

Onderhandelaarsakkoord wijziging en verlenging CAO ARKEMA Vlissingen B.V.

Tussen:

Arkema Vlissingen B.V., te Vlissingen

als partij ter ene zijde,

en

FNV Bondgenoten te Utrecht,

CNV Vakmensen te Utrecht,

De Unie te Culemborg (in deze door FNV waargenomen)

ieder als partij ter andere zijde

is op donderdag 22 juli jl een onderhandelaarsakkoord bereikt over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst. Vakbonden zullen dit onderhandelaarsakkoord positief aan de achterban voorleggen.

Protocol afspraken:

Looptijd:

De looptijd van de CAO geldt voor de periode 1 juni 2010 tot en met 31 januari 2012, derhalve 20 maanden;

Structureel loon:

De schaalsalarissen worden als volgt verhoogd:

a. per 1 juni 2010 met 1,25%;

b. per 1 juni 2011 met 1%.

Extra uitloop voor werknemer die langdurig op maximum van zijn schaal staat ·

Met ingang van 1 januari 2012 geldt voor de werknemer, die - dan - drie volle jaren of langer is ingeschaald geweest op het maximum van de voor hem geldende salarisschaal, hij in aanmerking komt voor een extra uitloop van 0,75% van zijn basis maandsalaris.

WGA-gedifferentieerde premie

De wetgever heeft werkgever de mogelijkheid gegeven om 50% van de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie op het netto SV-loon van werknemer te verhalen. Gedurende de looptijd van de CAO zal werkgever van dit recht geen gebruikmaken en daarom de premie 100% betalen. Voor de werknemer levert dit voor 2009 een netto inkomensvoordeel op van circa 0,1% van het SV-loon.

Onderzoek werkbeleving c.q. werkdruk

Het opgestarte onderzoek naar de werkbeleving c.q. werkdruk wordt voortgezet. Werkgever zal vakbonden gelijkertijd en met dezelfde informatie informeren, als hij dit doet richting de

ondernemingsraad. Vakbonden zullen op deze informatie binnen de gestelde termijnen reageren. Verder zal de werkgever zorg dragen dat de privacy regels bij het verstrekken van de informatie gerespecteerd blijven.

A. Wajong jongeren

Werkgever zal gedurende de looptijd van de CAO bij het UWV informatie inwinnen over mogelijkheden om 2 zogenaamde Wajong jongeren binnen zijn onderneming werkervaring te laten opdoen. Werkgever zal vervolgens op grond van deze informatie zich inspinnen om tot een daadwerkelijke werkervaringsplaats te komen. Over de uitkomst van het gesprek met UWV en de mogelijkheden die onderzocht worden, zal werkgever vakbonden informeren.

B. Stage / werkervaringsplaatsen

Werkgever is bereid gedurende de looptijd van de CAO 4 stage en of werkervaringsplaatsen aan te bieden, mits:

- a) er sprake is van een aanbod van stagiaires en of leerlingen;
- b) de bedrijfsomstandigheden een kwalitatieve begeleiding kunnen waarborgen.

Werkgever zal vakbonden over de voortgang informeren.

Erkenning Verworven Competenties (EVC)

Partijen hebben de mogelijkheid van EVC besproken en besloten de eerder tussen hen overeengekomen afspraak nogmaals onder de aandacht te brengen van de werknemers, te weten: Indien een werknemer op zijn verzoek, in het kader van een intern opleidingstraject gebruik wenst te maken van de mogelijkheid via EVC vrijstelling te krijgen van modules in een beroepsopleiding, dan zal hierover individueel afspraken worden gemaakt.

8. Pensioenstudie

Werkgever en vakbonden zullen met in achtneming van het bepaalde in de CAO en voortvloeiende uit de Wet op de Ondernemingsraden medio 2010 een pensioenstudie opstarten.

Aanleidingen voor de studie zijn:

- a. In 2006 zijn partijen overeengekomen dat de werkgeversbijdrage wordt gemaximeerd op 16%. Indien deze 16% wordt overschreden, dan zullen partijen overleggen hoe deze overschrijding wordt teruggebracht naar 16%. Voor de volledigheid van de afspraak wordt verwezen naar de afspraken, zoals vastgelegd in de Interne Mededeling van 1 december 2006 en in de brief naar Delta Lloyd van 15 december 2006 (kenmerk: HRM/LN/ak001). Thans heeft de werkgeversbijdrage het niveau van 16% nagenoeg bereikt (kalenderjaar 2009). De ontwikkeling over 2010 en een inschatting voor 2011 kunnen in de 2^e helft van 2010 worden gemaakt. In dit perspectief zullen partijen de regeling evalueren en voor het geval het maximum premieniveau wordt overschreden overleggen over mogelijke oplossingen.
- b. De maatschappelijke en mogelijke ontwikkelingen op grond van wet en regelgeving, onder meer het verhogen van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Doelstellingstudie:

Vaststellen van de premiedruk van de bestaande regeling: i.c. vaststellen of de maximum werkgeversbijdrage van 16% is bereikt.

Vaststellen welke maatregelen genomen kunnen worden om de werkgeversbijdrage op 16% te houden.

Samenstelling studiegroep:

De studiegroep zal met inachtneming van het bepaalde in de pensioenregeling, wet op de ondernemingsraad en CAO als volgt worden samengesteld:

2 vertegenwoordigers namens werkgever:

2 vertegenwoordigers namens vakbonden:

Ondersteuning studiegroep:

De studiegroep kan op grond van gewenste externe expertise op nader te bepalen studieonderwerpen zich laten bijstaan door een pensioenexpert, te weten 1 expert benoemd door werkgever en 1 expert benoemd door de vakbonden. Voor die gelegenheid geldt:

Pensioenadviseur van werkgever;

Pensioenadviseur vakbonden, welke wordt ingezet overeenkomstig het bepaalde over externe deskundigen in de Wet op de Ondernemingsraden. Ten aanzien van de kosten voor de pensioenadviseur voor vakbonden, geldt dat deze in beginsel door werkgever worden gedragen, onder de voorwaarden dat hij daartoe vooraf toestemming heeft verleend en afspraken gemaakt zijn over de wijze van facturering.

Werkwijze:

De studiegroep zal haar eigen werkwijze bepalen, de inhoud van de studie nader bepalen, de wijze waarop de studie qua proces zal plaatsvinden, hoe de behandelde informatie zal worden omgegaan alsmede hoe de formele besluitvorming plaatsvindt. De studiegroep kan verder bepalen hoe zij zich in haar afwegingen en besluiten kan laten bijstaan door pensioenadviseurs.

Tijdspad en planning:

De studiegroep zal zo snel als mogelijk worden geïnstalleerd en bij elkaar komen voor een kick-offmeeting, waar het projectplan wordt vastgesteld. Doelstelling is dat voor november de bevindingen van het onderzoek kunnen worden gerapporteerd en afspraken kunnen worden gemaakt over de wijze van communiceren, althans ten aanzien van oplossingen voor het eventueel overschrijden van de maximum pensioenpremie van 16% voor werkgever. Een en ander dusdanig dat uiterlijk op 1 januari 2011 de regeling kan worden aangepast, althans indien en voor zover noodzakelijk.

Studie gevolgen vergrijzing onderneming en arbeidsmarkt.

Partijen hebben gesproken over de vergrijzing binnen Arkema en de arbeidsmarkt. Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van de CAO een studie te houden met betrekking tot de gevolgen van en mogelijke oplossingen voor deze vergrijzing. Partijen zullen via de studie ernaar streven om te komen tot oplossingen.

De studiegroep zal als volgt worden samengesteld:
CAO-delegatie vakbonden;
Door werkgever samen te stellen delegatie.

De studiegroep zal in het 3^e kwartaal 2010 voor het eerst bij elkaar komen en haar werkwijze vaststellen. Een en ander dusdanig dat een afronding plaatsvindt voor dat de CAO expireert.

AWVN-regeling:

Bij verlenging van de CAO zal de werkgeversbijdrageregeling (AWVN-regeling) voor de looptijd worden gecontinueerd;

Aldus overeengekomen en vastgesteld te Goes, d.d. donderdag 22 juli 2010.

Eenzijds,

anderzijds

ARKEMA Vlissingen B.V.

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen.