

Eindbod cao Cosun Beet Company, Sensus B.V. en Hoofdkantoororganisatie Cosun 2021 - 2022

Op 6 mei jl. hebben wij het 6^e cao-overleg gevoerd. Ondanks inzet van alle betrokkenen heeft dit helaas niet geleid tot een onderhandelingsresultaat. Zoals aangegeven komen wij nu met een integraal eindbod. Op veel punten hebben wij elkaar in het cao-overleg gevonden. Deze punten maken tevens onderdeel uit van het eindbod. Met een positieve beoordeling van dit eindbod, komen wij tot een nieuwe cao, waarna wij de afspraken door kunnen voeren en gezamenlijk invulling kunnen geven aan de studie-afspraken, waaronder modernisering cao en functiehuis. Graag vernemen wij zo spoedig mogelijk de reactie vanuit de vakorganisaties.

Uitgangspunt bij dit eindbod is een evenwichtig en goed arbeidsvoorwaardenpakket dat aansluit bij verschillende behoeften van medewerkers en hen ondersteunt in hun inzetbaarheid. We houden hierbij rekening met de huidige en verwachte toekomstige (financiële) ontwikkelingen in de markt en de gevolgen daarvan voor onze organisatie.

We doen het volgende eindbod:

1. Looptijd

Looptijd cao: 15 maanden. Van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022.

2. Loonontwikkeling

Een structurele verhoging van de salarisschalen met **3% per 1 april 2021**.

Een **eenmalige uitkering van € 500** bruto bij een fulltime dienstverband.

Dit geldt voor de medewerkers die in 2020 bij werkgever in dienst waren en die ook op 1 juni 2021 nog in dienst zijn. Daar waar van toepassing naar rato van de omvang en/of de duur van het dienstverband in 2020. Uitbetaling vindt uiterlijk plaats bij de salarisbetaling in juli.

Deze eenmalige uitkering is enerzijds bedoeld als een waardering en compensatie voor degene die in deze bijzondere tijd in 2020 vanuit huis hebben gewerkt, of juist op locatie aan het werk zijn geweest. Anderzijds is deze eenmalige uitkering bedoeld als een waardering voor de gerealiseerde resultaten in 2020, die, mede door enkele eenmalige resultaten, boven plan zijn uitgekomen.

3. Vitaliteit

Om medewerkers extra te ondersteunen om hun inzetbaarheid te behouden dan wel te vergroten.

a. Thuiswerken en werken na Corona

Tijdelijke tegemoetkoming in (thuis)werken in 2021:

Medewerkers die structureel thuiswerken in coronatijd en waarvan de vaste maandelijkse reiskostenvergoeding is stopgezet, ontvangen een vergoeding van € 35,- netto per maand. Dit geldt voor de duur van de 'door corona geforceerde' thuiswerksituatie doch tot uiterlijk de einddatum van deze cao. Parttimers ontvangen de vergoeding naar rato.

Werkplekinrichting 2021:

Thuiswerkers die substantieel thuiswerken in coronatijd, mogen in 2021 éénmalig hun (resterend) vitaliteitsbudget aanwenden voor het inrichten van een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek. Dit met het oog op de door corona geforceerde thuiswerksituatie. Denk hierbij aan bureau, bureaustoel en in hoogte verstelbaar beeldscherm. Hoe dit vorm wordt gegeven, wordt nader uitgewerkt.

(Thuis)werken na corona:

De bestaande uitgangspunten ten aanzien van thuiswerken (voor corona) zullen in het tweede kwartaal van 2021 worden geëvalueerd. Samen met de directie en de medezeggenschap wordt vervolgens een nieuwe visie gevormd, en worden nieuwe uitgangspunten vastgesteld ten aanzien van nieuw (thuis)werkbeleid (na corona). Verruimingsmogelijkheden ten aanzien van plaats- en tijdonafhankelijk werken en het aantal (thuis)werkdagen gaan daarin een plaats krijgen.

b. Ouderenregelingen

Tijdelijke RVU-regeling voor medewerkers in ploegen aan vooravond van pensionering:

De AOW-leeftijd schuift verder op. Gemiddeld genomen gaan medewerkers binnen de organisatie ongeveer 2 jaar voor AOW-leeftijd met pensioen. Daarnaast hebben medewerkers de mogelijkheid om deel te nemen aan ouderenregelingen en kunnen zij dagen sparen om eerder te stoppen met werken voorafgaand aan het pensioen. In het landelijk pensioenakkoord is de mogelijkheid opgenomen om medewerkers, die overvallen zijn door de versnelde ophoging van de AOW-leeftijd, extra tegemoet te komen met de zogenaamde RVU-regeling. Deze is bedoeld voor medewerkers in zware beroepsgroepen. Voor onze populatie is de doelgroep vastgesteld op medewerkers die sinds langere tijd in ploegendienst werken. We introduceren voor deze groep de RVU-regeling.

De regeling heeft de volgende kenmerken:

- De regeling geldt voor maximaal 4 jaar: deze gaat in op 1 januari 2022 en geldt tot en met 31 december 2025.
- De regeling biedt de mogelijkheid om tot 3 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd met pensioen te gaan met een bijdrage van werkgever.
- De regeling is van toepassing op de medewerkers in vaste dienst bij werkgever, die gedurende de 10 jaren direct voorafgaand aan de start van gebruikmaking van de RVU-regeling bij werkgever in de campagne of jaarrond in ploegen hebben gewerkt. De regeling geldt ook voor die medewerkers in vaste dienst van werkgever die in de 15 jaar voor RVU-datum 10 jaar in de campagne of jaarrond in ploegen hebben gewerkt.
- De medewerker ontvangt maximaal een bruto uitkering ter grootte van het voor de RVU-regeling fiscaal toegestane bedrag voor 2 jaar (voor 2021 vastgesteld op € 44.328,-), uitgaande van een fulltime dienstverband. Parttimers ontvangen een bedrag naar rato van het percentage dienstverband. Hoogte van eerder genoemd bedrag kan nooit meer zijn dan geldende fiscaal maximum in de desbetreffende situatie.
- Het dienstverband zal worden beëindigd bij aanvang van de regeling.
- Het bedrag van de bruto uitkering zal ineens worden uitbetaald bij beëindiging van het dienstverband.
- Deelname moet minimaal 6 maanden voorafgaand aan beoogde ingangsdatum van de regeling worden aangevraagd.
- Hardheidsclausule: in individuele situaties waarin een medewerker in strikte zin niet onder de definitie van bovengenoemde doelgroep valt, maar waarbij sprake is van een schrijnende

situatie en medewerker aantoonbaar niet meer duurzaam inzetbaar is bij werkgever (door arbo-arts op basis van objectieve criteria vastgesteld) kan medewerker een verzoek indienen voor deelname. De werkgever zal een gemotiveerd besluit nemen op dit verzoek van medewerker.

- Overige in te vullen voorwaarden alsmede een reglement voor deze regeling zullen nader worden uitgewerkt door cao-partijen.

80/90/100-regeling en seniorenurenregeling:

Ingangsdatum van deze regelingen (artikel 5.5 en artikel 5.11) wordt met ingang van 1 januari 2022 gekoppeld aan de AOW-datum. In de desbetreffende regelingen zal worden opgenomen dat van deze regelingen gebruik kan worden gemaakt maximaal 9 jaar voor AOW-datum, waarbij een minimumleeftijd van 58 jaar geldt. Ook zal worden opgenomen dat nieuwe medewerkers, die op of na 1 januari 2022 in dienst treden, minimaal 10 jaar in dienst moeten zijn om aanspraak te kunnen maken op hierboven genoemde 80/90/100-regeling en seniorenurenregeling.

c. Vitaliteitsarrangement en traject 'Vitaal in het Werk'

Stapelen vitaliteitsbudget:

Er wordt de mogelijkheid geboden om max. 3 jaar budget te stapelen, mits medewerker ieder jaar een besteding heeft gedaan. Daarnaast zal werkgever faciliteren dat medewerker met een eigen aanvullende financiële bijdrage een aankoop kan doen indien het budget in enig jaar niet toereikend is.

Promotie vitaliteitsarrangement:

Het vitaliteitsarrangement wordt actief gepromoot in 2021.

Traject Vitaal in het werk:

Het traject Vitaal in het werk wordt gecontinueerd.

d. Geboorteverlof en aandacht voor rouwverwerking

Geboorteverlof:

Werkgever vult het wettelijk aanvullend geboorteverlof van 5 weken (max. 5x het aantal werkuren/week) aan tot 100% van het inkomen.

Rouwverwerking:

Partijen spreken af dat binnen de organisatie grotere aandacht geschonken zal worden aan rouwverwerking om bewustwording en begrip hiervoor te vergroten. Hiertoe wordt de handreiking van het CNV binnen de organisatie onder de aandacht gebracht. Het vitaliteitsarrangement biedt ook ondersteunende informatie en programma's op het gebied van rouwverwerking.

4. Overige afspraken

Opkomstdagen:

In overleg tussen medewerkers en leidinggevende zal een goede invulling worden bepaald voor de opkomstdagen. Deze kunnen naast opleidingsactiviteiten bijv. ook worden aangewend voor informatiebijeenkomsten.

Medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt:

Werkgever zet zich in om ook deze cao-periode weer 7 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen.

Opleidingsregeling:

In de arbeidsvoorwaardelijke opleidingsregeling zal in overleg met de medezeggenschap worden verduidelijkt, in welke gevallen bij opleidingssituatie 2, de medewerker om een investering in eigen tijd kan worden gevraagd.

Werkgeversbijdrage:

De regeling zoals in voorgaand cao-proces is afgesproken, wordt nog eenmaal voortgezet. Voorwaarde voor voortzetting van de hiervoor afgesproken regeling is dat vakbonden in het tweede kwartaal van 2021 een voorstel doen aan werkgever op basis van de bijdrage aan FIB. Voorafgaand aan de volgende cao-onderhandelingen zullen cao-partijen een nieuwe regeling vaststellen.

Vakbondscontributie:

De huidige afspraak wordt gecontinueerd.

Premie Whk:

De huidige afspraak wordt gecontinueerd.

Naamgeving cao:

De naam Suiker Unie wordt aangepast naar Cosun Beet Company.

5. Studieafspraken

Afspraak functiehuis:

De studieafpraak voor een nieuw functiehuis wordt opgevolgd.

Modernisering cao:

Het traject modernisering arbeidsvoorwaarden wordt voortgezet.

Onderzoek gelijke beloning:

Aansluitend aan de implementatie van een nieuw functiehuis, zal een onderzoek worden uitgevoerd t.a.v. gelijke beloning binnen de organisatie.

Tot slot

Hiermee ligt wat ons betreft een eindbod dat bijdraagt aan een evenwichtig arbeidsvoorwaardenpakket en dat passend is in de huidige omstandigheden. Indien dit eindbod leidt tot vragen, zijn wij graag bereid deze te beantwoorden.

Dinteloord, 17 mei 2021

Stephan van Dijk
Voorzitter werkgeversdelegatie