

Cao-Fibrant

Op 3 april kwamen Fibrant en de vakbonden FNV, CNV, De Unie, Synergo-VHP en vakbond ABW samen voor een 4e sessie in het kader van de nieuwe CAO. De afgelopen week werd door de vakbonden het net bij (kader)leden opgehaald naar aanleiding van het voorstel dat Fibrant op 23 maart deed. Door de terugkoppeling van de vakbonden voelt Fibrant zich senang om het voorstel als eindbod neer te leggen. Op basis van de uitdagende business situatie van Fibrant hebben bonden begrip voor het voorstel en zien ze dit als maximaal haalbaar. De bonden zullen dit dan ook neutraal of positief voorleggen aan hun leden. De ledenraadpleging zal de komende weken (schriftelijk) plaatsvinden.

Onderstaand een overzicht van het totale pakket:

1) Looptijd

15 maanden, van 1 april 2023 – 1 juli 2024

2) Salarissen

8,25% structureel per 1 april 2023

3) Sociaal Plan

Het huidige Sociaal Plan wordt verlengd met 1 jaar, tot en met 31 maart 2025.

4) Reiskosten en thuiswerkvergoeding

- De reiskostenvergoeding stijgt van €0,13 naar €0,21 per kilometer
- De thuiswerkvergoeding stijgt van €2,- naar €2,15

5) Waarderen & Ontwikkelen

Het waarden & ontwikkelen wordt geïmplementeerd volgens de afspraken in de projectgroep die eerder gecommuniceerd werden. De teksten in zowel cao als in het regelingenboek (PIP traject) zullen in dit kader worden aangepast.

6) Individuele targets (C37-43)

Gedurende de looptijd van de CAO zal een studie plaatsvinden waarbij de mogelijkheid wordt onderzocht om medewerkers te laten kiezen of zij in het betreffende jaar een individueel target (C-target) willen of een volledig bedrijfs-gerelateerd (A en B) target. De studiegroep zal worden samengesteld uit vertegenwoordigers van vakbonden, OR en werkgever.

6) Aanpassing verlofsparen

In het regelingenboek stond nog een oude tekst over het maximale saldo verlofsparen. Fibrant hanteerde echter al een tijdje de wettelijke regels hieromtrent (4000 uur). De tekst wordt nu ook aangepast in lijn met de werkwijze.

7) Indexatie BHV toeslag

De BHV toeslag zal worden geïndexeerd per 1 april 2023, n.a.v. de CAO stijging.

8) Meeruren parttimers

Een van de acties vanuit het vorige CAO akkoord betrof meeruren van parttimers. Hiervoor is intussen een beleid uitgewerkt (vakbonden en werkgever) en onderstaande tekst zal worden opgenomen in de CAO:

Meerwerk is als de deeltijd medewerker in opdracht van Fibrant B.V. meer dan een half uur extra werkt dan de voor hem geldende arbeidsduur, maar minder dan de normale voltijds arbeidsduur volgens dienstrooster. De deeltijd medewerker ontvangt per gewerkt meeruur een uur compenserend vrij.

De voorwaarden zijn:

- de bedrijfsomstandigheden laten dit toe*
- het gebeurt binnen 6 maanden*
- opname is bij voorkeur binnen het dagvenster, maar het kan ook daarbuiten als dat bedrijfsmatig mogelijk is*

Indien de meeruren niet binnen 6 maanden zijn opgenomen dan worden de meeruren betaald met een toeslag en bedraagt 47,89% (met dien verstande dat ook rekening wordt gehouden met de ploegentoeslag van 30%) X opslag van 19,7% voor de gemiddelde werkgeversbijdrage in de pensioenregeling. (*)

Als de deeltijd medewerker meeruren werkt buiten het dagvenster, ontvangt hij daarnaast de vergoeding van een uurloon.

(*)

Inzake de meeruren is door de AWWN op verzoek van Fibrant en in overleg met de bonden een notitie geschreven die als bijlage wordt toegevoegd aan deze cao.

9) Diversiteit en gelijke behandeling

De volgende tekst willen werkgever en bonden graag in de CAO opnemen in dit kader:

We zetten ons in voor gelijke kansen en gelijke waardering op de werkvloer. We streven naar een inclusieve werkomgeving waarbij alle medewerkers, ongeacht hun verschillen en talenten, zich welkom voelen en zich gewaardeerd voelen voor hun bijdragen. Onze zakelijke gedragscode (Code of Conduct) en speak-up policy zijn hierbij leidend.

10) Nevenactiviteiten (aanpassing tekst nav wetswijziging)

Naar aanleiding van een recente wetswijziging passen we het artikel rondom nevenactiviteiten aan. Ook werd in het huidige artikel onderscheid gemaakt tussen schaalniveaus. Dat nemen we hiermee ook weg.

De medewerker is verplicht om de werkgever te informeren in geval van:

- *een uit te oefenen onderneming of*
- *bijbanen te vervullen of*
- *het tegen betaling verrichten van werkzaamheden voor zichzelf of derden*

De werkgever kan op grond van objectieve redenen de toestemming weigeren. De werkgever kan de verleende toestemming te allen tijde intrekken. Daarvoor moet uiteraard een objectieve rechtvaardigingsgrond zijn. De toestemming is niet nodig voor activiteiten, ten behoeve van vakorganisaties of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.

11) Compensatieregeling

Hier willen we een verduidelijking in de tekst aanbrengen, namelijk dat er na de leeftijd van 62 jaar en tot aan AOW leeftijd geen afbouw meer plaatsvindt. Dat past Fibrant in praktijk al zo toe, echter kan anders worden geïnterpreteerd.

12) Stagevergoeding

Als onderdeel van het People & Culture beleid heeft Fibrant een aantal jaren geleden de stagevergoeding voor alle niveaus gelijkgetrokken naar €400 per maand. Deze vergoeding zal nu in de CAO tekst worden opgenomen.

13) Werkgelegenheidsgelden

Fibrant zal ook in de toekomst een deel van de loonsom (0,08%) ter beschikking stellen in het kader van de werkgelegenheidsgelden, echter er de stichting MPLooi (dure en complexe oplossing) zal niet meer de uitvoerder zijn. Er is een projectgroep actief (Chemelot bedrijven en vakbonden) die een alternatief uitwerken.

14) Rouwverlof

Werkgever en bonden vinden het belangrijk dat er aandacht komt voor rouwverlof in geval van overlijden van naasten in een gezin of familie. Hiervoor zal een tekst worden uitgewerkt die oproept tot maatwerk en een gezonde terugkeer op de werkvloer stimuleert.

15) Promotiebeleid

Werkgever zal via People & Culture met leidinggevenden en OR in gesprek gaan over het te voeren promotiebeleid. Meer maatwerk is hier gewenst.