

Eindbod wijziging en verlenging cao Lyondell Chemie Nederland B.V.

Tussen Lyondell Chemie Nederland B.V. vestigingen Maasvlakte en Botlek, Federatie Nederlandse Vakbeweging en CNV Vakmensen.nl is onderhandeld over de wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Op donderdag 24 november 2022 is gebleken dat de inzichten over met name de looptijd en de loonparagraaf niet overbrugd konden worden. Daarom dat na uitvoerige overwegingen Lyondell Chemie Nederland B.V. onderstaand eindbod heeft uitgesproken.

Belangrijke overwegingen die hierbij hebben meegespeeld zijn de huidige bedrijfseconomische omstandigheden, de zorgelijke vooruitzichten voor de komende jaren en de aankomende Turn Around die vraagt om focus te houden op veiligheid en stabiliteit. Binnen dit kader wenst Lyondell enerzijds recht te doen aan de inzet van haar mensen en anderzijds de noodzaak te respecteren om de huidige bedrijfseconomische kosten te beheersen. De maatvoering hierbij is om de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt te behouden. Dit is vertaald in de looptijd en de loonparagraaf. Daarenboven heeft Lyondell het mogelijk gemaakt om met ingang van 1 januari 2025 de werknemers met zwaar werk een generatiepact aan te bieden.

Wijzigingen:

Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken ("Package deal"). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel worden aanvaard.

1) Looptijd:

De cao wordt verlengd met een looptijd van 24 maanden, ingaande 1 april 2022 en expirerend op 31 maart 2024.

2) Structurele verhoging:

Werkgever zal de in de cao vastgelegde schalen en de individuele salarissen als volgt structureel verhogen:

- a. met ingang van 1 april 2022 met 5,25%;
- b. met ingang van 1 april 2023 met 5,25%.

3) WGA-gedifferentieerde premie

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

4) Generatiepact

Partijen zijn overeengekomen om voor de cao-werknemers met zwaar werk een Generatiepactregeling te introduceren. Constatierend dat hiervoor diverse randvoorwaarden moeten worden gerealiseerd zal deze regeling van kracht worden met ingang van 1 januari 2025. Werkgever zal onder meer zorgen dat gewerkt wordt aan het realiseren van een adequate kwantitatieve alsmede kwalitatieve bezetting. Daarbij geldt de rekenregel als via gebruikmaken van het generatiepact de bezetting in totaal vanaf 0,6 FTE is verminderd, er dan 1 FTE wordt geworven.

Voorwaarde blijft een beheersbare bezetting, dusdanig dat het generatiepact niet leidt tot verstoringen in de bedrijfsvoering en er een verantwoorde werkbelasting blijft bestaan

tussen de generaties. Tevens zullen de HR-politici, HR-administratiesystemen en voorlichtingsbeleid t.b.v. de werknemers worden ingericht. Hieronder wordt tevens verstaan de uitwerking van de policy “Generatiepact”, waarin onderstaande hoofdpunten nader worden uitgewerkt. Uiteindelijk kunnen (alleen) aan deze nog vast te stellen policy rechten worden ontleend.

Op hoofdpunten zijn partijen overeengekomen dat:

- A. De generatiepactregeling treedt effectief in werking op 1 januari 2025.
- B. De generatiepactregeling staat open voor de cao-werknemer die tenminste 20 jaar binnen de sector een van de hieronder vastgestelde zwaar werkfuncties heeft uitgeoefend, te weten limitatief:
 - a. de werknemer werkt in ploegendienst met nachtdienst (5-Ploegendienst);
 - b. de werknemer werkt in een functie met fysiek / fysisch zwaar werk: vastgesteld is de functie LLD-Technician op de divisie laden en lossen.
- C. Samenloop en/of cumulatie met de RVU-regelingen zijn uitgesloten. De werknemer kiest voor een van de twee regelingen. Binnen deze keuzemogelijkheid bestaat voor de werknemer die ook in aanmerking komt voor de RVU-regeling, de mogelijkheid om binnen het tijdvak van 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd te kiezen voor x jaar generatiepact en y jaar RVU direct voorafgaand de AOW-leeftijd. (Bijvoorbeeld 1 jaar generatiepact en daarna 2 jaar RVU).
- D. Deelname aan de generatiepactregeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden de werknemer gebruik wil maken van de regeling met een minimum van 6 maanden en een maximum van 36 maanden. Van de regeling kan uitsluitend gebruikt worden gemaakt, direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
- E. Voor de werknemer die recht heeft op een WGA wordt de regeling toegepast op basis van de individuele omstandigheden en naar rato van de restcapaciteit. Zo nodig wordt een op de betreffende werknemer afgestemde maatwerkregeling overeengekomen.
- F. Voor de werknemer werkzaam op basis van een deeltijd arbeidsovereenkomst, geldt dat aanvullende individuele afspraken worden gemaakt met als uitgangspunt dat (eventueel) de generatiepactregeling naar evenredigheid wordt toegepast onder behoud van de maximaal toegestane deeltijdfactor. Indachtig operationele beheersbaarheid zoals onder meer de omstandigheid van trainingsverplichtingen, kan werkgever de toepassing van de regeling gedeeltelijk weigeren en in overleg met de deeltijdwerknemer komen tot een passend alternatief.
- G. De werknemer die in aanmerking wenst te komen op basis van de nog vast te stellen generatiepactregeling, dient minimaal negen maanden vóór de ingangsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier.
- H. Ten aanzien van de (verkorte) arbeidsduur, betaling en pensioenopbouw gelden de navolgende verhoudingen. Met uitzondering van de pensioenopbouw is de deeltijdfactor van toepassing:
 - a. de werknemer werkt in ploegendienst met nachtdienst (5-Ploegendienst): 83,3% werken, 83,3% betaling en 100% pensioenopbouw;
 - b. de werknemer werkt in een functie met fysiek / fysisch zwaar werk, vastgesteld de functie LLD-Technician op de divisie Laden en Lossen: 80% werken, 80% betaling en 100% pensioenopbouw.

- I. De verkorte arbeidsduur wordt over alle diensten gelijkmatig ingeroosterd (O-M-N en Weekenddiensten: "Parttimerooster"). De werknemer blijft verplicht om aan alle trainingen (o.m. opleidingsdagen) volwaardig deel te nemen en de werknemer draagt verantwoordelijkheid bij het geldig houden van certificaten.
- J. In geval van ingrijpende veranderingen die gevolgen hebben voor de operationele beheersbaarheid, kan werkgever de generatiepactregeling voor bepaalde tijd geheel of gedeeltelijk buiten werking stellen. Dat wil zeggen de instroom wordt dan stopgezet.
- K. Hardheidsclausule: Indien de uitvoering van de generatiepactregeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie voor een werknemer, dan kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

Werkgever zal de generatiepactregeling nader uitwerken en vakbonden uiterlijk in het eerste kwartaal 2024 uitnodigen voor overleg. Een en ander dusdanig dat er een vastgestelde regeling geldt op 1 april 2024 en de werknemer die ervan gebruik kan en wil maken, dit vanaf 1 januari 2025 kan effectueren, op basis van deze nog vast te stellen regeling.

5) Sprongtoeslag ex artikel 41.

In artikel 41 komt een aanvullende bepaling die van kracht wordt met ingang van 1 januari 2023. De strekking van deze bepaling is: *als ter voorkoming van overwerk, in opdracht van de werkgever een werknemer in volcontinudienst een sprong maakt naar een nachtdienst in een andere ploeg, dan ontvangt de werknemer per uur een vergoeding gelijk aan de vergoeding verschoven-uren, als bedoeld in artikel 43. Deze vergoeding treedt in de plaats van de vergoeding van 1,65% zoals bedoeld in lid 1 van artikel 41.*

In de cao-tekst zal e.e.a. nader worden uitgewerkt waarbij in beginsel geldt, dat geen sprake kan zijn van cumulatie van overwerk-, sprong- en/of verschoven-urentoeslagen.

6) Shiftlead Assistant vergoeding

Sinds begin 2022 bestaat er een nieuwe rol binnen Operations: Senior Technicians, die zijn gecertificeerd als Shiftlead Assistant (SLA), en door werkgever in deze rol zijn ingedeeld in aanmerking voor een vergoeding. Deze vergoeding is een toeslag per uur en wordt toegekend voor de uren waarin deze job feitelijk vervuld wordt gedurende doorde-weekse werkdagen (ma t/m Vr) , in de ochtend- en middagdienst.

De vergoeding bedraagt de helft van het verschil in midpoint van de schaal IN min het midpoint van de schaal JN, gedeeld door 12, en vervolgens gedeeld door 154.30.

7) Ouderschapsverlof (en aanvullend geboorteverlof)

In artikel 23 lid 11 wordt de volgende aanvulling qua strekking doorgevoerd: In de cao wordt een bepaling opgenomen dat werkgever tijdens aanvullend geboorteverlof van (5 weken), ouderschapsverlof (9 weken) de pensioenopbouw voor 100% voortzet, mits de werknemer premie betaalt.

Verder wordt aangevuld: Indien gewenst kan de werknemer met werkgever afspraken maken om via uitruil van zijn vrije tijdsrechten, het inkomen gedurende *het aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof aan te vullen tot maximaal 100%*. (...)

8) Diversen:

a. Werkgeversbijdrage:

De werkgever verklaart zich bij het afsluiten van de cao, voor de looptijd 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.

b. Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie

Werkgever is bereid bij het afsluiten van de cao de regeling fiscaal vriendelijk verrekenen vakbondscontributie voor de looptijd van de cao te verlengen.

c. CAO-tekst:

In de cao-tekst worden de volgende correcties doorgevoerd:

- Artikel 48 lid 6: verwijzing wordt aangepast naar lid 4 en 5;
- Artikel 26 lid 7: saldo wordt gewijzigd in 1680 uur;
- verder zal de cao-tekst, zo nodig worden aangepast aan wijziging in Wet en Regelgeving. De concepttekst wordt via wijzigingen zichtbaar ter instemming aan vakbonden voorgelegd.

Aldus door werkgever uitgesproken en vastgesteld, dd. 24 november 2022 te Rotterdam, namens Lyondell Chemie Nederland B.V.

Stephan Reeker

Site Manager