

## CAO-ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Op 2 maart 2023 hebben cao-partijen, de vakorganisaties en Intertek Polychemlab BV een cao-onderhandelingsresultaat bereikt over de verlenging van de onderhavige cao. Het onderstaande cao-onderhandelingsresultaat zal aan de leden van de vakorganisaties worden voorgelegd.

Het cao-onderhandelingsresultaat betreft de navolgende afspraken:

### 1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 februari 2023 tot en met 31 januari 2024.

### 2. Inkomen

- De salarissen als bedoeld in artikel 20 van de cao worden met ingang van 1 februari 2023 structureel verhoogd met 8%.
- De vergoedingen voor BHV en gasspecialist worden per 1 februari 2023 geïndexeerd met hetzelfde percentage waarmee de salarissen alsdan worden verhoogd.

### 3. Beoordelingen

Artikel 21 blijft ongewijzigd gehandhaafd en daarmee biedt werkgever medewerkers een beoordelingspotentieel tussen de 1% en 5% conform de systematiek. Dit betekent concreet dat medewerkers (net zoals voorgaande jaren) die in het jaar 2023 hun beoordeling over het jaar 2022 hebben ontvangen, hun beoordelings predicaat krijgen toegekend/uitgekeerd. Gemiddeld zijn deze kosten voor werkgever voor 2023, 2% van de loonsom.

### 4. WGA-premie

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao geen gebruik maken van het verhaalsrecht in het kader van de gedifferentieerde WGA-premie. De additionele kosten voor 2023, zijnde 0,50% van de loonsom, zullen geheel voor rekening komen van werkgever.

### 5. Flexuren afbouw

De flexuren zullen worden opgedeeld in twee delen. Iedere werknemer krijgt een 'historische pot' met flexuren en een 'huidige pot' met flexuren. De peildatum zal nader in overleg worden bepaald, intentie voor invoering is z.s.m. maar uiterlijk in kwartaal twee van 2023. Dat betekent dat op de peildatum het flex saldo zal worden bevroren en deze zal worden gestopt in de 'historische pot' en vanaf dat moment zal er een nieuwe 'huidige pot' gelden voor toekomstige opbouw. Deze opbouw zal gemaximeerd worden op 60 uren en het is niet meer mogelijk om na de peildatum meer dan 60 flexuren daarin op te bouwen.

Wanneer men de flexuren opneemt vanaf de peildatum dan zullen de flexuren eerst afgebouwd worden van de 'historische pot'. Voor de afbouw stelt werkgever voor om dit voor de komende vijf jaren af te spreken. De afbouw vraagt een commitment van management en medewerker om dit ook te realiseren. Echter we zien ook dat in de laatste jaren de afbouw niet overal gemakkelijk ging.





#### Afbouwregeling:

- Werkgever zal aan het eind van het eerste jaar, indien men er niet in is geslaagd om de flex uren in de 'historische pot' af te bouwen, de medewerker 10% uit te betalen van de resterende flexuren in de 'historische pot'.
- Het tweede jaar zal werkgever, indien men er niet in is geslaagd om het aantal flexuren af te bouwen in de 'historische pot', de medewerker 25% uit te betalen van de resterende flexuren in de 'historische pot'.
- Het derde jaar zal werkgever, indien men er niet in is geslaagd om het aantal flexuren af te bouwen in de 'historische pot', de medewerker 45% uit te betalen van de resterende flexuren in de 'historische pot'.
- Het vierde jaar zal werkgever, indien men er niet in is geslaagd om het aantal flexuren af te bouwen in de 'historische pot', de medewerker 70% uit te betalen van de resterende flexuren in de 'historische pot'.
- Het vijfde jaar zal werkgever, indien men er niet in is geslaagd om het aantal flexuren af te bouwen, de medewerker 100% uit te betalen van de resterende flexuren in de 'historische pot'.

Met een aantal werknemers in specifieke functies zal werkgever in gesprek te gaan, één op één, om de flexurenregeling aan te passen naar een 'all-in' salaris.

Er zal jaarlijks een evaluatie plaatsvinden met de vakorganisaties over de afbouw van de 'historische pot' gedurende een periodiek overleg.

#### **6. TOR aanpassing**

Werkgever en vakorganisaties zullen gezamenlijk een voorstel uitwerken om de leeftijd van de ingang van de TOR regeling aan te passen zodanig dat het verschil tussen de start van de TOR leeftijd en de pensioengerechtigde leeftijd beter op elkaar aansluit, net zoals dat voorheen was toen de pensioengerechtigde leeftijd lager lag.

#### **7. Overwerk**

Vanaf 1 maart 2023 zal overwerk van toepassing zijn op salarisschaal C39. Artikel 33 en Artikel 40 worden hierop aangepast door de toevoeging van C39.

Werkgever en vakorganisaties zullen een voorstel uitwerken om de leeftijd genoemd in Artikel 40 lid 4 aan te passen naar een hogere leeftijd dan de huidige 55 jaar, zodanig zodat er weer een betere aansluiting ontstaat aan de huidige actuele situatie c.q. pensioenleeftijd (68 jaar), net zoals voorheen.

Werkgever en vakorganisaties willen hiervoor een studiegroep aanstellen, met vertegenwoordiging van medewerkers vanuit diverse afdelingen om tot een aanpassing van de leeftijd te komen.

Gedurende de looptijd van de voornoemde studie zal de bepaling (het niet kunnen verplichten tot overwerk vanaf 55 jaren) niet van toepassing zijn op medewerkers die werkzaam zijn in de wachtdienst en in de Shifts, zolang er nog geen nieuwe afspraken hierover zijn gemaakt tussen werkgever en de vakorganisaties (o.b.v. deze protocollaire afspraak), dit in verband met borging en continuering van de dienstverlening gezien de huidige leeftijd van ons personeelsbestand.



## **8. Verlof**

Artikel 43.6a Aanwending contractueel vrijaf wordt aangepast. In die zin dat werkgever graag eerder met de werknemer in gesprek zal gaan wanneer de werknemer onvoldoende verlofdagen opneemt. Het rekening courant saldo zal gemaximeerd / afgetopt worden op 800 uren (naar rato voor parttimers). Het overleg tussen manager en medewerker zal gestart worden vanaf 400 uren (naar rato voor parttimers). De peildatum voor het bepalen van het aftoppen is vastgesteld op 31 december van ieder kalenderjaar.

## **9. Levensloopregeling**

Artikel 43 lid 6 d van de cao is niet meer (volledig) van toepassing, immers men kan niet meer storten in de levensloop ten behoeve van pensioenverbetering. Het artikel hierop aangepast.

## **10. Kopen verlof**

Artikel 43 lid 6e wordt aangepast. Het kopen van verlof is alleen nog mogelijk indien een werknemer een negatief of nul saldo heeft.

## **11. Werkbegeleidingsplan / Sociaal plan**

Het bestaande WBP/Sociaal Plan wordt verlengd voor de duur van deze cao.

## **12. Stageplaatsen**

Het huidige aantal stage-/afstudeerplaatsen zal gecontinueerd worden.

## **13. Participatiewet/ Wajong**

Intertek kent haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en zal zich inspannen om een medewerker vallende onder het doelgroepen register te plaatsen.

## **14. Werkgeversbijdrage regeling vakorganisaties**

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties wordt voor de duur van cao ongewijzigd gehandhaafd; zijnde 40% van de jaarlijkse contributie van de afzonderlijke leden. De vakorganisaties leggen jaarlijks het aantal leden voor aan werkgever.

## **15. Thuiswerkbeleid**

Werkgever heeft per 1 januari 2023 reeds de thuiswerkvergoeding, vastgesteld door het NIBUD, verhoogd van € 2,00 naar € 2,15 netto per gewerkte thuiswerkdag.

## **16. Vakbondscontributie**

Voor de looptijd van deze cao zal de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk worden verrekend.

## **17. Cao-tekst vereenvoudigen**

In de looptijd van deze cao zullen de cao-teksten vereenvoudigd worden c.q. tekstueel aangepast worden.

## **18. Reiskostenvergoeding**

Werkgever heeft per 1 januari 2023 reeds de reiskostenvergoeding van het woon-werk verkeer verhoogd van 0,19 cent naar 0,21 cent.



### **19. Overleg van sociale partners**

Per ingangsdatum van deze cao zal een periodiek overleg (PO) driemaal per jaar plaatsvinden.

### **20. Start cao-overleg nieuwe cao**

Per 1 januari 2024 zal een start gemaakt worden met de onderhandelingen voor de collectieve arbeidsovereenkomst 2024.

Geleen, 2 maart 2023

**Intertek Polychemlab**

**FNV**

**De Unie**

**ABW**

Rob Mitchell

Paul Smink

Edith Werger

Ralph Thomas

Nicole Kruyntjens