

sonneborn

Amsterdam, 13 maart 2018

Beste Soraya en Erik,

Na een onderbreking vanwege het onderzoek dat door de werkgroep is uitgevoerd gaan we verder met het uitwerken van een nieuwe CAO voor Sonneborn. Een uitdagende maar belangrijke taak waarin we even een stap terug nemen naar september 2017 waar wij als Sonneborn een aantal voorstellen hebben voorgelegd. De belangrijkste uitgangspunten voor de onderhandelingen vanuit Sonneborn waren:

- Het koppelen van het leeftijdsverlof (artikel 14, lid 2) en het seniorenverlof (artikel 6, lid 7) aan de AOW leeftijd.
- Het seniorenverlof aanpassen aan de markt (halveren van het aantal uur per maand) en alleen toepassen aan de groep personeel die daadwerkelijk een verzwarend beroep heeft en daarmee gebruik moet maken van deze ontziemaatregel.

Daarna heeft de Sonneborn werkgroep via een vragenlijst een onderzoek gedaan naar mogelijke alternatieven voor de huidige ontziemaatregelen. Hoewel de werkgroep niet een 'panklaar' voorstel kan aanbieden vanuit de conclusies van de vragenlijsten, heeft het ons wel het een ander geleerd:

- Er blijkt uit niets dat de seniorenregeling als een ontziemaatregel kan worden beschouwd;
- Er zijn geen alternatieven voorgesteld die unaniem zijn gedragen (als ontziemaatregel) ;
- De seniorenregeling wordt als belangrijk ervaren en men wil de regeling graag behouden.

Op basis hiervan zijn wij bereid het volgende pakket aan te bieden wat voldoet aan draagvlak, financiële eisen en doelmatigheid:

(NB – onze inschatting is dat het kostenniveau gelijk ligt aan wat we momenteel uitgeven. Vanwege transparantie laten we A-Advies vanuit de berekeningen die ze al hebben gemaakt onze voorstellen doorrekenen. Deze zijn echter nog niet gereed)

Een seniorenregeling blijft bestaan als onderdeel van de cao. De uitgangspunten van deze seniorenregeling zullen marktconform zijn:

- a. Voor de groep die momenteel gebruik maakt van de regeling geldt het volgende:
 - a. Bevrozen van de rechten (je behoudt wat je hebt) en je groeit in naar het aantal uur per maand dat in de nieuwe regeling geldt.
 - b. De kosten voor de dagen worden aangepast: 0-18 dagen: tegen 80% en 19-36 dagen: tegen 50%

- b. Voor de nieuwe instromers
 - a. Het aantal uur per maand wordt aangepast naar de markt.

leeftijd	uur per maand
57	4
58	4
59	4
60	8
61	8
62	8
63	12
64	12
65	12
66	12

- b. De aangepaste regeling zal een 'tarief' kennen van 80% (ipv 85%)
- c. Gebruik van seniorendagen kan alleen als het 'normale' verlof is verbruikt;
- d. Het koppelen van het leeftijdsverlof (artikel 14, lid 2) en het seniorenverlof (artikel 6, lid 7) aan de AOW leeftijd;
- e. Verder continueren wij ons beleid inzake Duurzame Inzetbaarheid zoals wij dat in het verleden hebben gedaan: maatwerk bij scholing, roosteraanpassing, carrière opties, etc.;
- f. Op basis hiervan zijn bereid vanaf 1 maart 2018 tot 30 juni 2019 een loonsverhoging toe te kennen van 2,0% ;
- g. Heel nadrukkelijk zijn we niet bereid om met terugwerkende kracht een salarisverhoging toe te passen vanwege het feit dat de huidige regeling buitensporig is en ons enorm veel geld kost, de afgelopen maanden gewoon is doorgelopen en daarmee geen ruimte laat. Daarnaast hebben we in 2017 zeer matig gepresteerd en is ook 2018 zwak gestart;
- h. Wat wij erg belangrijk vinden is duurzaam baanbehoud door ons sterk te maken voor investeringen die er voor zorgen dat Sonneborn een gezonde toekomst behoud. Wij kunnen die investeringen alleen afdwingen als er een marktconform arbeidsvoorwaardenpakket is en daarom akkoord wordt gegaan met onze voorstellen.

Simon Rijke en Frank Jansdam

Sonneborn Refined Products BV