

Verbeterd 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 uitvoerige onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Dit overleg heeft op vrijdag 26 mei 2023 geleid tot een onderhandelingsresultaat, dat uiteindelijk geen draagvlak kreeg. Vervolgens zijn partijen opnieuw in overleg getreden. Dit overleg heeft op woensdag 2 augustus 2023 geleid tot dit verbeterd onderhandelingsresultaat.

Protocolafspraken:

1. Looptijd:

Looptijd van de cao bedraagt 24 maanden: ingaande op 1 juni 2023 en expirerende op 31 mei 2025.

2. Inkomen / Prijscompensatie:

I. 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.

II. Vaststelling prijsinflatie:

a. Per 1 juli 2023 wordt de prijsinflatie vastgesteld, dat wil zeggen 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 wordt de prijsinflatie vastgesteld, dat wil zeggen het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2023 en oktober 2023.

c. Per 1 juli 2024 wordt de prijsinflatie vastgesteld, dat wil zeggen het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2023 en april 2024.

d. Per 1 januari 2025 wordt de prijsinflatie vastgesteld, dat wil zeggen het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2024 en oktober 2024.

III. Aanpassing schalen en salarissen:

Partijen hebben gesproken over de verrekening van de negatieve inflatie, o.m. zoals deze is vastgesteld op -/3% per 1 juli 2023. Afsproken is dat de indexatie van de schalen pas wordt gecorrigeerd als het saldo van de indexatie van de hierboven genoemde vastgestelde prijsinflatie positief is; en als de onverschuldigde betaling (onbedoelde verbeterde koopkracht) is gecorrigeerd. In dit licht geldt de volgende verrekening:

a. De schalen en salarisschalen worden gedurende de looptijd van de cao niet verlaagd.

b. Daardoor ontstaat een onverschuldigde betaling (onbedoelde verbeterde koopkracht) vanaf 1 juli 2023 van het maandsalaris, inclusief het financiële effect op alle arbeidsvoorwaardelijke grondslagen.

c. Het niet verlagen van de schalen en salarissen wordt gezien als overbruggingsmaatregel die in de tijd wordt verrekend. Daarom dat deze overbrugging eindigt als de som van alle prijscompensaties positief is; en als waarde van de onverschuldigde betalingen in de tijd volledig zijn gecompenseerd via het niet verhogen van een positieve indexatie, wat nodig is om te komen tot de verrekening van deze onverschuldigde betalingen (onbedoelde verbeterde koopkracht). Een en ander dusdanig dat de extra kosten voor Chemours volledig zijn verrekend. Vanaf het moment dat deze kosten zijn verrekend, dan pas worden de schalen en salarissen verhoogd met een positief saldo van de prijscompensaties.

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
75-100	0,75%	2,50%	3,50%
100-105	0,00%	1,00%	1,50%
105-110	0,00%	0,00%	0,00%

Tot maximaal 105%

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. Leesbaarheid cao-tekst.

Omdat de cao-tekst qua stijl verouderd en moeilijk leesbaar is en daardoor onnodige onduidelijkheden 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.

6. 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.

7. 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 besteed aan ontwikkeling van de werknemer. Voorbeelden hiervan zijn trainingen, informatie sessies, team overleggen met ontwikkeldoelstelling.*

8. 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.

9. Overwerk en Maximumdienstlengte artikel 16.A

In artikel 16.A wordt qua strekking de volgende (onderstaande) verduidelijkingen aangebracht. De cao-tekst wordt daarop aangepast.

1. Onder overwerk wordt verstaan de uren:
 - gedurende welke, in opdracht van de werkgever, wordt gewerkt buiten het normale (flexibel) aantal uren volgens het dagelijks dienstrooster van de werknemer;
 - gedurende welke wordt gewerkt op dagen welke de werknemer volgens het dienstrooster vrijaf zou hebben;
 - welke door de (flexibel) deeltijd werknemers worden gewerkt boven het in art.7.2a. gedefinieerde dienstrooster.
2. Overwerk van een half uur of minder, voorafgaand of aansluitend op de normale werktijd wordt niet betaald, tenzij dit meer dan 4 uur per maand bedraagt.
3. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, zie hiertoe het in art.7.2a. gedefinieerd flexibel dagdienstrooster. Als de omstandigheden dusdanig zijn dat overwerk onvermijdelijk is, dan zal in eerste aanleg een beroep worden gedaan op vrijwilligers. Indien het onmogelijk blijkt overwerk via vrijwilligers op te vangen, kan de werknemer binnen de in de onderneming op dat moment geldende regeling verplicht worden overwerk te verrichten.

De belangrijkste punten van die regeling zijn:

- Werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet overwerken;
- Werknemers ouder dan 50 jaar mogen alleen op basis van vrijwilligheid overwerken, (uitzondering hierop in geval van consignatie, zie art. 16C.).

- De volgende limieten aan de totale werktijden (inclusief overwerk) gelden:
 - max. 11 werkuren per dag voor dagdienstpersoneel;
 - Max. 12 werkuren per dag voor ploegdienstpersoneel;
 - max. 54 werkuren per week;
 - max. 585 werkuren per 13 weken.
- Voor overwerk in ploegdienst geldt het volgende:
 - Voorafgaande aan, of volgend op een wacht wordt niet langer overgewerkt dan 4 uren;
 - Nablijven na de nachtdienst dient, behoudens extreme situaties, vermeden te worden;
 - Bij voorkeur wordt overwerk verricht op roostervrije dagen tot een maximum van 8 uren.

In uitzonderlijke omstandigheden dient men bij de ondernemingsraad voor een eenmalige overwerksituatie een verzoek voor toestemming in te dienen. Niet vrijwilligers kunnen verplicht worden om maximaal 12 uren per 4 weken overwerk te verrichten, met een maximum van 60 uren per kalenderjaar.

10. Fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie

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

11. Werkgeversbijdrage vakbondswerk

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

Aldus tussen partijen besproken en vastgesteld dd. 2 augustus 2023 te Dordrecht,
namens,

Chemours Netherlands B.V.

FNV

CNV Vakmensen.nl

An Lemaire

Ali Gunduz

Diana Kraan