

**PROTOCOL CAO 2017-2019**

Tata Steel IJmuiden BV en de aangesloten bedrijven te IJmuiden, gezamenlijk vormend de Sociale Eenheid IJmuiden (verder te noemen Tata Steel) en FNV Metaal, 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 2017 tot en met 31 maart 2019.
- 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 2017 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 2%.
- 2.2 Per 1 mei 2018 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 2%.
- 2.3 De hiervoor genoemde verhogingen van de salarissen en salarisschalen gelden ook voor de beloning van de leerlingen.

**3. PROTOCOL INNOVATIE VAN WERKTIJDEN**

- 3.1 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, het faciliteren van thuiswerken (tijd- en plaatsafhankelijk werken), een effectieve personeelsinzet en de eigen regelcapaciteit van de werknemer. Het gaat hierbij over ploegendienst, 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.

## Protocol innovatie werktijden

- 3.2 Partijen willen dit gedurende de looptijd van deze cao doen via proeven om zo eerst in de praktijk te onderzoeken en mee te maken hoe de ideeën uitwerken en hoe dit door de werknemers en het management wordt ervaren.
- 3.3 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.
- 3.4 Partijen spreken af dat de bestaande paritaire stuurgroep wordt gecontinueerd. 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.
- 3.5 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. Bij de start van de voorbereidingen van een innovatieproject zal de paritaire stuurgroep hierover worden geïnformeerd.

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.

- 3.6 De projectleider rapporteert periodiek aan de stuurgroep over de voortgang van het project. De stuurgroep zal de voortgang monitoren en waar 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 evaluevaluatie zal de stuurgroep een advies aan CAO-partijen geven.
- 3.7 De stuurgroep zal het Technisch Overleg periodiek informeren over de lopende innovatieprojecten.

- 3.8 Partijen onderkennen dat de gevolgde aanpak op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid er toe kan leiden dat gedurende de looptijd van de CAO, nog niet bekende, ideeën voor experimenten ontstaan en worden voorgesteld aan de Stuurgroep.
- 3.9 Partijen spreken af met elkaar in een paritaire werkgroep de mogelijkheden te onderzoeken ten aanzien van het wegen van de verschillende diensten (O/M/N) zodat duidelijkheid ontstaat over wat een meer flexibele wijze van roosteren (met name zelfroosteren) betekent voor de ploegentoeslag en andere arbeidsvoorwaarden. Partijen zullen tevens artikel 7.8.4e van de CAO hierin meenemen.
- 3.10 Partijen spreken af dat de lopende proef Flexibele arbeidstijden bij R&D een looptijd heeft van 1 jaar, hetgeen betekent dat de proef per 1 januari 2018 zal aflopen. De Stuurgroep Innovatie Arbeidstijden zal op basis van een evaluevaluatie besluiten of en hoe deze proef een vervolg krijgt. De werkwijze bij de Warmbandwalserij wordt voortgezet.

#### **4. GENERATIEPACT**

- 4.1 Het Generatiepact is een regeling waarbij oudere medewerkers minder kunnen gaan werken. Dit stelt oudere medewerkers in staat om op een goede en gezonde manier hun pensioenleeftijd te bereiken. Doordat oudere medewerkers minder gaan werken, ontstaat de ruimte voor het aantrekken van jongere medewerkers.
- 4.2 Het Generatiepact maakt het voor oudere medewerkers mogelijk om minder te gaan werken met behoud van een bepaald percentage salaris en volledige pensioenopbouw. Het is een vrijwillige keuze van een werknemer of hij al dan niet wil gaan deelnemen aan het Generatiepact.
- 4.3 Partijen hebben afgesproken dat het Generatiepact met ingang van 1 januari 2018 zal worden ingevoerd. Partijen gebruiken de tijd tot aan deze invoeringsdatum om via een paritaire werkgroep verschillende aspecten<sup>1</sup> van het Generatiepact verder met elkaar af te stemmen en daar waar nodig nadere regels op te stellen voor de technische uitvoering.
- 4.4 Partijen hebben afgesproken dat ten aanzien van het Generatiepact de volgende voorwaarden gelden:
- Het Generatiepact staat open voor werknemers die op of na 1 januari 2018 en voor 1 januari 2023 60 jaar of ouder zijn of worden<sup>2</sup>.
  - De maximale duur van het Generatiepact is vijf (5) jaar voorafgaand aan de geldende AOW-leeftijd van de werknemer, dan wel vijf (5) jaar voorafgaand aan de datum van de laatste werkdag die de werknemer met de werkgever heeft afgesproken als onderdeel van zijn individueel pensioenplan met werkgever.

---

<sup>1</sup> Aandachtspunten zijn onder meer implementatie-aspecten, informatie/ voorlichting, effecten van deelname aan het Generatiepact mbt arbeidsongeschiktheid, beëindiging van het dienstverbanden toekomstig op te bouwen verlofrechten.

<sup>2</sup> Dit zijn de werknemers met de geboortedata vanaf 1953 tot en met 1962.

- Er wordt een individueel pensioenplan overeengekomen tussen de werkgever en werknemer waarin wordt vastgelegd: 1) overeengekomen pensioendatum, 2) overeengekomen datum einde dienstverband, en 3) aanwending van het eventuele openstaande verlofsaldo.
- De werknemer zal gedurende deelname aan het Generatiepact 50% werken van een voltijd dienstverband. De werknemer krijgt geen deeltijd arbeidsovereenkomst maar hij behoudt zijn overeengekomen arbeidscontract met Tata Steel.
- De werknemer kan zijn salaris tijdens deelname aan het Generatiepact aanvullen met bijvoorbeeld prepensioen of het opgebouwde verlofsaldo.
- Deze eis van 50% werken geldt ook vanwege fiscale redenen. Dit betekent dat de werknemer alleen zijn basisrecht aan vakantiedagen<sup>3</sup> kan opnemen gedurende de deelname aan het Generatiepact.
- De implementatiemogelijkheden van het Generatiepact zijn opgenomen in de Bijlage bij dit protocol.
- Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer om een andere werknemer te zoeken en vinden waarmee een passende duobaan kan worden gevormd.
- Bij het zoeken en vormen van een duobaan kan gebruik worden gemaakt van het matchingsbureau binnen Tata Steel.
- Bij een verschil van mening over de passendheid van een duobaan zal de Bedrijfschef c.q. General Manager bepalen of sprake is van een passende match en besluit hij of de werknemer kan gaan deelnemen aan het Generatiepact. Zie hiervoor ook de bijlage.
- De salarisbetaling van de werknemer die deelneemt aan het Generatiepact varieert van 90% tot 77% van het laatste inkomen in een glijdende en afbouwende schaal vanaf de functiegroepen 4 t/m 7 (90%) tot en met 20 (77%) in stappen van 1%.
- De pensioenopbouw (zowel de opbouw van het ouderdoms- als nabestaandenpensioen) van de werknemer die deelneemt aan het Generatiepact zal gedurende deze deelname worden gehandhaafd op 100% van het laatste pensioengevend jaarsalaris van de werknemer. De pensioenpremie wordt volgens de bestaande systematiek verdeeld.
- De werknemer die deelneemt aan het Generatiepact brengt zijn recht c.q. dagen in op grond van de deeltijdregeling voor ouderen (artikel 6.2 van de CAO). Deze dagen worden ingebracht als bron voor medefinanciering (bij 5 jaar deelname volledig anders naar rato op basis van het aantal jaren van deelname) voor deelname van de werknemer aan het Generatiepact.
- De werknemer die deelneemt aan het Generatiepact brengt zijn senioredagen in (Bijlage IX van de CAO). Dit zijn de senioredagen over de periode van vijf (5) jaar dat de werknemer aan het Generatiepact gaat deelnemen. Deze dagen worden ingebracht als bron voor medefinanciering (bij 5 jaar deelname volledig anders naar rato op basis van het aantal jaren van deelname) voor deelname van de werknemer aan het Generatiepact.
- De werknemer in de kantoor-, dag- en tweeploegendienst die deelneemt aan het Generatiepact brengt zijn ADV-dagen in (Bijlage I van de CAO). Dit

---

<sup>3</sup> Dit betreft 23 vakantiedagen (VK) per jaar bij een volledig dienstverband. Vanwege de deelname van de werknemer aan het Generatiepact wordt dit basisrecht aan VK op pro rata basis vastgesteld. Dit betekent dat de werknemer pro rata verlof opbouwt en pro rata verlof afschrijft.

zijn de ADV-dagen over de periode van vijf (5) jaar dat de werknemer aan het Generatiepact gaat deelnemen. Deze dagen worden ingebracht (bij 5 jaar deelname volledig anders naar rato op basis van het aantal jaren van deelname) als bron voor medefinanciering voor deelname van de werknemer aan het Generatiepact.

- Indien en zolang de werknemer deelneemt aan het Generatiepact kan hij niet opnieuw aanspraak maken op de deeltijdregeling ouderen, senioredagen en ADV-dagen voor zover die zijn ingebracht voor de periode van deelname.

4.5 Partijen zijn het Generatiepact overeengekomen voor de duur van vijf (5) jaar met als ingangsdatum 1 januari 2018 en einddatum 31 december 2022. Het Generatiepact en deze afspraak tussen Partijen zullen van rechtswege zonder dat hiervoor enige opzegging nodig is met ingang van 31 december 2022 aflopen en eindigen. Partijen spreken uitdrukkelijk af dat het Generatiepact en deze afspraak geen nawerking hebben. Medewerkers die voor of uiterlijk op de einddatum van 31 december 2022 instromen en gaan deelnemen aan het Generatiepact kunnen gedurende de volledige afgesproken duur van vijf (5) jaar hieraan blijven deelnemen.

4.6 In verband met een goede beheersing van de kosten zijn Partijen overeengekomen dat ieder jaar maximaal 60% van de potentiële totale groep aan deelnemers kan gaan deelnemen aan het Generatiepact. Indien Tata Steel vaststelt dat dit percentage van 60% aan deelnemers wordt overschreden, dan zullen nieuwe werknemers moeten wachten met de deelname aan het Generatiepact. Deze werknemers zijn bij aanvang van de eerstvolgende mogelijkheid als eerste aan de beurt om aan het Generatiepact deel te nemen en hiermee te beginnen. Partijen zullen nader met elkaar bespreken hoe het percentage deelname van 60% wordt bewaakt en de wijze waarop de deelname wordt gemonitord.

4.7 Partijen zijn overeengekomen dat het Generatiepact na een (1) jaar zal worden geëvalueerd (1 januari 2019). Partijen kijken hierbij naar het deelnamepercentage, invoeringseffecten en eventuele subsidiemogelijkheden. Deze evaluatie kan leiden tot bijstelling van het Generatiepact.

## **5. DOORWERKEN TIJDENS DE FEESTWACHTEN**

5.1 Partijen hebben afgesproken om de huidige regeling (artikel 5.3 CAO) over doorwerken tijdens de feestwachten voor de werknemers in de 5-ploegendienst aan te passen. Alle werknemers in de 5-ploegendienst zullen op eerste en tweede Kerstdag verplicht doorwerken. Er wordt op deze feestwachten gewerkt met een minimale bezetting.

5.2 In eerste instantie zal de bezetting op deze (7) feestwachten tijdens eerste en tweede Kerstdag voor de werknemers in de 5-ploegendienst die werkzaam zijn bij de werkeenheden WBW, KBW, CPR en TSP op basis van vrijwilligheid worden ingevuld. Indien dit niet mogelijk is, zal de Bedrijfschef werknemers verplichten op deze feestwachten door te werken.

Deze verplichting tot doorwerken op grond van artikel 5.1 van het CAO-protocol geldt niet voor Oud en Nieuw (4 wachten). Dat betekent dat de bezetting voor de betreffende feestwachten op Oud en Nieuw voor de werknemers in de 5-ploegendienst die werkzaam zijn voor de werkeenheden WBW, KBW, CPR en TSP uitsluitend op basis van vrijwilligheid kan worden ingevuld met inachtneming van artikel 5.3.3 van de CAO.

## **6. EXTERN PERSONEEL**

Partijen zijn overeengekomen dat Tata Steel 50 uitzendkrachten gedurende de looptijd van deze CAO een vast dienstverband zal aanbieden.

## **7. LEERLINGEN**

### **7.1 DIPLOMABONUS / RAU**

Bij het behalen van zijn diploma komt een leerling in aanmerking voor een resultaatafhankelijke uitkering over de 6 maanden voorafgaand aan de datum dat hij geslaagd is. Als de 6 maanden voorafgaand aan het behalen van het diploma zich uitspreiden over twee boekjaren zal de leerling de RAU verdeeld over twee betaalmomenten ontvangen.

Omdat de huidige uitvoeringspraktijk complex is, zijn Partijen overeengekomen dat de uitvoering op de volgende wijze wordt aangepast:

- De vaste diplomabonus van € 200 wordt aan de leerling uitbetaald zodra de opleiding is afgerond.
- De leerling ontvangt een RAU-uitkering over het totaal van het inkomen gedurende 6 maanden voorafgaand aan het moment van in dienst treden na afronding van de opleiding. Bij indiensttreding na afronding van de opleiding op of voor 1 juli, zal de RAU eind juli worden uitgekeerd tegen het dan geldende percentage. Bij indiensttreding na afronding van de opleiding na 1 juli, vindt betaling in juli van het jaar daarop plaats, tegen het dan geldende percentage.

### **7.2 NIEUWE LEERLINGEN**

Partijen zijn overeengekomen dat dat Tata Steel 100 extra nieuwe leerlingen gedurende de looptijd van deze CAO op de bedrijfsschool zal aannemen.

## **8. ARBEIDSPARTICIPATIE**

Partijen zijn overeengekomen dat de huidige bepalingen over arbeidsparticipatie (artikel 10.14.1 en 10.14.2 CAO) als volgt worden aangepast:

### **Artikel 10.14.1**

De werkgever en de vakbonden vinden het van belang om bij te dragen aan arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgever heeft hiervoor het project Participatiebanen opgestart waarbij werkgever werkzoekenden uit de doelgroep een arbeidsplaats aanbiedt. Werkgever zal het project Participatiebanen voorzetten.

De doelgroep bestaat uit:

- Werkzoekenden die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- Wajongers met arbeidsvermogen.
- Werkzoekenden met een WSW-indicatie of WIW- of ID-baan.

Werkgever zal de werknemers uit de doelgroep in eerste instantie een tijdelijk contract aanbieden.

### **Artikel 10.14.2**

Een werknemer uit de doelgroep die in het kader van het project Participatiebanen bij werkgever in dienst treedt ontvangt een beloning gelijk aan het voor deze werknemer geldende wettelijk minimumloon. De artikelen uit Hoofdstuk 7 (Beloning) en Hoofdstuk 8 (Uitkeringsregelingen) van deze CAO zijn voor deze werknemer uitgesloten. Deze werknemers ontvangen wel netto onkostenvergoedingen, zoals reiskosten en de vergoeding van artikel 10.16.5.

## **9. ARBEIDSTIJDENWET (ATW)**

9.1 Tata Steel hanteert nog steeds de overlegregeling uit de oude ATW. Partijen hebben besproken dat dit niet langer wenselijk is en hebben afgesproken om de huidige ATW toe te passen. Dit geeft zowel leidinggevenden als medewerkers duidelijkheid over de geldende arbeids- en rusttijden en zorgt voor een betere afstemming met firma's.

9.2 Tata Steel heeft aangegeven dat het niet de bedoeling is structureel de ruimere normen van de nieuwe ATW toe te passen, echter in specifieke situaties is toepassing van ruimere normen nuttig en wenselijk. Met name bij stilstanden, revisies, projecten en onderhoudsactiviteiten en ook bij calamiteiten en in de samenwerking met firma's die de nieuwe ATW al integraal toepassen.

9.3 Partijen zijn overeengekomen dat de huidige bepalingen over de ATW (artikel 4.5.1.1 en artikel 4.2.4 van de CAO) als volgt worden aangepast:

### **Artikel 4.5.1.1**

In voorkomende gevallen (bijvoorbeeld bij stilstanden, revisies, verstoringen en projecten) kan de werkgever de maximum arbeidstijd naar 12 uur per dienst (met een maximum van 60 uur per week) verhogen en inplannen; met inachtneming van de overige bepalingen van de ATW 2007. De

overwerkbepalingen in paragraaf 4.5 en 7.9 blijven daarbij van toepassing. Wanneer de werkgever een dergelijk beroep wil doen gebeurt dat in overleg met de lokale Ondernemingsraad.

#### **Artikel 4.2.4**

Deze bepaling zal komen te vervallen.

### **10. TOESLAG VOOR WERK IN PLOEGENDIENST**

- 10.1 Tata Steel en de vakbonden hebben lange tijd een discussie met elkaar gehad over de toepassing en uitleg van het begrip evenredigheid zoals opgenomen in artikel 7.8.7 van de CAO. Deze bepaling geldt voor werknemers die in de 5-ploegendienst in deeltijd werken.
- 10.2 Tata Steel hanteert een uitvoeringspraktijk waarbij sprake is van evenredigheid indien de diensten evenredig over het rooster zijn verdeeld en tevens minimaal 2 van de 3 diensten wordt gelopen. Alleen in dat geval wordt de volledige 29% ploegentoeslag betaald. Vakbonden zijn van mening dat de volledige 29% ploegentoeslag geldt, indien de diensten naar evenredigheid over het rooster zijn verdeeld, ongeacht het aantal diensten dat wordt gelopen. Als een werknemer bijvoorbeeld alleen de ochtend, eerste middag en eerste nacht (1 O / 1 M / 1 N) van het reguliere 5-ploegendienstrooster loopt, heeft hij recht op 29% ploegentoeslag.
- 10.3 Partijen zijn daarop overeengekomen dat artikel 7.8.7 van de CAO als volgt wordt aangepast:

#### **Artikel 7.8.7**

Voor deeltijdwerkers in een 5-ploegendienstrooster wordt de ploegendiensttoeslag van 29% over het deeltijdsalaris gehandhaafd indien over de volledige cyclus van de 5-ploegendienst de deeltijd evenredig over de diensten van het rooster is verdeeld.

### **11 LOOPBAANSCAN**

- 11.1 Partijen hebben eerder met elkaar in de CAO afspraken gemaakt over het invoeren van een loopbaanscan.
- 11.2 De projectleider Duurzame Inzetbaarheid binnen Tata Steel doet verkennend onderzoek naar het invoeren van een scan, breder dan alleen loopbaan, gericht op iemands persoonlijke inzetbaarheid. Een dergelijke scan zou zowel in een productieomgeving als in een kantooromgeving toegepast moeten kunnen worden, onafhankelijk van opleidingsniveau van de deelnemer.

Er vindt overleg plaats met MEPD (MetalEktro PersoneelsDiensten) om het instrument Werkscan voor een bepaalde groep medewerkers als proef beschikbaar te stellen. De Werkscan is een online vragenlijst -ontwikkeld door het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum- die iemands persoonlijke inzetbaarheid in kaart brengt (Werkvermogen).



De uitkomst wordt de medewerker vervolgens in de vorm van een kort rapport via de mail toegezonden. De rapportage gaat over zes aandachtsgebieden:

1. Gezondheid (fysiek)
2. Leefstijl (voeding/beweging)
3. Werkbelasting (werkdruk/stress)
4. Werk-privé balans
5. Scholing/opleiding (kennis en vaardigheden bijhouden)
6. Loopbaan/mobiliteit (doorgroeimogelijkheden/ werkplezier)

Per aandachtsgebied wordt in de rapportage aangegeven of het voor de medewerker goed is om actie te ondernemen. Dit kan aanleiding zijn voor de medewerker om in gesprek te gaan met zijn leidinggevende waarbij mogelijk verdere afspraken worden gemaakt aan de hand van de uitkomsten van de loopbaanscan.

- 11.3 Partijen zijn overeengekomen deze Werkscan als proef beschikbaar te stellen bij een groep medewerkers via het Medewerkersplatform.
- 11.4 De Manager Duurzame Inzetbaarheid zal de proef met deze loopbaanscan evalueren en presenteren aan de vakbonden. Partijen kijken hierbij naar het aantal deelnemers, uitkomsten, diverse aandachtsgebieden en wat daadwerkelijk met de resultaten is gebeurd.

## **12 COLLECTIEF VERLOF**

### **12.1 Collectief verlof 2017**

Voor werknemers in de dagdienst, kantoor dienst en tweeploegendienst zullen 27, 28 en 29 december 2017 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 is op 1 oktober aan het betreffende kalenderjaar. Werknemers die geconsigneerd zijn en verplicht vrij zijn, kunnen er voor kiezen te komen werken.

### **12.2 Collectief verlof 2018**

Voor werknemers in de dagdienst, kantoor dienst en tweeploegendienst zullen 27 en 28 december 2018 en 31 december 2018 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 is op 1 oktober aan het betreffende kalenderjaar. Werknemers die geconsigneerd zijn en verplicht vrij zijn, kunnen er voor kiezen te komen werken.

- 12.3 Partijen zullen tijdens de looptijd van deze CAO met elkaar de nut en noodzaak van deze afspraak over collectief verlof evalueren en bespreken of deze afspraak in de volgende CAO opnieuw zal worden gemaakt.

### **13 DERDE WW-JAAR**

13.1 Partijen hebben eerder met elkaar in de CAO 2015 afgesproken 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 (STAR) van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. Deze afspraak geldt onverkort, waarbij ook de aanvullende afspraken gelden zoals opgenomen in de brieven van de STAR van 17 april 2015 en 24 november 2015.

13.2 Tata Steel zal zich aansluiten bij de Stichting PAWW.

13.3 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.

### **14 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
- TS RD&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. Bockting


**Tata Steel Nederland Technology BV**

 E. Høgenes

**Tata Steel Nederland Services BV**

W.J.H.M.B. Hamers

**FNV Metaal**

 A. in 't Veld, bestuurder

**CNV Vakmensen**

 P. Fortuin, voorzitter

 P. Böeseke, bestuurder

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


R. Castelein, voorzitter

 G. Tommel, belangenbehartiger

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



.....  
G. Keet, voorzitter



.....  
H.A. Langeweg, bestuurder

Aldus overeengekomen en getekend  
IJmuiden, 26 april 2017

## **AANPASSINGEN VAN DE CAO**

### **CAO-index**

In de index wordt bij bijlage C verwezen naar een onjuist artikelnummer; 1.9.1.1, aanpassen naar het correcte artikelnummer 10.9.1.1.

### **Bijlage C**

#### **Vergaderingen van Vakverenigingen als bedoeld in artikel 10.9.1.1**

CNV Vakmensen

- Vakgroepbestuur Metaalelectro vervangen door Sectorraad Industrie

VHP Tata Steel

- Ledenvergadering van VCP
- Platform Industrie & Techniek van VCP

### **Artikel 2.4 Beëindiging van het dienstverband**

#### **Artikel 2.4.1 sub f**

Het dienstverband eindigt door:

(...)

f. ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij rechterlijke uitspraak als bedoeld in artikel 7:671b van het Burgerlijk Wetboek;

(...)

### **3.4 Medisch en psychologisch onderzoek**

#### **Artikel 3.4.2**

De bedrijfsgezondheidsdienst roept iedere werknemer periodiek op voor een periodiek medisch onderzoek (PMO).

### **5.2 Verlof wegens privé-omstandigheden**

#### **Artikel 5.2.1**

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

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

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

j. bij het 25-, 40-, 50-jarig dienstjubileum bij de werkgever (zoals bedoeld in artikel 1.1 van deze CAO) van hemzelf, zijn echtgenoot (zoals bedoeld in artikel 1.1 van deze CAO), een van zijn ouders, voogd, broer, zuster of kind:

1 dag;

k. bij overlijden van de echtgenoot (zoals bedoeld in artikel 1.1 van deze CAO) of een van zijn ouders of kinderen: van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/ crematie;

### **Bijlage A**

Partijen hebben afgesproken om de ORBA-groepsgrenzen opnieuw op te nemen in de CAO.

### **Bijlage III RAU**

Aanpassen artikel 1: in het artikel genoemde artikelen 8.4 t/m 8.7 vervangen door artikel 8.3 t/m 8.6.

### **Werkgelegenheidspact**

De oude versie van het WGP wordt in de nieuwe CAO vervangen door de nieuwe versie (2016) van het WGP.

### **Artikel 10.13 Enkele specifieke afspraken**

Partijen hebben afgesproken om de volgende bepalingen te laten vervallen:

- Protocol Duurzame Inzetbaarheid (10.13.2.2)
- BO / OT (10.13.2.3)
- Innovatie van werktijden (10.13.2.6), en
- Proef overwerk en consignatie (10.13.2.7).

### **Bijlage VIII**

#### **Buiten scope Beter Werken**

Aangezien de looptijd van deze afspraak (tot aan 1 april 2016) inmiddels is verstreken, hebben Partijen afgesproken deze bijlage te laten vervallen.

## **Hoofdstuk 10**

### **Verhouding werkgever en vakbond(en)/bevoegd overlegorgaan**

#### **10.1 Verstrekking van gegevens**

##### **10.1.3**

De vakverenigingen en de werkgever wisselen eenmaal per jaar (eind november)gegevens uit over welke werknemers als lid bij de vakverenigingen zijn aangesloten. Dit overzicht bevat de volgende gegevens:

- a. personeelsnummer
- b. naam en voorletter(s)
- c. geboortedatum
- d. over het betreffende jaar door het lid betaalde vakbondscontributie
- e. de afdelingscode

Hiermee zijn de artikelen 10.1.3 en 10.1.4 samengevoegd tot artikel 10.1.3.

#### **6.1 Extra dagen voor ouderen**

##### **6.1.1**

De werknemer kan het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd maximaal 10 dagen per kalenderjaar extra afwezig zijn, mits hij alle verlof heeft opgenomen waarop hij dat kalenderjaar recht heeft volgens Hoofdstuk 5, plus zijn vrij besteedbare roostervrije diensten.

De werknemer kan het 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> en het 5<sup>e</sup> jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd maximaal 5 dagen per kalenderjaar extra afwezig zijn, mits hij alle verlof heeft opgenomen waarop hij dat kalenderjaar recht heeft volgens Hoofdstuk 5, plus zijn vrij besteedbare roostervrije diensten.

## BIJLAGE BIJ CAO-PROTOCOL 2017-2019

### Implementatiemogelijkheden Generatiepact Tata Steel 2017

- Als er een duo aanwezig is, zullen zij deelnemen aan het Generatiepact.
- Als er geen duo te vormen is, zal Tata Steel zich maximaal inspannen, door bijv. een ploegwissel of het aanbieden van een andere functie om deelname alsnog mogelijk te maken.
- Indien het dan nog niet mogelijk is, motiveert de Bedrijfschef/General manager dit bij het bevoegde overlegorgaan en neemt hij een beslissing.

Het Generatiepact kan mede voor oplossend vermogen zorgen indien als gevolg van reorganisaties arbeidsplaatsen komen te vervallen. Indien dit het geval is, zal dit bij de oplossingen voor de personele gevolgen worden opgenomen in de adviesaanvraag richting de ondernemingsraad.