

Cao-onderhandelingsresultaat Fibrant

Op 22 juni 2021 bereikten Fibrant en de 5 vakorganisaties, FNV, CNV Vakmensen, Synergo-VHP, De Unie in Vakbond ABW een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe CAO. Dit onderhandelingsresultaat zal door de vakorganisaties met een positief advies worden voorgelegd aan de leden. Bij de totstandkoming van dit resultaat is rekening gehouden met de financiële positie van Fibrant, die recent tot een reorganisatie heeft geleid en de nog onzekere marktomstandigheden.

Onderstaand een overzicht van de gemaakte afspraken.

1) Looptijd

24 maanden, van 1 april 2021 – 1 april 2023

2) Salarissen en uitkeringen

- 2% structureel per 1 december 2021
- Eenmalig €150 netto uitkering in december 2021
- 2% structureel per 1 april 2022
- 0,25% structureel per 1 december 2022

3) Sociaal Plan

Het huidige Sociaal Plan wordt verlengd met 1 jaar, tot en met 31 maart 2024. Het addendum dat recent is toegevoegd aan het Sociaal Plan, in het kader van de reorganisatie, zal worden aangepast voor toekomstige situaties waarbij het Sociaal Plan van toepassing is.

4) Waarde overwerk

De berekening van het uurtarief voor de bepaling van de waarde van overwerk zal worden aangepast. In de huidige CAO is deze formule nog steeds gebaseerd op 12 maandsalarissen en een 13^e en 14^e maand. Omdat we al sinds 2014 een jaarsalaris kennen (waarin inbegrepen vakantiegeld en 13^e maand) zal de berekening van het uurtarief voor overwerk worden aangepast. Overwerk zal hierdoor iets meer waarde krijgen. De aangepaste formule zal ook worden uitgeschreven in de CAO tekst bij artikel 7 lid G (definities).

4) Aanpassing artikel 1

De tekst van artikel 1 waarin bepaald wordt voor wie de CAO van toepassing is, wordt zo aangepast dat zogenaamde solitaire functies alleen in de schalen C43 en C44 kunnen zitten.

5) Overwerk C39 in dagdienst:

Voor de groep medewerkers in C39, werkzaam in dagdienst wordt het mogelijk overwerkuren te laten uitbetalen (zonder toeslag) indien het niet lukt deze uren binnen het tijdvak van 6 maanden in tijd voor tijd op te nemen (voorheen 3 maanden en uitbetaling niet mogelijk).

6) Tekst artikel 14 aanvullen (ivm weggefallen zin)

Bij het herschrijven van de nieuwe CAO teksten (vorige CAO akkoord) is bij artikel 14 per abuis een zin weggefallen. De zinsnede 'de overige werknemers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij' zal weer worden toegevoegd aan dit artikel.

7) Indexatie BHV toeslag

De BHV toeslag zal (net zoals dat bij de persoonlijke toeslag is gebeurd) worden geïndexeerd per 1 januari 2021, nav de CAO stijging. Vanwege de nominale stijging is de indexatie berekend op basis van een gemiddeld salaris. De indexatie bedraagt hierdoor 1,96%.

8) Duurzame Inzetbaarheid / Partnerverlof bij bevalling

Duurzame inzetbaarheid geldt voor alle leeftijden. Bovenop de wettelijke regeling zal vanaf 1 april 2021 een aanvulling van het partnerverlof plaatsvinden tot 80% van het maximumdagloon (wettelijk = 70% via UWV) gedurende maximaal 5 weken (keuze werknemer). De pensioenopbouw (over het voltijdsalaris) zal tevens doorlopen gedurende deze periode.

9) Thuiswerkregeling

De werkgroep 'Thuiswerkbeleid' heeft een thuiswerkregeling uitgewerkt (voor na covid-19). Dit beleid zal verder met de OR worden afgestemd. Met de vakbonden is afgesproken dat medewerkers per dag dat ze thuiswerken een thuiswerkvergoeding van €2,- netto ontvangen (voortzetting van de huidige, tijdelijke regeling). De reiskosten vergoeding zal voor de thuiswerkdagen wegvallen. Tevens krijgen medewerkers die straks kiezen voor thuiswerk gedurende een gedeelte van hun contracturen, de mogelijkheid om tot maximaal €500 te declareren voor aanschaf van bureau, bureaustoel of monitor (meer uitleg volgt in thuiswerkbeleid). Dit bedrag wordt over een periode van 5 jaar afgeschreven en verrekend bij eerdere vrijwillige uitdiensttreding.

10) Niet doorbelasten WGA premie

De WGA premie (werkhervattingskas gedeeltelijk arbeidsongeschikten) is nooit doorbelast aan medewerkers en dit zal ook in de toekomst niet gebeuren. Deze afspraak zal in de CAO tekst worden vastgelegd.

11) Kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Fibrant zal zich inspannen om kansen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Concreet streeft Fibrant 2 tijdelijke of langdurige plaatsingen per jaar na. Dit kan op termijn ook samen met andere Chemelot partijen worden opgepakt (mogelijk via Talent Office).

12) Stagiaires, trainees en zijinstromers

Fibrant laat al jaren zien dat het aantrekken van talent uit stages, traineeships en zijinstroom via de Chemelot Academy (Talent Office) cruciaal is voor het opvangen van de uitstroom als gevolg van pensionering. In de CAO tekst zal worden vermeld dat Fibrant ook in de toekomst de intentie heeft om minimaal 15 stagiaires, trainees of zijinstromers per jaar een kans te geven.

13) Mplooi / Werkgelegenheidsgelden

Fibrant zal ook in de toekomst een deel van de loonsom (0,08%) ter beschikking stellen in het kader van de werkgelegenheidsgelden. Wel zal er gekeken worden of mogelijke vernieuwing van de Stichting Mplooi wenselijk is (samen met andere partners op Chemelot) en zullen de initiatieven jaarlijks geëvalueerd worden.

14) Het nieuwe beoordelen en resultaat afhankelijk belonen:

De studie rondom het nieuwe beoordelen en ontwikkelen zal in september worden voortgezet. De vakorganisaties hebben ook hun uitgangspunten bepaald. Deze zullen naast de uitgangspunten van de projectgroep van Fibrant worden gelegd. Vakorganisaties en werkgever trekken straks samen op om tot een complete opzet en implementatieplan te komen.