

## Eindbod 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**

**De Unie te Culemborg**

ieder afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde

tezamen "partijen"

is na 5 onderhandelingsronden over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao, op donderdag 18 juli 2019 vastgesteld dat geen overeenkomst haalbaar bleek. Chemours heeft daarom onderstaande wijzigingen als eindbod vastgesteld.

**Wijzigingen:**

**1. Looptijd:**

Looptijd van de cao bedraagt 36 maanden, te weten ingaande op 1 juni 2019 en expirerende op 31 mei 2022.

Indien gedurende de looptijd van de cao op centraal-niveau, als gevolg van het overeengekomen zogenaamde "pensioenakkoord" wijziging in en wet en (fiscale) regelgeving plaatsvindt respectievelijk via een centraal akkoord richtlijnen worden vastgesteld, waarover vervolgens op ondernemingsniveau afspraken dienen te worden gemaakt en voor zover deze afspraken leiden tot aanpassing van de cao, dan wordt deze omstandigheid aangemerkt als een dusdanige bijzondere omstandigheid dat daarover tussen partijen wordt gesproken en voor zover nodig de cao gedurende de looptijd wordt opengebroken en wordt aangepast.

**2. Inkomen:**

Werkgever biedt over het tijdvak van de looptijd van 36 maanden een structurele verhoging van de schalen, inclusief prognose automatische prijsverhoging van in totaal 8,8%. De onderbouwing van deze totale verhoging is als volgt:

Datum	1 juli 2019	1 januari 2020	1 juli 2020	1 januari 2021	1 juli 2021	1 januari 2022	Totaal
<b>automatische prijscompensatie</b> <small>(prognose op basis van CPB respectievelijk DNB)</small>	0,70%	1%	0,70%	0,70%	0,90%	0,90%	4,90%
<b>Initiele verhoging</b>	1,40%		1%		1%	0,50%	3,90%
<b>Totaal</b>	2,10%	1,00%	1,70%	0,70%	1,90%	1,40%	8,80%

**Uitgeschreven ten behoeve van cao-tekst:**

Werkgever is bereid de schaalsalarissen als volgt te verhogen:

- a. Per juli 2019 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisgide van 1 januari 2019) verhoogd met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2018 en april 2019: inmiddels vastgesteld op 0,7%. Deze uitkomst wordt verder verhoogd met een initieel van 1,4%.
- b. Per januari 2020 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisgide van 1 juli 2019) verhoogd met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2019 en oktober 2019.

- c. Per juli 2020 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisgide van 1 januari 2020) verhoogd met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2019 en april 2020. Deze uitkomst wordt verder verhoogd met een initieel van 1%.
- d. Per januari 2021 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisgide van 1 juli 2020) verhoogd met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2020 en oktober 2020.
- e. Per juli 2021 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisgide van 1 januari 2021) verhoogd met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2019 en april 2020. Deze uitkomst wordt verder verhoogd met een initieel van 1%.
- f. Per januari 2022 worden de salarisschalen (dat wil zeggen de salarisgide van 1 juli 2021) verhoogd met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2020 en oktober 2020. Deze uitkomst wordt verder verhoogd met een initieel van 0.5%.

**3. Uitloop tot 105%, zoals bedoeld in artikel 9.2.4**

De bepaling van artikel 9.2.4 wordt als volgt gewijzigd:

*“ De werknemer die in enig jaar, per 1 november van het voorgaande jaar op 105% van de gide staat en die zowel in dat jaar als het jaar daarvoor:*

- a. *minimaal een midden beoordeling heeft gekregen (score 3 of meer) alsook in dit jaar en het voorgaande jaar een ontwikkelingsplan heeft ondertekend, ontvangt in december van dit jaar een eenmalige bruto uitkering van € 400,-; met ingang van 2020 € 500,- op voorwaarde dat de werknemer deze uitkering niet ontvangen heeft in het voorgaande jaar;*
- b. *met ingang van het kalenderjaar 2020: minimaal éénmaal voldoende beoordeling (score 3) en tevens minimaal éénmaal een hoog beoordeling (score 4) alsook in dit jaar en het voorgaande jaar een ontwikkelingsplan heeft ondertekend, ontvangt in december van dit jaar, in afwijking en met uitsluiting van het bepaalde onder a. een eenmalige bruto uitkering van € 700,- op voorwaarde dat de werknemer deze uitkering niet ontvangen heeft in het voorgaande jaar.*

**4. WGA-gedifferentieerde premie:**

Gedurende de looptijd van de cao zal werkgever geen gebruikmaken van zijn recht om de helft van de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie op het netto SV-loon van de werknemer in te houden.

**5. Duurzame inzetbaarheid:**

Partijen hebben uitvoerig gesproken over Duurzame Inzetbaarheid. Partijen zijn overeengekomen een vervolg te geven via een nader te vormen paritaire werkgroep met de opdracht:

- a. De financiële bijdrage van de werkgever en de werknemers alsmede de voor- en nadelen van deze regelingen verder uit te werken.
- b. Onderzoeken of animo bestaat om de huidige leeftijds- en seniorendagen om te vormen naar zogenaamde 80-90-100% en of 60-80-100% regelingen.
- c. Het onderzoek als bedoeld onder b. zal tevens behelzen een effect beoordeling ten behoeve van herbezetting zodat de normale bezetting kan worden gehandhaafd met beheersing van de operationele kosten, en tevens dat de werkbelasting tussen generaties evenwichtig blijft.
- d. De werkgroep zal zijn werkzaamheden aanvangen in het eerste kwartaal 2020. De uitkomsten van de werkgroep zullen als advies ingebracht worden bij de volgende cao-onderhandelingen.
- e. In overleg met de Ondernemingsraad zal hiernaast onderzocht en geïnventariseerd worden welke andere inspanningen noodzakelijk zijn om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te verbeteren en welke investeringen (o.a. ergonomische) daarvoor gewenst

- zijn. De uitkomsten van deze inventarisatie zullen ingebracht worden in de relevante overgadering.
- f. Partijen zullen afspraken maken over externe begeleiding in het proces en of bij verkennen en maken van berekeningen.

Indien en voor zover een werknemer gedurende de looptijd van de cao 65 jaar wordt en daarmee zijn aanspraak op seniorendagen verliest, geldt hangende de uitkomst van de hierboven genoemde studie dat deze werknemer zijn aanspraken op niveau 64 jaar behoudt.

**6. *Persoonsgebonden Budget/Loopbaanadvies (tekstvoorstel nieuw artikel 7.5.c)***

De werkgever voert een actief beleid om de vakbekwaamheid, inzetbaarheid, weerbaarheid op de arbeidsmarkt (employability) en of sociale vaardigheden van alle werknemers te bevorderen. De werknemer draagt verantwoordelijk om te investeren in zijn persoonlijke ontwikkeling en blijvende vakbekwaamheid en inzetbaarheid, door kwalificatiebehoeften aan de orde te stellen.

Voor iedere werknemer is er een persoonsgebonden budget van € 226.89 per jaar beschikbaar voor het volgen van cursussen en/of trainingen ten behoeve van persoonlijke ontwikkeling en het verhogen van de employability. De te volgen opleidingen zullen een direct verband hebben met sociale vaardigheden en (loopbaan)ontwikkeling van de betrokken werknemer. Deze wensen kunnen tevens gericht zijn op ontwikkeling buiten de eigen functie. Het jaarlijks persoonsgebonden budget kan verder worden aangewend voor het verkrijgen van een loopbaanadvies.

Niet benut budget kan driemaal worden overgedragen, te weten naar het volgende, het daaropvolgende (2<sup>e</sup> jr.) en het daaropvolgende (3<sup>e</sup> jr.) kalenderjaar. Indien het dan nog niet benut is, dan komt het budget te vervallen

Indien de werknemer zijn behoefte gemotiveerd kenbaar maakt, dan kan hij naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid in overleg met de werkgever gebruikmaken van de binnen de onderneming geboden faciliteiten. De werknemer kan in eerste aanleg zijn behoefte aan opleidings- en of ontwikkelingsbehoeften kenbaar maken aan zijn direct leidinggevende. Indien de werknemer zich daarbij onvoldoende gehoord voelt, dan kan hij in tweede instantie zijn wensen bij HR kenbaar maken. In beginsel zal naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid in overleg een opleidings- en of ontwikkelingsplan worden vastgesteld. Werkgever zal in beginsel de werknemer (financieel) ondersteunen in opleidings- en ontwikkelingskosten. Leidend daarbij is de binnen de onderneming van werkgever geldende studiekostenregeling.

Werkgever zal minimaal éénmaal per jaar, dan wel op verzoek vaker de vakbonden informeren over de gevraagde bijdragen en de besteedde budgetten.

**7. *Passie voor veiligheid***

Passie voor veiligheid is een kernwaarde van Chemours. Binnen de cultuur van Chemours wordt verwacht dat iedereen zijn taken veilig uitvoert. Kan iets niet veilig, dan doen we het niet: is ons motto. Iedere werknemer wordt gestimuleerd veiligheid voorop te stellen en taken stil te leggen of niet uit te voeren indien veiligheid in het geding is. Het signaleren van en het gesprek aangaan met de leidinggevenden en collega's over onveilige situaties wordt van iedere werknemer verwacht. Artikel 4 in de cao biedt voldoende kaders voor dit onderwerp, daarom zal dit niet apart worden opgenomen in de cao.

**8. Wet Arbeid en Zorg en Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG).**

Werkgever volgt onverkort de Wet Arbeid en Zorg en Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG). Dienovereenkomstig zullen bepalingen in de cao die de werknemer minder of gelijke aanspraken toekennen worden geschrapt. Daarvoor in de plaats wordt de volgende bepaling opgenomen: *“De Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) kennen de werknemer rechten toe met betrekking tot vormen van zorgverlof. Het betreft dan onder meer calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, (aanvullend) geboorteverlof, zwangerschaps-en bevallingsverlof, adoptie en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof. Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet betaald verzuim.”*

Bepalingen die de werknemer meer aanspraken dan de wettelijke toekennen blijven in de cao staan. Deze bepalingen wordt aangevuld met de volgende aanspraak: *“Met het van kracht worden van het aanvullend zorgverlof (1 juli 2020) geldt conform WIEG dat de partner tot 5 weken aanvullend geboorteverlof kan opnemen. Hij krijgt dan een uitkering ter hoogte van 70% van zijn dagloon, met een maximum van 70% van het maximumdagloon. UWV betaalt deze weken verlof. De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Indien wordt voldaan aan de voorwaarden en UWV overgaat tot het verstrekken van een uitkering, dan geldt dat Chemours deze UWV-uitkering tot maximaal 5 weken aanvult tot het voor de werknemer geldend inkomen.”*

**9. Protocolafspraken Participatiewet.**

De werkgever zal zijn ambitie zoals bedoeld in de protocolafspraken betreffende personen als bedoeld in de participatiewet continueren. Betreffende protocolafspraken blijft gehandhaafd.

**10. Diversen:**

a. Werkgeversbijdrage vakbondswerk:

Bij het verlengen van de cao wordt voor de looptijd de werkgeversbijdrageregeling ex artikel 29 verlengd.

b. Fiscaal vriendelijk verrekenen vakbondscontributie:

Voor de looptijd van de cao wordt de in bijlage 12 bedoelde “Fiscaal vriendelijke verrekenen vakbondscontributie” verlengd.

Aldus door werkgever vastgesteld, dd. 18 juni 2019 te Dordrecht,  
namens,

**Chemours Netherlands B.V.**

**Sophie de Boeij, HR Manager**  
**Charles de Wolff, Operations Leader**