

## **AANVULLEND PROTOCOL OVER NIET FINANCIËLE ONDERWERPEN**

Tata Steel IJmuiden BV en de aangesloten bedrijven te IJmuiden, gezamenlijk vormend de Sociale Eenheid IJmuiden (verder te noemen: Werkgever) en FNV Metaal, CNV Vakmensen, De Unie en VHP Tata Steel, de belangenorganisatie voor middelbaar en hoger personeel bij Tata Steel (verder te noemen: VV), hebben in vervolg op de CAO 2021 een aantal aanvullende afspraken gemaakt over niet financiële onderwerpen. Deze afspraken worden in dit aanvullend protocol vastgelegd.

### **1. ALGEMEEN**

- 1.1 Werkgever en VV zijn een nieuwe CAO overeengekomen met een looptijd vanaf 1 april 2021 tot en met 31 maart 2022. De afspraken hierover zijn vastgelegd en ondertekend in het Protocol CAO 2021. Partijen hebben hierin afgesproken een aantal belangrijke overige (niet financiële) onderwerpen later verder met elkaar te bespreken en in protocol teksten uit te werken zodat deze kunnen worden meegenomen en ingevoerd bij het volgende CAO-overleg.
- 1.2 Partijen hebben de afgelopen periode intensief overleg met elkaar gehad over deze overige onderwerpen en hierover afspraken gemaakt. Deze afspraken worden vastgelegd in dit aanvullende protocol.
- 1.3 Deze afspraken gelden 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. FLEXIBEL WERKEN**

- 2.1 Werkgever en VV hebben de afgelopen periode uitgebreid overleg met elkaar gehad over de mogelijkheden om Flexibel werken breder en definitief bij Werkgever in te voeren. Partijen hebben hierover echter nog geen overeenstemming bereikt en constateren dat meer tijd nodig is om dit goed met elkaar te bespreken.
- 2.2 Partijen hebben daarom afgesproken het overleg over Flexibel werken de komende periode met elkaar in de Stuurgroep Innovatie Werktijden voort te zetten met als uitgangspunt om hierover in de nieuwe CAO van 2022 concrete afspraken te maken. Daarnaast spreken Partijen af dat de huidige proeven met Flexibel werken bij de Warmband, R&D, Finance, HR en Communications worden voortgezet totdat de genoemde concrete afspraken omtrent Flexibel Werken uiterlijk in de nieuwe CAO per 1 april 2022 worden vastgelegd.

### 3. ZELFROOSTEREN

#### Proef met zelfroosteren

- 3.1 Werkgever en Vakverenigingen hebben in de CAO 2017 en CAO 2019 afgesproken met elkaar de mogelijkheden te onderzoeken ten aanzien van zelfroosteren in de vijfploegendienst. Zelfroosteren geeft werknemers de mogelijkheid om binnen de afgesproken arbeidsduur een betere balans te vinden tussen werk en privé en binnen de vastgestelde arbeidsduur invloed te hebben op het eigen (ochtend, middag, nacht) dienstrooster.
- 3.2 Daarbij is afgesproken dat het verstandig is zelfroosteren via een proef uit te proberen, zodat werknemers in de vijfploegendienst en het management hiermee eerst in de praktijk ervaring kunnen opdoen. Met ingang van 1 april 2020 is met deze proef zelfroosteren gestart bij de afdeling OSL Rail. Deze proef loopt tot aan 1 juli 2021. Partijen hebben geconcludeerd dat deze proef goed loopt. Steeds meer ploegendienstmedewerkers proberen zelfroosteren uit.
- 3.3 Partijen hebben afgesproken om de proef zelfroosteren bij OSL Rail met de duur van één (1) jaar te verlengen tot aan 1 juli 2022. De reden voor deze verlenging is een aantal verbeter- en aandachtspunten waarbij van belang is hiermee eerst in de praktijk ervaring op te doen. Deze verlenging van de proef bij OSL Rail gebeurt onder dezelfde afgesproken randvoorwaarden.
- 3.4 Partijen herhalen en bevestigen de eerder gemaakte afspraak dat deelname aan de proef zelfroosteren bij OSL Rail uitsluitend en alleen plaatsvindt op vrijwillige basis. Er is dus geen verplichting om deel te nemen aan zelfroosteren. Ook niet als er voor alle werknemers binnen OSL Rail wordt overgaan naar het planningssysteem dat hoort bij het zelfroosteren. Werknemers, die het standaard rooster hanteren, kunnen niet verplicht aangewezen worden een andere dienst te lopen. Werknemers in het standaard rooster kunnen wel vrijwillig in de tweede ronde diensten invullen/ruilen zonder dat ze als deelnemer aan zelfroosteren worden geregistreerd.
- 3.5 Partijen hebben afgesproken dat in aanvulling op de huidige planningstool ook de vakantiemodule wordt aangeschaft.

#### Ploegentoeslag bij zelfroosteren

- 3.6 Partijen hebben in het Protocol Innovatie Werktijden bij de CAO 2019 afgesproken dat onderdeel van de proef met zelfroosteren is, het in de praktijk onderzoeken wat de effecten zouden zijn op de ploegendiensttoeslag van de werknemer als deze gebaseerd is op de feitelijke diensten van de werknemer. Hierbij is afgesproken dat bij de proef met zelfroosteren in de vijfploegendienst het toepassen van de flexibele ploegentoeslag uitsluitend wordt getest op basis van schaduwdraaien. Het uitgangspunt en voorwaarde is dat als een werknemer bij zelfroosteren de huidige vaste vijfploegendienstcyclus loopt dit tot de huidige 29% ploegendiensttoeslag leidt.

- 3.7 Het doel van de proef over zelfroosteren bij OSL Rail is dat werknemers zelf kunnen ervaren welke diensten en rooster het beste passen bij de eigen wensen en voorkeuren. Het uitgangspunt bij deze proef met zelfroosteren bij OSL Rail is een vast werkaanbod / volume waarbij de collega's gezamenlijk alle diensten met elkaar invullen en rondmaken. Bij dit uitgangspunt en deze werkwijze past het voorzetten van de vaste 29% ploegentoeslag en is geen reden hier een flexibele ploegentoeslag nader te onderzoeken en bespreken. Partijen spreken daarom af dat de vaste 29% ploegentoeslag hier wordt gehandhaafd en voortgezet.
- 3.8 Een flexibele ploegentoeslag kan wel een mogelijke passende optie zijn in een scenario waarbij sprake is van een meer flexibel werkaanbod en de diensten en bezetting hierop worden afgestemd. Vraag en aanbod van werk kan dan goed met elkaar in evenwicht worden gebracht. Dit betreft een nieuwe situatie die afwijkt van de huidige proef met zelfroosteren en waarover Partijen geen afspraken met elkaar hebben. Deze situatie is nu niet aan de orde, maar zodra dit het geval mocht zijn zal Werkgever hierover tijdig in gesprek gaan met VV. Werkgever bevestigt dat een toepassing van deze optie binnen het bedrijf alleen mogelijk is in overleg met VV en met goede afspraken over de (rand)voorwaarden.

#### Eindevaluatie

- 3.9 De projectleider zal de ervaringen tijdens de voorzetting van de proef meenemen in de periodieke rapportages en eindevaluatie aan de Stuurgroep Innovatie Werktijden. De voorkeuren en wensen van de betrokken werknemers en lijnmanagement worden hierbij meegenomen.
- 3.10 De projectleider zal deze eindevaluatie voor 1 februari 2022 afronden. Op basis hiervan zal de Stuurgroep daarna aangeven of het zelfroosteren definitief als arbeidsvoorwaarde bij OSL Rail per 1 juli 2022 zal worden ingevoerd. Tevens zal de Stuurgroep aangeven of en hoe verder met zelfroosteren binnen eventuele andere werkeenheden bij Werkgever, inclusief mogelijke implementatie in de nieuwe CAO per 1 april 2022. De Stuurgroep zal hiervoor aanbevelingen aan Partijen doen.

## **4. STUDIEAFSPRAAK OVER VERLOF**

- 4.1 Partijen hebben een studieafpraak met elkaar gemaakt waarbij de komende periode wordt gebruikt om in brede zin te kijken naar de ontwikkeling van verlof en het opnemen van verlof door werknemers. Dit vanuit verschillende invalshoeken:
- Duurzame inzetbaarheid, voldoende rust, vervagende grenzen van werk/privé door flexibel werken;
  - Financiële impact van groei van verlof voor de Werkgever / onzekerheid van effecten van flexibel werken op de groei van verlofsaldi;

Als onderdeel van deze brede studieafspraken zal ook worden bekeken of er nu belemmeringen voor werknemers zijn om verlof te kunnen opnemen en zo ja wat hiervoor passende oplossingen zijn. Tevens wordt onderzocht waarom verlofstuwmeren zijn ontstaan, de achtergronden hierbij en wat de mogelijkheden zijn om dit te voorkomen.

- 4.2 Partijen hebben afgesproken dat binnen deze studieafspraken ook het voorstel van VV wordt meegenomen om extra verlof toe te kennen aan werknemers die zich belangeloos inzetten voor sociaal-maatschappelijke projecten. Daarnaast zal binnen deze studieafspraken ook worden meegenomen de nut en noodzaak van de afspraak om jaarlijks een aantal collectieve verlofdagen af te spreken.
- 4.3 Partijen zullen voor deze studieafspraken een paritaire werkgroep instellen. Deze paritaire werkgroep zal voorstellen voorbereiden en presenteren aan Werkgever en VV tijdens het Technisch Overleg met als doel dit verder met elkaar te bespreken tijdens het overleg over de nieuwe CAO per 1 april 2022.

## **5. FIETS VAN DE ZAAK**

- 5.1 Partijen hebben afgesproken dat Werkgever met een voorstel zal komen dat werknemers de mogelijkheid biedt om via de Werkkostenregeling (WKR) bij Werkgever een deel van het verlof in te zetten voor het aanschaffen van een fiets. Dit betekent dat het verlof dan bruto = netto wordt uitgekeerd aan werknemer voor de aanschaf van een fiets en de loonbelasting ten laste van de WKR wordt gebracht zodat dit een belangrijk netto voordeel voor werknemer oplevert. Welke ruimte voor deze regeling beschikbaar is binnen de WKR bij Werkgever zal in het voorstel worden opgenomen.
- 5.2 Omdat het aanzienlijke bedragen betreft, zal het daadwerkelijk openzetten van deze faciliteit en ook het moment waarop afhankelijk zijn van de beschikbare financiële / cash out ruimte bij Werkgever. Werkgever zal dit voorstel uitwerken en agenderen voor het Technisch Overleg.

## **6. ZIJ-INSTROMERS**

- 6.1 Partijen willen onderzoeken of het mogelijk is meer werknemers met alleen een MBO2-niveau als zogenaamde zij-instromer binnen het bedrijf aan te trekken met als doel deze werknemers via de bedrijfsschool op te leiden naar MBO3-niveau.
- 6.2 Er zijn grote tekorten op de technische arbeidsmarkt en mede door de vergrijzing bestaat een grote behoefte aan het aantrekken van nieuw technisch talent bij Werkgever. Partijen spreken daarom af om met een werkgroep te onderzoeken of het bedrijf (door bijvoorbeeld het aanbieden van een aantrekkelijk maatwerkgericht opleidingstraject) zij-instromers met een MBO2-niveau kan aantrekken die dan daarna via de bedrijfsschool worden opgeleid naar een MBO-3 niveau.

- 6.3 Met een dergelijk maatwerktraject kan Werkgever mogelijk een nieuwe doelgroep aanspreken om in de vraag naar nieuw technisch talent te voorzien. Deze werkgroep bestaat uit nader aan te wijzen vertegenwoordigers vanuit VV en Werkgever. Deze paritaire werkgroep zal voorstellen voorbereiden en presenteren aan Werkgever en VV tijdens het Technisch Overleg.

## **7. COLLECTIEF VERLOF**

- 7.1 Er wordt voor 2021 geen collectieve verlofafspraak gemaakt. Partijen spreken af dat dit onderwerp wordt meegenomen in de studieafspraak over verlof (artikel 4.2).

**Tata Steel IJmuiden BV**

**FNV Metaal**

J. Van den Berg

C. Lacin, bestuurder

G.H.W. Bockting

**Tata Steel Nederland Technology BV**

**CNV Vakmensen**

V. Ritman

P.S. Fortuin, voorzitter

M.E. Jukema, bestuurder

**Tata Steel Nederland Services BV**

**De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening**

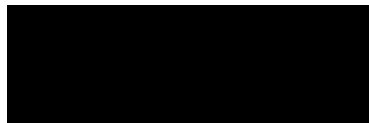
A.J. van Citters

F.R. Castelein, voorzitter

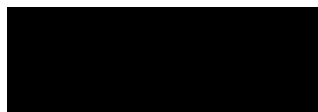
H. Vonk, belangenbehartiger

*Hans Korver*

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



J. van Eenennaam, voorzitter



H.A. Langeweg, bestuurder

Aldus overeengekomen en getekend  
IJmuiden, 19 oktober 2021

## BIJLAGE: TEKSTUELE AANPASSINGEN / UPDATE VAN DE CAO

### Tekstaanpassingen en update van de CAO

#### 1. Afspraken in Protocol CAO 2021

- Looptijd van de CAO van 1 april 2021 tot en met 31 maart 2022: artikel 1.2
- Eenmalige uitkeringen van € 300 bruto: artikel 10.16.1
- Tegemoetkoming premie ziektekosten naar € 75 bruto per maand: artikel 10.17.1
- Tekst aanpassen aan afgesproken verlenging van het GP tot 31 december 2024: pagina 51
- Tekst aanpassen aan afgesproken verlenging van het WGP tot 1 oktober 2026: pagina 53
- Overige afspraken alleen voor protocol.

#### 2. Beëindiging van het dienstverband (artikel 2.4.2)

Deze huidige bepaling regelt dat de werknemer zijn arbeidsovereenkomst tegen de 1<sup>e</sup> of de 16<sup>e</sup> van een maand kan opzeggen. Voorstel om dit te wijzigen in een opzegging naar alleen nog tegen de 1<sup>e</sup> van de maand. Dit zorgt voor PSA voor een administratieve vereenvoudiging van het proces bij afwikkeling einde dienstverband.

#### 3. Verstrekken van persoonlijke gegevens (artikel 3.5)

##### 3.5.1

*De werknemer brengt de werkgever zo spoedig mogelijk op de hoogte van:*

- a. verandering in zijn burgerlijke staat;*
- b. verandering met betrekking tot het al dan niet gescheiden leven van zijn/haar echtgenoot;*
- c. wijziging van zijn adres;*
- d. wijziging van zijn nationaliteit;*
- e. het behalen van diploma's of het verwerven van akten of graden.*

##### 3.5.2

*De gegevens die de werknemer voor administratieve doelen verstrekt, behandelt de werkgever conform de wettelijke bepalingen op het gebied van privacybescherming.*

##### 3.5.3

*De werkgever is bevoegd aan vakverenigingen waarmee hij een collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan, uitsluitend voor een periodieke controle van het ledenbestand van deze organisaties, inzage te geven van namen en adressen van zijn werknemers.*

De vakbonden leveren nu hun ledenbestanden aan en deze worden vervolgens door PSA gecontroleerd. Deze nieuwe werkwijze gaat goed en is ook in lijn met de AVG. Artikel 3.5.3 van de cao kan daarom komen te vervallen.

#### 4. Aanpassing verwijzing (artikel 10.14.2)

De verwijzing naar artikel 10.16.5 klopt niet, dit moet artikel 10.17.3 (onkostenvergoeding) zijn.



**5. Indeling van de functies (artikel 9.3.5)**

Aanpassing van art. 9.3.5 (bezwaar en beroep tegen vastgestelde generieke eindfunctie of indeling in het loopbaanpad) zodat het artikel aansluit op de aangepaste Bezwaar en Beroepsprocedure ORBA.

**6. Aanpassen datum vaststelling salaris in CAO (artikel 7.3)**

Artikel 7.3.1 en artikel 7.3.8 impliceren dat het toekennen van ervaringsjaren op 1 april gebeurt terwijl dit op de datum van benoeming in de functie plaatsvindt (op elke eerste van de maand). Voorstel om de betreffende artikelen hierop aan te vullen.

**7. Aanpassen overzichten met salarisschalen (Bijlage A)**