

Het volgende is geboden:

1. Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 mei 2017 tot en met 30 april 2019.

2. Salarissen

Een salarisverhoging per 01.01.2017 met 0,75% ter vervanging van de 1,25% VUT geld genoemd in Protocol 12.II. welke daarmee komt te vervallen.

Een salarisverhoging per 01.05.2017 met 1,25%

Een salarisverhoging per 01.05.2018 met 1,5%

Zowel de salarissen als de salarisschalen worden met bovenstaande percentages aangepast.

Indien werknemers in tussentijdse periodes vanwege bijvoorbeeld functie wijziging een salariswijziging hebben gekregen dan wordt hier in de berekening rekening mee gehouden.

Deze CAO afspraak geldt alleen voor medewerkers die op de dag dat dit CAO voorstel door een (de) bond(en) voor akkoord wordt ondertekend, in dienst zijn. Oud-medewerkers kunnen op geen enkele wijze aanspraak maken op deze nieuwe CAO afspraken.

3. Artikel 37 Feestdagenregeling

Alleen in zogenaamde lustrumjaren wordt op 5 mei (indien deze valt op een doordeweekse dag) een vrije dag toegekend. Zie bijlage voor aangepast artikel 37.2.

4. Artikel 12 Arbeidsduur

Artikel 12.3 wordt vervangen door artikel 12.3 van de bijlage. Hiermee komt Protocol 12 te vervallen.

5. Duurzame inzetbaarheid

Een werkgroep duurzame inzetbaarheid zal zich met een stuk externe ondersteuning buigen over het vraagstuk hoe medewerkers vitaal, gezond, competent en gemotiveerd de eindstreep kunnen halen.

6. AWVN regeling

De AWWN werkgeversbijdrageregeling wordt voortgezet gedurende de looptijd van de CAO.

7. Faciliteren vakbondscontributie

Werkgever zal gedurende de looptijd van de CAO medewerking verlenen om de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan.

8. WGA-premie

Werkgever zal gedurende de looptijd van de CAO afzien van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA premie op de werknemer te verhalen.

Voorgestelde aanpassing ARTIKEL 12.3 Arbeidsduur

12.3 Voor medewerkers die op of voor 1 mei 2017 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en per diezelfde datum ook in dienst zijn geldt het volgende:

Op eigen verzoek bestaat voor medewerkers die onderstaande leeftijd hebben bereikt de mogelijkheid de arbeidsduur te verminderen. Hierbij wordt de regeling van voor 1 mei 2017 qua aantal uren stapje voor stapje iets versoepeld. Medewerkers die nu al gebruik maken van de regeling zullen qua aantal uren minimaal worden geprolongeed. Het aantal uren wat men kan verminderen is afhankelijk van het jaar waarin men een bepaalde leeftijd bereikt als volgt:

leeftijd	60	61	62	63	64	65	66*	vergoeding reductie uren
2017**	32	48	96	192	384	384	384	85%
2018	32	48	96	192	288	288	288	85%
2019	32	48	96	192	240	240	240	85%
2020	32	48	96	192	240	240	240	85%
* i.p.v. aanvang bij 60 jaar in 2020 aanvang 7 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd								
** huidige cao								

Over de niet gewerkte tijd zal het salaris voor 85 procent worden doorbetaald. Met de werkgever zal worden overlegd op welke wijze van deze regeling gebruik zal worden gemaakt.

Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder verdere compensatie. Hetzelfde geldt voor niet opgenomen uren.

Gebruikmaking van deze faciliteit heeft geen effect op de pensioengrondslag, vakantietoeslag en aanvulling wegens arbeidsongeschiktheid.

Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

Voor alle overige medewerkers alsook medewerkers die na 1 mei 2017 in vaste dienst zijn getreden geldt het volgende:

- 1) De werknemer kan op zijn verzoek binnen het tijdvak 5 jaren direct voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, extra vrije dagen van 8 uur per dag opnemen onder voorwaarden zoals bepaald in dit artikel (lid 2).
- 2) Het aantal dagen, zoals bedoeld onder lid 1 bedraagt:
 - a. voor de werknemer op moment van aanvraag vast werkzaam in dagdienst maximaal 90 dagen, zijnde maximaal 18 dagen van 8 uur per jaar;
 - b. voor de werknemer op moment van aanvraag vast werkzaam in ploegendienst maximaal 128 dagen, zijnde maximaal 25.6 dagen van 8 uur per jaar;
 - c. voor de deeltijd werknemer geldt conform het bepaalde in artikel 2, het bepaalde in dit lid naar evenredigheid van zijn individueel bedongen arbeidsduur;
 - d. de in een jaar niet gebruikte dagen zijn niet mee te nemen naar een volgend jaar.

Indien en voor zover de werknemer van deze regeling gebruik maakt, ontvangt hij in de plaats van zijn normale betaling per opgenomen dag (van 8 uur) 60% van het over

die dag berekende inkomen (afgeleid van het voor hem geldend maandinkomen). Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de vakantietoeslag noch de pensioenopbouw. Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder verdere compensatie. Hetzelfde geldt voor niet opgenomen uren. Voor werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

Indien een medewerker dus in een jaar gebruik maakt van deze regeling en bijv. 10% korter gaat werken dan heeft dit de volgende consequenties:

Werktijd	90%
Bruto salaris	96%
Netto salaris	> 96%
Pensioenopbouw	100%
Vakantietoeslag	100%

- 3) Indien de werknemer gebruik wenst te maken van de in lid 2 bedoelde dagen, dan geldt o.m. als voorwaarde dat deze dagen in overleg met werkgever jaarlijks uiterlijk in de maand januari van het betreffende jaar schriftelijk worden vastgesteld en ingeroosterd. Een afschrift van deze afspraken wordt in het personeelsdossier opgenomen. Indien en voor zover de werknemer ingeroosterde dagen niet opneemt, dan vervallen deze.
- 4) Uitsluitend indien een werknemer gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om zijn pensioen in te laten gaan voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd en er een vaststellingsovereenkomst is afgesloten waarin de einddatum van de arbeidsovereenkomst is bepaald, kan hij met inachtneming van het gestelde in lid 1 in beginsel de betreffende dagen zoals bedoeld in lid 2 en 3 opnemen binnen de dan resterende (volle) jaren.

noot: Bij het sluiten van deze vaststellingsovereenkomst wordt de werknemer geadviseerd zich te laten adviseren over de juridische consequenties van deze vaststellingsovereenkomst.

Voorgestelde aanpassing ARTIKEL 37.2 Feestdagenregeling

- 37.2 In zogenaamde lustrumjaren waarin 5 mei op een dag van maandag tot en met vrijdag valt wordt op deze dag een vrije dag toegekend.