

CAO-Fibrant 2024-2025

Onderhandelingsresultaat dat bonden met een neutraal advies aan de leden zullen voorleggen ter verlenging van de FIBRANT CAO.

1) Looptijd

12 maanden, van 1 juli 2024 – 1 juli 2025.

2) Salarisverhoging

1% structureel per 1 juli 2024 en 2% structureel per 1 januari 2025.

3) Sociaal Plan

Het huidige Sociaal Plan wordt ongewijzigd verlengd met 1 jaar, tot en met 31 maart 2026.

4) Reiskosten en thuiswerkvergoeding

- De reiskostenvergoeding stijgt van €0,21 naar €0,23 per kilometer.
- De thuiswerkvergoeding stijgt van €2,15,- naar €2,35.

5) Minimum uurloon Fibrant

Het minimum uurloon dat binnen Fibrant wordt toegepast bedraagt per 1 juli 2024 €16 bruto.

6) Vergoeding extra gewerkte dienst opnemen in de CAO

Voor iedere volledige dienst die extra gewerkt wordt binnen Productie en Site Logistics wordt een vergoeding toegekend van €115 bruto geteld vanaf de eerste extra dienst (bestaande regeling). Deze regeling wordt per 1 juli 2024 ook opgenomen in de CAO van Fibrant.

7) Toeslagen 3^e buitenpost en meetkamer binnen productie

De toekenning van de extra toeslag in geval van het beheersen van een 3^e buitenpost (theoretisch en praktisch afgetoetst) of in geval van het uitoefenen van de functie van Control Room Operator (C36) binnen productie; worden opgenomen in de CAO per 1 juli 2024.

8) Indexatie BHV-toeslag

De BHV-toeslag zal worden geïndexeerd per 1 juli 2024 en per 1 januari 2025 met de overeengekomen inkomensstijging.

9) Uitkering eenmalige vergoeding jubileum BHV en beëindiging om medische of bedrijfsredenen

Deze uitkeringen zijn per 1 juli 2025 (overgang van 1 jaar) niet meer van toepassing.

10) Bedrijfs-AOW

De bedrijfs-AOW regeling blijft onveranderd van kracht tot en met 31 december 2025. Mocht de regeling worden verlengd tegen dezelfde voorwaarden dan staat Fibrant positief tegen het verlengen in de volgende cao.

11) Vakbondscontributie

De betaling van de vakbondscontributie wordt fiscaal vriendelijk voortgezet.

12) Verlofsparen

Het maximum aantal uren verlof dat gespaard kan worden, wordt per 1 juli 2024 teruggebracht van 4000 naar 2000 uren conform de regeling verlofsparen zoals vermeld in het Regelingenboek van Fibrant.

13) TVT uren salarisgroepen C40 en hoger

In de nieuwe CAO zal er een specifieke omschrijving komen m.b.t. TVT uren in geval van overwerk bij de salarisgroepen C40 en hoger: *Van overwerk is enkel sprake als werknemer gevraagd wordt door de direct leidinggevende om langer door te werken en als er meer dan een half uur bovenop de normale reguliere arbeidsduur gewerkt wordt. Per uur overwerk ontvangt de medewerker een uur compenserend vrij.*

14) TOR regeling

De huidige TOR regeling wordt per 1 juli 2024 onveranderd voortgezet. Er wordt wel een administratieve aanpassing gedaan: TOR verlof wordt pas bijgeschreven vanaf het moment dat iemand daadwerkelijk 60 jaar oud is en niet meer vanaf het jaar waarin iemand 60 jaar wordt.

15) Opleidingstijd

De huidige regelingen met betrekking tot studie blijven gehandhaafd met uitzondering van lid e van artikel 4 van de bijlage 3 Opleidingsregelingen. Per 1 juli 2024 is het niet meer mogelijk om te kiezen voor het uitbetalen van de uren als overwerkuren. Enkel tijd voor tijd ter compensatie van het volgen van een studie tijdens een roostervrije dag is van toepassing (de uren die als werktijd worden aangemerkt).

16) Werkgelegenheidsgelden

Werkgelegenheidsgelden t.b.v. Stichting Mplooi worden niet meer verstrekt vanwege de afbouw van de stichting. De gelden die nog beschikbaar zijn zullen in overleg met werkgevers en vakbonden ingezet worden t.b.v. werkgelegenheidsprojecten voor de Chemelot locatie.

17) Studie Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

De werkgever en vakbonden starten samen met AWWN een studie leeftijdsbewust personeelsbeleid. De insteek is om te onderzoeken hoe we in algemene zin het arbeidsvoorwaardenpakket van Fibrant beter kunnen toespitsen op de verschillende leeftijdscategorieën die we hebben en waar mogelijk ook kunnen onderzoeken hoe het arbeidsvoorwaardenpakket te moderniseren.
