

Aan Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), CNV
Vakmensen en kaderleden FNV en CNV

Vlissingen-Oost, 6 juli 2021

Onderwerp: reactie op afgewezen onderhandelingsresultaat door de vakbondsleden

Geachte heer Vlaming, beste Peter,
Geachte heer Verbeek, beste Wilbert,
Geachte heer van Moorten, beste Frank,
Geachte heer Menu, beste Jeffrey,

Op 30 juni 2021 hebben wij per brief vernomen dat het onderhandelingsresultaat van 7 juni 2021 is afgewezen door jullie leden.

Dit betreuren wij ten zeerste. Wij zijn van mening dat het onderhandelingsresultaat past bij huidige situatie waarin Arkema B.V. – locatie Vlissingen zich bevindt.

Na kennis te hebben genomen van jullie bezwaren, zijn wij bereid om aan het onderhandelingsresultaat van 7 juni j.l. het volgende toe te voegen:

Extra reis van huis naar de fabriek

Partijen zijn overeengekomen dat met ingang van 1 augustus 2021 in artikel 9 lid 6 (extra reis van huis naar fabriek) het onderscheid tussen doordeweekse dagen en weekend- c.q. Feestdagendagen vervalt. Vanaf 1 augustus 2021 geldt derhalve op alle dagen van de week (inclusief feestdagen) een vergoeding van 2%.

Alle andere afspraken zoals beschreven in het onderhandelingsresultaat van 7 juni j.l. blijven gehandhaafd.

Als bijlage sturen wij ook een uiteenzetting van de huidige arbeidsvoorwaarden die reeds van toepassing zijn binnen en buiten de CAO die betrekking hebben op jullie bezwaren.

Wij hopen jullie hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

ARKEMA B.V. – Locatie Vlissingen



Frank Kloek
Site Manager



Marijke Gijsel
HR Business Partner

Bijlage:

Overwerk:

In de individuele arbeidsovereenkomst staat niet beschreven dat Arkema medewerkers kunnen verplichten om over te werken. Er is wel een verplichting opgenomen in de CAO onder artikel 4.5 – algemene verplichtingen van de medewerker -, namelijk

Artikel 4.5.

Een ploegdienstmedewerker mag het werk slechts beëindigen als zijn aflosser aanwezig is. Ontbreekt in geval van continuïteit te eniger tijd bij het einde van zijn werktijd werknemers aflosser, dan dient werknemer dit onmiddellijk te melden aan zijn directe chef, die zo spoedig mogelijk voor aflossing zal zorgdragen.

Werknemer is in deze situatie verplicht tot nader order, doch uiterlijk gedurende 4 uur na melding als boven bedoeld, het werk voort te zetten. Het opnemen van compensatie van het door deze situatie ontstane overwerk kan met toepassing van het gestelde in artikel 9, 4e lid onder b en dient te geschieden in overleg met directe chef van de werknemer.

Onderhandelingsresultaat: Haalpremie, zoals vastgelegd in personeelshandboek.

Onderhandelingsresultaat:

a. Haalpremie, zoals vastgelegd in personeelshandboek.

De in het personeelshandboek geldende zgn. "haalpremie" bij overwerk voorafgaand of aanvullend aan een nachtdienst zal met ingang van 1 juli 2021 worden aangepast tot 2% voor alle dagen in de week.

Doelstelling: om het belastend overwerk voor een na een nachtdienst extra te belonen. Een 12u dienst is zeer belastend voor een ploegenmedewerker. Dit was niet geregeld in de CAO.

Wat is er voor de andere medewerkers geregeld in de CAO?

In de CAO artikel 9.6 is geregeld dat een medewerker een extra vergoeding krijgt wanneer hij terug naar het werk moet komen, namelijk:

Artikel 9.6

Werknemers, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar de fabriek moeten maken ontvangen daarvoor per opkomst een vergoeding over het maandsalaris. Deze vergoeding bedraagt: 1,00% op maandag tot en met vrijdag, 2,00% op zaterdag, zon- en feestdagen.

Medewerkers die consignatie lopen ontvangen een extra vergoeding zoals beschreven in artikel 9.3. van de CAO, namelijk:

Artikel 9.3

Vergoeding voor consignatie:

Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag tot en met vrijdag 1,00%, op zaterdag 2,00% en op zondagen, geplande atv-dagen en feestdagen 2,5% van hun maandsalaris. Een etmaal in de zin van dit lid begint om 08.00 uur op een dag en eindigt om 08.00 uur de volgende dag. In principe zal de werknemer niet vaker dan één week per vier weken geconsigneerd zijn. In geval van niet-haikbaarheid hiervan zal de werkgever andere maatregelen dan consignatie nemen. De consignatieregeling is bedoeld voor niet planbare activiteiten ten behoeve van productie en kan derhalve niet bestemd worden om voorzienbare hiaten in de bezetting op te lossen.

Daarnaast hebben wij een consignatiedienst op zaterdag ingericht bij de dagdienst medewerkers op afdeling

Supply Chain, met instemming van de OR (juni 2019). De medewerker ontvangt naast de 2% haalpremie (artikel 9.6) altijd de een consignatievergoeding (2% op zaterdag) als hij consignatiedienst heeft

Onderhandelingsresultaat: Stimulering werken op roostervrije dagen door werknemers in 5-ploegendienst.

Onderhandelingsresultaat:

Met ingang van 1 juli 2021 zal voor de looptijd van de cao (eindigt op 30 juni 2022) een extra vergoeding gelden voor werknemers werkzaam in de 5-ploegendienst. Deze vergoeding wordt uitsluitend toegekend aan werknemers die zich (vrijwillig) beschikbaar stellen om op voor hen geldende roostervrijedagen bereikbaar zijn voor verrichten van overwerk (extra dienst van 8 uur). De wijze waarop deze beschikbaarheid kan worden aangegeven en vastgelegd, inclusief (rand)voorwaarden zal nader via een uitvoeringsregeling worden vastgesteld. De vergoeding bedraagt per volledig gewerkte extra dienst op een roostervrije dag (overwerk) van minimaal 8 uur € 150,00 netto. Deze extra vergoeding vervalt met ingang van 1 juli 2022. Partijen zullen bij de onderhandelingen over de volgende cao evalueren of bovenstaande vergoedingen effectief zijn geweest.

Doelstelling: om de 12u diensten te beperken in de ploegen. Dit is zeer belastend. Als ploegenmedewerkers die een roostervrije dag hebben dit vrijwillig willen opvangen dan is dit minder belastend voor de rest.

In de dagdienst komen 12u diensten zelden voor, medewerkers werken wel eens over maar dan is dat na of voor hun dagdienst. De dagdienst roosters bijvoorbeeld bij Supply Chain eindigen om 15:30. Langer werken na een gewone dagdienst is minder belastend dan 4u moeten doorstaan of eerder opkomen tijdens onregelmatige diensten.

Onderhandelingsresultaat: MDIEU (Duurzame Inzetbaarheid en eerder uittreden) c.q. Fit over de Finish

I. (Vrijwillig) Eerder Uittreden:

De uitvoering van de MDIEU is aan regels gebonden, medewerkers die geboren zijn tussen 1 september 1954 en eind september 1961 kunnen hieraan deelnemen. De definitie m.b.t. de zware beroepen in de sector (petro) chemie wordt door de sector bepaald. Daaraan kan Arkema niets aan veranderen.

II. Minder werken voorafgaand aan de AOW-leeftijd:

De senioredagen hebben we gekoppeld aan de uitvoering van de MDIEU regeling omdat zowel de Vakbonden als Arkema alle opties open willen houden m.b.t. eerder stoppen werken. M.i. is de onderhandelingsstekst duidelijk, namelijk:

Partijen hebben vastgesteld dat binnen de bezetting en operationele omstandigheden het vormen van een generatiepact niet realistisch is. Partijen hebben de intentie uitgesproken om opties te verkennen, die toekomstige ouderen in de gelegenheid stellen om voorafgaand aan hun AOW-leeftijd minder belastend te werken. In dit perspectief is overeengekomen dat uitsluitend voor de werknemers geboren voor 1 september 1961, de senioredagen zoals bedoeld in artikel 16 cao op het niveau van 64 jaar toegekend blijven tot aan de voor hun geldende AOW-leeftijd.

De huidige medewerkers, geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961, behouden tot hun AOW-leeftijd hun senioredagen.

We hebben dit gekoppeld om alle opties open te houden om ouderen in de gelegenheid te stellen om voor hun AOW-leeftijd minder belastend werk uit te voeren. En daarbij zullen ook de huidige ontsiemaatregeling worden ingezet.

Als we nu de koppeling loslaten dan kunnen we de senioredagen niet meer inzetten bij eventuele andere ontsiemaatregelen zoals bijvoorbeeld het generatiepact.