

FNV
CNV Vakmensen

Rotterdam, 2 juli 2019

Betreft: cao-voorstellenbrief Hexion Pernis

Geachte heer Schellenberg, Geachte mevrouw Toufik, beste Egbert en Fadua,

Graag treden we met u in overleg over het wijzigen en verlengen van onze CAO. Hiertoe ontvangt u hierbij onze voorstellenbrief.

CAO inzet

Op 1 april heeft Hexion (Columbus, Ohio, VS) faillissement van Hoofdstuk 11 aangevraagd voor zijn Amerikaanse activiteiten. Dientengevolge is Hexion een herstructureringsondersteuningsovereenkomst (RSA) aangegaan. De indiening van een gerecht heeft alleen betrekking op de Amerikaanse activiteiten van het bedrijf. Echter dit betekent dat thans heel Hexion onder een vergrootglas ligt en dat alle uitgaven nauwlettend worden gewogen en gevolgd. Dit betekent dat wij gedwongen zijn om kritisch te zijn op extra kosten.

Medewerkers met een arbeidsbeperking

Hexion vindt het belangrijk om mensen als bedoeld in de Participatiewet respectievelijk met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen. Dit jaar is er op de locatie Pernis dan ook een nieuwe medewerker met een arbeidsbeperking aangenomen ter ondersteuning van de afdeling Werkvoorbereiding.

Indachtig deze ontwikkeling en op grond van het bericht van het Ministerie van SZW willen wij, conform advies van de Stichting van de Arbeid in de cao de navolgende bepaling opnemen in bijlage II (Salarisschalen): *“Voor de persoon als bedoeld in de Participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging, zie artikel 26.”*

Duurzame Inzetbaarheid (Vitality)

Hexion Pernis heeft een basisbeleid Duurzame Inzetbaarheid. De werkgroep duurzame inzetbaarheid is in 2017 tot dit beleid gekomen. Het beleid is voorgelegd aan en akkoord bevonden door de Ondernemingsraad. Het beleid kent een onderverdeling in leeftijdsfases. Per fase is aangegeven welke basisinstrumenten Hexion Pernis te bieden heeft om medewerkers lang en gezond jobfit te houden.

In 2018 heeft de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid gewerkt aan nieuwe initiatieven. Centraal stond bewustwording op de werkvloer over het belang van het onderwerp. Er is onder andere een handout opgesteld voor managers “duurzame inzetbaarheid-ingesprek met je medewerker”.

Ook heeft in 2018 een Medewerkerstevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Op basis van de uitkomsten zijn medewerkers per afdeling aan de slag gegaan met voor hun belangrijke punten ter bevordering van de tevredenheid en inzetbaarheid.

Begin 2019 is binnen de werkgroep besloten een nieuwe werkwijze in te slaan. De werkgroep is opgeheven en HR is kartrekker van het onderwerp Vitality geworden. Middels nieuwsbrieven houden wij medewerkers op de hoogte van belangrijke/interessante informatie en bieden wij tips ter bevordering van de algehele gezondheid. Daarnaast bieden wij activiteiten welke de jobfitheid bevorderen. Zo hebben wij in maart 2019 medewerkers een stoelmassage aangeboden ter (preventieve) bestrijding van klachten aan rug, schouder en nek.

Tevens zullen wij in 2019 een Preventief Medisch Onderzoek aanbieden aan al onze medewerkers. Op basis van de resultaten zal er wederom een follow up programma aangeboden worden, met als doel medewerkers aan hun gezondheid te laten werken. Het Vitality programma Pernis is een ongoing programma waarbij wij de nadruk leggen op bewustwording en in proberen te spelen op behoeften van medewerkers. Daarnaast biedt Hexion Pernis indien mogelijk maatwerk bij individuele gezondheidsproblematiek. De ondernemingsraad van Hexion Pernis wordt periodiek geïnformeerd over lopende acties en eventuele nieuwe acties in het kader van Vitality.

Bij de vorige cao-onderhandelingen hebben wij in perspectief van Duurzame Inzetbaarheid navolgende afspraak gemaakt: *“Partijen hebben afgesproken dat in de werkgroep (OR/WG) aandacht wordt besteed aan de behoeften onder oudere werknemers om meer aandacht te besteden aan, door hen ervaren belastende roosters. Partijen vragen hierbij expliciet dat op basis van draagvlak onderzocht wordt of andere roostervormen mogelijk zijn. Verder zal een verkenning plaatvinden, of binnen de operationele beheersbaarheid en kostenneutraliteit huidige ontzietmaatregelen anders kunnen worden vormgegeven.”*

In het Medewerkerstevredenheidsonderzoek zijn enkele opmerkingen over het rooster gemaakt. We hebben naar aanleiding hiervan dit punt ook besproken met de OR. Zij zullen verder met de achterban gaan inventariseren of er voldoende draagkracht is om roosterwijzigingen toe te passen en in welke hoedanigheid.

In de praktijk zien we dat we ontzietmaatregelen individueel toepassen. Dit door middel van herplaatsing in een andere functie of de mogelijkheid een aantal jaar in dagdienst te lopen. Ook maken we gebruik van de mogelijkheden die onze bedrijfsarts biedt.

Daarnaast is uit het Medewerkerstevredenheidsonderzoek naar voren gekomen dat er veel klachten zijn over de werkplek aangaande tocht, klimaat en vochtproblematiek.

We zijn dan ook trots op de verbouwing van nog een Controlekamer zodat medewerkers zelf het licht kunnen regelen, geen tocht meer ervaren en daarnaast het panel zowel staand als zittend kunnen bedienen.

Tevens is er na heel veel inspanning een splinternieuw kantoor neergezet (door onze medewerkers gedoopt als "De Kubus"). Hierbij is vooral gekeken naar samenwerking en werkomstandigheden. De medewerkers konden kiezen voor een automatisch in hoogte verstelbaar bureau en hadden keuze in type bureaustoel. Daarbij kan een ieder zelf zijn klimaat instellen of een raam openen.

Opkomstdagen

Ondanks dat we hierover diverse malen hebben gesproken en de uitkomsten van de ledenraadplegingen uitwezen, dat geen draagvlak bestond om een deel van de opkomstdiensten op te delen en in te kunnen roosteren vooraf of aansluitend aan diensten, blijven wij signalen ontvangen dat dit onderwerp blijft leven. In ieder geval krijgen wij bij regelmaat het verzoek om een deel van de opkomstdiensten in partjes, bijvoorbeeld van 2 uren in te delen ten einde het aantal opkomsten op roostervrije dagen daarmee te beperken.

Graag overleggen wij met u hoe we met deze wensen van, althans een deel van de medewerkers kunnen omgaan.

Compensatieregeling Ploegendienst (CPR) Bijlage III

Deze regeling is tot stand gekomen om de ploegendienst voor de komende jaren te compenseren indien medewerkers geen ploegendienst meer lopen. In de praktijk zien we nu dat medewerkers hier gebruik van maken en dan vervolgens binnen korte termijn daarna met pensioen gaan. Daarom zien we graag een toevoeging in deze regeling dat medewerkers pro rato dienen terug te betalen indien ze binnen vier jaar het bedrijf verlaten om zo geen scheve gezichten te krijgen van medewerkers die tot aan hun pensioenleeftijd in ploegendienst werken.

Looptijd CAO

Voorts willen we overleggen over een CAO met een langere looptijd.

Artikel 15 bijzonder verlof aanpassing geboorteverlof

Opdat de cao aan blijft sluiten bij de wet, stellen wij voor om het sub-lid inzake geboorte verlof navolgende tekst op te nemen in de plaatst van de huidige tekst: *"In geval van bevalling van de partner (m/v) of bij adoptie geldt binnen de onderneming dat de bepalingen in de Wet Arbeid en Zorg en Wet invoering extra geboorteverlof (Wieg) wordt gevolgd."*

Artikel 34 en 35 Geschillen en Scheidsgerecht

Graag bespreken we de actualiteit van deze artikelen.

Functielijst

In de bijlage de geupdate functielijst.



Hexion B.V.
Port Park, Seattleweg 17, Building 4
3195 ND Pernis - Rotterdam
The Netherlands
hexion.com

Het mag evident heten dat we bij de aanvang van het overleg u graag nader informeren over de stand van zaken en voormelde voorstellen verder zullen toelichten.

In het vertrouwen op een constructief overleg,

Met vriendelijke groet,
Hexion B.V.



Henk Veldink

Site Manager Pernis