

FNV Procesindustrie, t.a.v. Esam Laassal
CNV Vakmensen, t.a.v. Münire Manisa

Verstuurd per e-mail

Datum	Uw ref.:	Onze ref.:	Direct tel.:	E-mail:
25-05-2022		MD/LB	0251-262270	m.dronkers@cvg.nl

Betreft: Verbeterd eindbod Crown Van Gelder, 25 mei 2022

Geachte heer Laassal en mevrouw Manisa,

Met deze brief ontvangt u ons verbeterde eindbod voor een nieuwe cao voor Crown Van Gelder. U heeft ons laten weten dat ons eindbod van 8 februari jl. door uw achterban niet is geaccepteerd en dat zij in meerderheid heeft aangegeven actiebereid te zijn. We hebben uw ultimatieve brief op 23 mei jl. ontvangen.

We hebben medewerkers tijdens de medewerkersbijeenkomsten en in de Crown Newspapers geïnformeerd over de uitdagingen waar we als bedrijf met elkaar voor staan. Ons eerder uitgebrachte voorstel dateerde van 8 februari jl. We realiseren ons dat de koopkracht van medewerkers sinds die tijd achteruit is gegaan, o.a. door hogere energiekosten en kosten van levensonderhoud wat terug te zien is in de inflatiecijfers.

We hebben daarom besloten een verbeterd eindbod uit te brengen met een substantieel hogere structurele loonstijging en een kleine aanpassing qua looptijd. Dit biedt Crown Van Gelder meer ruimte om gedurende de looptijd van de cao te komen tot die noodzakelijke sterke verbetering van de bedrijfsresultaten. Daarnaast komen we tegemoet aan de wens van medewerkers om de protocolafpraak over duurzame inzetbaarheid uit de vorige cao te continueren en hebben we een aantal aanvullende voorstellen opgenomen.

Wij verzoeken u dit verbeterde eindbod opnieuw aan uw achterban voor te leggen. Wij zullen hierover ook intern communiceren.

In afwachting van uw reactie.

Met vriendelijke groet,



Miklas Dronkers
CEO

Bijlagen:

- 1: Verbeterd eindbod cao Crown Van Gelder van 25 mei 2022
- 2: Tijdelijke RVU-regeling.

Bijlage 1: Verbeterd eindbod cao Crown Van Gelder van 25 mei 2022

1. Looptijd

15 maanden, lopend van 1 januari 2022 tot 1 april 2023.

2. Loon

- Structurele salarisverhoging van 3,5% per 1 januari 2022.
- Structurele salarisverhoging van 0,5% per 1 januari 2023.

3. Tijdelijke vervroegde uitdiensttredingsregeling: RVU (uitgangspunten zie bijlage)

- Looptijd: 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025.
- Doelgroep: werknemers werkzaam in 'zware beroepen'. Binnen Crown Van Gelder worden in het kader van deze regeling het werken in de ploegendienst en de functies van monteurs TD als zwaar beschouwd. Dagdienstfuncties, zoals bijvoorbeeld werkvoorbereiding, vallen niet onder 'zware beroepen'.
- Voor deze regeling geldt dat de werknemer tenminste een onafgebroken dienstverband bij Crown Van Gelder van 10 jaar moet hebben gehad, gerekend vanaf het moment van de door de werknemer gewenste vertrekdatum. Met betrekking tot de ploegendienst geldt dat deze werknemer de afgelopen 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest, gerekend vanaf het moment van de door de werknemer gewenste vertrekdatum. Voor monteurs TD geldt dat dit hun huidige functie is en dat zij minimaal 10 jaar geconsigneerd zijn geweest.
- Jaarlijks budget: maximaal € 250.000 per jaar.

4. Aanvullend geboorteverlof

- De werknemer heeft gedurende 5 dagen recht op betaald geboorteverlof na bevalling van de partner.
- Daarnaast heeft de werknemer het recht om aanvullend geboorteverlof voor 5 maal de wekelijkse arbeidsduur op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind; opname van dit aanvullende geboorteverlof vindt, gelet op de vervanging van de werknemer, plaats in overleg met de werkgever. Het uitgangspunt hierbij is dat de werknemer het aanvullend geboorteverlof moet kunnen opnemen.
- De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV; Crown Van Gelder vult deze uitkering aan tot 100% van het oorspronkelijke salaris gedurende 5 maal de wekelijkse arbeidsduur (in totaal 5 weken volledig betaald partnerverlof).
- Gedurende de gehele periode van aanvullend geboorteverlof wordt de pensioenpremie gecontinueerd op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur.

5. Feestdagentoeslag

Overwerktoeslag tijdens feestdagen wordt met ingang van 1 januari 2022 gelijk getrokken met de feestdagentoeslag conform cao.

6. WGA-hiaatverzekering

De kosten voor de WGA-hiaatverzekering komen vanaf 1 juli 2022 volledig voor rekening van Crown Van Gelder.

7. Vergewisbepaling

Crown Van Gelder neemt een vergewisbepaling op in de cao:

Als door de werkgever gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, dan verzekert de

werkgever zich ervan dat de beloning van deze uitzendkrachten conform de inlenersbeloning is. De werkgever verzekert zich er tevens van dat de uitzendonderneming uitzendkrachten toegang geeft tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen. De werkgever voert daartoe tweemaal per jaar een check uit. De vakbonden nemen contact op met de werkgever als zij vermoeden dat beloning niet conform de inlenersbeloning wordt uitgevoerd.

8. DI-regeling

De werknemers kunnen gebruik blijven maken van de bestedingsdoelen zoals vastgelegd in de protocolafspraken cao 2020-2021.

Bijlage 2: Tijdelijke RVU-regeling

Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

1. Looptijd

Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025.

2. Doelgroep

Doelgroep: werknemers werkzaam in 'zware beroepen'. Binnen Crown Van Gelder worden in het kader van deze regeling het werken in de ploegendienst en de functies van monteurs TD als zwaar beschouwd. Dagdienstfuncties, zoals bijvoorbeeld werkvoorbereiding, vallen niet onder 'zware beroepen'.

Voor deze regeling geldt dat de werknemer tenminste een onafgebroken dienstverband bij Crown Van Gelder van 10 jaar moet hebben gehad, gerekend vanaf het moment van de door de werknemer gewenste vertrekdatum. Met betrekking tot de ploegendienst geldt dat deze werknemer de afgelopen 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest, gerekend vanaf het moment van de door de werknemer gewenste vertrekdatum. Voor monteurs TD geldt dat dit hun huidige functie is en dat zij minimaal 10 jaar geconsigneerd zijn geweest.

De werkgever is bereid om voor elk jaar van de looptijd van deze regeling een maximaal bedrag van € 250.000 ter beschikking te stellen. Dit betekent dat op 1 januari 2023 nog volledig van de periode van 3 jaar gebruik kan worden gemaakt, in de periode na 1 januari 2023 tot het einde van de regeling alleen naar rato van de periode van 3 jaar. Indien de middelen in enig jaar niet (volledig) zijn gebruikt voor het beoogde doel, vallen ze terug aan de werkgever.

3. Aanvraag

Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld. De werknemer die van deze regeling gebruik wil maken, kan daartoe een verzoek indienen bij de werkgever, uiterlijk 6 maanden voor de gewenste vertrekdatum. De werkgever beslist binnen 1 maand over het verzoek van de werknemer. In het kader van een zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen partijen in overleg nadere afspraken maken.

4. Beëindiging dienstverband

Als de werkgever positief heeft beslist over de aanvraag maken de werkgever en de werknemer vervolgens afspraken over de definitieve vertrekdatum. Het dienstverband met de werknemer wordt op de afgesproken vertrekdatum met wederzijds goedvinden beëindigd.

5. Financieel advies

Voor het verkrijgen van inzicht in zijn financiële situatie in het kader van zijn aanvraag draagt de werkgever eenmalig maximaal € 300 bij voor financieel advies.

6. RVU-uitkering werkgever

Aan de werknemer wordt een bedrag ineens in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De RVU-uitkering kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De uitkering wordt in een bedrag ineens door de werkgever aan de werknemer betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.

7. Evaluatie

Jaarlijks wordt het gebruik van deze regeling door partijen geëvalueerd.