

Eindbod cao Aspen Oss B.V. en BioChem Oss B.V.
juli 2023- juni 2024
d.d. 10 nov 2023

Inleiding

Op 18 juli jl. is in een cao-overleg tussen de werkgevers Aspen Oss en BioChem Oss (hierna: Aspen) en de vakorganisaties CNV Vakmensen en FNV door de Aspen een eindbod gepresenteerd. Hierover is de afgelopen weken door de leden gestemd. De CNV leden hebben in meerderheid vóór het eindbod gestemd en de FNV leden hebben in meerderheid tegen gestemd. Naar aanleiding hiervan is op 21 augustus jl. en op 25 augustus jl. verder gesproken door FNV en Aspen, met als doel te streven naar een breed gedragen cao-akkoord. Dit heeft geleid tot een aangepast eindbod op 28 augustus 2023. Ook dit was onvoldoende voor de FNV leden om akkoord te gaan. In de periode daarna hebben er acties en diverse stakingen plaatsgevonden en is gezocht naar mogelijkheden om het eindbod zodanig verder aan te scherpen dat dit wel tot een akkoord van de FNV leden zou kunnen leiden, om zo tot een breed gedragen CAO te komen. De laatste aanpassingen zijn opgenomen in deze versie.

Terugkoppeling van onze medewerkers

In het overleg van 21 augustus jl. en de periode daarna zijn de zorgen en bezwaren, geuit door de FNV-leden, toegelicht door de FNV bestuurder en de kaderleden. Hieruit werd duidelijk dat bij de medewerkers diverse zorgen en vragen leven zoals:

- Twijfels over of de werkgever ons serieus neemt en daadwerkelijk naar ons luistert.
- Onderwerpen worden weliswaar aangekaart of als studie opgenomen in de cao, maar er wordt weinig concrete actie ondernomen.
- De gemiddelde leeftijd van collega's stijgt. Hoe zal Aspen hiermee omgaan? Ook persoonlijke zorgen over gezondheid na pensionering spelen mee.
- Blijft Aspen aantrekkelijk voor nieuwe medewerkers?
- Sommige teams of ploegen zijn onderbezet, wat de werkdruk verhoogt en deelname aan opleidingen en duurzaamheidsactiviteiten bemoeilijkt. Dit dwingt medewerkers soms hun eigen tijd hiervoor te gebruiken.
- Wat is de toekomstvisie van Aspen Oss en BioChem Oss?

Sommige van deze aspecten zijn voor Aspen bekend en hebben een waardevol potentieel om aan te werken. We zijn vastbesloten om actief aan deze punten te werken. In bepaalde situaties hebben we al stappen ondernomen. Hieronder zullen we dit in meer detail uiteenzetten.

Wat voor werkgever wil Aspen zijn?

We streven ernaar dat onze arbeidsvoorwaarden in lijn zijn met wat gebruikelijk is in de chemische industrie in Nederland. Dat betekent dat we ons richten op het vinden van een balanspunt - niet overdreven hoog, maar ook niet ondermaats - ten opzichte van onze concurrenten binnen de branche. Doordat we een chemisch producent zijn van farmaceutische grondstoffen die we tegen concurrerende prijzen moeten maken, kunnen we simpelweg niet de best betalende werkgever zijn. Dat zou uiteindelijk ten koste gaan van de continuïteit.

Niettemin is het onze ambitie om een aantrekkelijke werkgever te blijven, ook voor jongere medewerkers. Niet alleen door de arbeidsvoorwaarden die we bieden, maar bv. ook door de producten die we maken, de ontwikkelingsmogelijkheden die we bieden, gevarieerd werk en inzet voor duurzaamheid van processen en producten. Bovendien hechten we veel belang aan het welzijn van werknemers, zodat zij gezond de pensioenleeftijd kunnen bereiken.

Wat we hebben geleerd uit de feedback van de ledenbijeenkomsten en de gesprekssessies in de afdelingen, is dat er mogelijkheden zijn om dingen te verbeteren.

Niet alle punten kunnen direct in deze cao worden opgenomen, maar we nemen de gegeven feedback zeer serieus en we zijn vastbesloten om dit cao-jaar concrete stappen te zetten richting verbetering.

Duurzame inzetbaarheid in deze CAO

Het behoud van de gezondheid en het welzijn van onze oudere medewerkers is van groot belang. We willen gedurende de periode van de CAO tot een concrete invulling komen van een regeling duurzame inzetbaarheid voor de oudere medewerker. Hierbij ligt de prioriteit bij de oudere medewerkers in vijfpoegendienst, vanwege de belasting ten gevolge van nachtdiensten. Daarnaast wordt de al bestaande RVU regeling uitgebreid naar de dagdienst.

Mét elkaar naar een toekomstbestendig bedrijf via continue dialoog!

Daarnaast erkennen we het belang van een continue en open dialoog met de OR, de vakorganisaties en onze medewerkers over onze arbeidsvoorwaarden. Daartoe willen we een periodiek overleg inrichten met de vakorganisaties en jullie actiever betrekken bij en informeren over voortgang op belangrijke thema's als:

- De voortgang van afspraken in de cao, zoals duurzame inzetbaarheid
- Ontwikkeling van de organisatie
- Inspanningen en successen in het werven van nieuwe medewerkers
- Informeren over de ontwikkelingsmogelijkheden binnen Aspen.
- De toekomst van Aspen Oss en BioChem Oss

Hierbij willen we jullie nadrukkelijk betrekken via dialoogsessies. Ook willen we de cao teksten vereenvoudigen, zodat deze begrijpelijker zijn voor iedereen.

Tenslotte

We begrijpen dat het huidige bod niet voor iedereen aan alle verwachtingen zal voldoen. Anderzijds is het cao bod in lijn met wat qua salarisverhoging in cao's in Nederland gemiddeld wordt afgesproken. Een verhoging van het loonbod is op dit moment niet mogelijk, gezien de noodzaak om onze kosten op een aanvaardbaar niveau te houden en de continuïteit te waarborgen. En dat is in het belang van ons allemaal. Het proces van verdere ontwikkeling van de cao in overeenstemming met veranderende marktomstandigheden, bedrijfsbehoeften en medewerkers zal een doorlopend proces blijven.

Looptijd

Het cao-contract heeft een looptijd van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024.

Inkomen**Algemene loonstijging**

Iedere werknemer¹ komt in aanmerking voor de volgende structurele loonsverhogingen:

- Per 1 juli 2023 van 6%
- Per 1 januari 2024 van 1%

Deze verhogingen zijn structureel en onafhankelijk van de positie in de schaal of je individuele beoordeling. Op respectievelijk 1 juli 2023 en 1 januari 2024 worden de salarisschalen aangepast met het op dat moment gegeven percentage van de algemene loonstijging.

Individuele beloning

Daarnaast is sprake van een individuele loonsverhoging afhankelijk van de positie in de schaal én de individuele beoordeling. Deze verhoging wordt ongeacht het maximum van de schaal onderdeel van het nieuwe jaarsalaris. De volgende percentages gelden daarbij op 1 oktober 2023:

	<u>1^{ste} tertiel</u>	<u>2^e tertiel</u>	<u>3^e tertiel</u>	<u>Boven max</u>
Bij beoordeling goed	2,90%	1,40%	0,70%	0,70%

Hierbij is het principe gehanteerd dat je in het begin van je schaal harder groeit in beloning. Deze vier percentages worden afhankelijk van de beoordeling vermenigvuldigd met 1,50 (uitstekend), 1,25 (zeer goed), 0,75 (verbetering nodig), 0,00 (onvoldoende).

Als je weet welke positie jij in de salarisschaal hebt en hoe je beoordeling doorwerkt in de totale beloning, dan kun je jouw individuele loonstijging berekenen.

Op deze wijze handhaven we de systematiek, die enerzijds voorziet in een algemene loonstijging voor iedereen maar daarnaast ook zorgt voor een individuele groei, gebaseerd op de relatieve salarispositie én de individuele performance.

Gemiddeld over alle medewerkers, dus het totaal van deze individuele verhogingen op werkgeversniveau, is dit 1% loonsverhoging.

Samen met de 7% algemene loonsverhoging betekent het een totale verhoging van de loonsom met 8%.

¹ Mits de dag voorafgaand aan de datum van de algemene loonsverhoging sprake is van een dienstverband met de werkgever.

Benchmark en studieafspraken

Aspen heeft de resultaten van de meest recente benchmark met de vakorganisaties gedeeld. In een dergelijk onderzoek worden per zwaarte van de functie de arbeidsvoorwaarden van Aspen Oss vergeleken met (vergelijkbare) bedrijven in Nederland. Voor een beperkt aantal werknemers blijkt dat rekening houdend met aspecten als o.a. ervaringsjaren, Aspen minder betaalt dan in de markt gebruikelijk is. De beloningsbenchmark wordt geactualiseerd en uitkomsten zullen begin 2024 met de vakorganisaties worden besproken.

Mede op basis van de benchmark zal in de eerste helft van 2024 een gezamenlijke studie worden verricht naar mogelijke verbeteringen van de inrichting van het huidige salarisgebouw.

Daarnaast zal in dezelfde periode de koppeling tussen beoordeling en de beloning met de vakorganisaties worden besproken.

In welke mate de huidige werkwijze en uitgangspunten wijzigen, is op dit moment niet duidelijk. Waar door partijen haalbaar geacht zullen vastgestelde verbeteringen meegenomen worden in de afspraken voor de volgende CAO.

In het periodiek overleg tussen werkgevers en de vakorganisaties zal dit dan ook besproken worden.

Duurzame inzetbaarheid

In het eerste overleg heeft Aspen haar visie op het gebied van duurzame inzetbaarheid gedeeld en de status van de vele verschillende initiatieven toegelicht. Voorbeelden hiervan zijn het Gezonder Leven Platform, de diverse regelingen met fiscaal voordeel (via FiscFree), trainingen en opleidingen, coaching, loopbaan APK, ruildiensten voor ploegenmedewerkers, thuiswerken en periodieke vitaliteitsprogramma's zoals stoppen met roken.

Aanvullend op de lopende initiatieven hebben vakorganisaties en werkgevers het volgende besproken:

Regeling vervroegde uittreding (RVU)

In het kader van duurzame inzetbaarheid zijn de vakorganisaties en Aspen een regeling vervroegde uittreding (RVU2) overeengekomen, zo is vastgelegd in bijlage VI van de cao 2021-2022. Deze regeling geldt nu alleen voor werknemers die minimaal 5 jaar in 5 ploegendienst hebben gewerkt.

Aspen stelt voor de groep 'rechthebbenden' voor deze regeling te verruimen. Iedere werknemer die op 1 januari 2021 in dienst is van Aspen én uiterlijk in 2025 een leeftijd bereikt die maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd ligt, krijgt de keuze om (maximaal) 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken met verkrijging van een RVU-uitkering.

Cao-partijen sluiten met deze tijdelijke regeling aan bij de "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen"³, zoals met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 in werking is getreden

² Een regeling die op basis van objectieve voorwaarden en kenmerken tot doel heeft om de periode tot aan de AOW-leeftijd te overbruggen

³ De wetgever biedt werkgevers fiscaal een tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding.

Regeling duurzame inzetbaarheid

Het voorstel is om in deze CAO periode, op zo kort mogelijke termijn als realistisch is, te komen tot invoering van een regeling voor oudere medewerkers in de vijfploegendienst, gericht op het verminderen van het aantal nachtdiensten, om zo de negatieve effecten hiervan te reduceren.

- Deze regeling geeft de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 60 jaar minder uren te werken (in principe gelijkmatig verdeeld over de verschillende diensten). De impact qua verlies aan salaris, ploegentoeslag en pensioenopbouw wordt door de werkgevers gedeeltelijk gecompenseerd, om de regeling voldoende aantrekkelijk te maken voor de medewerkers. Wij zijn bereid dit op basis van een 80-85-90 regeling in te voeren (80% werken, 85% salaris en 90% pensioenopbouw).
- Vanaf 3 jaar voor het bereiken van de AOW leeftijd kan er voor gekozen worden om geen nachtdiensten meer te werken. De uren die normaal gesproken in de nachtdienst werden ingevuld, worden dan vanaf een overeen te komen moment ingevuld in de ochtend en/of de middagdienst. Het verlies aan ploegentoeslag door het nieuwe rooster wordt door de werkgever voor een deel (25%) vergoed.
- De regeling voor het ruilen van nachtdiensten in de CAO artikel 20.2 blijft in werking voor de medewerkers, die aan de criteria hiervoor voldoen én geen gebruik maken van de bovenstaande regelingen.
- Daarnaast faciliteren wij voor (al) onze medewerkers vanaf 59 jaar en ouder financiële begeleiding door een CFP-gecertificeerde adviseur.

De regeling zal in beginsel gelden voor 3 jaar, na 2 jaar wordt deze door partijen geëvalueerd en als nodig verlengd of aangepast.

Hoewel bovenstaand voorstel zo concreet mogelijk is geformuleerd, is het naar ons oordeel noodzakelijk en verstandig om de invoering en uitvoering met de vakorganisaties en interne belanghebbenden zoals de OR te bespreken.

In 2024 zullen werkgevers en vakorganisaties verdere afspraken maken over duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers. Dit o.a. vanwege de tijdelijkheid van de RVU. Hierbij zal ook beoordeeld worden in hoeverre de 80-85-90% regeling breder ingezet kan worden dan alleen voor de vijfploegendienst.

Sociaal

Minimaal €14 bruto per uur

Met ingang van 1 juli 2023 is het bruto uurloon⁴ van iedere werknemer⁵ minimaal €14 bruto per uur.

Recht op onbereikbaarheid

Wij vinden een goede werk-privé balans met voldoende tijd voor herstel een belangrijk aspect om vitaal te blijven. Een werknemer heeft dan ook het recht om buiten de overeengekomen werktijden onbereikbaar te zijn. Bij (urgente) omstandigheden waarvoor bereikbaarheid noodzakelijk is, maken werkgever en werknemer onderling passende afspraken. (De artikelen in

⁴ Inclusief vakantietoeslag

⁵ Uitgezonderd zijn BBL-ers en werknemers die een Wajong-uitkering krijgen

de cao over de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten blijven van toepassing).

Keuze betaling vakantietoelage

Aspen betaalt de vakantietoelage van 8% van het maandinkomen standaard iedere maand tegelijkertijd met het salaris uit.

Gedurende het jaar kan de werknemer kiezen de vakantietoelage achteraf in de maand mei te laten betalen. De keuze op 30 april van ieder jaar bepaalt op welke wijze de vakantietoelage de 12 maanden daaropvolgend wordt betaald

Stel dat de keuze op 30 april 2024 is “*achteraf in de maand mei*” dan betekent dit:

- mei 2024 = 1 maand (mei) vakantietoelage met eerstvolgende moment
- mei 2025 = 12 maanden achteraf.

Rouwverwerking

De werkgevers vinden het belangrijk om de werknemer die te maken krijgt met het verlies van een dierbare en daardoor beperkt wordt in het functioneren te ondersteunen gedurende een periode van rouw. Manager en werknemer voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerkafspraken die passen bij de persoonlijke situatie van de werknemer. Als minimum richtlijn gelden hierbij de afspraken zoals zijn vastgelegd in artikel 15 van de cao.

BHV-vergoeding

Sommige werknemers zijn bereid zich vrijwillig in te zetten voor de gezondheid en veiligheid van hun collega's. Zij doen dit vanuit hun overtuiging, normen en waarden. De werkgevers waarderen deze bereidheid enorm. Het draagt bij aan de gewenste cultuur binnen de bedrijven. Hoewel werkgevers zich realiseren dat een financiële vergoeding voor een BHV'er niet de driver is om zich beschikbaar te stellen, zal vanaf 1 juli 2023 een jaarlijks nettobedrag van €150 worden uitgekeerd. Aangezien geen sprake is van een onkostenvergoeding zal dit bedrag niet worden aangepast met de consumentenprijsindex.

Thuiswerkvergoeding

Bij Aspen hebben wij het thuiswerken als een nieuwe aanvulling in onze cao en ons moderne werkbeleid opgenomen.

Indien een werknemer structureel thuis kan en wil werken maakt hij hierover, rekening houdend met de randvoorwaarden uit de thuiswerkregeling, afspraken met zijn leidinggevende. Voor een vaste thuiswerkdag ontvangt hij met ingang van 1 januari 2024 een netto vergoeding overeenkomend met het fiscaal maximum (2023: € 2,15 per dag).

Maaltijdvergoeding

Aan de werknemer die door onvoorziene omstandigheden ontstaan tijdens de dag zelf aansluitend op het dagdienstvenster of aansluitend op zijn ploegendienst ten minste twee uur moet overwerken wordt een gratis maaltijd verstrekt. Als er geen gratis maaltijd kan worden verstrekt, heeft de werknemer met ingang van 1 januari 2024 recht op een maaltijdvergoeding van € 15,00 bruto.

Sociaal budget

Hoewel geen onderdeel van de cao willen de werkgevers enkele wijzigingen doorvoeren in het kader van het sociaal budget. Het sociaal budget is een budget dat beschikbaar is gesteld om met de gehele afdeling een evenement te organiseren om de contacten tussen de werknemers onderling te versterken.

Niet alleen iedere werknemer van de werkgevers komt in aanmerking maar ook uitzendkrachten, gedetacheerden, vakantiekrachten en stagiaires.

Per financieel jaar (juli t/m juni) mag aanspraak gemaakt worden op het sociaal budget met een maximum van € 120- per persoon. Tot 1 juli 2023 was dit bedrag € 100- per werknemer.

Overig

Onderscheid deeltijd werken in de ploeg voor brandweer en niet brandweer

De cao Aspen Oss 2021-2022 maakt een onderscheid tussen het minimum percentage deeltijd werken in de ploeg voor brandweer (80% en niet-brandweer 90%). De werkgevers zijn bereid hier niet langer een verschil in te maken en voor beide groepen een minimum percentage van 80% te hanteren.

Collectieve vrije dagen en bedrijfsvakantie

Artikel 16.4 onder b:

In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever maximaal vijf vakantiedagen per kalenderjaar – inclusief een eventuele bedrijfsvakantie – inzetten als collectieve vakantiedagen.

wordt als volgt gewijzigd:

In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever voorafgaand aan een kalenderjaar maximaal vijf vakantiedagen per kalenderjaar – inclusief een eventuele bedrijfsvakantie – inzetten als collectieve vakantiedagen.

Artikel 16.4 onder c:

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voor groepen werknemers een bedrijfsvakantie van maximaal een week vaststellen.

wordt als volgt gewijzigd:

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voorafgaand aan een kalenderjaar voor groepen werknemers een bedrijfsvakantie van maximaal een week vaststellen.

Wet toekomst pensioenen

Vanaf 1 juli 2023 geldt de Wet toekomst pensioenen. Vóór oktober 2024 moeten sociale partners overeenstemming bereiken over hoe we pensioenregeling gaan aanpassen. Deze afspraken worden vanaf 2027 door het Pensioenfonds PGB in praktijk gebracht. Sociale partners hebben overlegd op welke wijze zij onze werknemers het best kunnen informeren over de wijzigingen. Eind 2023/begin 2024 worden werknemers geïnformeerd over de mogelijkheden en consequenties van de Wet toekomst pensioenen.

Daarnaast is besloten geen gebruik te maken van het zogenoemd overgangsrecht.

Wga ERD

Net zoals afgelopen jaren zal de werkgever gedurende de looptijd van de cao 50% van de WGA ERD-premie verhalen op de werknemers.

Vakbondscontributie

Leden van de vakverenigingen zullen in de gelegenheid worden gesteld om de betaalde verenigingscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met het salaris over december van het jaar waarin de contributie is betaald.

Fonds Industriële Bonden

In overeenstemming met de tussen AWWN en de Industriële Bonden bestaande overeenkomst zullen werkgevers voor de looptijd van de cao een werkgeversbijdrage doen toekomen aan het Fonds Industriële Bonden.

Technicalities

De cao blijft voor de overige onderdelen gelijk aan de cao 2021-2022 met uitzondering van eventuele technische aanpassingen, die betrekking hebben op verduidelijking van bestaande regelingen of gewijzigde wetgeving.

Leesbare cao

Werkgevers vinden het belangrijk dat werknemers een goed begrip hebben van hun arbeidsvoorwaarden. Daar hoort een cao bij die prettig leest, uitnodigend, begrijpelijk en toegankelijk is én die natuurlijk past bij de werkgevers. Voorgesteld wordt dat sociale partners in gezamenlijkheid gaan werken aan een cao-tekst die aan deze uitgangspunten voldoet.

Aspen Oss B.V. en BioChem Oss B.V.
10 nov 2023