

PROTOCOL CAO 2015

Tata Steel IJmuiden BV en de aangesloten bedrijven te IJmuiden, gezamenlijk vormend de Sociale Eenheid IJmuiden (verder te noemen Tata Steel) en FNV, CNV Vakmensen, De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening en VHP Tata Steel, de belangenorganisatie voor middelbaar en hoger personeel bij Tata Steel (verder te noemen VV), zijn overeengekomen een nieuwe CAO aan te gaan voor de Sociale Eenheid IJmuiden. De overeenkomst omvat de volgende afspraken (inclusief de bijlage).

1. ALGEMEEN

- 1.1 De CAO zal van kracht zijn van 1 april 2015 tot en met 31 maart 2017.
- 1.2 De CAO geldt voor werknemers in de functiegroepen 4 t/m 20 en voor de werknemers die zijn ingedeeld in categorie E van de ondernemingen:
Tata Steel IJmuiden BV
Tata Steel Nederland Technology BV
Tata Steel Nederland Services BV.

2. INKOMEN

- 2.1 Per 1 mei 2015 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 1,9%.
- 2.2 Per 1 juli 2016 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 2%.
- 2.3 Per 1 oktober 2016 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 0,35%.
- 2.4 De hiervoor genoemde verhogingen van de salarissen en salarisschalen gelden ook voor de beloning van de leerlingen.

3. JEUGDSCHALEN

Tata Steel en de VV zijn overeengekomen de jeugdschaal voor 20-jarigen te laten vervallen en deze groep per 1 mei 2015 te belonen conform de salarisschaal voor volwassen werknemers.

4. PROTOCOL INNOVATIE VAN WERKTIJDEN

- 4.1 Partijen bij de CAO hechten veel belang aan gezonde en effectieve werktijdenregelingen. Werktijdenregelingen met aandacht voor verschillen tussen werknemers en verschillen tussen bedrijfsonderdelen. Verschillen in persoonskenmerken en/of persoonlijke omstandigheden kunnen bij werknemers leiden tot verschillende behoeften rond de vormgeving van hun werktijden. Verschillen in bedrijfsprocessen en werkstromen kunnen per bedrijfsonderdeel leiden tot een andere vraag naar de verdeling en/of indeling van personeel binnen de betreffende bedrijfstijd.

Het huidige palet aan werktijdenregelingen binnen Tata Steel voorziet hier deels in, maar partijen weten dat meer mogelijk is. Het gaat dan ook over belangrijke zaken als duurzame inzetbaarheid, de combinatie werk-privé, een effectieve personeelsinzet en de eigen regelcapaciteit van de werknemer. Het gaat hierbij niet alleen over de ploegendiensten, maar ook over de dagdienst en kantoor dienst. De wetenschap dat binnen Tata Steel op het terrein van de inrichting van de arbeidsorganisatie nog veel te winnen valt, en dus voor zowel het bedrijf als de werknemers voordeel kan opleveren, vraagt om een gerichte aanpak.

4.2 Partijen willen daarom gedurende de looptijd van de CAO een beperkt aantal experimenten doen ten aanzien van de volgende thema's (met voorbeelden):

1. Regelcapaciteit

- Project met vrijwillige invulling van overwerk en consignatie bij de HTD;
- Project taakgericht werken bij een aantal nader te bepalen afdelingen.

2. Fluctuaties in werkaanbod

- Onderzoeken naar het verder toepassen van het flexwachtensysteem zoals wordt toegepast binnen de Havens van OSL (OSL / GSL).

Partijen willen dit doen via proeven om zo eerst in de praktijk te onderzoeken en mee te maken hoe de bovenstaande thema's uitwerken en hoe dit door de werknemers en het management wordt ervaren.

4.3 Partijen zullen deze proeven op 1 april 2016 evalueren, waarna partijen de intentie hebben om andere onderwerpen in lijn met de hiervoor genoemde thema's toe te voegen.

Partijen zullen daarnaast gezamenlijk nagaan hoe telewerken verder kan worden bevorderd.

Een belangrijke voorwaarde voor de start van een innovatieproject is dat bij de werknemers en het management voldoende draagvlak is. Deelname aan een project is uitsluitend op basis van vrijwilligheid. Van belang is ook dat de lokale medezeggenschap in het traject wordt meegenomen.

4.4 Partijen spreken af dat een paritaire stuurgroep wordt samengesteld die deze innovatie gaat leiden. De stuurgroep bestaat uit vier vertegenwoordigers van werkgever en vier vertegenwoordigers vanuit de werknemers (één vertegenwoordiger van iedere VV). Van beide zijden kan ook een (extern) deskundige aan de stuurgroep worden toegevoegd. Deze deskundigen kunnen ook worden ingezet op specifieke innovatieprojecten.

4.5 Een innovatieproject wordt decentraal voorbereid en georganiseerd door een lokale projectgroep. Deze projectgroep bestaat naast de projectleider minimaal uit één vertegenwoordiger van de lokale medezeggenschap. De overige leden van de projectgroep worden afhankelijk van de aard van het project op hun

functionaliteit gekozen. Ook direct betrokken werknemers gaan deel uitmaken van de projectgroep.

De lokale projectgroep zal een voorstel voor een innovatieproject eerst ter goedkeuring aan de stuurgroep voorleggen. Het voorstel geeft een uitleg over het project en doel, scope, duur en fasering, toetsing draagvlak, flankerend beleid, communicatieplan en evaluatiecriteria (Wanneer is een proef geslaagd?). De stuurgroep zal het voorstel daarna beoordelen. Na unanieme goedkeuring door de stuurgroep kan de projectgroep met het innovatieproject beginnen. De VV kunnen vooraf ter goedkeuring de achterban bij de betrokken afdeling of de betrokken werknemers raadplegen op de betreffende afdeling.

- 4.6 De projectleider rapporteert periodiek aan de stuurgroep over de voortgang van het project. De stuurgroep zal de voortgang monitoren en daar nodig voorstellen doen om het project bij te sturen of in zijn geheel of gedeeltelijk te stoppen. De stuurgroep heeft ook de bevoegdheid om tijdelijke besluiten te nemen over eventuele arbeidsvoorwaardelijke knelpunten. Op basis van de eindevaluatie zal de stuurgroep een advies aan CAO-partijen geven.
- 4.7 De stuurgroep zal het Technisch Overleg periodiek informeren over de lopende innovatieprojecten.

5. PROEF TEN AANZIEN VAN OVERWERK EN CONSIGNATIE

- 5.1 Partijen hebben in de CAO 2014 afgesproken om de bepalingen in de CAO met een leeftijdsgrens tegen het licht te houden. Een paritaire werkgroep is hiermee intensief bezig geweest. Deze werkgroep heeft aanbevelingen gedaan aan CAO-partijen.
- 5.2 Eén van deze aanbevelingen heeft betrekking op de huidige leeftijdsgrenzen zoals die gelden bij overwerk (artikel 4.5.2 CAO) en consignatie (artikel 4.6 CAO). Partijen nemen deze aanbeveling van de werkgroep over. Dit betekent dat partijen afspreken een werkwijze te gaan onderzoeken waarbij het team zelf verantwoordelijk is voor het invullen van overwerk en consignatie op vrijwillige basis. Dit geeft medewerkers meer vrijheid en invloed in het afstemmen van werk en privé met als randvoorwaarde dat het werk wel moet worden gedaan. De huidige leeftijdsgrenzen kunnen dan ook worden losgelaten voor de duur van deze proef.
- 5.3 Partijen spreken af deze werkwijze eerst in de praktijk via een proef uit te proberen bij de HTD in eerste instantie in dagdienst en daarna eventueel uit te breiden naar de ploegdienst bij de HTD. Voor de (praktische) uitvoering zal dezelfde structuur worden gebruikt van de paritaire stuurgroep innovatie werktijden en een decentrale projectgroep. Daarnaast gelden dezelfde uitgangspunten en randvoorwaarden.

6. WERKGELEGENHEIDSPACT

- 6.1 Het Werkgelegenheidspact (WGP) heeft de status van CAO. Het WGP loopt van 1 oktober tot 1 oktober van enig kalenderjaar.
- 6.2 Partijen spreken af om de inhoud van het Werkgelegenheidspact (WGP) gedurende de looptijd van de CAO te moderniseren op basis van het uitgangspunt van werk naar werk (interne herplaatsing, binnen de Sociale Eenheid) waarbij de onderneming bij het ontstaan van boventaligheid zich maximaal zal inspannen om gedwongen ontslag te voorkomen. Hiervoor zal een paritaire werkgroep worden ingesteld. Tijdens de onderhandelingen over de modernisering van het WGP geldt geen vredesplicht.
- 6.3 Indien partijen op 1 oktober 2016 overeenstemming hebben bereikt over de inhoud en aanpassingen van het WGP, zal de duur met 2 jaar worden verlengd tot aan 1 oktober 2018. Indien partijen op 1 oktober 2016 hierover geen overeenstemming hebben bereikt, maken partijen afspraken over de duur van de verlenging van het huidige WGP.

7. EXTERN PERSONEEL

Tata Steel zal ten aanzien van uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag binnen Tata Steel de inlenersbeloning toepassen conform de definitie zoals die is opgenomen in de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten 2012 - 2017.

8. LEERLINGEN EN INSTROOM VAN JONGEREN

8.1 Toekenning RAU

Tata Steel handhaaft de reeds bestaande afspraken voor RAU-uitkering aan leerlingen. Dat wil zeggen dat leerlingen in de havens over het 2^e en 3^e opleidingsjaar een RAU-uitkering ontvangen. De overige leerlingen ontvangen een RAU-uitkering over de laatste 6 maanden voorafgaand aan het behalen van het diploma.

8.2 Diplomabonus

Tata Steel zal leerlingen die de bedrijfsopleiding met goed gevolg afronden ter gelegenheid daarvan een eenmalige beloning ter hoogte van € 200,00 bruto toekennen.

8.3 Vakantie

Leerlingen die na afronding van de bedrijfsopleiding en voor de zomervakantie het bedrijf instromen wordt, overeenkomstig artikel 5.1.7 van de CAO, de mogelijkheid geboden om in de periode tot 1 oktober van dat kalenderjaar vakantie te reserveren.

Indien de werknemer over onvoldoende vakantierecht beschikt kan hij indien gewenst een voorschot nemen op het vakantierecht van het volgende jaar. De vakantieperiode zal tijdig voor 1 mei door de leerling worden aangevraagd en zal worden gehonoreerd door de ontvangende werkeenheid / service afdeling.

Tata Steel zal deze vakantie-afspraken voor leerlingen opnemen in het Handboek Arbeidsregelingen (HAR).

9. DUURZAME INZETBAARHEID

Tata Steel zal op korte termijn voor 1 april 2015 een fulltime manager duurzame inzetbaarheid (specifieke BHR-manager) benoemen die concrete invulling gaat geven aan duurzame inzetbaarheid. Partijen geven de opdracht aan deze manager duurzame inzetbaarheid om met concrete voorstellen te komen die ertoe leiden dat werknemers op een verantwoorde en gezonde wijze langer kunnen werken, met specifieke aandacht voor productiemedewerkers in de vijfploegendienst. De manager duurzame inzetbaarheid zal hierin tevens de overige afspraken (loopbaanscan en balansgesprekken) uit de CAO 2013 meenemen.

10. ONTWIKKELEN VAN MENSEN

10.1 De ontwikkeling van werknemers is van belang voor de toekomst van zowel Tata Steel als werknemers. Voor de onderneming zijn goed opgeleide werknemers die met plezier naar hun werk gaan essentieel. Dit heeft positieve invloed op de arbeidsproductiviteit, het verlagen van het ziekteverzuim en het initiëren van technologische en organisatorische innovaties. Scholing en ontwikkeling zijn daarnaast belangrijke onderdelen om duurzame inzetbaarheid in de praktijk te brengen.

10.2 Tata Steel doet al veel aan het opleiden van medewerkers, onder meer door het aantrekken van leerlingen via de bedrijfsschool en het investeren in de veiligheidsteams. Daarnaast volgt jaarlijks een grote groep medewerkers een (niveauverhogende) opleiding via de Tata Academy of via een externe opleidingsinstelling.

10.3 Medewerkers krijgen steeds een grotere verantwoordelijkheid om (ook) zelf alert te zijn op de arbeidsmarktwaarde die zij vertegenwoordigen. Het vertrekpunt ligt bij bewustwording. Partijen spreken af tijdens het Technisch Overleg nader met elkaar te bespreken hoe medewerkers meer bewust kunnen worden gemaakt met betrekking tot hun eigen toekomstige loopbaanontwikkeling. Bij deze verantwoordelijkheid past ook dat medewerkers zelf regie over hun loopbaan kunnen voeren. Doel is om te kijken of Tata Steel en de VV ten aanzien van dit onderwerp tot een concrete en praktische aanpak kunnen komen.

11. WERKDRUK

VV hebben aangegeven dat de werkdruk op een aantal afdelingen en productie-eenheden binnen Tata Steel als gevolg van reorganisaties is toegenomen. Tata Steel en de VV vinden dit een belangrijk thema en spreken af om dit onderwerp uitgebreid tijdens het Technisch Overleg met elkaar te bespreken. Tata Steel zal dan een toelichting geven op de gegevens over werkdruk uit het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) en de resultaten van de Medewerkersenquête. De VV zullen tijdens het Technisch Overleg een Quick-scan onderzoek naar de werkdruk inbrengen.

12. COLLECTIEF VERLOF

12.1 Collectief verlof 2015

Voor werknemers in de dagdienst, kantoor dienst en tweeploegendienst zullen 29, 30 en 31 december 2015 als collectieve verlofdagen worden aangewezen. Dit verlof kan naar keuze worden opgenomen uit alle verlofsaldi. Een beperkt aantal werknemers zal op deze dagen wel werkzaam zijn. Dit wordt in overleg met de medezeggenschap afgesproken. De peildatum daarvan is op 1 oktober van het betreffende kalenderjaar. Werknemers die geconsigneerd zijn en verplicht vrij zijn, kunnen er ook voor kiezen te komen werken.

12.2 Collectief verlof 2016

Voor werknemers in de dagdienst, kantoor dienst en tweeploegendienst zullen 28, 29 en 30 december 2016 als collectieve verlofdagen worden aangewezen. Dit verlof kan naar keuze worden opgenomen uit alle verlofsaldi. Een beperkt aantal werknemers zal op deze dagen wel werkzaam zijn. Dit wordt in overleg met de medezeggenschap afgesproken. De peildatum daarvan is op 1 oktober van het betreffende kalenderjaar. Werknemers die geconsigneerd zijn en verplicht vrij zijn, kunnen er ook voor kiezen te komen werken.

13. FLEXUREN

13.1 De op 1 april 2015 nog resterende uren van het oude flexsaldo van 1 april 2011 zullen worden overgeheveld naar het saldo bijzondere verlofuren en worden daarmee beschikbaar zoals andere bijzondere verlofuren.

13.2 Het benutten van hele flexdagen (opnemen, sparen, uitbetalen) blijft beperkt tot maximaal 10 per jaar. Halve flexdagen kunnen onbeperkt worden opgenomen uit een positief flexsaldo.

14. NIEUWE VERLOFREGELS

Tata Steel zal de verlofregels in de CAO aanpassen aan de nieuwe 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'.

15. BO / OT TOESLAGEN

- 15.1 Partijen hebben in de CAO 2013 en CAO 2014 afgesproken om met elkaar de actualisatie van de BO/OT-toeslagen te bespreken. Een paritaire werkgroep is hiermee intensief bezig geweest en heeft een aantal concrete voorstellen gedaan. Deze voorstellen zijn uitgebreid tijdens het Technisch Overleg besproken. Hierover is echter tot op heden nog geen overeenstemming bereikt.
- 15.2 Partijen spreken dan ook af om de eerder gemaakte afspraak in de CAO 2015 voort te zetten. De ingestelde paritaire werkgroep zal hierbij ondersteuning krijgen van externe deskundigheid. De werkgroep zal voorstellen doen waarbij kostenneutraliteit niet per definitie het uitgangspunt is, die tijdens het Technisch Overleg zullen worden besproken.

16. MATCHINGSBUREAU

- 16.1 Tata Steel zal een matchingsbureau inrichten waar werknemers op vrijwillige basis een match kunnen zoeken met andere deeltijd verzoeken van werknemers.
- 16.2 De leidinggevende en werknemer zullen in een vroegtijdig stadium (vier jaar voor voltijd pensionering) met elkaar het gesprek aangaan over de invulling van de laatste fase van de loopbaan. Doel is om met elkaar te bespreken hoe de werknemer de deeltijdregeling ouderen, deeltijdpensioen en het overig verlof wil inroosteren, zodat de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld om minder te werken als overgang naar voltijd pensionering. De gemaakte afspraken hierover worden vastgelegd in een pensioenplan.
- 16.3 Indien blijkt dat de wens van de werknemer tot problemen leidt, dan kan hij contact opnemen met het matchingsbureau om te kijken of een match met een andere collega kan worden gemaakt waardoor deze problemen worden opgelost. De werknemer kan het matchingsbureau ook vooraf vrijblijvend benaderen om alvast te onderzoeken of een match mogelijk is. Het matchingsbureau zal zo worden ingericht dat de (technische) kennis aanwezig is om de afdeling te adviseren over hoe bepaalde problemen in de bezetting of uitvoering kunnen worden voorkomen of opgelost. Het matchingsbureau kan ook ondersteuning aan de leidinggevende en medewerker geven bij 4x9 verzoeken.
- 16.4 De Bedrijfschef / General Manager heeft de eindverantwoordelijkheid.
- 16.5 Partijen zullen deze afspraken op 1 april 2016 evalueren, waarna wordt besloten om deze afspraken al dan niet voort te zetten.

17. ARBEIDSPARTICIPATIE

- 17.1 Tata Steel en de VV hebben de afgelopen jaren goede afspraken met elkaar gemaakt over het aanbieden van werkervaringsplaatsen aan Wajongers binnen Tata Steel. Tata Steel zal hiermee doorgaan. Als onderdeel van de nieuwe Participatiewet en de voorgestelde Quotumwet blijft het aantrekken van personen met een beperking en afstand tot de arbeidsmarkt de komende jaren een belangrijk onderwerp.
- 17.2 Tata Steel wil medewerkers uit deze doelgroep een kans bieden. Tata Steel zal zich actief inzetten en meewerken (o.a. door te faciliteren vanuit de Bedrijfsschool) aan het opzetten van een regionaal initiatief met andere bedrijven en organisaties in de Regio IJmond. Het doel van dit initiatief is het oprichten van een arbeidspool die medewerkers uit de doelgroep aan bedrijven in de regio voor werk ter beschikking stelt. De uitgangspunten en verdere concrete invulling zullen de komende periode nader worden uitgewerkt. Tata Steel is bij het opzetten van deze arbeidspool intensief betrokken en zal de VV over de verdere stappen informeren tijdens het Technisch Overleg.
- 17.3 Tata Steel zal vooruitlopend op het regio-initiatief aan 20 medewerkers uit deze doelgroep een arbeidsplaats binnen Tata Steel aanbieden op basis van een tijdelijk contract. Tata Steel zal hierbij aandacht besteden aan het (daar waar nodig) verder opleiden van deze medewerkers via de bedrijfsschool en de Tata Academy.

18. WERKEN TIJDENS DE FEESTDAGEN (BIJLAGE 5 CAO)

De uitwerking van Bijlage 5 van de CAO is vastgelegd in de bijlage van dit protocol.

19. WERK EN ZEKERHEID: 3^E WW-JAAR

- 19.1 Partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt.
- 19.2 Tata Steel heeft de intentie aan te sluiten bij een mogelijk in te richten nationaal publiek of privaat fonds. Zodra de uitvoerder en de regeling bekend zijn, zullen partijen overleg voeren over de premieverdeling.
- 19.3 Partijen kiezen voor een aparte CAO voor de WW-aanvulling met een (langere) looptijd die niet is gekoppeld aan de duur van de reguliere CAO.

20. WERK EN ZEKERHEID: TRANSITIEVERGOEDING

Tata Steel zal op de vertrekstimuleringsregeling en de plaatsmakersregeling zoals opgenomen in het Sociaal Plan Beter Werken geen transitiekosten conform het Ontwerpbesluit Transitievergoeding in mindering brengen.

21. WERK EN ZEKERHEID: AVR-REGELING

Partijen willen cumulatie van de AVR-regeling en de nieuwe wettelijke transitievergoeding (per 1 juli 2015) bij einde dienstverband voorkomen. In dit verband spreken partijen dat de nieuwe wettelijke transitievergoeding als minimum geldt.

22. BEZWAAR BIJ BEOORDELINGEN

22.1 Indien de medewerker het niet eens is met zijn beoordeling en hiertegen bezwaar wil maken, zal hij hierover eerst in overleg treden met zijn direct leidinggevende. Indien dit overleg niet voor een oplossing zorgt en de medewerker tekent niet zijn beoordeling, dan wordt aangeboden dat hij een gesprek kan aanvragen met de eerst hoger leidinggevende.

22.2 De medewerker en de eerst hoger leidinggevende en de betrokken HR-adviseur voeren dan overleg met elkaar over het bezwaar van de medewerker. De medewerker kan ervoor kiezen om zich tijdens dit gesprek te laten bijstaan door een OR-lid. Indien het niet tot een vergelijk komt, kan de medewerker een schriftelijk gemotiveerd bezwaar indienen bij de Klachtencommissie conform de bestaande Klachtenregeling Sociale Eenheid IJmuiden. De Klachtencommissie zal vervolgens een zwaarwegend advies over het bezwaar van de medewerker geven aan de beslissingsbevoegde Director.

23. BEDRIJVENWERK

Met inachtneming van de bepalingen van artikel 10.9.5 CAO geldt voor FNV dat twee door deze organisatie te benoemen bestuursleden van de bedrijfsledenorganisatie van FNV van de Sociale Eenheid ieder ten hoogste 50% van hun normale werktijd per maand kunnen gebruiken voor werkzaamheden ten behoeve van de bedrijfsledenorganisatie.

Tevens kunnen voor de onderdelen


- TSSPIJ Manufacturing - "warme kant"
- TSSPIJ Manufacturing - "koude kant"
- TSSPIJ Services
- TSP
- TSRD&T

twee à drie met name te noemen bedrijvenwerkers van FNV tezamen ten hoogste 50% van hun normale werktijd per maand gebruiken voor werkzaamheden ten behoeve van de bedrijfsledenorganisatie.

Indien tussentijds Tata Steel haar organisatie in IJmuiden wijzigt, kan FNV haar organisatie van het bedrijvenwerk overeenkomstig aanpassen.

Voor de overige VV geldt dat de voorzitter, secretaris en penningmeester van het bestuur van hun bedrijfsledenorganisatie ten hoogste 20%, en de overige leden van het bestuur ten hoogste 10% van hun normale werktijd per maand kunnen gebruiken voor werkzaamheden ten behoeve van die bedrijfsledenorganisatie.

Tata Steel IJmuiden BV

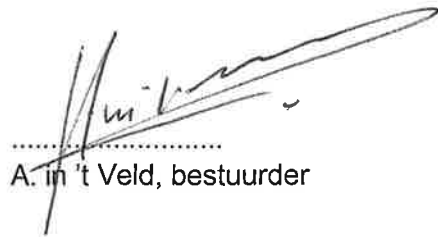


.....
T.J. Henrar



.....
G.H.W. Beckting

FNV




.....
A. in 't Veld, bestuurder

Tata Steel Nederland Technology BV



.....
D. Bhattacharjee

CNV Vakmensen



.....
A.A. van Wijngaarden, voorzitter

Tata Steel Nederland Services BV




.....
W.J.H.M.B. Hamers

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening



.....
R. Castelein, voorzitter




.....
A. van der Molen, bestuurder

**VHP Tata Steel, de belangenorganisatie
voor middengroepen en hoger personeel
bij Tata Steel**



.....
G. Keet, voorzitter



.....
D. Kohen, bestuurder

Aldus overeengekomen en getekend
IJmuiden, 15 april 2015

BIJLAGE BIJ PROTOCOL CAO 2015

Uitwerking bijlage 5 van de CAO

Aan het eind van het jaar ontstaat binnen Tata Steel veelal een discussie over het doorwerken tijdens de Kerstdagen en Oud & Nieuw voor de werkeenheden WBW, KBW en CPR. Dit speelt ook bij TSP.

Medewerkers in de 5-ploegendienst binnen de WBW en KBW hebben op deze feestdagen in principe verlof op grond van de CAO (artikel 5.2.3 jo Bijlage V). FNV heeft voorgesteld om CPR aan deze bijlage in de CAO toe te voegen, zodat de medewerkers in de 5-ploegendienst bij CPR ook verlof hebben.

Tata Steel wil maximaal tijdens deze feestdagen doordraaien. Extra capaciteit op de langere routes kan goed worden gebruikt om meer volume weg te zetten. In de praktijk wordt nu binnen WBW, KBW en CPR maximaal geprobeerd om de wachten tijdens deze feestdagen op basis van vrijwilligheid in te vullen. De laatste jaren is echter gebleken dat we hierbij tegen problemen aanlopen.

Doordat niet overal dezelfde wachten op basis van vrijwilligheid worden ingevuld, ontstaat een onbalans in de keten WBW-KBW-CPR, met lokale risico's op OC of kosten vanwege het inhuren van extra mensen (zoals bij de inpakkerij). Deze problemen worden veroorzaakt doordat de aansturing wisselt (wel of niet draaien) en dit besluit ook op het laatste moment wijzigt.

Op basis van de informatie over de afgelopen twee jaren van de WBW en KBW blijkt dat vier wachten tijdens de feestdagen bijna altijd op basis van vrijwilligheid kunnen worden ingevuld. Dit zijn de volgende wachten: **24 december ND**, **25 december OD**, **26 december OD** en **26 december MD**.

Tata Steel stelt voor af te spreken om deze vier wachten over de hele keten WBW-KBW-CPR (en TSP) vast te draaien. De invulling van deze wachten zal op basis van vrijwilligheid plaatsvinden en op 1 oktober worden vastgesteld.

Met dit voorstel wordt het werk over de keten planbaar, het geeft ons zekerheid en sluit aan bij de praktijk. Daarnaast geeft het ook medewerkers in een vroegtijdig stadium duidelijkheid. Deze werkwijze voorkomt op het laatste moment wijzigingen en beperkt het risico op OC. Een voordeel voor Tata Steel, maar ook (voor de motivatie) van medewerkers.

Aanpassing van de CAO

4.2 Normale werktijd

4.2.3.a

Voor de dagdienst en kantoor dienst gelden flexibele begin- en eindtijden tenzij in overleg vaste begin- en eindtijden zijn vastgesteld.

Binnen deze flexibele begin- en eindtijden kan de werknemer met toepassing van het ATR-systeem uren sparen en ontsparen.

- Werknemers kunnen flexen tussen 40 uur in de plus en 40 uur in de min.
- Als het flexsaldo meer dan 40 uur in de plus bedraagt, wordt het meerdere per kwartaal afgetopt.
- Als het saldo meer dan 40 uur in de min bedraagt, wordt dit lagere flexsaldo aan het eind van elk kwartaal verrekend met overig verlofsaldo of, indien dit ontoereikend zou zijn, met salaris.
- Indien de werknemer, conform art 2.1.2 Bijlage 1 bij de CAO, flexdagen opneemt, uit laat betalen, of spaart, worden deze dagen in mindering gebracht op het positieve flexsaldo.

Bijlage I

2 Kantoor dienst

2.1.2 Werk tijd (vierde bullet)

- De werknemer kan in overleg met de leidinggevende ten laste van het ATR-saldo 10 hele dagen (flexdagen) per jaar opnemen. De dagen kunnen op verzoek van de werknemer ook worden uitbetaald dan wel gespaard (prepensioen/groot verlof). De werknemer kan in overleg met de leidinggevende ten laste van het ATR-saldo halve flexdagen opnemen uit het positieve flexsaldo.

5.2 Verlof wegens privé-omstandigheden

5.2.1

Voor de werknemers gelden de desbetreffende bepalingen van de onderstaande wettelijke verlofregelingen:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof
- adoptie- en pleegzorgverlof
- calamiteitenverlof
- kraamverlof
- partnerverlof
- kort- en langdurend zorgverlof
- ouderschapsverlof

voor zover niet reeds verlof is verleend op grond van artikel 5.2.3.

5.2.3 c

bij bevalling van zijn echtgenote 2 dagen betaald kraamverlof en 3 dagen onbetaald partnerverlof.

5.1 Vakantie en loopbaanverlofdagen

5.1.13

Werknemers kunnen hun bovenwettelijk vakantierecht, inclusief saldo van voorafgaande jaren, gebruiken voor het aanschaffen van een fiets. De werkgever zal organiseren dat werknemers met korting een fiets kunnen aanschaffen.

6.2 Deeltijd voor ouderen

6.2.4

Deze periode kan gebruikt worden in de periode van de 60-jarige tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

10.18 Bekendmaking CAO

De werkgever stelt aan de VV en de OR-leden de gedrukte Cao-boekjes beschikbaar. De VV geven aan hoeveel exemplaren zij wensen te ontvangen. Naast de gedrukte versie ontvangen de VV een (goed leesbare) digitale versie. De werkgever draagt tevens zorg dat de digitale versie goed bereikbaar en zichtbaar is voor de werknemers op de HR-portal.

Bijlage VI

Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid

8. Aanspraken bij of na de beëindiging van het dienstverband

8.1 De ex-werknemer met wie het dienstverband na en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is beëindigd, behoudt als uitkeringsgerechtigde zijn aanspraak op de aanvullende uitkering en de WAO- of WIA-vervangende uitkering. Indien deze regeling na einde dienstverband voor de werknemer lager uitvalt dan de wettelijke transitievergoeding die per 1 juli 2015 wordt ingevoerd, dan geldt deze wettelijke transitievergoeding voor de werknemer.

