

Eindbod CAO SABIC Limburg B.V. 2024-2025

SABIC Limburg B.V. en FNV, De Unie, Synergo, CNV en ABW hebben op donderdag 27 juni 2024 overlegd over wijziging en verlenging tussen hen bestaande CAO. Dit overleg is geëindigd in een eindbod.

Wijzigingen:

1. Looptijd

Looptijd van 1 jaar, te weten van 1 juli 2024 tot 1 juli 2025.

2. Inkomen

Een algemene loonsverhoging van 4,2% m.i.v. 1 juli 2024 voor medewerkers in de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41. Deze loonsverhoging van 4,2% wordt voor medewerkers, ingedeeld in de SABIC grades 14-16 toegekend m.i.v. 1 april 2025 indien en voor zover aan de voorwaarden wordt voldaan zoals die zijn geformuleerd in artikel 21 lid 8 CAO.

3. Eénmalige toekenning van 2 vrij dagen

Iedere CAO-medewerker, in dienst op 1 juli 2024, ontvangt 2 extra vrije dagen op fulltime basis. Deze afspraak geldt uitsluitend voor de looptijd van de CAO. De betreffende dagen dienen voor 1 juli 2025 te worden opgenomen en die mogelijkheid tot opname vervalt op 30 juni 2025.

Indien de medewerker dat wenst, kunnen deze 2 dagen éénmalig en volledig worden uitgeruild in geld (de ruilwaarde is 4,8% van het maandinkomen zoals benoemd in artikel 2 lid f. van de CAO).

Voor de parttime medewerkers worden deze uren naar rato vastgesteld.

Als deze 2 extra vrije dagen niet tijdig worden opgenomen, danwel tijdig uitgeruild in geld bestaat geen recht meer op opname danwel uitbetaling.

4. Uitbetaling van overwerk financieel aantrekkelijk maken t.o.v. compenserend tijd-voor-tijd

We stellen voor om een toeslag van €15 per uur te introduceren voor medewerkers die ervoor kiezen om hun overwerk uit te laten betalen. Deze toeslag is van toepassing op alle medewerkers die recht hebben op tijd-voor-tijd (tot en met schaal C39) en geldt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

De keuze om overwerk uit te laten betalen of te compenseren met tijd-voor-tijd, kan alleen gemaakt worden op het moment dat het overwerk wordt geboekt. De werknemer kan dus per keer dat hij overwerk verricht de keuze maken voor tijd-voor-tijd of daarvan afzien en kiezen voor deze extra toeslag.

Deze aanpassing vergt tijd, vandaar een ingangsdatum 1 januari 2025.

De effecten van de regeling zullen we evalueren in 2026.

5. Side letter

Gedurende de looptijd van deze CAO zal de side-letter t.a.v. een eventueel ontslag wegens bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen gecontinueerd worden. Deze afspraak houdt in dat in voorkomende gevallen een beëindigingsvergoeding wordt toegekend conform de zogenaamde “Kantonrechttersformule”.

6. Scholingsfonds

SABIC zal een budget beschikbaar stellen van EUR 150.000,-. Daarbij geldt als voorwaarden dat geen budget naar een volgend budgetjaar kan worden overgeheveld alsmede dat jaarlijks het nut en noodzaak geëvalueerd zal worden en dat de uitvoering geheel bij de OR komt te liggen.

7. Stage plaatsen

De huidige aantallen stageplaatsen zal worden gehandhaafd.

8. Vakbondscontributie

SABIC zal de fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie voor de looptijd van deze CAO voortzetten.

9. Werkgeversbijdrage vakbondsfaciliteiten

SABIC zet de werkgeversbijdrage voort voor de looptijd van deze CAO.

10. WGA-premie

Voor de looptijd van deze CAO komt gedifferentieerde WGA-premie volledig voor rekening van SABIC.

11. Aanpassing artikel 33 lid 1 a

Aanpassing van de periode waarin compenserend verlof kan worden opgenomen. De uren compenserend vrij kunnen zo mogelijk ter keuze van de medewerker binnen 26 weken worden opgenomen, dit was 13 weken. We gaan ervoor zorgen dat de regels in de CAO over opnemen of uitbetalen van overwerk worden geautomatiseerd. Overuren die niet zijn opgenomen worden dan na 26 weken automatisch uitbetaald.

Ook zal de keuze voor overwerk direct uitbetalen of overwerk tijd voor tijd meteen tijdens het boeken moeten worden gedaan. Deze aanpassing vergt tijd, vandaar een ingangsdatum 1 januari 2025 en op dat moment gaat de aanpassing naar 26 weken in.

12. Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt (participatie wet)

CAO-afspraken over de werkervaringsplaatsen voortzetten, inclusief statushouders.

13. RVU/Bedrijfs-AOW

SABIC erkent dat een eventuele tijdelijke verlenging van de huidige RVU-vrijstelling een mogelijkheid kan bieden voor oudere werknemers, die ook met aanvullende preventieve maatregelen moeite blijven houden met doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. SABIC wenst nu geen overleg te voeren over verlenging van de geldende RVU-regeling aangezien de huidige regeling van rechtswege eindigt en volledig onduidelijk is of er een verlenging komt. Voorts is onbekend hoe deze tijdelijke verlenging er inhoudelijk zou kunnen uitzien en met welke (rand)voorwaarden. Voor SABIC geldt dat in alle omstandigheden voldaan wordt aan Wet- en (Fiscale) Regelgeving, inclusief het voorkomen van sancties (daaronder ook verstaan RVU-boetes). Als de overheid in de toekomst hernieuwd (fiscale) ruimte biedt waarmee een verlenging van de RVU-regeling mogelijk wordt, dan is SABIC in beginsel bereid binnen de dan geldende context van Wet- en Regelgeving, operationele omstandigheden en financiële consequenties met vakbonden in overleg te treden.

14. OVS

Ten aanzien van de volgende onderwerpen hebben SABIC en de vakbonden afgesproken dit nader te zullen bespreken in de reguliere OVS-vergaderingen:

- Verlof (tijd) sparen
- Wachtdienstregeling leeftijd invoeren
- Bezwarende werkomstandigheden

We gaan de OVS-structuur verbeteren als overlegplatform, zodat onderwerpen efficiënter kunnen worden besproken en afgehandeld.

Aldus door SABIC uitgesproken en vastgesteld dd. 28 juni 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J.B.M. Verhappen', written over a faint circular stamp.

J.B.M. Verhappen

Directeur SABIC Limburg B.V.