

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging CAO CABOT B.V.

Tussen:

Cabot BV te Rotterdam

als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakvereniging te Utrecht

als partij aan werknemerszijde;

tezamen genoemd "partijen",

is diverse malen onderhandeld en op dinsdag 18 mei 2021 over de wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst dit onderhandelingsresultaat bereikt.

Protocolafspraken:

1. Looptijd:

Partijen zijn overeengekomen om de cao met een looptijd van 24 maanden te verlengen, te weten: ingaande op 1 september 2020 en expirerende op 31 augustus 2022.

2. Inkomen:

a. Structurele loonsverhoging:

Werkgever verhoogt de salarissen en schaalsalarissen structureel met ingang van:

I. 1 februari 2021 met 2,25%;

II. 1 januari 2022 met 2,75%.

b. RAB:

Partijen zijn overeengekomen dat de geldende RAB-regeling voor het fiscaaljaar 2021 en 2022 ongewijzigd wordt verlengd.

3. WGA-gedifferentieerde premie

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgever voor de looptijd van de cao de volledige premielast voor de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie voor zijn rekening neemt.

4. Duurzame inzetbaarheid:

Cabot werkt aan een integraal Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid. Het doel is het verder ontwikkelen van een visie en beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid, in het algemeen gericht op het bereiken en behouden van een vitale 'organisatie' met vitale 'werknemers'. Dit vanuit de belangen van werknemers en organisatie:

a) wat hebben werknemers nodig om gemotiveerd, bekwaam en (fysiek en mentaal) vitaal te kunnen blijven werken;

b) hoe ontwikkelt de organisatie zich en wat vraagt dit nu en in de toekomst van werknemers?

Hierbij zal aansluiting worden gezocht bij de sectoranalyse Chemie (MDIEU) die op centraal niveau door werkgevers en vakbonden wordt ontwikkeld.

In dit perspectief zijn de volgende afspraken gemaakt:

I. Tijdelijke RVU Regeling & MDIEU Sectoranalyse:

Cabot zal in 2021 uitvoering geven aan een tijdelijke RVU-regeling. Via deze regeling krijgen werknemers werkzaam in zware beroepen en geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961 de mogelijkheid om op vrijwillige basis maximaal 3 jaren voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Cabot zal daarvoor een concept regeling uitwerken zodra de bevindingen van de sectoranalyse zijn vastgesteld. In deze regeling wordt uitgegaan van de fiscaal maximale bijdrage die werkgever mag verstrekken (inclusief jaarlijkse indexaties).

Deze regeling wordt in overleg met de vakbond definitief gemaakt. Voor Cabot is van belang dat de

eventuele overheidssubsidie voor Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (DIEU) niet in gevaar komt en de definitieve afspraken voldoen aan de fiscale regels zoals bedoeld voor deze tijdelijke regeling. De verwachting is dat medio 2021 duidelijkheid bestaat.

De RVU regeling wordt, na overeenstemming daarover en na o.m. definiëring van het zwaar beroep, onderdeel van de cao en zal van toepassing zijn, onder de voorwaarden van de regeling.

II. Integraal Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid & Generatiepact:

In vervolg op het in samenwerking met SPDI gestart project om te komen tot een integraal DI-beleid, zal hieraan verder inhoud worden gegeven zodra de aanbevelingen uit de sectoranalyse zijn vastgesteld. Binnen dit integraal DI-beleid kan een generatiepact onderdeel worden. Cabot zal verkennen wat een dergelijk Generatiepact betekent.

Bovenstaande betekent dat partijen gedurende de looptijd van de cao, vanuit het vormgeven van een integraal DI-beleid verder overleggen over beleid en ondersteunende voorzieningen om oudere werknemers in de gelegenheid te stellen om voorafgaand aan hun AOW minder belastend hun werkzaamheden te laten verrichten, inclusief de aanbevelingen uit de sector en een verkenning op betekenis van een Generatiepact. Invalshoeken bij deze verkenning zijn onder meer de operationele beheersbaarheid inclusief kosten en het behouden van een evenwichtige belasting tussen generaties. De beheersing van kosten wordt daarbij niet alleen bepaald door berekeningen over een kostenneutrale uitruil van arbeidsvoorwaarden, maar ook door gevolgen voor de bezetting.

5. Verlofsparen

In 2016 is binnen Cabot de verlofspaarregeling gestopt. Belangrijke redenen daarbij waren o.m. opheffen nadelig effect op de balans en verkleinen van verlofstuwmeren. Deze motivaties zijn nog steeds van belang. De reden waarom de oude verlofspaarregeling niet herleeft.

Als het haalbaar is om verlofdagen buiten de onderneming te sparen c.q. verlofsparen mogelijk is zonder de bovengenoemde nadelen, dan staat Cabot open om een dergelijke regeling verder met de vakbond te bespreken.

De belastingdienst oordeelt uiteindelijk of dit wel of niet kan, en onder welke voorwaarden. Cabot zal e.e.a. onderzoeken en de bevindingen met de vakbond delen.

6. Vervallen wettelijke vakantiedagen 2020

In ogenschouw nemend dat in 2020 iedereen met de bijzondere situatie van COVID-19 te maken had, wordt in de cao bij artikel 9 lid 6 onderstaande noot opgenomen:

"Indachtig de bijzondere omstandigheid van Covid-19 in het kalenderjaar 2020, geldt in afwijking van het hierboven bepaalde dat, uitsluitend de wettelijke vakantiedagen verworven in het kalenderjaar 2020 vervallen op 31 december 2021: d.w.z. 12 maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd."

7. Consignatie artikel 13 lid 1

In artikel 13 lid 1 wordt een extra sub-lid d. opgenomen:

"Indien een werknemer op grond van een vastgestelde medische indicatie verminderd belastbaar is, dan zal werkgever in overleg met de bedrijfsarts deze werknemer geheel of gedeeltelijk vrijstellen van consignatiedienst."

8. Participatiewet en stageplaatsen

Cabot zal zijn beleid, inclusief daarover bestaande protocolafspraken continueren.

9. Erkenning Verworven Competenties (EVC)

Werkgever zal daar waar het instrument EVC een werknemer kan ondersteunen bij het volgen van een studie, deze mogelijkheid blijven aanbieden.

10. Productie-functieprofielen:

Cabot zal op basis van de ORBA-systematiek productiefuncties herzien waarbij de betrokken werknemers worden gehoord. De cao-tekst (inclusief functielijst) wordt tussen Cabot en vakbonden vastgesteld.

11. Werkgeversbijdrage vakbondswerk

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao de werkgeversbijdrageregeling vakbondswerk (AWVN-regeling) continueren.

12. Fiscaal vriendelijk verrekenen vakbondscontributie

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie continueren.

13. Vaststellen cao-tekst

De cao-tekst zal worden aangepast in overleg met de vakbond. Daarbij zal tekstueel gekeken worden of aanpassingen gewenst zijn.

14. Regeling vakbondswerk binnen Cabot

Artikel 19 verwijst naar een afzonderlijke overeenkomst vakbondswerk binnen Cabot. Deze regeling is onbekend. Cabot en de vakbond zullen in een periodiekoverleg evalueren of binnen de huidige verhoudingen een regeling is gewenst.

Aldus tussen partijen besproken en vastgesteld d.d. dinsdag 18 mei 2021 te Rotterdam, namens:

Cabot B.V.
Arthur van Berge Henegouwen**Federatie Nederlandse Vakbeweging**

Iris van der Veen