

(Concept tekst) Onderhandelingsresultaat

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Collectieve loonsverhoging

Voor cao-medewerkers in de salarisgroepen G2-G9 van cao AkzoNobel Coatings en cao-I AkzoNobel Nederland een collectieve loonsverhoging van 10% met ingang van 1 januari 2024.

Voor medewerkers in cao Hoger Personeel AkzoNobel Nederland:

- een collectieve loonsverhoging van 7% met ingang van 1 januari 2024; en
- een collectieve loonsverhoging van EUR 1.500 bruto* over het jaarsalaris met ingang van 1 juli 2024.

Op dezelfde data worden de salarisschalen aangepast.

**parttimers naar rato*

De collectieve loonsverhoging per 1 januari 2024 voor beide cao's is inbegrepen in de salarissen van medewerkers die vanaf 1 maart 2024 in dienst treden.

3. Aanpassing reiskosten

De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer wordt met ingang van 1 april 2024 als volgt verhoogd:

Afstand	Bedrag per maand in 2023	Bedrag per maand in 2024
1 t/m 8 km	Geen tegemoetkoming	Geen tegemoetkoming
9 t/m 12 km	EUR 36	EUR 70
13 t/m 16 km	EUR 52	EUR 102
17 t/m 20 km	EUR 68	EUR 133
21 t/m 24 km	EUR 86	EUR 165
25 t/m 28 km	EUR 103	EUR 196
29 t/m 32 km	EUR 119	EUR 227
33 t/m 36 km	EUR 134	EUR 259
37 km of meer	EUR 153	EUR 290

De reiskostenregeling is, en blijft, geen onderdeel van de cao.

4. Omstandighedentoeslag (artikel B.3.14 cao AkzoNobel Coatings)

De omstandighedentoeslag wordt – ongewijzigd - behouden als toeslag (aanvullend op het salaris) voor medewerkers die onder de cao 2021-2023 vallen en die daarvoor in aanmerking komen voor de datum van inwerkingtreding van de nieuwe cao, zolang zij aan de voorwaarden zoals opgenomen in de cao voldoen.

Vanuit administratieve vereenvoudiging wordt de omstandighedentoeslag afgeschaft voor:

- medewerkers die voor de datum van inwerkingtreding van de nieuwe cao niet in dienst waren; en
- medewerkers die voor de datum van inwerkingtreding van de nieuwe cao niet in aanmerking kwamen voor de omstandighedentoeslag.

5. Aanvulling op betaald ouderschapsverlof

Met ingang van 1 april 2024 wordt de volgende aanvulling op het betaald ouderschapsverlof (artikel 6.3 Wet Arbeid en Zorg) betaald. Over een periode van ten hoogste 9 maal de contractuele arbeidsduur per week wordt 100% van het salaris doorbetaald gedurende de periode dat het kind de leeftijd van 1 jaar nog niet heeft bereikt.

6. Aanpassing van regels bij promotie en jaarlijkse salarisherziening per 1 januari 2025

- Het percentage voor een score “Onbevredigend” en “Beneden verwachtingen” aanpassen naar 0% (in plaats van -1% of “tussenliggend”) bij een salarispositie boven de 100%;
- Bij een promotie in de periode 1 oktober t/m 31 december komt de medewerker in aanmerking voor de reguliere salarisherziening op basis van de werkelijke score (in plaats van score “Op schema”). Met andere woorden in artikel wordt “halfjaar” vervangen door “3 maanden”;
- Bij een promotie in de periode 1 januari t/m 31 maart zal de jaarlijkse salarisherziening op basis van “Op schema” worden meegenomen bij de verhoging in de maand van promotie. Met andere woorden de jaarlijkse salarisherziening wordt naar voren gehaald.

7. Nevenwerkzaamheden (artikel 3.6.2 cao deel A-I)

De cao tekst wordt als volgt gewijzigd, zodat wordt aangesloten bij de recente wetswijziging (artikel 7:653a BW):

- huidige cao: schriftelijke toestemming om nevenwerkzaamheden te verrichten wordt alleen onthouden door de werkgever indien en voor zover de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer;
- nieuw: schriftelijke toestemming om nevenwerkzaamheden te verrichten wordt alleen onthouden door de werkgever indien dit kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer.

8. Pensioengevendheid van Variabele Inkomenscomponenten:

In de Paritaire Werkgroep Pensioenen is tussen FNV, CNV, VMHP en AkzoNobel afgesproken dat:

- de variabele inkomenscomponenten niet meer pensioengevend zullen zijn, zoals overwerk, onregelmatigheidstoeslagen en verkoop vakantie- en/of verlofuren maar met uitzondering van de 13e maand; en
- de compensatie zal plaatsvinden door een verhoging van de percentages van de inkomenscomponenten zelf.

Onder de voorwaarde dat en zodra de nieuwe pensioenregeling tot stand komt, worden deze afspraken met als ingangsdatum inwerkingtreding nieuwe pensioenregeling in de cao vastgelegd.

9. RVU regeling

De Uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de Uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een RVU uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband”. Ingeval van een parttime dienstverband gaan we uit van het gemiddelde percentage dienstverband van 10 jaar voorafgaand aan de RVU-intredingsdatum.

10. Vakbondsbijdrage en fiscale facilitering vakbondscontributie

De huidige regeling voor de fiscale facilitering vakbondscontributie wordt gecontinueerd tijdens de looptijd van de nieuwe cao.

Daarnaast continueert AkzoNobel tijdens de looptijd van de cao betaling aan de vakorganisaties van de vakbondsbijdrage op basis van de AWWN-norm per jaar voor alle werknemers die onder de werkingssfeer van de cao vallen. De vakbonden verstrekken AkzoNobel tijdig de details omtrent uitbetaling van de vakbondsbijdrage.

11. Overig

Partijen onderkennen de uitdagingen ten aanzien van de hieronder genoemde onderwerpen:

- flexibiliteit en productiviteit. Meer specifiek voor de mogelijkheden om meer flexibiliteit en productiviteit in de roosters mogelijk te maken;
- keuzevrijheid arbeidsvoorwaarden. De mogelijkheid tot verdere verruiming van een keuzemodel ("cafetariamodel"), waarbij medewerkers (deels) zelf kunnen kiezen tussen bijvoorbeeld het kopen of uit laten betalen van bovenwettelijke vakantiedagen en/of verlofdagen;
- het hoge verzuimpercentage. Waarbij het doel is om medewerkers aan te moedigen hun werkzaamheden te hervatten en actief deel te nemen aan hun re-integratietraject;
- 80-90-100 regeling (artikel 4.4.2 cao deel A-I). Meer specifiek om de voorwaarden voor toegang tot de regeling transparant en SMART te definiëren voor salariscategorieën G2 t/m G9 (cao 1).

Er zal een werkgroep worden opgericht – bestaande uit vertegenwoordigers van vakorganisaties en AkzoNobel – die zich inspannt om in overleg oplossingen te vinden voor deze onderwerpen.

AkzoNobel en de vakorganisaties zullen in het begin van het tweede kwartaal van 2024 specifieke afspraken maken over deze werkgroep(en).