



CAO PARENCO 2017-2019

1 november 2017

Voorgesteld is het volgende:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden te weten van 1 april 2017 tot en met 31 maart 2019.

2. Inkomen

Gedurende de looptijd van de cao zal het loon worden verhoogd met 2.0% op 1 april 2017 en met 2.5% op 1 april 2018.

3. Duurzame inzetbaarheid

Inleiding:

In dit hoofdstuk wordt het voorstel voor duurzame inzetbaarheid nader toegelicht.

De regeling start op 1 januari 2018 met het toekennen van dagen. Dit houdt in dat de bestaande regelingen voor leeftijds- en senioredagen vanaf die datum niet meer bestaan.

Hiervoor in de plaats komt de nieuwe duurzame inzetbaarheidsregeling.

In paragraaf 3.2 wordt de overgangsregeling uitgelegd. Hierin kan door iedere medewerker worden uitgerekend hoeveel dagen per jaar hij of zij krijgt toegekend.

Er is gekozen voor 1 januari 2018 als startdatum voor het toekennen van dagen zodat voorkomen wordt dat er over delen van een jaar moet worden gerekend.

Het opnemen van de duurzame inzetbaarheidsdagen kan vanaf 1 april 2018 voor alle medewerkers. Dit is gebaseerd op het implementatieplan zoals toegelicht in paragraaf 3.5.

Voor medewerkers die op dit moment al gebruik maken van de senioredagen regeling geldt dat zij gewoon vanaf 1 januari 2018 dagen kunnen opnemen echter op basis van het aangepaste schema.

3.1 Introductieprogramma duurzame inzetbaarheid

Het ontwikkelen van een duurzaam inzetbaarheidsprogramma voor alle medewerkers van Parenco. Doel is om bewustwording te creëren van het belang van ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid en inzicht te geven op welke manier daar vanuit de verantwoordelijkheid van medewerker en Parenco invulling aan kan worden gegeven. Dit is een eerste stap. Verdere invulling van het duurzame inzetbaarheidsbeleid zal daarna vorm worden gegeven. Uitvoering van dit programma zal plaatsvinden in Q1 – 2018.



3.2 Ombouwen regelingen leeftijdsdagen en senioredagen naar een duurzame regeling voor alle medewerkers

De ombouw van de bestaande regelingen naar de nieuwe duurzame inzetbaarheidsregeling is voorbereid door de werkgroep. Hieronder willen wij nog een keer uitleggen hoe het totaal van de beschikbare 240 dagen uit de bestaande regelingen zijn berekend. We willen er zeker van zijn dat het voor iedereen duidelijk is hoe de ombouw in elkaar zit en dat er een hele goede, moderne regeling is bedacht die ook in de weerbarstige praktijk van alle dag gaat werken.

Toelichting op de 240 dagen uit de bestaande regelingen

Zoals gesteld in het cao voorstel, zijn de volgende bestaande leeftijdsgebonden regelingen bij Parenco uitgangspunt voor de nieuwe DI-regeling:

1. Leeftijdsdagen regeling - extra verlofdagen afhankelijk van de leeftijd en beschikbaar vanaf 42 jaar
Als een medewerker van Parenco op zijn 42e jaar in dienst is krijgt hij/zij gedurende zijn dienstverband tot de AOW gerechtigde leeftijd (67 jaar) in totaal 58 dagen extra verlof volgens de Leeftijdsdagen regeling.
2. Senioredagen regeling - extra vrije dagen voor ouderen vanaf 60 jaar tegen 85% van het maandinkomen
Als een medewerker van Parenco op zijn 60e jaar in dienst is krijgt hij/zij gedurende zijn dienstverband tot de AOW gerechtigde leeftijd (67 jaar) in totaal 214 dagen extra vrije dagen volgens de Senioredagen regeling. Van deze dagen is 85% voor rekening van Parenco en 15% is voor rekening van de medewerker. Dus de medewerker krijgt van Parenco 85% van 214 dagen is 182 dagen volgens de Senioredagen regeling.

Dus Parenco stelt in totaal $58 + 182 = 240$ dagen ter beschikking aan een medewerker gedurende zijn dienstverband tot de AOW gerechtigde leeftijd (67 jaar). Daarbij worden de meeste dagen ontvangen vanaf de 60 jarige leeftijd.

Op basis van deze uitgangspunten zijn twee varianten uitgewerkt die hieronder nader worden toegelicht.

3.2 a Keuze uit twee varianten

Wij stellen twee varianten voor waarbij Parenco een voorkeur heeft voor de invoering van variant 1. Beide varianten worden hieronder beschreven. Zoals gebruikelijk zal de definitieve cao tekst nog juridisch en fiscaal getoetst worden.

Binnen beide varianten zijn er drie categorieën:

1. Toekomstige medewerkers die op of na 1 januari 2018 in dienst komen
2. Huidige medewerkers die op 31 december 2017 nog geen recht hebben op de bestaande seniorenregeling uit artikel 21 lid 2 t/m 5 cao (85% regeling)
3. Huidige medewerkers die op 31 december 2017 wel recht hebben op de bestaande seniorenregeling

3.2 b Voorstel Variant 1 – wat in deze variant is voorgesteld komt per 1 januari 2018 in plaats van het bepaalde in artikel 18 lid 3 en 4 en artikel 21 lid 2 t/m 5 cao (daar waar nodig wordt nawerking van deze bepalingen uit de cao 2016-2017 uitgesloten).

De nieuwe duurzame inzetbaarheidsregeling bestaat uit:

- Voor medewerkers in dienst gekomen op of na 1 januari 2018:
 Jaarlijks toekennen van een **individueel budget (IB)** van duurzame inzetbaarheidsdagen aan een voltijds medewerker gebaseerd op 180 dagen (is 75% van 240 dagen):
 - o Vanaf 22 tot 52 jaar; 3,0 dagen per kalenderjaar
 - o Vanaf 52 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd; 6,0 dagen per kalenderjaar
- Voor medewerkers in dienst op 31 december 2017 en op die datum nog geen recht hebbend op de seniorenregeling (85% regeling) geldt een overgangsregeling. Deze overgangsregeling bestaat uit:
 - o Jaarlijks toekennen van een **individueel budget (IB)** van duurzame inzetbaarheidsdagen aan een voltijds medewerker gebaseerd op 192 dagen (is 80% van 240 dagen):
 - Vanaf 22 tot 52 jaar; 3,2 dagen per kalenderjaar
 - Vanaf 52 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd; 6,4 dagen per kalenderjaar
 - o Op grond van deze regeling (80% van 240 dagen) wordt met het aantal dienstjaren op de ingangsdatum 1 januari 2018, teruggerekend vanaf de leeftijd van de medewerker en vastgesteld hoeveel extra dagen worden toegekend als overgangsmaatregel. Deze dagen worden na aftrek van eerder genoten dagen uit leeftijdsgebonden regelingen evenredig verdeeld en toegekend over de komende jaren tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
 Voor medewerkers die zijn teruggekeerd bij Parenco geldt de startdatum van de laatste arbeidsovereenkomst als peildatum voor het aantal dienstjaren.

- Voor medewerkers in dienst op **31 december 2017** en op die datum recht hebbend op de seniorenregeling (85% regeling) geldt een **overgangsregeling**. De leeftijd- en seniorendagen regeling worden qua niveau aangepast naar 80% van het niveau van de regelingen opgenomen in de cao 2016-2017. Jaarlijks wordt een individueel budget (IB) van duurzame inzetbaarheidsdagen toegekend conform de volgende tabel. Dit betreft dagen waarvoor geen eigen bijdrage benodigd is:

leeftijd	aantal dagen
60	9
61	13
62	20
63	25
64 en ouder	34

- o De medewerkers voor wie deze overgangsregeling geldt, behouden, in afwijking van wat hierboven is aangegeven, de aanspraken die ze hebben op 31 december 2017 **met betrekking tot leeftijds- en seniorendagen**, omgerekend naar 100% (de eigen bijdrage van 15% wordt in mindering gebracht op het aantal seniorendagen). Mogelijke toename van aanspraken voor deze medewerkers vindt dan weer plaats na het bereiken van de in deze cao overeengekomen voor hen geldende leeftijdsriteria met het bijbehorende aantal dagen. **Bijvoorbeeld (Variant 1), indien een medewerker 62 jaar is dan krijgt hij/zij op dit moment van Parencoco 4 leeftijdsdagen en 20 (is 85% van 24) seniorendagen. Dus in totaal 24 dagen. Dit blijft zo totdat de medewerker 63 jaar wordt want dan gaat de medewerker volgens de tabel naar 25 dagen.**
- o De beperking in de bestaande seniorenregeling dat toegekende dagen in het betreffende kwartaal dienen te worden opgenomen vervalt in de nieuwe regeling

3.2 c Voorstel Variant 2 – wat in deze variant is voorgesteld komt per 1 januari 2018 in plaats van het bepaalde in artikel 18 lid 3 en 4 en artikel 21 lid 2 t/m 5 cao (daar waar nodig wordt nawerking van deze bepalingen uit de cao 2016-2017 uitgesloten).

De nieuwe duurzame inzetbaarheidsregeling bestaat uit:

- Voor medewerkers in dienst gekomen op of na 1 januari 2018:
 Jaarlijks toekennen van een **individueel budget (IB)** van duurzame inzetbaarheidsdagen aan een voltijds medewerker gebaseerd op 120 dagen (is 50% van 240 dagen):
 - o Vanaf 22 tot 52 jaar; 2,0 dagen per kalenderjaar
 - o Vanaf 52 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd, 4,0 dagen per kalenderjaar

- Voor medewerkers in dienst op **31 december 2017** en op die datum nog geen recht hebbend op de seniorenregeling (85% regeling) geldt een **overgangsregeling**. Deze overgangsregeling bestaat uit:
 - o Jaarlijks toekennen van een **individueel budget (IB)** van duurzame inzetbaarheidsdagen, gebaseerd op een aantal dagen afhankelijk van de leeftijd zoals weergegeven in de volgende tabel:

Leeftijd per 1/1/2018	Vanaf 22 jaar tot 52 jaar, aantal dagen per kalenderjaar	Vanaf 52 jaar tot AOW lft., aantal dagen per kalenderjaar	Totaal aantal dagen waarop IB is gebaseerd	% van 240 dagen voor de regeling
22	2,0	4,0	120	50%
23	2,0	4,0	120	50%
24	2,0	4,1	122	51%
25	2,1	4,2	125	52%
26	2,1	4,2	127	53%
27	2,2	4,3	130	54%
28	2,2	4,4	132	55%
29	2,2	4,5	134	56%
30	2,3	4,6	137	57%
31	2,3	4,6	139	58%
32	2,4	4,7	142	59%
33	2,4	4,8	144	60%
34	2,4	4,9	146	61%
35	2,5	5,0	149	62%
36	2,5	5,0	151	63%
37	2,6	5,1	154	64%
38	2,6	5,2	156	65%
39	2,6	5,3	158	66%
40	2,7	5,4	161	67%
41	2,7	5,4	163	68%
42	2,8	5,5	166	69%
43	2,8	5,6	168	70%
44	2,8	5,7	170	71%
45	2,9	5,8	173	72%
46	2,9	5,8	175	73%
47	3,0	5,9	178	74%
48	3,0	6,0	180	75%
49	3,0	6,1	182	76%
50	3,1	6,2	185	77%
51	3,1	6,2	187	78%
52	nvt	6,3	190	79%
53	nvt	6,4	192	80%
54	nvt	6,5	194	81%
55	nvt	6,6	197	82%
56	nvt	6,6	199	83%
57	nvt	6,7	202	84%
58	nvt	6,8	204	85%
59	nvt	6,8	204	85%

o

- o Op grond van het toegekende aantal dagen, wordt voor een medewerker aan de hand van het aantal dienstjaren op de ingangsdatum 1 januari 2018, teruggerekend vanaf de leeftijd van de medewerker en vastgesteld hoeveel extra dagen worden toegekend als overgangsmaatregel. Deze dagen worden na aftrek van eerder genoten dagen uit leeftijdsgebonden regelingen evenredig verdeeld en toegekend over de komende jaren tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor medewerkers die zijn teruggekeerd bij Parencoco geldt de startdatum van de laatste arbeidsovereenkomst als peildatum voor het aantal dienstjaren.

- Voor medewerkers in dienst op 31 december 2017 en op die datum recht hebbend op de seniorenregeling (85% regeling) geldt een overgangsregeling. De leeftijd- en seniorendagen regeling worden qua niveau aangepast naar 90% van het niveau van de regelingen opgenomen in de cao 2016-2017. Jaarlijks wordt een individueel budget (IB) van duurzame inzetbaarheidsdagen toegekend conform de volgende tabel. Dit betreft dagen waarvoor geen eigen bijdrage benodigd is:

leeftijd	aantal dagen
60	11
61	15
62	22
63	28
64 en ouder	38

- De medewerkers voor wie deze overgangsregeling geldt, behouden, in afwijking van wat hierboven is aangegeven, de aanspraken die ze hebben op 31 december 2017 met betrekking tot leeftijds- en senioredagen, omgerekend naar 100% (de eigen bijdrage van 15% wordt in mindering gebracht op het aantal senioredagen). Mogelijke toename van aanspraken voor deze medewerkers vindt dan weer plaats na het bereiken van de in deze cao overeengekomen voor hen geldende leeftijdscriteria met het bijbehorende aantal dagen. [Bijvoorbeeld \(Variant 2\)](#), indien een medewerker 62 jaar is dan krijgt hij/zij op dit moment van Parenco 4 leeftijdsdagen en 20 (is 85% van 24) senioredagen. Dus in totaal 24 dagen. Dit blijft zo totdat de medewerker 63 jaar wordt want dan gaat de medewerker volgens de tabel naar 28 dagen.
- De beperking in de bestaande seniorenregeling dat toegekende dagen in het betreffende kwartaal dienen te worden opgenomen vervalt in de nieuwe regeling

3.3 Opname duurzame inzetbaarheidsdagen

De dagen waarop aanspraak bestaat kunnen worden aangewend voor:

Opleiding

Belangrijk is dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. In de personeelsregeling studiekosten is geregeld dat Parenco de opleiding betaalt en dat de medewerker in eigen tijd de studie volgt. De nieuwe regeling voor duurzame inzetbaarheid kan hiervoor worden aangewend. [Ook wanneer het de wens is om een opleiding te volgen die niet rechtstreeks verband houdt met het huidige dan wel het toekomstige werk binnen Parenco, is het mogelijk hier duurzame inzetbaarheidsdagen voor in te zetten. Duurzaam inzetbaar zijn kan ook bereikt worden door jezelf op andere vlakken te ontwikkelen. De kosten van een dergelijke opleiding zijn voor rekening van de medewerker.](#)

Zorg

Om het mogelijk te maken werk te combineren met een periode waarin zorg moet worden verleend, kan de regeling hier ook voor worden aangewend. Daarmee kan de werknemer de afweging maken tussen zorgverlof en duurzame inzetbaarheid.

Herstel

Uiteraard is de regeling ook bedoeld voor herstel.

3.4 Grenzen aan de regeling

Er wordt een maximum gesteld aan het aantal dagen dat mee mag worden genomen naar het volgende jaar. [Het aantal dagen wordt begrensd op acht maal het jaarlijks toe te kennen aantal dagen tot de leeftijd van 52 jaar en op vier maal het jaarlijks toe te kennen aantal dagen vanaf de leeftijd van 52 jaar.](#)

Met de implementatie van de nieuwe regeling dienen er ook afspraken gemaakt te worden over het opnemen van dagen. Hierbij is het ook belangrijk om de relatie met andere regelingen zoals vakantiedagen en ATV dagen te bezien. Het voorstel is om met de Ondernemingsraad nadere afspraken te maken in een zogenaamd opnameprotocol. Dit protocol dient bij voorkeur overeen te zijn gekomen voor de start van de opname van de duurzame inzetbaarheidsdagen.

Wellicht zal de beste methode een protocol op hoofdlijnen zijn waarin zo volledig mogelijk de intenties worden beschreven, dit gezien de variëteit in mogelijke varianten of situaties . Onderwerpen die in een protocol zullen worden opgenomen zijn bijvoorbeeld de waarborgen dat dagen kunnen worden opgenomen of de omstandigheden waaronder een geplande dag in overleg verschoven kan worden. Het uitgangspunt van het opnameprotocol zal zijn dat beschikbare dagen worden ingezet waarvoor ze zijn bedoeld. Het protocol dient werkbaar te zijn voor werknemer en werkgever.

In afwijking van het bovenstaande kunnen meer dagen worden gespaard indien de medewerker deze extra dagen nodig heeft ten behoeve van een individueel plan dat met de leidinggevende en HR is overeengekomen. Een individueel plan waarin extra dagen worden gespaard ten behoeve van vroegtijdige pensionering is niet mogelijk.

In het geval van arbeidsongeschiktheid geldt hetzelfde als in het huidig artikel 18 (lid 15 onder b en g) is bepaald voor bovenwettelijke vakantiedagen. Dit betekent dat de dagen zoals aangegeven in variant 1 en 2 alleen opgebouwd en toegekend worden over de laatste zes maanden. Bij arbeidsongeschiktheid komen ingeplande dagen niet te vervallen.

3.5 Implementatie van de nieuwe regeling

3.5 a Stappenplan:

Ten behoeve van een zorgvuldige implementatie zullen wij de volgende aanpak hanteren:

- September 2017: de evaluatie van het formatieplan heeft plaats gevonden. Dit heeft er toe geleid dat de bezetting met 6 fte wordt uitgebreid. Het betreft 5 fte in de afdeling Pulp & Energie en 1 medewerker EMRA.
- November en december 2017: inventarisatie van de opname wensen van de medewerkers voor het eerste jaar.
- Januari 2017: knelpuntenanalyse van de implementatie van de duurzame inzetbaarheid regeling met als input de wensen van medewerkers en de impact hiervan op de organisatie
- Kwartaal één 2018: wegnemen knelpunten en ontwikkelen beleid duurzame inzetbaarheid onder leiding van HR-manager. Waar nodig zal deze worden ondersteund. Voor het wegnemen van de knelpunten is 1.3 miljoen euro beschikbaar. Dit is de financiële waarde van de extra toegekende dagen voor duurzame inzetbaarheid en dit bedrag is met name beschikbaar voor de uitbreiding van de bezetting.

3.5 b Mogelijke gevolgen voor de organisatie:

Mocht uit de knelpuntenanalyse en / of uit de evaluatie van het formatieplan blijken dat de bezetting ontoereikend is, dan zal de bezetting worden aangepast. Dit is al gebleken uit de evaluatie van het formatieplan. De bezetting wordt met 6 fte uitgebreid. De knelpuntenanalyse zal aangeven welke aanvullende maatregelen (bijvoorbeeld verdere uitbreiding van de bezetting) er per afdeling nodig zijn om de continuïteit te waarborgen.

3.5 c Begeleiding traject

Een stuurgroep zal het implementatietraject begeleiden. De stuurgroep zal onder leiding staan van de HR-manager en zal verder minstens bestaan uit een vertegenwoordiger van de Ondernemingsraad en een Shift Performance Leader. De stuurgroep zal CAO partijen periodiek informeren over de voortgang.

3.5 d Latere implementatie en gevolgen voor opname van dagen

- a. Indien blijkt dat er dusdanige knelpunten zijn dat opname niet voor iedereen mogelijk is per 1 april 2018 zal een datum worden bepaald waarop opname wel mogelijk is. Het opnemen van dagen zal voor iedere medewerker vanaf dezelfde datum mogelijk zijn. De aanspraak op dagen voortkomend uit de nieuwe regeling in 2018 zullen niet worden gekort.
- b. Daarnaast geldt voor medewerkers die reeds aanspraak hebben op senioren dagen dat wij garanderen dat voor medewerkers in dienst op 31 december 2017 en op die datum recht hebbend op de seniorenregeling, opname vanaf januari 2018 conform het nieuwe schema mogelijk is.

3.5. e Vertrek bij Parenco

Indien een werknemer bij Parenco vertrekt zal het saldo van duurzame inzetbaarheidsdagen worden uitgekeerd. Hierbij geldt dat de toekenning van de dagen over het lopende jaar wordt gecorrigeerd met de periode waarin het dienstverband is beëindigd (pro rata toekenning over het desbetreffende jaar).

3.5. f Overige afspraken implementatie

Mocht zich een situatie voordoen waarin de voorgestelde regeling niet voorziet, dan zullen CAO partijen in overleg treden.

4. Overige voorstellen voortkomend uit de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid

- **Arbeidsomstandighedenbudget**
Het voorstel om een arbeidsomstandighedenbudget op te stellen per afdeling of ploeg zal nader worden uitgewerkt in overleg met de Ondernemingsraad.
- **Verantwoorde maaltijden**
Het advies om verantwoorde maaltijden voor ploegendienstmedewerkers aan te bieden is al in uitvoering. Eind april 2017 is dit ingevoerd.
- **Optimalisatie roosters**
Een verdere optimalisatie van de roosters zal besproken worden met de OR. Hierbij kan gekeken worden naar specifieke situaties in afdelingen en ploegen. Zo mogelijk zal de problematiek (ATW/KWT), zoals beschreven in de studie-afspraken arbeids- en rusttijden in de vorige cao, hierbij worden betrokken.



- Advies geen verlof met stops
Het advies om de richtlijn betreffende geen verlof met stops tegen het licht te houden zal ter harte worden genomen. Vanuit het management van de afdeling Operations is hier ondertussen inhoud aan gegeven. De regels om verlof op te nemen tijdens een stop worden via de SPL in de lijn gecommuniceerd.

5. 3^e WW jaar

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Zodra de Stichting van de Arbeid de stukken genoemd in de brief van 10 mei 2017 heeft gepubliceerd zullen cao-partijen overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en WGA loongerelateerde uitkering worden gehandhaafd. De looptijd van de afspraak bedraagt 5 jaar. De afspraak wordt in een aparte verzamel-cao vastgelegd.

6. Participatie

Parenco stelt voor het volgende overeen te komen:

Parenco zal zich blijvend inspannen om gedurende de cao periode steeds minimaal 2 werknemers in dienst te hebben die behoren tot de doelgroep uit de Banenafpraak uit het Sociaal Akkoord van april 2013.

7. Pensioen

De tekst van artikel 27 cao zal worden gewijzigd zodat deze in lijn is met de overeenkomst die op 20 december 2016 tussen cao partijen tot stand is gekomen.

Renkum, 1 november 2017
Parenco BV
Raymond Jolink

Algemeen Directeur