

CAO-VOORSTEL 2022-2023 NEDMAG

23 september 2022

Op 23 september 2022 heeft Nedmag aan de vakorganisaties FNV procesindustrie en CNV Vakmensen het volgende cao-voorstel gedaan:

a. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 jaar, van 1 april 2022 tot 1 april 2023.

b. Loonsverhoging

De salarissen en de salarisschalen worden als volgt structureel verhoogd:

- 3,25% per 1 april 2022 (met terugwerkende kracht);

c. Nieuw loongebouw

Per 1 januari 2023 wordt het loongebouw verhoogd naar het mediaanniveau van de regionale markt:

Salaristabel per 1 januari 2023 (inclusief verhoging met 3,25% per 1 april 2022)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Aanloopschaal A ¹	1802,91	1840,67	1888,71	1947,09	2033,19	2138,36	2289,36	2467,68	2697,99
Aanloopschaal B ²	2028,27	2070,76	2124,80	2190,47	2287,34	2405,65	2575,53	2776,13	3035,24
0 periodieken	2253,64	2300,84	2360,88	2433,86	2541,49	2672,95	2861,70	3084,59	3372,49
1 periodiek	2296,52	2346,08	2407,54	2483,68	2593,23	2727,71	2921,31	3150,30	3444,77
2 periodieken	2339,40	2391,31	2454,20	2533,49	2644,97	2782,47	2980,93	3216,02	3517,05
3 periodieken	2382,28	2436,55	2500,86	2583,31	2696,71	2837,24	3040,54	3281,73	3589,34
4 periodieken	2425,16	2481,79	2547,52	2633,13	2748,45	2892,00	3100,16	3347,44	3661,62
5 periodieken	2468,04	2527,02	2594,18	2682,94	2800,19	2946,77	3159,77	3413,15	3733,91
6 periodieken	2510,93	2572,26	2640,84	2732,76	2851,93	3001,53	3219,39	3478,86	3806,19
7 periodieken			2687,50	2782,58	2903,67	3056,29	3279,00	3544,57	3878,48
8 periodieken				2832,39	2955,41	3111,06	3338,62	3610,28	3950,76
9 periodieken					3007,15	3165,82	3398,23	3675,99	4023,05
10 periodieken						3220,58	3457,84	3741,70	4095,33
11 periodieken							3517,46	3807,41	4167,62
12 periodieken								3873,12	4239,90
13 periodieken									4312,18

Dat betekent dat alle medewerkers op 1 januari 2023 op de naast hogere periodiek in het nieuwe loongebouw (zie hierboven) worden ingeschaald en de daarbij behorende salarisverhoging ontvangen. Vervolgens ontvangen alle medewerkers op 1 januari 2023 een volledige periodiek en dito salarisverhoging.

d. Reiskosten woon-werkverkeer

De reiskostenregeling woon-werkverkeer is onderwerp van gesprek met de ondernemingsraad en valt daarmee buiten het cao-overleg. Niettemin heeft Nedmag tijdens het cao-overleg de toezegging gedaan, dat als het fiscaal maximum zoals door de overheid aangekondigd in 2023 en 2024 wordt verhoogd naar € 0,21/km respectievelijk naar € 0,22/km, dit door Nedmag in haar vergoedingsregeling zal worden gevolgd.

CAO-VOORSTEL 2022-2023 NEDMAG

23 september 2022

e. Budget coach

In deze onzekere tijd met sterk gestegen (energie)prijzen, leven bij veel medewerkers vragen over hun financiële situatie. Nedmag biedt medewerkers eenmalige de mogelijkheid om daarover een onafhankelijke financiële coach te raadplegen voor rekening van Nedmag.

f. Generatiepact

Vanaf 1 januari 2023 kunnen werknemers in 5-ploegendienst die aan de voorwaarden voldoen gebruik maken van het Generatiepact Nedmag. In deze tijdelijke regeling kunnen werknemers maximaal 4 jaar voor hun individuele AOW-datum hun arbeidsduur verkorten naar 83,33%. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer 90% van zijn loon en wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet. De hoofdlijnen en voorwaarden van deze regeling zijn verder uitgewerkt in de bijlage.

g. Hoe werkt rouw?

Iedere werknemer krijgt in zijn werkzame leven te maken met ingrijpend verlies. CNV Vakmensen heeft daarover de publicatie “Hoe werkt rouw?” uitgebracht. In deze publicatie vraagt CNV Vakmensen aandacht voor rouw op de werkvloer en geeft zij daarvoor een handreiking voor werkgevers, leidinggevenden, HR-medewerkers en collega’s, kortom: voor iedereen die op de werkvloer te maken krijgt met een rouwende collega.

Als iemand te maken krijgt met ingrijpend verlies, zijn er momenten waarop het belangrijk is dat leidinggevende en collega’s scherp zijn en zich bewust zijn van de impact die hun optreden heeft op de werknemer die rouwt.

Nedmag heeft toegelicht dat de aanbevelingen uit de publicatie al in praktijk worden gebracht. In overleg met betrokkene wordt samen bepaald wat nodig is om uiteindelijk weer op een goede manier aan het werk te komen en te blijven. Dat blijkt voor iedereen anders, het is maatwerk.

h. Werkgeversbijdrage

Bij het bereiken van een definitief akkoord, wordt de werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties conform de zgn. AWWN-regeling gedurende de looptijd van de cao voortgezet.

CAO-VOORSTEL 2022-2023 NEDMAG

23 september 2022

Bijlage Generatiepact Nedmag

Duurzame inzetbaarheid

Nedmag is van mening dat Duurzame Inzetbaarheid (DI) een veelheid van afspraken en maatregelen omvat die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, zijn vanaf het moment van indiensttreding bij Nedmag afspraken en interventies nodig. Die kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, arbeidsduur, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen. Uitgangspunten daarbij zijn individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid. De in dit kader te maken afspraken en te treffen maatregelen zijn dan ook in beginsel niet collectief en niet (ook niet indirect) aan een bepaalde leeftijd gebonden.

Arbeidsduurverkorting oudere werknemers

Er zijn echter situaties denkbaar, waarin arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (tijdelijk) een bijdrage kan leveren aan realisering van het gestelde doel van duurzame inzetbaarheid. Dit is wat Nedmag betreft vooral het geval bij de huidige oudere generatie werknemers, die een toenemende fysieke en mentale belasting ondervinden onder andere als gevolg van het werken in (onregelmatige) ploegendienst, de fysiek zwaardere werkzaamheden en de beperktere mogelijkheden voor het inrichten van het eigen werk en werktijden. Nedmag biedt daarom een Generatiepact aan met de volgende voorwaarden:

Hoofdpijnen Generatiepact

- *Invoeringsdatum:* Beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2023. De regeling vergt de benodigde voorbereidingstijd, te weten onder andere het goed informeren van werknemers die gebruik van de regeling willen maken en het goed regelen van de vervanging van deelnemers aan de regeling.
- *Looptijd:* De looptijd van de regeling is 4 jaar (i.c. tot 1 januari 2027). Dit betekent dat tot en met 31 december 2026 nog werknemers kunnen toetreden tot de regeling. De regeling stopt automatisch per 1 januari 2027, tenzij cao-partijen samen overeenkomen om de regeling - al dan niet in gewijzigde vorm of voorwaarden - voort te zetten.
- *Doelgroep:* Werknemers in volcontinuïedienst (5-ploegendienst) die onder de cao voor Nedmag vallen en die direct voorafgaande aan deelname 10 jaar of langer in dienst van Nedmag zijn geweest.
- *Duur:* In deze regeling kunnen werknemers maximaal 4 jaar voor hun individuele AOW-leeftijd van deze regeling gebruik maken op een door hen te kiezen moment. Aansluitend gaat de werknemer uit dienst (einde arbeidsovereenkomst) en met pensioen.
- *Arbeidsduur:* De werknemer die gebruik maakt van de regeling verkort zijn arbeidsduur naar 83,33% (één dienst per cyclus).
- *Loon en pensioenopbouw:* De werknemer ontvangt 90% van zijn loon. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw echter voor 100% voortgezet (onder handhaving van de oorspronkelijke premieverdeling).
- *Deeltijdwerkers:* Voor hen geldt de regeling naar rato van hun individueel overeengekomen arbeidsduur.
- *Aanvraagtermijn:* De medewerker die aan de regeling wil deelnemen, dient dit minimaal 6 maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.
- *Schriftelijke vastlegging:* Bij aanvang van de deelname aan de regeling worden over het einde van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd.

CAO-VOORSTEL 2022-2023 NEDMAG

23 september 2022

- *Deeltijdcontract*: De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Op grond van artikel 1b van de cao voor Nedmag geldt bij een deeltijdcontract dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantieuren. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoeslag (artikel 12 cao) en de dertiende maand (artikel 16), worden in afwijking van artikel 1b cao in deze regeling op basis van 90% toegepast.
- *Leeftijdsgelateerde vakantie*: De werknemer die van de regeling gebruik maakt, kan geen recht meer doen gelden op de leeftijdsgelateerde vakantie op grond van artikel 11.2.b cao (i.c. 4 diensten per jaar vanaf 63 jaar en 5 diensten per jaar vanaf 65 jaar). Deelname aan de regeling houdt in dat de werknemer tot einde dienstverband afstand doet van deze arbeidsvoorwaarde.
- *Dienstroostertoeslag*: Uitgangspunt is dat de vrijvallende diensten evenredig over ochtend, middag en nachtdiensten worden verdeeld. De dienstroostertoeslag is dan ongewijzigd. Bij een andere verdeling wordt de dienstroostertoeslag herberekend.
- *Arbeidsongeschikt*: Toetreding is alleen mogelijk als (of voor het deel dat) een werknemer arbeidsongeschikt is. Werknemers die bij aanvang van de regeling arbeidsongeschikt zijn kunnen niet aan de regeling deelnemen zolang zij arbeidsongeschikt zijn.
- *Financiële gevolgen*: Deelname aan de regeling kan voor de werknemer financiële/fiscale gevolgen hebben. Nedmag zal de potentiële deelnemer nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen wijzen en de deelnemer adviseren zich goed te beraden. Ook verstrekt Nedmag aan de potentiële deelnemer een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt.
- *Inrichting ploegendienst*: Nedmag realiseert zich dat door invoering van de regeling bijvoorbeeld de ploegendiensten anders georganiseerd moeten worden en roosters moeten worden aangepast. In de periode tot de invoeringsdatum op 1 januari 2023 moet dat nader worden uitgewerkt. De werknemer dient zich te realiseren dat hij door deelname aan de regeling in een andere ploeg geplaatst kan worden. Deelnemers kunnen geen recht op inroostering van vrije uren op vaste dagen claimen.
- *Herbezetting*: Werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen.
- *Wettelijke wijzigingen*: Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven genoemde elementen van het Generatiepact raakt en voor Nedmag danwel de werknemer (of de vakorganisaties) nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treedt Nedmag met de vakorganisaties in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden.
- *Evaluatie*: De regeling wordt in ieder geval na 2 jaar (najaar 2025) en in het 4e jaar geëvalueerd. Evaluatiepunten zijn in ieder geval: deelname, bijdrage aan doelstelling duurzame inzetbaarheid, organisatorische elementen, mate van herbezetting/voorkoming van ontslagen en kosten/opbrengsten.