

Beste Leo en Soraya,

In de afgelopen periode hebben we een aantal constructieve gesprekken gevoerd om te komen tot een nieuwe CAO voor Koppert Biological Systems. Onderstaand treffen jullie een overzicht aan van de besproken onderwerpen en hetgeen wij als eindbod willen voorstellen.

Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 november 2021 tot 1 november 2022

Loon

Met ingang van 1 November 2021 krijgen alle medewerkers een collectieve verhoging van 2,5%. Tevens is afgesproken om de maxima van de salarisschalen met 5% te verhogen. Hierdoor ontstaat meer perspectief om te groeien in salaris. Het minimumloon zal worden opgetrokken naar EUR 14,- per uur.

We hebben toegelicht dat dit pakket aan maatregelen aansluit bij de ambitie en ontwikkeling om aantrekkelijk werkgeverschap vorm te geven. Ook is gesproken over het feit dat de medewerkers een loonsverhoging kunnen krijgen als zij goed presteren. Voor de beoordelingen die nog moeten gaan plaatsvinden over het jaar 2021 hebben wij de beloningsmatrix in positieve zin aangepast zodat de medewerkers die naar behoren functioneren een salarisverhoging krijgen in 2022.

Functiewaardering en salarisgebouw

Met ingang van 1 januari 2022 gaan we werken met de Hay functiewaarderingsmethodiek. In de komende jaren willen we een marktconforme salarisstructuur neerzetten, waarin onze medewerkers op basis van prestaties meer ruimte krijgen om te groeien.

Reiskosten

De huidige reiskostenvergoeding voor de doelgroep < 10 km ER blijft ongewijzigd. In 2022 willen we naar een breder mobiliteitsbeleid, waarin we opnieuw naar de reiskostenvergoeding zullen kijken. Binnen dit mobiliteitsbeleid gaat het niet alleen over reiskosten maar ook over het inbrengen van principes als duurzaamheid en vitaliteit. Wij willen met een totaal aanpak komen.

Thuiswerkvergoeding

Huidige regeling en vergoeding blijft ongewijzigd. Indien de overheid in de toekomst andere afspraken / adviezen geeft over de hoogte van de vergoeding, dan zijn we bereid om dit te onderzoeken.

Overwerkregeling

Voor de overwerkregeling geldt dat overwerk pas geschreven kan worden nadat de arbeidsduur is overschreden. De voorgestelde wijziging om pas overwerk te schrijven na 30 minuten overwerk komt te vervallen. De huidige percentages zoals opgenomen in de CAO blijven ongewijzigd en niet aangepast conform de ontwikkelingen in de markt / conform ons eerdere voorstel.

Onregelmatigheid

De onregelmatigheidstoeslag geldt voor functies tot en met schaal 9 (ORBA). Dit is schaal 14 in de Hay systematiek. Dit wordt toegevoegd in de tekst. De percentages blijven ongewijzigd en worden dus niet verhoogd conform de ontwikkelingen in de markt / conform ons voorstel.

Consignatie regeling

Er komt een eenduidige consignatie regeling voor alle doelgroepen binnen Koppert. De oproepvergoeding voor een doordeweekse dag komt te liggen op EUR 40,- bruto en EUR 60,- voor een dag in het weekend. De huidige oproepregelingen en bedragen komen hiermee te vervallen.

Gebruik volgelaatsmaskers

De vergoeding bij fulltime gebruik van het masker wordt per 1 januari 2022 verhoogd naar EUR 100,- bruto.

RVU regeling

Er komt geen collectieve RVU regeling. Koppert is bereid om als goed werkgever bij individuele situaties tot een passende oplossingen te komen.

Generatie pact

Koppert is bereid om de huidige 80-90-90 regeling beschikbaar te stellen voor medewerkers vanaf 63 jaar in plaats van de huidige leeftijd van 65 jaar.

Verlofsparen

Koppert is bereid om te komen tot een regeling rondom verlofsparen, waarbij de medewerker maximaal 5 dagen (40 uur) mag inzetten. De medewerker mag hier ook andere uren voor inzetten maar dan zonder toeslag of overwerkpercentage. Ook worden de uren niet geïndexeerd met toekomstige CAO verhogingen en of salarisverhogingen. De waarde van de uren wordt dus bevroren op het moment dat deze ingebracht worden.

Verkoop verlofdagen

Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om naast de huidige regeling waarbij de medewerker 2 ADV dagen per jaar mag verkopen, ook maximaal 5 verlofdagen per jaar te verkopen. Deze dagen kunnen alleen van de bovenwettelijke verlofdagen afgeboekt worden en dus niet van het wettelijke basis verlof.

PAWW

Er is besproken dat de bonden onder de leden gaan vragen of er behoefte is aan een regeling. Als de behoefte bij de leden in de meerderheid wordt uitgesproken, is Koppert bereid om verder onderzoek naar te doen.

Werkgeversregeling

Deze regeling wordt voortgezet

Vitaliteit

Koppert gaat in 2022 onderzoeken hoe we vitaliteit nog sterker kunnen inzetten in onze organisatie.