worden van het aanvullend zorgverlof (1 juli 2020) geldt conform WIEG dat de partner tot 5 weken aanvullend geboorteverlof kan opnemen. Hij krijgt dan een uitkering ter hoogte van 70% van zijn dagloon, met een maximum van 70% van het maximumdagloon. UWV betaalt deze weken verlof. De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Indien wordt voldaan aan de voorwaarden en UWV overgaat tot het verstrekken van een uitkering, dan geldt dat Chemours deze UWV-uitkering tot maximaal 5 weken aanvult tot het voor de werknemer geldend inkomen.”*

10. **Protocolafpraak Participatiewet.**

De werkgever zal zijn ambitie zoals bedoeld in de protocolafspraken betreffende personen als bedoeld in de participatiewet continueren. Betreffende protocolafpraak blijft gehandhaafd.

11. **Werkgeversbijdrage vakbondswerk**

Bij het verlengen van de cao wordt voor de looptijd de werkgeversbijdrageregeling (zgn. AWWN regeling) ex artikel 29 verlengd.

Aldus door partijen besproken en vastgesteld, dd. 4 oktober 2019 te Dordrecht, namens,

Chemours Netherlands B.V.

FNV