



Besluitenlijst onderhandelingsresultaat cao 1 juli 2017 – 30 juni 2018

Looptijd

Het cao-contract heeft een looptijd van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018.

Budget merit increase

Cao-partijen hebben het merit increase budget per 1 oktober 2017 vastgesteld op 2% en per 1 juli 2018 op 0,5%. Óf het salaris wordt verhoogd en in welke mate is in beide gevallen afhankelijk van de relatieve salarispositie én de individuele beoordeling in de zomer 2017 over de periode 2016-2017.

De van toepassing zijnde meritmatrices zullen zo spoedig mogelijk bekend worden gemaakt.

Aanpassing salarisschalen

Hoewel het periodiek beloningsonderzoek daartoe geen aanleiding geeft, is besloten de salarisschalen per 1 juli 2017 aan te passen met 1%.

Werkdruk

Zodra de resultaten van het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) bekend zijn, zal samen met andere informatie beoordeeld worden in welke afdelingen de werkdruk significant hoog is. Als dit het geval is, zal een werkgroep worden samengesteld, waar de OR gevraagd wordt aan deel te nemen. Deze werkgroep zal eventueel met behulp van een externe adviseur aanbevelingen voor verbeteringen van deze situatie formuleren. De werkgever beoordeelt vervolgens op welke wijze invulling kan worden gegeven aan deze aanbevelingen.

Opleidingen (in aansluiting op huidige tekst artikel 5 lid a cao 2015-2017)

Cao-partijen vinden het van belang dat werknemers zich voortdurend blijven ontwikkelen. In dat kader is besloten artikel 5 lid a cao 2015-2017 als volgt uit te breiden:

De werknemer heeft passend bij deze gedeelde verantwoordelijkheid de mogelijkheid om zelf een verzoek voor het volgen van een opleiding in te dienen bij zijn leidinggevende. Mocht zijn aanvraag worden afgewezen dan kan de werknemer bij HR hiertegen bezwaar indienen.

Ter objectivering van zijn persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden kan de werknemer een verzoek bij zijn HR indienen tot het laten uitvoeren van een loopbaanonderzoek. De werkgever vergoedt eens in de drie jaar de kosten van een dergelijk onderzoek mits uitgevoerd door een door werkgever te bepalen bureau.

Periodiek zal de werkgever de OR inzicht geven in de gegeven training- en opleidingsprogramma's en de bijbehorende budgetten. Verder zal de werkgever gedurende de looptijd van de cao nadenken over het voorstel van vakbonds zijde om persoonlijke opleidingsbudgetten vast te stellen.

Variabele beloning – Annual Incentive Plan (AIP)

De werkgever stelt na overleg met de OR de bedrijfsdoelen voor de variable beloning vast. Achterliggende gedachte is dat zowel bedrijf als werknemers baat hebben bij doelen die als haalbaar worden ervaren door de medewerkers.

3e WW-jaar

Aspen Oss zal met de vakverenigingen in overleg treden over een mogelijke herinrichting van de WW en de Wga, zoals omschreven in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013, de oproep van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 en méér concreet in de brief van de STAR van 11 mei 2017, zodra de definitieve teksten en regelgeving, zoals aangegeven in de brief van de STAR van 11 mei 2017, op landelijk niveau gereed zijn.

Opbouwpercentage ouderdomspensioen

De pensioenrichtleeftijd, uitgangspunt voor het bepalen van de fiscaal maximale pensioenregeling, gaat vanaf 2018 omhoog van 67 naar 68. Aangezien het pensioencontract met Delta Lloyd eind 2018 afloopt, hebben sociale partners afgesproken de richtpensioendatum in de pensioenregeling voorsnog te handhaven op 67 jaar in combinatie met het verlagen van het opbouwpercentage naar 1,738%. Op deze manier wordt voldaan aan de fiscale wet- en regelgeving. Partijen starten op 4 juli 2017 met de verkenning over hoe verder met het pensioencontract. Deze keuze en de daaraan gekoppelde consequenties zullen deel uitmaken van dit overleg.

Juni 2017

Eveline Hogenkamp
Site Director Aspen Oss B.V.

Margit de Veer
HR Manager Aspen Oss B.V.

Aranka Ouwehand
Bestuurder FNV

Jelle Loosman
Bestuurder CNV Vakmensen

Marco Vallebella
Belangenbehartiger Collectief De Unie

Bijlage

Salarisschalen

Met ingang van 1 juli 2017

Business support							
		1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
Schaal	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot	
B1	23.900	29.467	29.468	35.033	35.034	40.600	
B2	28.300	34.900	34.901	41.500	41.501	48.100	
B3	33.600	41.400	41.401	49.200	49.201	57.000	
B4	39.700	48.967	48.968	58.233	58.234	67.500	

Business support							
		1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
Schaal	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot	
M1	52.200	64.300	64.301	76.400	76.401	88.500	
M2	66.200	81.633	81.634	97.067	97.068	112.500	

Production & Operations support							
		1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
Schaal	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot	
O1	20.200	24.933	24.934	29.667	29.668	34.400	
O2 low	23.100	28.467	28.468	33.833	33.834	39.200	
O2 mid	26.400	32.567	32.568	38.733	38.734	44.900	
O2 high	30.100	37.167	37.168	44.233	44.234	51.300	
O3	34.400	42.400	42.401	50.400	50.401	58.400	
O4	39.200	48.367	48.368	57.533	57.534	66.700	

Professional							
		1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
Schaal	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot	
P1	40.400	49.833	49.834	59.267	59.268	68.700	
P2	47.700	58.900	58.901	70.100	70.101	81.300	
P3	56.500	69.633	69.634	82.767	82.768	95.900	
P4	69.800	86.100	86.101	102.400	102.401	118.700	

Sales							
		1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
Schaal	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot	
S1	38.500	47.500	47.501	56.500	56.501	65.500	
S2	46.500	57.333	57.334	68.167	68.168	79.000	
S3	55.900	68.967	68.968	82.033	82.034	95.100	
S4	70.600	87.100	87.101	103.600	103.601	120.100	