

Tussen ICL Fertilizers Europe C.V. en FNV en CNV Vakmensen hebben diverse overleggen plaatsgevonden over de nieuw af te sluiten cao voor ICL Fertilizers Europe C.V. te Amsterdam. ICL heeft de bonden uitgebreid meegenomen in de huidige (financiële) situatie. Voor ICL Fertilizers Amsterdam (Amfert) geldt helaas dat de kosten enorm onder druk staan, door verliezen binnen de Commodity-divisie. Ook voor 2021 is er nog weinig zicht op herstel.

Op 15 april 2021 hebben de vakbonden een ultimatum uitgebracht. Naar aanleiding hiervan wil ICL een handreiking doen, waarbij tegemoet gekomen wordt aan de verwachtingen van medewerkers en tegelijkertijd de financiële situatie van ICL Fertilizers Amsterdam niet uit het oog wordt verloren.

ICL doet daarom het volgende (aangepaste) eindbod.

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden van 1 september 2020 tot 1 september 2021.

Loonontwikkeling

- Met terugwerkende kracht vanaf 1 september 2020 worden de salarisschalen 1 t/m 11 structureel verhoogd met 1,9%. De schalen boven cao worden verhoogd met € 42,-.
- de vloer in de vakantietoelage wordt verhoogd met de structurele loonstijging.

Voorwaardelijke beloning

Voor de periode maart – september 2021 geldt een voorwaardelijke beloning bij het behalen van vier vooraf bepaalde doelstellingen. Deze doelstellingen worden in gezamenlijk overleg tussen werkgever, medewerker en vakbonden geformuleerd, maar ze dragen in ieder geval bij aan de vier hoofddoelstellingen voor Amfert:

- veiligheid;
- milieu;
- kosten;
- productie.

Indien aan alle vier afgesproken doelstellingen wordt voldaan, ontvangt iedere medewerker een extra bruto beloning van 0,5% van het totale basissalaris. Per doelstelling zal bij het behalen 1/4 van 0,5% worden uitgekeerd.

De afrekening vindt plaats in oktober 2021.

Bijdrage premie 3^e WW-jaar

De duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd in de Private Aanvulling WW en WIA (kortweg PAWW). De bijdrage PAWW (premie) bedraagt over 2019 0,2% en over 2020 0,4% van het brutoloon. Deze bijdragen neemt ICL met terugwerkende kracht eenmalig voor haar rekening.

Vakantiedagen volgens Nederlandse wetgeving

In de huidige cao geldt voor zowel de wettelijke vakantiedagen als de bovenwettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van 5 jaar. In het licht van de almaar oplopende stuwmeren aan verlofdagen (en daarmee een steeds grotere benodigde reservering op de balans) wil ICL graag met ingang van 1 januari 2021 de wettelijke regeling toepassen ten aanzien van de verjarings- en vervaltermijnen voor vakantiedagen. Dat betekent het volgende:

- 20 wettelijke vakantiedagen dienen binnen 18 maanden te worden opgenomen, anders vervallen de dagen;
- De overige bovenwettelijke vakantiedagen dienen binnen een termijn van 5 jaar te worden opgenomen, anders verjaren de dagen.

Dat betekent dat medewerkers in de gelegenheid worden gesteld de wettelijke dagen ook daadwerkelijk op te nemen binnen de gestelde termijn.

Werkgroep Ouderen- en Verlofregelingen

Gedurende de looptijd van deze cao zal een werkgroep onderzoek doen naar de operationele en financiële impact van de zgn. Ouderenregelingen en de binnen Amfert van toepassing zijnde ADV- en verlofregelingen. Partijen spreken de gezamenlijke wens uit met elkaar te zoeken naar een andere invulling en oplossing voor de problematiek rondom de bestaande ouderen-, ADV- en overige verlofregelingen.

Aandachtspunten voor de werkgroep zijn hierbij onder meer:

- er wordt een oplossing gezocht voor afbouw van de bestaande verlofstuwmeren;
- de uitvoering van de huidige ADV-regeling maakt dat er verlofstuwmeren blijven ontstaan. Er dient derhalve een oplossing te worden gevonden voor de huidige ADV-regeling. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de mogelijkheid om medewerkers een keuze te geven hun ADV-dagen uit te laten betalen of (zoals nu) in tijd op te nemen of in het pensioen te stoppen.
- er wordt een passende oplossing gezocht voor de huidige leeftijdsgrens van de 85%-dagen;
- er zal aandacht worden besteed aan de zogenaamde RVU-regeling. Deze Regeling Vervroegd Uittreden is een tijdelijke maatregel (voor een periode van vijf jaar) die op 1 januari 2021 is ingegaan en die medewerkers de mogelijkheid biedt eerder te stoppen met werken. Voorwaarde voor de fiscale vrijstelling is dat de regeling alleen betrekking heeft op medewerkers die binnen drie jaar hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

Partijen spreken voor deze werkgroep een concrete planning af binnen de looptijd van de cao.

Pensioenwerkgroep

Gedurende de looptijd van deze cao zal een werkgroep onderzoek doen naar een nieuwe pensioenregeling. Dit heeft te maken met het landelijke Pensioenakkoord en met het feit dat het huidige pensioencontract eindigt ultimo 2021.

Vanuit vakbonden zal een externe deskundige betrokken worden in deze werkgroep.

Werkgroep Moderniseren loongebouw

ICL vindt de doorgroei in het huidige loongebouw niet voldoende transparant en duidelijk. In 2021 wordt een werkgroep ingesteld waarin ook vakbonden participeren om de huidige beloningssystematiek te moderniseren en transparanter te maken.

WGA-premie

De werkgever zal gedurende de looptijd van de huidige cao geen gebruik maken van de mogelijkheid om 50% van de WGA-premie te verhalen op het nettoloon van de werknemers.

Werkgeversbijdrageregeling

De werkgeversbijdrageregeling aan de vakorganisaties zal voor de duur van de cao worden voortgezet.

Vakbondscontributie

De werkgever verleent voor de duur van de cao zijn bijdrage aan een fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie van medewerkers.

3e WW jaar

In de cao wordt de volgende tekst opgenomen:

De duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd in de Private Aanvulling WW en WIA (kortweg PAWW), conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringkosten, komt voor rekening van de werknemer en wordt ingehouden op het loon.

Tekstueel

- **Artikel 19 lid 1 sub g:**

Partners hebben conform de wet WIEG recht op aanvullend geboorteverlof (ook wel kraamverlof, partnerverlof of vaderverlof genoemd) als hun kind op of na 1 juli 2020 geboren is. Hierbij ontvangt de medewerker geen salaris, maar een uitkering van het UWV ter hoogte van 70%.

Huidige tekst

gedurende één wacht bij bevalling van zijn echtgenote en gedurende twee wachten na de bevalling als kraamverlof; Met ingang van 1 januari 2019 geldt dat de partner recht heeft op geboorteverlof volgens de wet. Dat betekent dat hij recht heeft op eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling.

Tekstvoorstel

gedurende één wacht bij bevalling van zijn echtgenote.

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de medewerker gedurende vier weken na de geboorte recht op vijf wachten (eenmaal de wekelijkse arbeidsduur) volledig doorbetaald verlof.

De medewerker heeft ook recht op vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof conform de Wet invoering extra geboorteverlof.

- **Artikel 6 lid 1:**

Er wordt een sub f toegevoegd aan artikel 6:

Sub f : Een dag-middagrooster waarin gedurende 4 weken van maandag tot en met vrijdag in dagdienst wordt gewerkt gevolgd door een week van maandag tot en met vrijdag waarin in middagdienst wordt gewerkt. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 40 uur per week.

- **Artikel 9 lid 1 :**

Naar aanleiding van de toevoeging van sub f in artikel 6 lid 1 wordt in artikel 9 lid 1 een toeslagpercentage toegevoegd:

3,2 %: voor het rooster beschreven onder artikel 6 lid 1 f

- **Artikel 16**

Artikel 16 lid 2 wordt als volgt gewijzigd.

Oude tekst:

2. De vergoeding bedraagt per dag:

- op maandag tot en met vrijdag : 1,2% van het maandsalaris
- op zaterdag : 2,5% van het maandsalaris
- op zon en feestdagen : 3,0% van het maandsalaris.

De werknemer werkzaam in het rooster als bedoeld in artikel 6.1 d ontvangt op deze vergoeding een korting van 30%.

Tekstvoorstel:

- *op maandag tot en met vrijdag : 0.08 % (1.2 % / 15 uur) van het maandsalaris per uur*
- *op zaterdag : 0.104 % (2.5 % / 24 uur) van het maandsalaris per uur*
- *op zon- en feestdagen : 0.125 % (3.0 % / 24 uur) van het maandsalaris per uur*

Namens ICL Fertilizers Europe C.V.

De heer M. Verspuij

.....