

thyssenkrupp Veerhaven B.V., Nicolaas Pieckstraat 14, 3232 BP Brielle

CNV Vakmensen
t.a.v. mevrouw N. Abelskamp
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT

Our reference: 20210709-cao2022
Extension:
E-Mail:

15.07.2021
Page 1/3

Voorstellen cao 2022 thyssenkrupp Veerhaven B.V.

Geachte mevrouw Abelskamp,

Op 31 december 2021 expireert de huidige cao voor het personeel van thyssenkrupp Veerhaven B.V. We zijn tijdens het laatste informele kwartaaloverleg van 8 juli jl. met elkaar overeengekomen dat we op 9 september a.s. formeel de gesprekken voor een cao vanaf 1 januari 2022 gaan beginnen.

Tevens hebben we afgesproken om op korte termijn de voorstellen van onze kant op hoofdlijnen bij u kenbaar te maken, zodat u gelegenheid heeft, deze tijdig voor 9 september a.s. met uw achterban te delen.

We hebben in onze voorstellen zoveel mogelijk de balans gezocht, tussen de wensen en behoeften van jong en oud binnen onze organisatie, en ook tussen duurzaamheid - in de breedste zin van het woord - en bewegen binnen een beperkte financiële ruimte. Waar ook ons moederbedrijf volop mee bezig is. Verder heeft de Corona pandemie nieuwe vragen en behoeften opgeleverd, waar we rekening mee willen houden.

Tegen deze achtergrond willen wij u graag de volgende voorstellen doen.

Looptijd cao

Wij zien een aantal opties, variërend van verlenging van de huidige cao met een (1) jaar tot een nieuwe cao, eventueel met een langere looptijd.

Aangezien de ontwikkelingen binnen en buiten ons moederbedrijf elkaar snel opvolgen en wij uw voorstellen nog niet kennen, doen wij op dit moment geen concreet voorstel. We streven ernaar, de rust binnen onze organisatie te bewaren en onze medewerkers zoveel mogelijk perspectief te (blijven) geven.

Salaris

Afhankelijk van het totaalpakket, hopen wij genoeg financiële ruimte over te houden om per 1 januari 2022 met de salarisschalen en de daadwerkelijke salarissen te kunnen bewegen.

Vereenvoudiging cao afspraken

In de huidige cao zijn een aantal regelingen en afspraken vastgelegd die voor een deel van onze medewerkers gelden en soms niet meer in lijn zijn met de visie van onze organisatie. Wij zien hier mogelijkheden tot vereenvoudiging door dergelijke regelingen en afspraken onder één noemer samen te brengen en te vertalen in een gelijk bedrag, een maandelijks budget, voor alle medewerkers.

Voor de continuïteit van thyssenkrupp Veerhaven zijn jong en oud even waardevol. Zij kunnen dit budget inzetten voor zaken die voor hen belangrijk zijn.

Regelingen en afspraken die hiervoor in aanmerkingen komen, zijn bijvoorbeeld:

- Individuele bonus
- Seniorendagen
- Chauffeursvergoeding
- Telefoonvergoeding

Indien de bedragen die met bovenstaande regelingen gemoeid zijn (basis 2021) aangewend kunnen worden, kan iedere medewerker een budget van € 175,00 bruto per maand worden toegekend.

Het genoemde bedrag wordt vooralsnog niet geïndexeerd.

Loondoorbetaling bij ziekte

Wij stellen voor, de loondoorbetaling bij ziekte te laten aansluiten bij de regeling hiervoor in de binnenvaart, en wel als volgt: gedurende maand 1-12: 100% van het bruto salaris, incl. toeslagen, en gedurende maand 13-24: 70% van het bruto salaris, incl. toeslagen.

Kilometervergoeding

Voor de vergoeding voor woon-werk en zakelijke kilometers stellen wij voor vanaf 2022 een gelijk tarief aan te houden, en wel € 0,25 / km.

Thuiswerken

Volgens onze laatste inventarisatie onder de collega's van de kantoororganisatie zal ook na de corona-pandemie bij sommigen de wens om één of meer dagen thuis te werken, bestaan. Wij zijn bereid, in lijn met vigerende wet- en regelgeving afspraken te maken over concrete zaken als een mogelijke thuiswerkvergoeding. Generieke afspraken over het aantal dagen thuiswerk willen wij niet bij cao vastleggen. Medewerkers kunnen hierover afspraken maken met hun directe collega's en leidinggevende.



15.07.2021

Page 3/3

Loonsuppletie

Werkgever wenst de loonsuppletie voor vervanging van de 1e stuurman en de schipper/kapitein te laten vervallen. Inmiddels zijn hiervoor tussenfuncties gecreëerd. We stellen de medewerkers via een uitgebreid opleidingstraject en budget in staat, zo snel mogelijk een volgende functie te bereiken. Hiervoor wordt tijd en geld uitgetrokken. Ook (tijdelijke) inzet in een hogere functie is in onze visie onderdeel van het opleidingstraject. Het in stand houden van loonsuppletie bevordert de doorgroei niet en leidt zelfs tot ongewenste salarisontwikkelingen die niet in lijn zijn met de lerende organisatie die thyssenkrupp Veerhaven is.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe of aangepaste voorstellen te doen.

Namens het hele team kijken wij uit naar constructieve onderhandelingen op 9 september a.s.

Met vriendelijke groet,
thyssenkrupp Veerhaven B.V.

B. Decker
CEO



A. Davidse
General Manager

