

Onderhandelingsresultaat cao Cosun Beet Company, Sensus B.V. en Hoofdkantoororganisatie Cosun

Samen duurzaam en gezond.

Op 12 september 2022 heeft de cao-onderhandelingsdelegatie vanuit de werkgever samen met bestuurders en kaderleden van de vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen en VACOS een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao.

Partijen zijn het volgende overeengekomen:

1. Looptijd

De looptijd is van 1 april 2022 tot en met 30 juni 2023.

2. Loon

De loonschalen en daarmee de salarissen worden per 1 juli 2022 verhoogd met 3,3% en vervolgens met € 75,- bruto.

Jeugdschalen worden afgeschaft voor de reguliere functies en zullen alleen nog worden gehanteerd voor BBL-ers.

3. Energietoeslag

Een energietoeslag van € 100 bruto per maand voor de duur van deze cao. Dit gebeurt in de vorm van een uitkering ineens van € 1.500,- bruto, naar rato van het percentage dienstverband en van de duur van de cao. De eenmalige uitkering wordt uitgekeerd zo spoedig mogelijk na de totstandkoming van de cao en niet verrekend bij eventuele uitdientstreding voor de einddatum van de cao.

4. Reiskosten

- **Verhoging kilometervergoeding woon/werk.** Deze wordt tijdens de looptijd van deze cao verhoogd op het moment dat er een wettelijke verhoging plaats vindt van de onbelaste reiskostenvergoeding w/w. De verhoging zal dan gelijk zijn aan de verhoging van de onbelaste vergoeding. Per 1 januari 2023 vindt op grond hiervan een verhoging plaats naar € 0,21 per kilometer.
- **Modernisering van de kilometerregeling.** De kilometervergoeding voor het woon/werkverkeer wordt per 1 januari 2023 gemaximeerd op 75 km enkele reis. Dit is nu nog 50 km. Voor wat betreft de garantieregeling kan de werkgever op individuele basis een afkoopregeling voorstellen.

5. Mogelijkheden om meer te werken

Voor de duur van de CAO wordt er mogelijkheid geboden extra te verdienen door meer te werken:

- ADV-dagen; de mogelijkheid tot het uitbetalen van ADV-dagen in een maandelijkse ADV-toeslag, wordt niet langer gemaximeerd. Het wordt mogelijk om alle ADV-dagen die in het lopende jaar worden opgebouwd, uit te laten betalen in een maandelijkse ADV-toeslag.
- Parttimers kunnen een verzoek indienen om meer te werken. Samen met hen worden de mogelijkheden nagegaan.

6. Totaalpakket alternatieve invulling vitaliteitsbudget

Met ingang van 1 januari 2023 vervalt het vitaliteitsbudget via Tiptrack en komt er een alternatieve invulling daarvan met onderstaande mogelijkheden. Tot 1 januari 2023 blijft Tiptrack beschikbaar, waarbij eventuele resttegoeden uit het oude vitaliteitsarrangement kunnen worden opgebruikt door het volgen van opleidingen via Tiptrack.

a. (Persoonlijke) ontwikkeling

- **Aanbod e-learnings** Er zal in een nieuw systeem (Goodhabitx) een zeer ruim aanbod aan professionele e-learnings worden aangeboden, die medewerkers kosteloos en onbeperkt kunnen volgen. Mogelijkheden om inleenkrachten tevens deel te laten nemen, zullen door werkgever worden onderzocht.
- **Loopbaanscan/ assessment** Het volgen van een loopbaanscan of assessment van een gecertificeerde instelling met een max van € 450,- bruto, eens in de 5 jaar.
- **Opleiding/ training toekomstige inzetbaarheid** Voordelige inzet cao a la carte bij het volgen van een opleiding zonder werkgeversbelang. Medewerker ontvangt per 5 cao a la carte-dagen die worden besteed aan de opleiding 1 dag vanuit de werkgever.
- **Interne stagemogelijkheden** bij andere vestigingen of Cosun-bedrijven. In goed overleg tussen leidinggevende en medewerker met wederzijds goedvinden.

b. Groene arbeidsvoorwaarden

- **Verduurzaming woning** Bijdrage voor verduurzamen van de eigen woning met zonnepanelen, HR++, isolatie of (hybride) warmtepomp. De bijdrage bedraagt 20% van de investering met een max van € 450,- bruto eens in de 5 jaar.
- **Gebruikmaking Werkkostenregeling** indien de woning tijdens de looptijd van de cao wordt verduurzaamd met behulp van bovenstaand budget (geldend vanaf 1 januari 2023) of de eenmalige uitkering (energietoeslag), dan wordt uitkering zoveel mogelijk netto via de werkkostenregeling gefaciliteerd. Dit geldt zolang de (vrije) ruimte in de werkkostenregeling dit toelaat, naar het oordeel van werkgever. Als een medewerker graag voorafgaand aan een investering wil weten of een netto uitkering via de werkkostenregeling mogelijk is, dan kan dit vooraf met werkgever worden afgestemd.
- **Verruimen fietsregeling** Mede om het fietsen naar het werk te stimuleren wordt de bestaande regeling verruimd met € 450,- naar € 1200,- eens in de 5 jaar. En geldt er geen maximale woon/werkreisafstand meer in de toekenningscriteria.
- **Workshops duurzame inzetbaarheid** Werkgever gaat werken aan een jaarkalender met bv sportworkshops, workshops moestuin of andere workshops die bijdragen aan gezond Werken.

c. Werk / privé

- **Sabbatical** Werkgever biedt de medewerker de mogelijkheid tot het nemen van een sabbatical van max. 3 maanden aaneengesloten, met de garantie daarna terug te mogen keren. Basis: onbetaald verlof, al dan niet in combinatie met reeds opgebouwd verlof. Voor campagnefuncties alleen in de intercampagne. Invulling hiervan in goed overleg tussen leidinggevende en medewerker. Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling willen partijen kijken naar de mogelijkheid om pensioenopbouw gedurende een sabbatical mogelijk te maken in de pensioenregeling.
- **Ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek** Eens in de 5 jaar € 450,- bruto te besteden aan een ergonomische thuiswerkplek conform arbonormen.
- **1^e 9 weken ouderschapsverlof** Het wordt mogelijk om met voordelige uitruil van Cao a la carte-dagen tot 100% inkomen te komen. Voor iedere dag die de medewerker inzet, zet werkgever ook een dag in (verdeelsleutel 50/50).
- **Gekwalificeerde schuldhulpverlening of budgetcoach**. Bijdrage met een max. van € 450,- bruto per jaar.

7. Flexibel Werken

a. Regelmogelijkheden werktijden & Verlof

- **Flexibelere invulling variabel werken** In overleg met medezeggenschap wordt gekeken naar verruimingsmogelijkheden van de bloktijden en hybride werken. Natuurlijk daar waar dat past in goed overleg tussen medewerker en leidinggevende. Streven is voor 1 januari 2023 een aangepast kader met medezeggenschap af te stemmen, waarbij vooruitlopende pilots bespreekbaar zijn.
- **Feestdag 5 mei jaarlijks** I.o.m. lokale OC's wordt jaarlijks bepaald of dit een collectieve ADV dag kan worden.
- **Rouwverlof** Bij verlies van een dierbare wordt in goed overleg met leidinggevende de ruimte geboden aan werknemer om te rouwen, wordt gesproken over de mogelijkheden voor bijv. opname van verlof en wordt werknemer ondersteund bij terugkeer naar het werk.

b. Thuiswerkvergoedingen

- De bestaande "tijdelijke" thuiswerkvergoeding van € 2,- per dag (op basis van de fiscale rekenregel komt dit neer op een vergoeding van € 7,-/maand per thuiswerkdag) wordt "vast" opgenomen in de cao. De vergoeding wordt tijdens de looptijd van deze cao verhoogd op het moment dat er een wettelijke verhoging plaats vindt van de onbelaste thuiswerkvergoeding. De verhoging zal dan gelijk zijn aan de verhoging van de onbelaste vergoeding.

8. Protocol afspraak functiehuis - hoofdlijnen

- Partijen hebben afgesproken dat zal worden gestart met implementatie van nieuw functiewaarderingssysteem: ORBA voor functiegroep 1 tot en met 8 en HAY voor functiegroep 9 tot en met 14.
- Hierbij wordt referentie-aanpak gehanteerd.
- Beroepsprocedure/indelingscommissie en begeleidingscommissie worden ingericht conform standaard van de systeemhouder.
- Wij streven ernaar het functieraster voor 1 januari 2024 vast te stellen en te formaliseren in een volgende cao, waarna implementatie kan plaatsvinden. Indeling in de nieuwe functiegroep geschiedt uiterlijk per 1 januari 2024.
- De volgende garantieregeling is van toepassing: Werknemers, waarvan, als gevolg van de invoeringen nieuwe functieclassificatiesysteem, een functie lager wordt ingedeeld, behouden tenminste het maandsalaris, alsmede het perspectief van hun oorspronkelijke salarisschaal.

9. Arbeidsplaatsen flex/ doelgroep

- Werkgever zal zich inspannen om gedurende de looptijd van de cao in totaal aan 15 uitzendkrachten een aanbod te doen voor een vaste aanstelling.
- Werkgever zal zich gedurende de cao-periode inspannen 7 mensen uit de doelgroep te plaatsen.

10. Andere onderwerpen

- Bepalingen voor 55 jaar en ouder worden aangepast naar AOW-leeftijd -12 om organisatorische complexiteit naar de toekomst toe niet nog verder op te laten lopen in het geval dat de AOW-leeftijd nog verder stijgt. Het gaat dan om de volgende cao-bepalingen: 4,5 lid 1 overwerk voor 55 jaar en ouder, artikel 4.4 afbouwploegentoeslag (per 1-1-2023) en relevante bepalingen uit cao-artikel 1.17 'ouderenbeleid'.
- Vakbondscontributie: Huidige afspraak wordt voortgezet

- Werkgeversbijdragen: Voor CNV en FNV werkgeversbijdrage via de Stichting FIB. Vacos heeft niet de mogelijkheid deel te nemen aan de Stichting FIB. Bijdrage voor Vacos € 6.000,- /jaar.

11. Tekstuele aanpassingen

Art 4.2 eindejaarsuitkering:

In aanvulling hierop verduidelijken dat eindejaarsuitkering wordt toegekend naar rato van de periode in dienst in het voorgaande kalenderjaar.

Looptijd ivm RVU:

Artikel wijzigt als volgt:

De cao heeft een looptijd vantot en met De cao eindigt van rechtswege op

Opzegging is dus niet nodig.

Er is een uitzondering hierop:

- *artikel 7.7 "Tijdelijke regeling vervroegde uitdiensttreding voor werknemers in ploegen" en*
- *bijlage 6*

hebben een looptijd tot en met 31 december 2025.

Deze bepalingen eindigen van rechtswege op 31 december 2025.

12. Werkgroepen

Werkgroep modernisering cao:

De werkgroep wordt zo spoedig mogelijk hervat. Het streven is deze werkzaamheden af te ronden voor de einddatum van deze cao en input hieruit mee te nemen in voorbereiding op het volgende cao-overleg.

Werkgroep beloningscomponenten uitzendkrachten:

Werkgever volgt de inlenersbeloning uit de ABU-cao. Deze is onlangs uitgebreid met onder meer de eindejaarsuitkering met ingang van 2023. Na afloop van modernisering cao-traject wordt in een paritaire werkgroep gekeken naar de beloningscomponenten voor uitzendkrachten. Dit met als doel inzichtelijk te maken op welke arbeidsvoorwaardelijke componenten nog verschil zit tussen vaste krachten en uitzendkrachten.

Werkgroep 'werken op roostervrije dagen in 5-ploegen'.

Door vakbonden is verzocht de voorwaarden rondom 5 ploegendienst (in het bijzonder de vergoedingen die gelden bij extra opkomst op roostervrije dagen) onder de loep te nemen. Dit zal in een paritaire werkgroep worden uitgediept met hulp van een roosterdeskundige. Streven is om dit te doen en af te ronden voor 1 juli 2023, zodat de uitkomsten meegenomen kunnen worden in het volgende cao overleg.

Beekbergen, 12 september 2022

Cosun Beet Company FNV

Stephan van Dijk

Mark Klunder

CNV Vakmensen

Anthony Williams

VACOS

Marijke van der Lugt

Jörgen den Biezen

