

Bilthoven, 10 mei 2021

Onderhandelingsresultaat cao Bilthoven Biologicals

Op diverse momenten in 2021 is er tussen de directie van Bilthoven Biologicals, FNV en CNV Vakmensen op constructieve wijze overleg gevoerd over de nieuwe CAO.

Partijen hebben op maandag 10 mei 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt. Het bereikte resultaat zal door FNV en CNV Vakmensen schriftelijk aan de leden worden voorgelegd. De leden krijgen hierover bericht.

Looptijd

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 14 maanden en wel van 1 maart 2021 tot 1 mei 2022.

Salarisverhoging

De feitelijke salarissen en de salarisschalen voor de cao worden gedurende de looptijd structureel verhoogd met 2,25% en wel op de volgende wijze:

- 1,5% per 1 maart 2021
- 0,75% per 1 oktober 2021

Duurzame inzetbaarheid

Aanleiding:

Cao-partijen zijn het vorig jaar eens geworden over een pakket van maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. BBio stelt voor om diverse initiatieven te implementeren in het kader van duurzame inzetbaarheid. Zowel middels het aanbieden van BBio-brede initiatieven als voor individuele keuzemogelijkheden op basis van individuele plannen van medewerkers.

Nieuwe cao:

Gedurende de looptijd zal BBio uitgebreider communiceren over de wijze waarop duurzame inzetbaarheid binnen BBio vorm zal krijgen. De tekst in de cao onder duurzame inzetbaarheid moet tevens verhelderd worden:

Tekstvoorstel Duurzame inzetbaarheid:

EAP

In het kader van Duurzame Inzetbaarheid is het mogelijk gebruik te maken van een Employee Assistance Programme (EAP).

Het gebruik hiervan is kosteloos en de werkgever hoeft niet geïnformeerd te worden over het gebruik hiervan. BBio krijgt geen inzage in wie gebruik maakt van deze faciliteit. Met het inzetten van het EAP wordt de gelegenheid geboden Duurzame Inzetbaarheid te versterken door te kunnen sparren met professionele coaches over uiteenlopende lifestyle onderwerpen. Het oplossen van vraagstukken ligt in eigen handen, waarbij de weg ernaar toe met inzet van dit initiatief, gefaciliteerd kan worden.

Budget € 1.000,- eenmaal per drie jaar

Iedere medewerker wordt in de gelegenheid gesteld eenmaal in de drie jaar maximaal € 1.000,- te besteden in het kader van Duurzame inzetbaarheid. Alvorens de aankopen te doen, bespreekt de medewerker het doel van de voorgestelde aankopen met leidinggevende en legt deze vast.

Werkgever stimuleert hiermee het denken en de gezamenlijke dialoog over Duurzame Inzetbaarheid. Door middel van de dialoog kan het doel eventueel worden aangescherpt.

Inzetten van brutoloon bestanddelen ten behoeve van aankoop (Duurzame Inzetbaarheid) producten

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld via FiscFree (www.FiscFree.nl) een fiets, een abonnement bij een sportvereniging of een fitnessabonnement aan te kopen, door het inzetten van eigen brutoloon bestanddelen. Brutoloon bestanddelen kunnen zijn vakantie-uren, 13^e maand en/of

vakantiegeld. Door het inzetten van eigen brutoloon bestanddelen heeft de medewerker een belastingvoordeel.

FiscFree biedt een online omgeving waarbinnen vanuit een “cafeteria-model” arbeidsvoorwaarden gekocht kunnen worden, die vooraf door BBio geselecteerd zijn.

Flexibel werken/thuiswerken

Gedurende de looptijd van de cao wordt het mogelijk om in ieder geval 20% van de werktijd thuis te werken. In overleg met je eigen leidinggevende zijn eventueel maatwerkafspraken mogelijk.

Vanaf 1 juni 2021 ontvangt de medewerker per thuisgewerkte dag 2 euro bruto.

Klokurenmatrix

Gedurende de looptijd van deze cao zullen de cao-partijen in een werkgroep bespreken hoe een eventuele klokurenmatrix vorm gegeven zal worden bij BBio.

Cao-Artikel 4.1 Opleiding en vorming

Cao-partijen zijn het erover eens dat de regie meer bij de medewerker moet liggen en hebben daarom een kleine aanpassing gedaan aan artikel 4.1. Zie de bijlage punt 1.

Funcielijst

In de cao wordt het functieraster met functienamen opgenomen.

Opzegtermijn

Vanaf 1 maart 2021 geldt dat de opzegtermijn voor de medewerker twee maanden is. Voor Bilthoven Biologicals geldt de wettelijke opzegtermijn.

Overwerk toeslag parttimers (zgn. meeruren)

Als je parttimer bent en meer uren moet werken dan afgesproken in je arbeids-overeenkomst, ontvang je voor de extra gewerkte uren het normale uurtarief. Deze meeruren worden pensioengevend gemaakt en tellen mee in de opbouw van 13e maand en het vakantiegeld. Dit valt niet onder overwerk. Uren buiten het dagdienstvenster zijn altijd overuren. Op weekbasis zijn alle uren boven 36 uur altijd overuren.

Artikel 5.2 Indeling en aanloop

Dit artikel wordt tekstueel iets aangepast. In de bijlage de oude en de nieuwe tekst onder punt 2.

Artikel 11.3 Opnemen van vakantie

Cao-partijen zijn overeengekomen dat de medewerker bovenwettelijke dagen mag verkopen.

Werkijdverkorting oudere medewerkers (WOM-regeling)

Deze regeling zal vanaf ingangsdatum cao ook gaan gelden voor parttime medewerkers, met een arbeidsovereenkomst van minimaal 24 uur per week.

Artikel 12.4 Onbetaald verlof: voorwaarden:

Indien een medewerker minimaal vijf jaar in dienst is kan hij/zij maximaal één keer een periode van maximaal zes maanden onbetaald verlof opnemen.

Wajong

De huidige regeling wordt voortgezet.

Werkgeversbijdrage

De huidige regeling wordt voortgezet.

Esam Laassal (FNV)

Roel van Riezen (CNV Vakmensen)

Jan-Eric Zandbergen (Bilthoven Biologicals BV)

Bijlage

1. Cao-Artikel 4.1 Opleiding en vorming

Cao-partijen zijn het erover eens dat de regie meer bij de medewerker moet liggen en hebben daarom een kleine aanpassing gedaan aan artikel 4.1.

De werkgever biedt de medewerkers de gelegenheid hun kennis en bekwaamheden te ontwikkelen en die aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen. Hij beoogt hiermee de medewerkers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te komen voor plaatsing in eventuele vacatures.

Daartoe verleent hij aan medewerkers, die naar zijn oordeel op grond van hun werkzaamheden en/of persoonlijke eigenschappen daarvoor in aanmerking komen, medewerking voor deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten.

Rood vervangen voor nieuwe tekst

Op initiatief van de medewerker wordt in samenspraak met leidinggevende gekeken naar de meest passende training/opleiding, waarna de leidinggevende het gezamenlijke voorstel goedkeurt.

2. Artikel 5.2 Indeling en aanloop

Oude tekst Artikel 5.2 Indeling en aanloop

De werkgever deelt de medewerker naar gelang diens functie in een salarisgroep in en kent hem op basis van die indeling een maandsalaris toe. De werkgever stelt na overleg met de OR nadere systematiek op voor het loongebouw en functiewaardering. In afwijking hiervan kan een medewerker, die zonder of met een tekort aan relevante ervaring in een functie begint, in de aanloop een salarisschaal lager worden geplaatst dan de salarisschaal die bij de functie behoort. Eerst bij volledige vervulling van de functie promoveert hij naar de salarisschaal, die bij de functie behoort. Binnen 1 volledig gewerkt jaar moet worden vastgesteld of de medewerker de functieschaal kan worden toegekend. Bij de plaatsing in de functie worden hierover afspraken gemaakt.

Rood vervangen voor nieuwe tekst

Artikel 5.2 Indeling en aanloop

De werkgever deelt de medewerker naar gelang diens functie in een salarisgroep in en kent hem op basis van die indeling een maandsalaris toe.

3. Artikel 11.3 Opnemen van vakantie

Wijziging onder kopje: Geen vervangende betaling

Zolang de arbeidsovereenkomst duurt, wordt vakantie nooit vervangen door een betaling in geld.

Deze tekst eruit te halen.