

Onderhandelingsresultaat cao Cosun Beet Company, Sensus B.V. en Hoofdkantoororganisatie Cosun

Op 3 juli 2023 heeft de cao-onderhandelingsdelegatie vanuit de werkgever samen met bestuurders en kaderleden van de vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen en VACOS een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao.

Partijen zijn het volgende overeengekomen:

1. Looptijd

De looptijd is van 1 juli 2023 tot en met 31 augustus 2024.

2. Loon

De loonschalen en daarmee de salarissen worden per 1 juli 2023 verhoogd met 8%, waarbij een minimale verhoging van € 420,- bruto per maand wordt aangehouden voor elke loonschaal.

Met deze loonsverhoging wordt iedere medewerker ruim boven het bruto uurloon van € 14,- betaald.

3. Reiskosten

Verhoging kilometervergoeding woon/werk

Deze wordt vanaf 1 januari 2024 verhoogd naar € 0,22 per kilometer.

Mogelijkheid tot reizen met openbaar vervoer

Om duurzaam naar het werk te kunnen reizen wordt het met ingang van 1 juli 2023 mogelijk om in aanmerking te komen voor vergoeding van reiskosten woon/werk middels het openbaar vervoer. Dit op basis van reizen per 2^e klasse.

4. Thuiswerkvergoeding

Bij een eventuele verhoging van de fiscaal, maximaal onbelaste thuiswerkvergoeding gedurende de cao looptijd, verhogen wij de thuiswerkvergoeding overeenkomstig het fiscaal maximum.

5. Afbouw ploegentoeslag

De afbouwregeling ploegentoeslag (artikel 4.4. cao) wordt ook van toepassing verklaard opcao 2. Daarnaast geldt een wijziging in de basis voor deze afbouw. Deze wordt afgerond in weken in plaats van maanden.

6. Functieverlaging

De regeling rondom functieverlaging (artikel 3.3 lid 8, cao 2) wordt aangepast. Indien er sprake is van functieverlaging op eigen verzoek geldt vanaf 1 juli 2023 geen afbouwregeling meer voormedewerkers jonger dan 55 jaar. Indien functieverlaging plaatsvindt bij werknemers die binnen 12 jaar hun AOW gerechtigde leeftijd bereiken en niet jonger zijn dan 55 jaar, dan blijft het maandsalaris ongewijzigd.

7. Overwerk

Gezamenlijk met de vakorganisaties wordt een werkgroep gestart om de bestaande overwerkregeling (inclusief roostervrijtoeslag) te moderniseren. Dit met als doel om tot een heldere en vereenvoudigde overwerkregeling te komen.

8. Terugkomdagen

Partijen hebben afgesproken dat de terugkomdagen minimaal 3 maanden van tevoren worden gepland. Mocht dit niet mogelijk zijn, wordt hier tenminste 3 maanden van tevoren over gecommuniceerd met de medewerkers. Daarnaast zal werkgever zorgdragen voor een nuttige invulling van deze dagen.

9. Feestdagen

Partijen hebben afgesproken dat werkgever zich maximaal inspant om iedere medewerker in staat stellen om verlof op te nemen in geval van religieuze of culturele feestdagen. Deze worden verleend voor zover dat past binnen de bedrijfsvoering.

10. Mantelzorg

Als medewerkers mantelzorgtaken hebben voor eerstegraads, tweedegraads familieleden of iemand anders die deel uitmaakt van het huishouden van de medewerker, komt medewerker in aanmerking voor 5 dagen (100% doorbetaald) mantelzorgverlof per jaar.

11. ADV uren

Het maandelijks uitbetalen van ADV uren wordt niet langer gemaximaliseerd. De afspraak uit de vorige cao wordt hiermee structureel verlengd. Daarnaast vervallen ADV dagen niet meer aan het einde van het jaar, maar worden deze uitbetaald indien er eind van het jaar een resterend ADV saldo is.

12. Verduurzaming woning

In de laatste cao is een afspraak gemaakt omtrent de verduurzaming van de woning van medewerkers. Om een heldere definitie te hebben omtrent de verduurzaming wordt de definitie aangepast conform definitie van het Warmtefonds. Daarnaast wordt de mogelijkheid tot het installeren van een laadpaal toegevoegd aan de definitie.

13. Fietsplan

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om het budget ter verduurzaming van de woning (€ 450,- bruto per 5 jaar) toe te voegen aan het budget voor de fietsregeling. Dit deel van de fietsregeling zal bruto verrekend worden in aanvulling op de eerder overeengekomen € 1.200,- per 5 jaar.

14. Schuldhelpverlening & budgetcoach

De bijdrage voor gekwalificeerde schuldhelpverlening of een budgetcoach wordt verhoogd van € 450,- bruto per jaar naar € 750,- bruto per jaar. Daarnaast kan dit budget worden ingezet voor een gekwalificeerd RVU of pensioenadviseur.

15. 80-90-100 regeling

De 80-90-100 regeling is een belangrijke maatregel waarbij oudere werknemers geleidelijk hun werkuren kunnen verminderen en van meer vrije tijd kunnen genieten. In de huidige regeling is verwerkt dat de opname van vrije tijd in de intercampagne zal plaatsvinden. In de komende periode willen wij graag in gesprek gaan met medewerkers hierover en ons maximaal inspannen om de opname van vrije tijd, waar de planning en bezetting dit toestaat, ook in de campagne periode toe te staan teneinde te werken richting een 80-90-100 regeling die ook in de campagne periode mogelijk is voor alle medewerkers.

16. Sabbatical

Zoals overeengekomen in de vorige cao zijn er mogelijkheden tot het opnemen van een sabbatical. Gezamenlijk met de vakorganisaties hebben wij de kaders verder vormgegeven. In de basis betreft een sabbatical onbetaald verlof. Een medewerker kan eens per 3 jaar een sabbatical opnemen voor een periode van maximaal 3 maanden en dient dit uiterlijk 6 maanden voorafgaand aan de sabbatical aan te vragen. Voor medewerkers werkzaam in de campagne, geldt dat de sabbatical enkel kan worden opgenomen in de intercampagne. Aan het einde van deze cao periode evalueren we de regeling gezamenlijk met de vakorganisaties.

17. Functiehuis

We vinden het belangrijk om per 1 januari 2024 het nieuwe functiehuis ingevoerd te hebben. Werkgever zal zich maximaal inspannen om dit te realiseren.

18. Arbeidsplaatsen flex

Gedurende looptijd van de CAO zal werkgever zich inspannen om tenminste aan 25 uitzendkrachten een aanbod te doen tot indiensttreding. Daarnaast zal het periodieke overleg tussen werkgever en de vakorganisaties gebruikt worden om de rol van flex binnen onze organisatie verder te bespreken.

19. Werkgeversbijdrage

Afspraken over de werkgeversbijdrage voor de vakorganisaties worden gecontinueerd voor de looptijd van de CAO.

20. Vakbondscontributie

Afspraken over de vakbondscontributie en de fiscaal vriendelijke tegemoetkoming worden gecontinueerd voor de looptijd van de CAO.

21. Maand van de vakbond

We onderschrijven het belang van een goede, constructieve samenwerking met de vakbonden. Om deze reden willen wij de vakbonden in staat stellen om, gedurende de maand van de vakbond, het vakbondslidmaatschap onder de aandacht te brengen bij onze medewerkers.



Personeelsbezetting

Met de vakorganisaties is tijdens de verschillende overleggen uitvoerig gesproken over het thema werkdruk en personeelsbezetting. Ondanks dat dit thema geen onderdeel uitmaakt van de cao heeft werkgever te kennen gegeven dit thema te erkennen, met prioriteit te behandelen en vakorganisaties op de hoogte te houden van de ontwikkelingen.

Vianen, 3 juli 2023

Cosun Beet Company
Wouter van Doorm

FNV
Cem Lacin

CNV Vakmensen
Anthony Williams

VACOS
Marijke van der Lugt
Jörgen den Biezen