

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

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

ieder afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde

tezamen "partijen"

is na uitvoerige onderhandelingen over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Dit overleg heeft op donderdag 3 juni 2021 geleid tot onderstaande afspraken. Dit onderhandelingsresultaat wordt ter stemming neergelegd bij de vakbondsleden.

Protocolafspraken:

1. Looptijd:

Looptijd van de cao bedraagt 24 maanden: ingaande op 1 juni 2021 en expirerende op 31 mei 2023.

2. Inkomen:

I. Prijscompensatie en initieel:

a. Per 1 juli 2021 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisguide van 1 maart 2021) verhoogd met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2020 en april 2021: inmiddels vastgesteld op 0,67%. Deze uitkomst wordt verder verhoogd met een initieel van 0,6%.

b. Per 1 januari 2022 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisguide van 1 juli 2021) verhoogd met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2021 en oktober 2021. Deze uitkomst wordt verder verhoogd met een initieel van 0,3%.

c. Per 1 juli 2022 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisguide van 1 maart 2022) verhoogd met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2021 en april 2022. Deze uitkomst wordt verder verhoogd met een initieel van 1%.

d. Per 1 januari 2023 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisguide van 1 juli 2022) verhoogd met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2022 en oktober 2022.

II. S-schalen

Chemours zal met ingang van de cao geen gebruikmaken van S-schalen. Daarvoor in de plaats wordt in de reguliere salaristabellen een nieuwe schaal opgenomen, die geldt voor S schaal rollen c.q. personen die nog niet vak volwassen zijn. De guide rate (100%) van deze nieuwe S schaal zal vast worden gesteld op € 2.428 bruto per maand.

3. Gedifferentieerde WGA-premie

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

4. RVU en eerder uittreden

Chemours zal met ingang van 1 januari 2022 uitvoering geven aan een tijdelijke RVU-regeling. Via deze regeling krijgen werknemers die vallen onder de cao en geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961 de mogelijkheid om op vrijwillige basis, maximaal 3 jaren voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd eerder te stoppen met werken.

Voor alle werknemers die in aanmerking kunnen komen voor uittreding in de periode 1 januari 2022 tot en met het jaar 2023 (geboorte jaren 1954 t/m 1959) geldt dat zij voor 1 oktober 2021 bij HR aangegeven moeten hebben of zij deel willen nemen. Voor de werknemers die in aanmerking komen voor uittreding in de jaren 2024 en 2025 geldt dat zij minimaal 30 maanden vooraf aan de beoogde datum van einde dienstverband de vaststellingsovereenkomst moeten hebben getekend (geboortejaren 1960 en 1961).

Chemours zal daarvoor een concept regeling uitwerken, die in oktober met vakbonden definitief wordt vastgesteld. In deze regeling wordt o.m. uitgegaan van de fiscaal maximale bijdrage die werkgever mag verstrekken, inclusief jaarlijkse indexaties. E.e.a. dat deze voldoet aan de fiscale regels zoals bedoeld voor deze tijdelijke regeling, zonder dat sprake is van een RVU-boete. Deelname wordt bekrachtigd in een vaststellingsovereenkomst waarin is vastgelegd dat de regeling is bedoeld als vroegpensioen en dat deelnemers geen betaalde arbeid elders mogen uitvoeren. De medewerker treedt uit dienst en de rechten en plichten als werknemer komen hiermee te vervallen.

Voorts gelden operationele voorwaarden om de bezetting en operationele beheersbaarheid te waarborgen. Op dit moment is er voor de aantallen in de volgende afdelingen nog geen oplossing voor vertrek van medewerkers. (3 posities in Monomers shift organisatie, 6 posities in de Polymers shift organisatie, 1 positie in maintenance en 6 posities in het laboratorium (combinatie van dag en shift). Deze worden definitief vastgesteld in oktober.

Tot oktober zal Chemours inventariseren welke werknemers geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961 deel willen nemen aan deze regeling. Op basis van deze inventarisatie maakt Chemours een analyse van de bezetting per afdeling. Deze analyse is de basis om in oktober de definitieve operationele voorwaarden vast te stellen. Indien in oktober blijkt dat er geen operationele bezettingsproblemen zijn, dan zullen de verzoeken voor eerder uittreden worden gehonoreerd en met betrokkenen een vaststellingsovereenkomst worden opgesteld en getekend.

Indien de bezetting naar oordeel van Chemours in het geding komt, dan zal Chemours besluiten dat de ingangsdatum van de regeling c.q. datum einde arbeidsovereenkomst voor een individu wordt uitgesteld of in een uiterste omstandigheid deelname is uitgesloten. Kernbelang is dat een werknemer pas kan stoppen met werken als de operationele continuïteit zowel kwantitatief als kwalitatief is geborgd. Chemours zal zich inspannen om te zorgen voor vervanging, bijvoorbeeld door vacatures te stellen en extra opleidingsfaciliteiten te realiseren.

In oktober worden de afdelingen vastgesteld waar sprake is van operationele knelpunten, inclusief het maximaal aantal werknemers die daardoor niet (onmiddellijk) in aanmerking komen om gebruik te maken van de regeling. Daarbij zal ook vastgesteld worden, welke inspanningen Chemours verricht om deze knelpunten op te lossen. Indien daaruit blijkt dat binnen deze afdelingen een selectie moet worden gemaakt van welke werknemers wel gebruik kunnen maken van de regeling en wie langer moet doorwerken, dan zal deze selectie plaatsvinden op basis van leeftijd: de oudste werknemer komt dan als eerste in aanmerking voor de regeling.

Mocht er een verschil van inzicht ontstaan over de mogelijkheid om deel te nemen en/of over de inspanningen die de werkgever doet om deelname mogelijk te maken dan staat Chemours open om een begeleidingscommissie met deelnemers vanuit medewerkersvertegenwoordiging en vertegenwoordigers vanuit de werkgever hiervoor in te stellen ter second opinion. Hierover kunnen in oktober nader afspraken worden gemaakt.

Chemours zal verder zorgdragen dat de betrokken werknemers tijdig worden geïnformeerd over de regeling. Werknemers krijgen daarbij faciliteiten, die o.m. helpen bij financieel inzicht. Een en ander dusdanig dat met voldoende tijd zorgvuldig een oordeel kan worden gevormd over wat gebruikmaken van deze regeling in hun omstandigheid betekent.

De RVU regeling wordt na overeenstemming daarover onderdeel van de cao en zal van toepassing zijn, onder de voorwaarden van de regeling.

5. VAV 2020

Vakbonden hebben ingebracht dat er onvrede bestaat over de uitvoering van de VAV 2020. Met name de wijze waarop uiteindelijk aan de deelnemers een compensatie is verleend. Chemours heeft uitleg gegeven over de betekenis van deze regeling die door de holding is uitgerold en de motieven waarom uiteindelijk voor de personen die vrijwillig hebben deelgenomen, deze compensatie is verstrekt.

Om bij te dragen aan het wegnemen van negatieve gevoelens die zijn ontstaan bij personen die niet hebben deelgenomen, zal Chemours uitsluitend aan hen 7 extra vakantiedagen beschikbaar stellen. Deze dagen worden toegekend per 1 juli 2021 onder de voorwaarde dat deze dagen zijn opgenomen uiterlijk voor 1 april 2022. Na deze datum komen de dagen te vervallen. Gezien de TAR die in het najaar plaats vindt is de termijn voor opname langer dan 6 maanden.

6. Sociale veiligheid.

Partijen hebben uitvoerig gesproken en de zorg gedeeld dat er onder het personeel een gevoel van sociale onveiligheid bestaat over hun baanzekerheid. Chemours heeft daarbij uitgelegd wat de betekenis is van het businessmodel voor de continuïteit van de onderneming en opties voor groei. Overeengekomen is dat Chemours met de OR en kaderleden in gesprek gaat om dit perspectief te verduidelijken en om aanwezige zorgen weg te kunnen nemen.

7. Individuele groei binnen een salarisschaal (artikel 9.2.1.)

Dit betreft het deel van de salarisschaal waar individuele medewerkers kunnen groeien van 105% naar de 110% van de schaal met toestemming van de Directeur. De geest van de regeling is dat bij uitzonderlijke prestaties een individuele medewerker naar 110% kan groeien. Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao de betekenis van de individuele groei binnen een salarisschaal nader bespreken voor zover dit het deel betreft tussen de 105% en 110% van de schaal.

8. Werkkostenregeling

In ogenschouw nemend dat door COVID-19 extra ruimte is in de werkkostenregeling en een aantal andere faciliteiten dit jaar niet konden doorgaan, zal Chemours éénmalig bij de uitbetaling van de 13^{de} maand in 2021 € 350,00 (bruto) verrekenen met de werkkostenregeling (WKR), zodat de werknemer dit bedrag netto ontvangt. Mocht onverhoopt blijken dat de fiscale ruimte er niet (meer) is dan wel qua uitvoering een andere bron moet worden genomen, dan zullen partijen vaststellen wat wel mogelijk is. Voor werknemers met een parttime arbeidsovereenkomst wordt deze eenmalige verrekening pro rata toegepast.

9. Mantelzorg en Rouwverwerking (artikel 21.6)

a. Mantelzorg

Indien op de werknemer een beroep wordt gedaan als (onbetaalde) mantelzorger waarbij zijn work/life balans ingrijpend wijzigt, dan kan hij daarover contact opnemen met HR. Chemours kan vervolgens ten gunste van deze werknemer een tijdelijke regeling vaststellen waarbij de combinatie mantelzorg en werk minder belastend wordt.

b. Begeleiding bij life events (bijvoorbeeld in periode van rouw)

Indien een werknemer in zijn/haar (privé) situatie te maken krijgt met een ingrijpend life event en daardoor niet voldoende in staat is om zijn of haar functie uit te voeren dan kan in overleg met de werkgever en/of de bedrijfsarts (of eventueel bedrijfsmaatschappelijk werk) tijdelijk individuele afspraken worden gemaakt zodat de medewerker wordt ondersteund in de tijd van herstel.

10. Tijdsparen.

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een verkenning doen naar draagvlak en opties voor (fiscaal) tijdsparen.

11. Verlenging aansluiting bij de stichting PAWW

De cao-werknemers vallen onder de voorziening van de Stichting PAWW. Hiermee wordt de in 2016 gewijzigde WW aangevuld met een recht op een uitkering na verlengd tot het oude niveau. Deze voorziening is geregeld via een aparte cao en aansluiting bij de Stichting PAWW. Als gedurende de looptijd van de arbeidsvoorwaarden-cao deze faciliteit verlengd kan worden, dan zullen partijen daarover overleggen met de bedoeling over te gaan tot verlenging van deze regeling.

12. Pensioen:

Partijen zullen in najaar 2021 onder meer in het licht van het pensioenakkoord en de wijzigingen in de (fiscale) Wet en regelgeving met elkaar de pensioenregeling bespreken.

13. Werkgeversbijdrage vakbondswerk

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

Aldus tussen partijen besproken en vastgesteld dd. donderdag 3 juni.2021 te Dordrecht,
namens,

Chemours Netherlands B.V.
Mevrouw A.A.J. Lemaire

FNV Procesindustrie
Bestuurder A. Gunduz

CNV Vakmensen.nl
Bestuurder C. Hensen