

Eindbod CAO Arkema B.V., vestiging Vlissingen

1. Looptijd

De cao wordt verlengd met een looptijd van **24 maanden**, te weten ingaande per 1 januari 2025 en expirerend op 31 december 2026.

2. Inkomen

Werkgever zal de daadwerkelijke salarissen en schaalsalarissen per 1 januari 2025 (met terugwerkende kracht) structureel verhogen met **4%** en **3%** per 1 januari 2026.

Protocollaire afspraken (tijdens de looptijd van de cao 2025):

1. Additionele Overwerkvergoedingen

De tijdelijke “Additionele overwerkvergoedingen” zoals bedoeld in artikel 9.5.e, blijven gedurende de looptijd van de cao van kracht.

2. Work Life Balance

In het kader van Fit over de Finish wordt tijdens de looptijd van de cao een werkgroep ingesteld om te onderzoeken hoe tot een goede werk/privé balans kan worden gekomen en daarbij de mogelijkheden van een gezonde leefstijl te stimuleren.

3. RVU regeling

Arkema staat welwillend tegenover het invoeren van een RVU-regeling. Dit vraagt echter nadere uitwerking en daarvoor zullen partijen in overleg treden in het 1^e kwartaal van 2026.

Werkgever en de vakbonden zullen zo snel mogelijk, maar uiterlijk 1 april 2026, een RVU-regeling vaststellen, met als vertrekpunt het door TNO gevalideerde Chemiemodel. Dit model is gebaseerd op de Chemie sectoranalyse 2021.

Bij de vaststelling van de RVU-regeling voor Arkema worden de functies vergeleken met de normfuncties uit het Chemiemodel.

De partijen komen tevens overeen dat de ‘nieuwe regeling’ moet voldoen (en blijvend moet voldoen) aan:

1. **‘Dubbele vrijwilligheid’**; de werknemer kan een verzoek doen tot deelname aan de RVU-regeling op basis van vrijwilligheid. De werkgever toetst het verzoek en beoordeelt of de medewerker voldoet aan de criteria en of er bezwarende bedrijfsomstandigheden zijn welke de continuïteit van de organisatie in gevaar kunnen brengen.
2. **Compliance**; de regeling moet – in alle opzichten en te allen tijde – in lijn zijn met geldende wet- en regelgeving (ook na het ‘ijkmoment’ in 2028). Zodra de RVU-regeling van Arkema niet meer compliant is (b.v. door aanpassing van de fiscale drempelvrijstelling), kunnen medewerkers niet langer aanspraak maken op de regeling.

4. Extra werk (meeruren / overuren)

Naar aanleiding van een uitspraak van het Europese Hof van justitie met betrekking tot de vergoeding voor over- en meerwerk is afgesproken dat een parttime medewerker per 1-1-2026 dezelfde overwerkvergoeding ontvangt als een fulltime medewerker als hij/zij meer werkt dan zijn/haar contracturen

Parttimers hebben ook de mogelijkheid om een jaaruren-contract af te spreken waardoor deze problematiek niet van toepassing is.

5. Aanpassing seniorenregelingen.

De seniorenrelingen in de cao worden aangepast zodat ze aansluiten met de steeds veranderende AOW-leeftijd van de medewerker.

De volgende artikelen wordt daardoor aangepast.

Art. 4.4: De werknemer is gehouden ook buiten de op zijn dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen. De werknemer die zich daartoe verplicht heeft, is gehouden het in het bedrijf geldende consignatieschema in acht te nemen. Deze verplichtingen gelden niet voor werknemers **met een leeftijd vanaf 7 jaar of korter voor de AOW-gerechtigde leeftijd**.

Overgangsregeling:

Werknemers die in dienst waren voor 1-1-2026 geldt de verplichting niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.

Art. 9.3.e: indien de werknemers een leeftijd hebben vanaf **7 jaar of korter voor de AOW-gerechtigde leeftijd**, mits zij ten tijde van de terugplaatsing langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: het 1e jaar 80%, 2e jaar 70%, 3e jaar 60%, 4e jaar 40% en 5e jaar 20% van de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag.

Overgangsregeling:

Werknemers die in dienst waren voor 1-1-2026 is het vanaf 60 jaar of ouder.

Art 9.3.f : in afwijking van het hiervoor in lid 3.sub leden a t/m e bepaalde, geldt, wanneer een werknemer een leeftijd heeft **vanaf 7 jaar of korter voor de AOW-gerechtigde leeftijd** op medische gronden wordt afgekeurd voor werk in ploegendienst, zal de werkgever trachten hem in een beschikbare dagdienstfunctie te plaatsen. IN die dagdienstfunctie blijft de laatst betaalde ploegentoeslag in de vorm van een percentage van kracht als een individuele toeslag.

Overgangsregeling:

Werknemers die voor 1-1-2026 in dienst waren is het vanaf 55 jaar of ouder.

Art. 16.1 – seniorenregeling:

Werknemers van de volgende leeftijd kunnen op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen tegen 85% van het per dag herleide maandinkomen (o.b.v. voltijd arbeidsduur):

- Vanaf 7 jaar tot 6 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: 1 dag per kwartaal;
- Vanaf 6 jaar tot 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: 2 dagen per kwartaal;
- Vanaf 5 jaar tot 4 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: 3 dagen per kwartaal;
- Vanaf 4 jaar tot 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: 4 dagen per kwartaal;
- Vanaf 3 jaar tot 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: 6 dagen per kwartaal;
- Vanaf 2 jaar tot 1 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: 7 dagen per kwartaal;
- Vanaf 1 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd: 8 dagen per kwartaal.

Overgangsregeling:

Uitsluitend voor medewerkers die voor 1-1-2026 in dienst waren en van de volgende leeftijd kunnen op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen tegen 85% van het per dag herleide maandinkomen (o.b.v. voltijd arbeidsduur):

- bij 58 jaar 1 dag per kwartaal;
- bij 59 jaar 2 dagen per kwartaal;
- bij 60 jaar 3 dagen per kwartaal;
- bij 61 jaar 4 dagen per kwartaal;
- bij 62 jaar 6 dagen per kwartaal;
- bij 63 jaar 7 dagen per kwartaal;
- bij 64 jaar 8 dagen per kwartaal.
- bij 65 jaar 8 dagen per kwartaal.
- bij 66 jaar 8 dagen per kwartaal.

6. Koopdagen:

Iedere medewerker kan per kalenderjaar **maximaal 10 vakantiedagen** aankopen. Bij aankoop van vakantiedagen worden deze vakantiedagen bijgeboekt in ons tijdsregistratiesysteem o.v.v. "koopdagen". De kosten voor deze koopdagen zijn volledig voor rekening van de medewerker. Aanspraak op de aangekochte vakantiedagen zal pas plaatsvinden wanneer alle vakantiedagen (wettelijke, bovenwettelijke en ADV) zijn ingepland. De aangekochte vakantiedagen moeten in het lopende kalenderjaar worden opgenomen.

De regeling van aankopen van vakantiedagen is hetzelfde voor fulltimers als voor parttimers, waarbij voor parttimers alles naar rato wordt berekend.

Voor het inplannen van de koopdagen geldt dezelfde procedure als voor het inplannen van de overige vakantiedagen.

Medewerker dient de aanvraag in bij zijn leidinggevende en de leidinggevende stuurt de aanvraag door naar HRM.nl@arkema.com.

7. Aanpassing salarisschalen

Het laatste functiejaar "na 3 jaar max +0,75%" wordt in de salarisschalen direct aansluitend toegevoegd aan de functiejaren.

Functieschalen per 1-1-2025 (4%)

1,04

Leeftijdsschaal

Groep	B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	€ 1.088	€ 1.124	€ 1.170	€ 1.227	€ 1.294	€ 1.338	€ 1.423	€ 1.552
17 jaar	€ 1.365	€ 1.407	€ 1.463	€ 1.531	€ 1.618	€ 1.674	€ 1.780	€ 1.937
18 jaar	€ 1.633	€ 1.689	€ 1.755	€ 1.838	€ 1.938	€ 2.011	€ 2.131	€ 2.323
19 jaar	€ 1.905	€ 1.969	€ 2.047	€ 2.146	€ 2.264	€ 2.344	€ 2.488	€ 2.712
20 jaar	€ 2.180	€ 2.250	€ 2.342	€ 2.452	€ 2.587	€ 2.680	€ 2.844	€ 3.098
21 jaar	€ 2.478	€ 2.557	€ 2.633	€ 2.757	€ 2.908	€ 3.014	€ 3.200	€ 3.490
22 jaar	€ 2.769	€ 2.863	€ 2.922	€ 3.064	€ 3.088	€ 3.148	€ 3.345	€ 3.643

Functiejaarschaal

Groep	B	C	D	E	F	G	H	I
Minimum leeftijd	23	23	23	23	23	23	23	23
0 functiejaars	€ 2.822	€ 2.921	€ 2.982	€ 3.121	€ 3.226	€ 3.338	€ 3.540	€ 3.852
1 functiejaar	€ 2.872	€ 2.982	€ 3.038	€ 3.179	€ 3.289	€ 3.409	€ 3.613	€ 3.932
2 functiejaars	€ 2.918	€ 3.039	€ 3.091	€ 3.240	€ 3.348	€ 3.482	€ 3.684	€ 4.010
3 functiejaars	€ 2.972	€ 3.095	€ 3.146	€ 3.297	€ 3.409	€ 3.552	€ 3.752	€ 4.089
4 functiejaars	€ 3.023	€ 3.154	€ 3.205	€ 3.359	€ 3.473	€ 3.620	€ 3.825	€ 4.172
5 functiejaars	€ 3.072	€ 3.212	€ 3.261	€ 3.416	€ 3.536	€ 3.687	€ 3.894	€ 4.248
6 functiejaars	€ 3.094	€ 3.233	€ 3.313	€ 3.479	€ 3.597	€ 3.760	€ 3.970	€ 4.329
7 functiejaars			€ 3.370	€ 3.539	€ 3.658	€ 3.832	€ 4.040	€ 4.411
8 functiejaars			€ 3.396	€ 3.563	€ 3.721	€ 3.897	€ 4.113	€ 4.490
9 functiejaars					€ 3.782	€ 3.970	€ 4.190	€ 4.568
10 functiejaars					€ 3.811	€ 4.040	€ 4.253	€ 4.647
11 functiejaars						€ 4.068	€ 4.326	€ 4.728
12 functiejaars							€ 4.398	€ 4.807
13 functiejaars							€ 4.471	€ 4.886
14 functiejaars							€ 4.504	€ 4.965
15 functiejaars								€ 5.001

8. Diversen

a) Werkgeversbijdrage vakbondswerk:

De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

b) Fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie:

De faciliteit fiscaal verrekenen van de betaalde vakbondscontributie wordt gedurende de looptijd van de cao verlengd.

c) WGA-gedifferentieerde premie:

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao de zgn. WGA-gedifferentieerde premie volledig betalen.

Aldus door Arkema opgesteld, dd. 7 januari 2026 te Vlissingen.

Plant Manager