

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 vrijdag 26 mei 2023 geleid tot onderstaande afspraken. Deze afspraken worden door vakbonden voorgelegd aan de leden.

Protocolafspraken:

1. Looptijd:

Looptijd van de cao bedraagt 12 maanden: ingaande op 1 juni 2023 en expirerende op 31 mei 2024.

2. Inkomen:

I. Prijscompensatie:

Algemeen:

Partijen hebben vastgesteld dat cao-werknemers veel waarde hechten aan het instrument van prijscompensatie. In beginsel hebben partijen de intentie dit systeem te behouden als instrument, welke intentie onderwerp vormt van het cao-overleg over wijziging en verlenging van de tussen partijen bestaande cao. Het systeem van prijscompensatie heeft uitsluitend werking als dit tussen partijen wordt overeengekomen in het cao-overleg en uitsluitend voor de looptijd van die betreffende cao.

Daarbij geldt dat dit systeem wordt toegepast in tijden van oplopende alsmede bij negatieve inflatie.

Aanpassing schalen en salarissen:

a. Per 1 juli 2023 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisgids van 1 januari 2023) aangepast met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2022 en april 2023. *Deze aanpassing bedraagt minus 3% (negatieve inflatie).*

b. Per 1 januari 2024 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisgids van 1 juli 2023) aangepast met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2023 en oktober 2023.

ad a:

Partijen hebben gesproken over de doorvoering van de negatieve inflatie van 3% per 1 juli 2023. Voor Chemours geldt dat gesproken kan worden over een betalingsregeling, mits de indexatie van de schalen alsmede een eventuele onverschuldigde betaling volledig wordt gecorrigeerd binnen de looptijd van de cao. Binnen dit kader kan dit worden gerealiseerd via 2 opties. De keuze voor een van deze opties zal tussen vakbonden en hun leden worden besproken en aan werkgever worden medegedeeld. Bij de uitvoering kan slechts sprake zijn van 1 optie. De limitatieve opties zijn:

I. Zuivere verrekening:

Deze optie betekent dat Chemours met ingang van 1 juli 2023 de schalen en salarissen verlaagd



met 3%.

II. Verrekening met toekomstige aanpassingen van de schalen en uitkering:

In deze optie worden de schalen en salarissen per 1 juli 2023 niet verlaagd. Daardoor ontstaat een onverschuldigde betaling vanaf 1 juli 2023 van het maandsalaris, inclusief het financiële effect op alle arbeidsvoorwaardelijke grondslagen. Deze overbrugging eindigt per 31 december 2023. Daarom dat de onverschuldigde betaling is gemaximeerd tot 6 maanden. Het volume van deze onverschuldigde betaling, te weten 3% van de helft van het jaarinkomen, pensioenkosten en overige arbeidsvoorwaardelijke effecten wordt in mindering gebracht op de uitkering van de Teamdoelen bij de loonbetaling van maart 2024. Daarom dat deze uitkering dan wordt verlaagd.

Verder wordt met ingang van 1 januari 2024 de indexatie van de schalen en (maand) salarissen aangepast. Startpunt is de 3% negatieve inflatie c.q. loonaanpassing per 1 juli 2023, die verrekend wordt met de uitkomst van de nog vast te stellen hoogte van de prijscompensatie over de periode april 2023 en oktober 2023. De uitkomst van beide cijfers zal met ingang van 1 januari 2024 volledig worden doorgevoerd in de aanpassing van de schalen en (basis)maandsalarissen (inclusief het effect op alle arbeidsvoorwaardelijke grondslagen).

3. Aanpassing beoordelingssysteem en beloningsgevolgen (merit)

Op grond van het aangepaste beoordelingssysteem zijn partijen overeengekomen om de volgende wijzigingen in de cao door te voeren (effect gevolgen per 1 januari en 1 maart 2024). Onderstaande wijzigingen zullen qua strekking tekstueel aangepast worden in de nieuwe CAO tekst in onderdeel 9.2.1. en 9.2.2. en 9.2.4.

9.2.1.

Individuele groei binnen een salarisschaal

Voor alle werknemers zal aan het einde van hun loopbaan een niveau bereikbaar zijn van 105% van de guide. Werknemers die op 105% van hun salarisschaal zitten, zullen geen verhoging ontvangen. Echter in uitzonderlijke gevallen en mits akkoord bevonden door de Works Director, kan een beperkt aantal werknemers, afhankelijk van hun beoordeling, doorgroeien tot max. 110% van de guide waarbij de verhoging tussen de 0,0% en 1,0% zal zijn. De gemiddelde loonsom zal per unit binnen een rolniveau maximaal 105% bedragen.

Bij de jaarlijkse salarisverhoging wordt rekening gehouden met de positie in de salarisschaal en het beoordelingsresultaat. Dit leidt tot salarisverhogingen volgens onderstaande matrix:

% van de guide	Needs improvement	Meets expectations	exceeds expectations	
75-90	1,00%	3,00%	3,50%	
90-100	0,50%	2,50%	3,00%	
100-105	0,00%	1,00%	1,50%	Tot maximaal 105%
105-110	0,00%	0,00%	0,00%	

9.2.2.

De werknemer die een beoordelingsresultaat behaalt "behoeft verbetering" / "Needs improvement" komt niet in aanmerking voor de uitkering van teamdoelen. Ter opvolging van deze beoordeling wordt een verbeterplan opgesteld.

9.2.4.

A. Minimaal een "voldoet aan de verwachtingen / meets expectations" beoordeling heeft gekregen en dit jaar en het voorgaande jaar actief aan ontwikkeling heeft gewerkt middels het opstellen en uitvoeren van een of meerdere ontwikkeldoelstelling(en), ontvangt in December van dit jaar een eenmalige bruto uitkering van € 500 op voorwaarde dat de werknemer deze uitkering niet heeft ontvangen in het voorgaande jaar



B. Minimaal eenmaal een "voldoet aan de verwachtingen / meets expectations" beoordeling heeft gekregen en tevens minimaal éénmaal een "overtreft de verwachtingen / exceeds expectations" beoordeling en dit jaar en het voorgaande jaar actief aan ontwikkeling heeft gewerkt middels het opstellen en uitvoeren van een of meerdere ontwikkeldoelstelling(en), 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 heeft ontvangen in het voorgaande jaar.

4. Gedifferentieerde WGA-premie

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

5. Verkenning operationele en financiële beheersbaarheid seniorenregelingen

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een werkgroep starten, om een verkenning uit te voeren over de consequenties van een oplopende leeftijd in relatie tot de vrije tijdsrechten. Chemours constateert dat hierdoor de operationele beheersbaarheid onder druk komt te staan en een toename aan financiële druk. Doelstelling is een verkenning op mogelijke scenario's om deze ongewenste gevolgen op te lossen met oog voor de belangen van de werknemers. Inclusief het belang om tussen generaties een gelijke werkbelasting te kunnen blijven waarborgen. De werkgroep zal een advies uitbrengen aan CAO partijen.

6. Leesbaarheid cao-tekst.

Omdat de cao-tekst qua stijl verouderd en moeilijk leesbaar is en daardoor onnodige onduidelikheden ontstaan, is afgesproken om de cao-tekst te herschrijven. De vakbonden zullen volledig bij dit project worden betrokken. Daarom dat partijen gedurende de looptijd van cao nadere werkafspraken zullen maken. Vooruitlopend op deze afspraken gelden de volgende uitgangspunten:

- a. de inhoudelijke strekking van de cao-bepalingen zullen niet wijzigen;
- b. doel is een duidelijke cao-tekst, die makkelijk leesbaar is en waar bepalingen voor een ieder makkelijk en in samenhang toegankelijk wordt;
- c. tussen vakbond en Chemours wordt vastgesteld welke bepalingen achterhaald zijn en daarom gewijzigd moeten worden of vervangen kunnen worden door bepalingen die aansluiten bij hedendaagse interne en externe omstandigheden;
- d. De huidige cao blijft bestaan totdat een nieuwe cao-tekst tussen Chemours, FNV en CNV is vastgesteld.

Vooruitlopend op dit traject, zijn een aantal artikelen besproken en aangepast. Deze maken onderdeel uit van de afspraken in dit protocol.

7. Aanpassing Artikel 7.5.

In artikel 7.5 worden de volgende bullets in de praktijk niet toegepast en daarom uit de cao geschrapt: Telewerken, O&O winkel en EVC.

8. Wijziging artikel 7A scholingsdagen.

Artikel 7a wordt als volgt gewijzigd: *Jaarlijks worden voor de werknemers in de 5 ploegendienst, terugkomdagen ingepland. Deze terugkomdagen buiten het reguliere rooster zullen worden besteedt aan ontwikkeling van de werknemer. Voorbeelden hiervan zijn trainingen, informatie sessies, team overleggen met ontwikkeldoelstelling.*

9. Feestdagen:

In de cao bij Feestdagen wordt onderstaande bepaling toegevoegd:

Niet christelijke feestdagen

De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een verlof aanvraag indient, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor verlof op te nemen.

10. Maximumdienstlengte artikel 16.a

In artikel 16.a wordt de maximum dienstlengte aangepast naar maximaal 12 uur.

11. Fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie

De binnen Chemours geldende voorziening fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie wordt voortgezet.

12. Werkgeversbijdrage vakbondswerk

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

Aldus tussen partijen besproken en vastgesteld dd. 26 mei 2023 te Dordrecht,
namens,

Chemours Netherlands B.V.


An Lemarre

FNV


Ali Gunduz

CNV Vakmensen.nl


Jelmer Hoogland