



Onderhandelingsresultaat CAO RENOLIT Nederland

Op 22 september 2021 hebben RENOLIT Nederland en FNV een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe CAO voor RENOLIT Nederland B.V. Dit resultaat is tot stand gekomen na constructief overleg en onderhandeling tussen CAO partijen. De FNV zal het resultaat zo spoedig mogelijk aan de leden voorleggen.

In het nieuwe onderhandelingsresultaat zijn onder andere concrete afspraken gemaakt over looptijd, loonontwikkeling, pilot parttime werken in ploegendienst, andere bonusregeling en meer. Duurzame inzetbaarheid is een rode draad geweest in de overleggen. De looptijd is 2,5 jaar, in totaal worden de salarissen tijdens de looptijd van de cao met 6,5% verhoogd.

1. Looptijd

De looptijd van de CAO is 30 maanden: 1 april 2021 tot 1 oktober 2023.

2. Inkomen

> Per 1 juli 2021 worden de salarisschalen en de salarissen met 2,5% verhoogd.

> Per 1 juli 2022 worden de salarisschalen en de salarissen met 2,5% verhoogd.

> Per 1 juli 2023 worden de salarisschalen en de salarissen met 1,5% verhoogd.

De vloer in de vakantietoeslag wordt overeenkomstig verhoogd.

3. Pilot deeltijd werken in de ploegen

FNV heeft in het kader van een generatierегeling onderzoek gedaan onder haar leden. De rode draad in de uitkomsten van de enquête was dat medewerkers in de ploegendienst op enig moment in hun loopbaan graag in deeltijd zouden willen werken net zoals hun collega's in de dagdienst. Over het algemeen was de bereidheid groot om daarvoor eigen middelen in te zetten.

In constructief overleg is dit item breder opgepakt, niet alleen voor de oudere generatie, maar voor alle generaties. Vanuit goed en modern werkgeverschap hebben wij de sterke wil om parttime werken in productie mogelijk te gaan maken. Maar net als met andere recente wijzigingen, zien we in dat we niet nu al op alle vragen alle antwoorden hebben. Niet ieder parttime verzoek vraagt bijvoorbeeld om dezelfde oplossing. En we kunnen nu ook nog niet helemaal overzien welk effect het zal hebben op andere afdelingen en processen, daar moeten we uiteraard ook rekening mee houden.

Daarom gaan wij een jaar lang met elkaar verkennen of en hoe we parttime werken in productie mogelijk kunnen maken. Uitgangspunt hierbij is dat we het mogelijk willen maken, uitgaande van een win-win situatie. Hiervoor zal een kleine werkgroep worden opgericht, die vooral vanuit de praktijk en werkende weg aan de slag zal gaan. De eerste stap zal zijn het inventariseren van de behoefte (wat & waarom), als we dat goed in kaart hebben, dan kunnen we goed over mogelijke oplossingen nadenken. We gaan in Q1 2022 starten met de inventarisatie fase. Afsproken is dat FNV bij 4, 8 en 12 maanden aan zal haken om het proces en de voortgang te bespreken.



4. Gezond richting pensioen – RVU-vrijstelling

Renolit gaat met iedere medewerker van 60 jaar en ouder een gesprek aan over wat er voor nodig is om gezond de pensioendatum te bereiken. Het gaat nadrukkelijk om een inventariserend gesprek waaraan geen rechten en plichten zijn verbonden, noch voor de medewerker, noch voor de werkgever.

De overheid maakt het tijdelijk¹ mogelijk² voor werkgever en werknemer om afspraken te maken³ over eerder stoppen met werken⁴. Renolit zal in uitzonderlijke situaties overwegen gebruik te maken van deze mogelijkheid.

5. SDDS-regeling

De SDDS bonusregeling voor medewerkers die onder de werking van de cao Renolit Nederland B.V. vallen komt als zodanig te vervallen. Hiervoor in de plaats zal een nieuwe regeling worden ingericht die direct door individuele medewerkers beïnvloedbaar is én die meebeweegt met de financiële resultaten van de organisatie.

Het bonuspotentieel van 2% voor medewerkers die vallen onder de werking van de cao blijft daarbij gehandhaafd als uitgangspunt. Deze kan in de beoogde regeling door zowel de bedrijfsresultaten als door het optreden van de individuele medewerker worden beïnvloed, zowel in positieve als in negatieve zin.

In samenwerking met de OR zal de werking van de nieuwe regeling verder worden vormgeven, waarbij beleid van Renolit SE zal worden toegepast zover mogelijk/nodig.

6. Vakbondscontributie

De fiscale regeling voor vergoeding van de vakbondscontributie zoals die in de huidige cao staat wordt voor de looptijd van de nieuwe cao voortgezet.

7. Procesafspraken pensioenregeling

In het Pensioenakkoord is afgesproken dat sociale partners en pensioenuitvoerders vier jaar de tijd krijgen om pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe wetgeving. Daarbij wordt uitgegaan van inwerkingtreding op 1 januari 2023. In Q4 2021 zal een pensioenwerkgroep e.e.a. gaan voorbereiden en opknappen⁵.

De uitvoerder van de pensioenregeling -PGB- heeft te kennen gegeven dat de kostendekkende premie in 2021 hoger is dan de totale maximale premie. Dit houdt in dat overeenkomstig de cao, bijlage II lid 7, de opbouw van het pensioen met terugwerkende kracht naar 1 januari 2021 naar evenredigheid wordt verlaagd. Deze verlaging kan op verschillende manieren worden doorgevoerd, in ouderdomspensioen of partnerpensioen of de opbouw van pensioen bij arbeidsongeschiktheid.

¹ Tot en met 31 december 2025

² RVU-regeling

³ Op vrijwillige basis

⁴ Tot maximaal 3 jaar voor bereiken van de AOW-leeftijd

⁵ Werkgever en werknemervertegenwoordiging



FNV gaat hierover met haar leden in overleg en zal bijgestaan worden door een externe pensioenskundige . Let op: dit is geen onderdeel van de cao-onderhandeling.

8. Vakbondswerk

De afspraak voor vakbondswerk zoals die in de huidige cao staat wordt voor de looptijd van de nieuwe cao voortgezet.

9. AWWN-regeling

De AWWN-regeling wordt voor de looptijd van de CAO voortgezet.

Enkhuizen, 22 september 2021

RENOLIT
Katja Veltman-de Wit

FNV
John van Dorland