

CNV Vakmensen
t.a.v. M.E. Jukema

Datum: 6 juli 2023
Betreft: Tata Steel SEIJ CAO 2023
Ons kenmerk: C2314.eb

Geachte bestuurder, beste Marten,

In september 2023 zou worden gestart met het gezamenlijk overleg over de nieuwe CAO voor Tata Steel in IJmuiden. Normaal gesproken ontvangt u in de aanloop naar dit overleg, een brief met de voorstellen voor deze nieuwe CAO. Vanwege de huidige, uitzonderlijke bedrijfsomstandigheden sturen we u ditmaal reeds nu het voorstel voor een nieuwe CAO voor Tata Steel IJmuiden, met het vriendelijke verzoek dit afgewogen voorstel integraal aan uw leden voor te leggen. Het is zeer ongebruikelijk om als werkgever een CAO-voorstel te doen zonder dat vakbonden van te voren in samenspraak met de leden hun inzet hebben kunnen bepalen. Deze bijzondere omstandigheden om van het gebruikelijke CAO-proces af te wijken, worden hierna verder toegelicht. We beseffen dat, omdat we vooruitlopend op de CAO-onderhandelingen dit voorstel doen, u niet de mogelijkheid heeft om over dit voorstel te onderhandelen.

Rust en stabiliteit

Tata Steel Nederland ('TSN') ziet zich op dit moment geconfronteerd met grote uitdagingen op verschillende fronten. Naast de milieu- en overlastproblematiek, CO₂-reductie, verslechterde economische- en marktomstandigheden en de energiecrisis, speelt de grote wens van TSN om op de kortst mogelijke termijn over te gaan tot het produceren van groen staal in een schone omgeving. Vanuit de samenleving, de directe omgeving en de media wordt druk uitgeoefend op TSN, om de lat van haar groene ambities hoog te blijven leggen en de overlast zo snel als mogelijk te verminderen. Daarbij ligt de productieperformance al enige tijd zwaar onder druk vanwege productieverstoringen en gepland groot onderhoud (zoals bijvoorbeeld Hoogoven 6). Stabiliteit, met name in de productieomgeving, is van cruciaal belang om het verdienvermogen van TSN voldoende te laten zijn om de voornoemde ambities te financieren.

We hebben op dit momenteel onze volle aandacht nodig om ons operationeel proces robuust en stabiel te krijgen en te houden en de projecten die ons vooruitbrengen op een goede manier af te ronden. Het is daarom van groot belang om een potentieel zeer onrustige periode

Tata Steel

Dudok Huis • Wenckebachstraat 1 • Velsen-Noord • 1951 JZ • The Netherlands
Tata Steel Nederland B.V. • Postbus 10.000 • 1970 CA IJmuiden • Trade register 34.005.278

gedurende CAO-onderhandelingen, te voorkomen. Dit is de reden waarom er voor is gekozen, u reeds nu een aanbod te doen voor een nieuwe CAO. Met het voortijdig afsluiten van een nieuwe CAO, kan al in een vroeg stadium inkomensduidelijkheid voor de medewerkers, en rust en stabiliteit voor de gehele organisatie worden bereikt. We hopen op deze manier ook aantrekkelijk te blijven als werkgever voor werknemers die op zoek zijn naar een nieuwe groene uitdaging in de maakindustrie.

Een CAO die aansluit bij de huidige tijd

In de nieuwe CAO willen we goede afspraken maken voor onze medewerkers. Het zijn immers onze mensen die ervoor zorgen dat we met elkaar hoogwaardig staal maken, onze mensen die werken aan de RoadMap Plus- en verduurzamingsprojecten van TSN. Wij bouwen verder aan een organisatie waar mensen graag willen werken. Een dynamisch werkomgeving vol kansen voor een divers en inclusief personeelbestand en waar mensen werken op basis van vertrouwen. Er is met het voorstel voor de nieuwe CAO dan ook beoogt een voorstel te doen dat recht doet aan de huidige situatie van het bedrijf, zonder daarbij de grote waardering voor haar medewerkers uit het oog te verliezen.

In het bijgevoegde voorstel is er voor gekozen om een nieuwe CAO af te sluiten voor de duur van 18 maanden, waarbij ook het Generatiepact met twee jaar zal worden verlengd.

In dit voorstel is er voor gekozen om de CAO-salarissen te verhogen met 10,25% voor de functiegroepen 6 tot en met 17, inclusief personeelscategorie E, jeugdige medewerkers en leerlingen. Voor medewerkers in de functiegroepen 18 tot en met 20 wordt een totale verhoging van 8,25% voorgesteld.

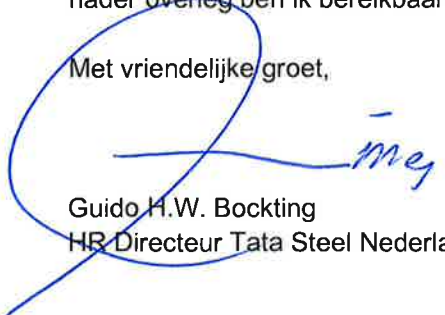
De reden voor differentiatie is, dat de functiegroepen 6 tot en met 17 harder zijn getroffen door de mondiale economische omstandigheden, waardoor meer compensatie gewenst is. Ook zorgt deze differentiatie voor een goede balans tussen de senior salarisschalen binnen de CAO (functiegroep 18, 19 en 20) en de salarissen van het senior management buiten de CAO.

Voor het gedegen behandelen van onderwerpen die voor TSN als sociale werkgever zeer belangrijk zijn, is ervoor gekozen een aantal onderwerpen nader uit te werken in het Technisch Overleg met de vakbonden. In het Technisch Overleg zal vervolgens ook kunnen worden bepaald, op welke wijze de borging van de afspraken het beste vorm zal kunnen krijgen (in de CAO of bijvoorbeeld in het HAR).

Tot slot

Zoals aan het begin van deze brief aangegeven, hebben de uitzonderlijke omstandigheden waarin ons bedrijf zich bevindt geleid tot deze nieuwe aanpak. Wij vertrouwen er op dat u dit voorstel zult voorleggen aan uw leden. Op deze manier hopen wij als TSN voor de zomerperiode samen met de CAO-partijen meer rust en stabiliteit te creëren. Voor vragen of nader overleg ben ik bereikbaar.

Met vriendelijke groet,



Guido H.W. Bockting
HR Directeur Tata Steel Nederland

1. ALGEMEEN

- 1.1 De CAO zal van kracht zijn van 1 oktober 2023 tot en met 31 maart 2025.

2. INKOMEN

- 2.1 Per 1 oktober 2023 worden de salarissen en salarisschalen voor functiegroepen 6 tot en met 17 (inclusief personeelscategorie E, jeugdige medewerkers en leerlingen) verhoogd met 7% en voor functiegroepen 18 tot en met 20 met 5%.
- 2.2 Per 1 juli 2024 worden de salarissen en salarisschalen voor alle functiegroepen (inclusief personeelscategorie E, jeugdige medewerkers en leerlingen) verhoogd met 3,25%.

3. GENERATIEPACT

- 3.1 Partijen hebben afgesproken de looptijd van het Generatiepact met twee jaar te verlengen tot en met 31 december 2028.
- 3.2 Met de verlenging van het Generatiepact tot 31 december 2028 is de doelgroep van potentiële deelnemers uitgebreid met werknemers met de geboortejaren 1967 en 1968.

4. INDIVIDUEEL KEUZEBOEDGET

- 4.1 Partijen hebben afgesproken dat er een Individueel Keuzebudget ("IKB") zal worden ingevoerd. Onderdeel hiervan zal zijn om te kijken naar verduurzamingsprojecten vanuit het IKB.
- 4.2 De nadere uitwerking van dit IKB zal plaatsvinden in het Technisch Overleg en het doel van Partijen is om het IKB tijdens de looptijd van deze CAO in te voeren.

5. OVERIGE ONDERWERPEN

- 5.1 Partijen zullen in het Technisch Overleg tijdens de looptijd van deze CAO een aantal onderwerpen, o.a. vanuit het CAO Protocol 2022, nader uitwerken. Als deze uitwerking leidt tot overeenstemming tussen partijen, zal worden overgegaan tot invoering. Het gaat hierbij om de navolgende onderwerpen:
- *flexibel rooster*, invoering van het flexibel werken en het omzetten van verlofdagen in verlofuren voor alle medewerkers;
 - *tarra tool*, de definitieve invulling en toepassing van de tarra tool binnen de werkeenheden;
 - *omzetting tegemoetkoming ziektekosten bij parttimers*, het creëren van een passende oplossing voor de technische omzetting van de tegemoetkoming ziektekosten bij werknemers met een parttime dienstverband;
 - *maatschappelijke thema's*, het opstellen van beleid rondom rouwverwerking en het bieden van mantelzorg, en
 - *afschaffing aanloopschalen en studie loongebouw*, het afschaffen van de aanloopschalen, om te komen tot een marktconforme salarisstructuur. Tevens zal gekeken worden naar het in balans houden van de salarisschalen.

