

VOORSTELLENBRIEF

voor het verlengen van de cao van Ketjen Netherlands B.V.

De werkgeversonderhandelingsdelegatie van Ketjen Netherlands B.V. (Ketjen) doet hierbij een voorstel aan de vakorganisaties FNV Procesindustrie (FNV), CNV Vakmensen (CNV) en haar leden.

Het voorstel van werkgever heeft de volgende inhoud:

Looptijd:

Van 1 oktober 2023 tot en met 31 maart 2026 (30 maanden).

Toekomstige loonsverhogingen:

Ketjen stelt voor om vanaf 2025 de loonsverhoging te verbinden aan inflatie. Tegelijk willen wij de systematiek van loons- en meritverhogingen stroomlijnen met het wereldwijde systeem van het concern.

Dat houdt in dat er een totaal budget beschikbaar wordt gesteld voor de verhoging van de loonsom. Daarbij zal de inflatie van het voorgaand jaar bepalend zijn voor de structurele verhoging van de loonsom (algemene cao-verhoging) en hetgeen resteert is beschikbaar voor merit verhogingen. Als de inflatie hoger was dan het beschikbare budget voor de verhoging van de loonsom, zullen de lonen toch structureel verhoogd worden met de inflatie tot een maximum (cap). De verdeling van het voor merit verhogingen beschikbare percentage zal plaatsvinden door een factor toe te passen op de basis merit matrix.

Het jaar 2024 zien Ketjen als een overgangsjaar waarbij wij een voorstel doen van een structurele loonsverhoging van 2,0% per 1 maart 2024 en de oude merit matrix.

Toelichting op nieuwe beoordelingsregeling voor merit verhogingen:

De aanpassing van de beoordelingsregeling wordt in overleg met de OR gedaan. De basis merit matrix die wereldwijd gehanteerd wordt, is de onderstaande:

Performance Management Rating	Positie in schaal				
	<80%	80%<-90%	90%<-110%	110%<-120%	≥120%
Transformatief	225.0%	187.5%	150.0%	141.7%	141.7%
Uitzonderlijk	200.0%	166.7%	133.3%	125.0%	125.0%
Sterk	175.0%	145.8%	116.7%	108.3%	108.3%
Gewaardeerd	150.0%	125.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Achterop raken	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Merit is lump sum					

De actuele merit verhogingspercentages worden bepaald door het budget en de rating verdeling. Volgens het wereldwijde systeem ontvangt de manager een budget dat hij, binnen bepaalde richtlijnen gebruikt voor de jaarlijkse merit verhogingen. Deze werkwijze voor Ketjen cao-medewerkers zal zodanig zijn dat het volledig beschikbare merit budget volledig wordt benut.

Flexibel roosteren

Door de introductie van de DI-rooster regeling, de toename van geboorte- en ouderschapsverlof en deeltijdwerken, is er minder flexibiliteit voor individuele verlofaanvragen. Om de planning optimaal te kunnen maken voor zowel het bedrijf als haar medewerkers, stelt Ketjen voor om het huidige ploegenrooster te flexibiliseren. Dit brengt met zich mee eenduidig waarde van een gewerkte uur. Denk hierbij aan vervanging van de vaste roostertoeslag van 28,5% door een toeslag per gewerkt inconvenient uur. Het doel daarmee is dat alle toeslagen gebaseerd zijn op het maandsalaris en dat de waarde van een uur altijd gelijk is.

Consignatie

In het Protocol cao 2022-2023 zijn afspraken gemaakt over de wijziging van de consignatieverplichting. Er is afgesproken dat de gewijzigde afspraken en transitie-regelingen worden opgenomen in de nieuwe cao-tekst. Bijlage I bevat een voorgestelde cao-tekst.

Actualisering Protocol cao

Na de wijziging van de cao-tekst met betrekking tot consignatieverplichtingen, kan 'Bijlage VII: Protocol cao 2022-2023' worden verwijderd uit de cao en vervangen door de protocollaire afspraken van de nieuwe cao.

Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

Participatiewet:

In lijn met het Sociaal Akkoord en de Participatiewet zal de werkgever zich inzetten om werkplekken voor Wajongers en voor andere doelgroepen uit de Participatiewet te realiseren.

Overige:

Werkgeversbijdrageregeling:

De zogenoemde AWWN-regeling wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd.

WGA premie:

De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao afzien van het recht om het werknemersdeel van de WGA premie te verhalen.

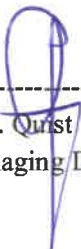
Vakbondscontributie:

De werkgever is bereid gedurende de looptijd van de cao de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren voor zover en voor zolang dit is toegestaan.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende het cao-onderhandelingsproces aanpassingen te doen in onze cao-wijzigingsvoorstellen. Daarnaast behouden wij ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.

Amsterdam, 16 januari 2024

Namens Ketjen Netherlands B.V.:



A.A. Quist
Managing Director

S.K. Wit
Sr. HR Business Partner

M. Nicolas
Director Market & Business
Development



Bijlage I voorgestelde gewijzigde consignatieverplichting

Het gewijzigde artikel 8.7.4.b. luidt als volgt:

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Deze verplichting geldt niet voor de werknemers die in 2024 56 jaar of ouder zijn. Met ingang van 2025 gaat het eind van de verplichting jaarlijks per 1 januari 1 jaar omhoog. De eindsituatie is dat de verplichting gekoppeld is aan de actuele AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar.

Deleted: van

Deleted: 5

Deleted: en

Het gewijzigde artikel 8.7.4 (afbouwregeling) luidt als volgt.

8.7.4. Afbouwregeling

Duur consignatierooster	100%	80%	60%	40%	20%	0%
6 maanden t/m 3 jaar werkzaam in consignatiedienst	1 ^e maand	X	X	X	X	X
4 t/m 5 jaar werkzaam in consignatiedienst	1 ^e maand	2 ^e en 3 ^e maand	4 ^e en 5 ^e maand	6 ^e maand	7 ^e maand	8 ^e maand
6 jaar of langer werkzaam in consignatiedienst	1 ^e maand	2 ^e t/m 5 ^e Maand	6 ^e t/m 9 ^e Maand	10 ^e t/m 12 ^e Maand	13 ^e t/m 15 ^e Maand	16 ^e maand
Werknemer <u>die conform artikel 8.7.4.b wegens leeftijd geen consignatieplicht meer heeft en</u> die langer dan 5 jaar werkzaam is in consignatiedienst en op eigen verzoek eruit gaat.	1 ^e maand	2 ^e t/m 5 ^e maand	6 ^e t/m 9 ^e maand	10 ^e t/m 12 ^e maand	13 ^e t/m 15 ^e maand	16 ^e maand

Deleted: ouder dan 55 jaar