

Voorstel wijzigingen dd. 18 maart 2024

1. Looptijd:

De cao heeft een looptijd van 12 maanden, lopende van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Loonsverhoging:

Werkgever zal de salarissen en salarisschalen met ingang van 1 januari 2024 structureel verhogen met 3,15 %:

3. Resultaatafhankelijke eenmalige beloning:

Voor de werknemers geldt met ingang van kalenderjaar 2024 een regeling voor resultatendeling, waarbij een of meer doelen worden gesteld ten aanzien van de bedrijfsvoering.

Afhankelijk van de realisatie wordt een bruto uitkering ineens gedaan. Als voorwaarden bij deze resultatendeling geldt:

- a) De uitkering voor de werknemer bedraagt een brutobedrag. De uitkering maakt geen deel uit van het (vaste) salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
- b) De beloning, zoals bedoeld in deze regeling wordt alleen uitgekeerd aan hen die ten tijde van de uitbetaling van de resultatenuitkering een arbeidsovereenkomst hebben met Arkema. Indien een werknemer niet gedurende het betreffende jaar volledig in dienst is geweest geldt dat de resultatenuitkering naar evenredigheid wordt uitbetaald.
- c) Aan de doelstelling(en) is een uitkering gekoppeld van (totaal) maximaal 0,5% van het voor de werknemer geldende jaarinkomen (maandinkomen van december * 13,96).
- d) De uitbetaling zal plaatsvinden in de maand maart van het daaropvolgende kalenderjaar.
- e) De doelstelling(en) bedraagt ten minste één doelstellingen en worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad. De doelstellingen worden voor aanvang van het betreffende kalenderjaar vastgesteld. Voor het kalenderjaar 2024 geldt als doelstelling dat iedere cao-werknemer ten minste 6 care observatierondes moet lopen in de periode april tot en met december. Tevens geldt dat iedere werknemer in de betreffende ploeg en of afdeling, naast het behalen van zijn eigen doelstelling medeverantwoordelijk is voor het behalen van de groepsdoelstelling (iedereen behaalt zijn doelstelling). De meting van het behalen bestaat uit:
 - a. behalen eigen doelstelling;
 - b. de som van de individueel te behalen doelstellingen binnen de ploeg en of afdeling. Indien de groepsdoelstelling niet volledig wordt gehaald dan geldt dat de 0,5% naar evenredigheid van het groepsresultaat wordt uitbetaald.Indien een werknemer buiten zijn schuld afwezig (zoals bij arbeidsongeschiktheid) waardoor hij niet in staat is zijn volledige doelstelling te realiseren en hij langer dan een maand afwezig is, wordt zijn doelstelling naar evenredigheid verminderd.

4. Overwerk en inhaaldagen artikel 9.8.1.

Om te stimuleren dat werknemers het overwerk laten uitbepalen en afzien van de inhaaldagen wordt voor de looptijd van deze cao de bestaande tijdelijke afspraak in artikel 9.8.1 verlengd: betreft bepalingen onder titel “Afzien van de inhaaldagen c.q. afzien van tijd voor tijd uren”. Vanaf 1 januari 2025 vervalt dit tijdelijk (keuze)recht in zijn geheel en daarom dat vanaf deze datum aan dit lid geen rechten meer kunnen worden ontleend.

5. Douchetoeslag ex artikel 9.4

De douchetoeslag als bedoeld in artikel 9.4 wordt verhoogd en als volgt gewijzigd:
(...)

Van de medewerk(st)ers werkzaam in de afdeling productie inclusief de heftruckchauffeurs, echter met uitzondering van het productiemanagement en met uitzondering van de afdeling Careflex, die op basis van hun functie en in opdracht van werkgever regelmatig werkzaamheden verrichten waarbij zij in contact kunnen komen met schadelijke en/of sterk ruikende chemische stoffen, zoals natronloog, zoutzuur, mercaptanen en/of fenol-derivaten wordt verwacht dat zij zich na contact, doch altijd aan het eind van de dienst douchen. Hiervoor ontvangen zij maandelijks een douchetoeslag ter grootte van € 12,50 bruto per maand. Deze toeslag wordt twaalfmaal per jaar uitbetaald en wordt niet opgenomen in de pensioengrondslag en niet meegenomen in de berekening van de 13de maand en de vakantietoeslag.

(...)

6. Vredesplicht ex artikel 3.2

Artikel 3.2 wordt als volgt gewijzigd:

(...)

Gedurende de looptijd van deze overeenkomst verplichten de vakverenigingen zich in ieder geval om geen acties te ondernemen, waaronder werkstakingen, te voeren of te bevorderen bij haar leden en ook niet deel te nemen aan acties die door derden worden gevoerd, dan wel dergelijke actie te bevorderen en/of te steunen.

Het voorgaande geldt niet, indien:

(i) vakverenigingen betrokken bij deze overeenkomst naar aanleiding van een ingrijpende reorganisatie bij werkgever uit het oogpunt van werknemersbelangen in overleg afspraken willen maken over de opvang van nadelige sociale gevolgen van een dergelijke reorganisatie, zoals een sociaal plan; of

(ii) een omstandigheid zoals bedoeld in artikel 27.4 met het doel een wijziging te brengen in deze overeenkomst.

De vakverenigingen betrokken bij deze overeenkomst zullen evenwel generlei acties toepassen dan na tijdig overleg met de werkgever. De vakverenigingen betrokken bij deze overeenkomst zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze overeenkomst door hun leden bevorderen, onverminderd het bepaalde in artikel 27.4.

(...)

7. Faciliteit fiscaal vriendelijk verrekenen vakbondscontributie

De in bijlage III cao bedoelde “Fiscale faciliteit betaalde vakbondscontributie” wordt gecontinueerd.

8. *Werkgeversbijdrage vakbondswerk*

De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.