



Onderhandelingsresultaat voor de cao Trioworld Apeldoorn B.V. 2021-2022

Het eindbod van Trioworld Apeldoorn (als rechtsopvolger van Apeldoorn Flexible Packaging B.V.) van 18 mei 2021 voor de cao is door de vakbonden FNV en CNV Vakmensen verworpen. Vanuit de gezamenlijke wens om een cao af te sluiten hebben partijen het overleg hervat, wat heeft geleid tot onderstaand onderhandelingsresultaat. Ten opzichte van het eindbod van 18 mei:

- Is sprake van een hoger loonbod van 2,5%
- Zijn de voorwaarden voor de regeling bedrijfs-AOW versoepeld
- Ontstaat een recht op deeltijdswork in ploegen, mits de continuïteit van het bedrijf dit toestaat.
-

De vakbonden zullen het resultaat positief voorleggen aan de leden.

Het onderhandelingsresultaat betreft de volgende aanpassing van de cao:

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden en wel van 1 april 2021 tot en met 31 maart 2022.

Inkomen

Er is sprake van een structurele loonsverhoging van de feitelijke en schaalsalarissen van 2,5% per 1 april 2021.

Bedrijfs-AOW (RVU-regeling)

Voor de duur van deze cao wordt – onder voorwaarden – de regeling van een ‘bedrijfs-AOW’ geboden. Gedurende de looptijd van deze cao onderzoekt werkgever de mogelijkheid om voor subsidie in het kader van de MDIEU-regeling in aanmerking te komen.

Aan de regeling kunnen alleen werknemers deelnemen die:

- Geboren zijn in 1957 of eerder;
- In de ploegendienst werken of TD-medewerkers die consignatiediensten lopen;
- Tenminste 10 jaar in dienst zijn van TWA B.V. of haar rechtsvoorgangers.

Overige voorwaarden:

- De werknemer die deelneemt stopt volledig met werken.
- De regeling gaat in 1, 2 of 3 jaar voor de van toepassing zijnde AOW-datum.
- De werknemer dient de RVU minimaal 3 maanden voor aanvang schriftelijk aan te vragen.
- Het dienstverband wordt met wederzijds goedvinden beëindigd per de datum waarop de regeling start.
- De uitkering wordt in maandelijkse termijnen vergoed als een uitkering uit een voorgaand dienstverband.
- Bij vooroverlijden van de werknemer stopt de RVU-uitkering na 3 betalingen aan de nabestaanden.
- Neveninkomsten uit een dienstverband bij een industriële onderneming zijn niet toegestaan tenzij er toestemming is van TWA.
- De werknemer ziet af van een WW-uitkering gedurende de gebruikmaking de RVU-regeling.

- Bij parttime dienstverband is een RVU-uitkering naar rato van toepassing.

Het maximaal vrijgestelde bedrag (RVU-uitkering) is van toepassing. De hoogte van de RVU-uitkering wordt ieder jaar bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering.

Duurzame Inzetbaarheid

TWA heeft de wens alle medewerkers gezond de AOW gerechtigde leeftijd te laten bereiken met behoud van arbeidsvermogen. Plezier in het werk, meer zeggenschap, flexibiliteit, productiviteit met een goede balans werk-privé zijn van belang om gemotiveerd te blijven en optimaal inzetbaar te zijn.

In dit kader is afgesproken dat het beleid rond duurzame inzetbaarheid verder wordt ingevuld. Dit betekent o.a:

- *Fysieke belasting*

TWA blijft gedurende de looptijd van de cao investeren in de verbetering van de ergonomie van de werkplekken.

- *Parttime werken in ploegen.*

De werkgroep 'Meer zeggenschap in werktijden', onder externe deskundige begeleiding van het bedrijf Shiftplan, heeft een enquête uitgezet onder alle medewerkers die in de ploegendienst werkzaam zijn. De uitkomsten van deze enquête geven o.a. aan dat 87 % van de respondenten tevreden is met het huidige ploegenrooster en geen behoefte lijkt te hebben aan meer zeggenschap in de roosters. Er is wel een behoefte (meer dan 50% van de respondenten) aan mogelijkheden om parttime te werken in de ploegen.

Afgesproken is dat per 1 februari 2022 de mogelijkheid wordt geboden om parttime te werken in ploegen, mits de continuïteit van de organisatie dit toestaat. In het najaarsoverleg met vakorganisaties wordt nader besproken hoe dit ingevuld wordt.

- *Consignatie binnen de TD.*

Hierover is uitgebreid gesproken. Vastgesteld is dat consignatie verbonden is aan deze functies. TWA erkent dat consignatie als belastend kan worden ervaren en zal elke oproep evalueren en zo actief proberen het aantal oproepen te verminderen. Dit onderwerp zal ook op de agenda staan van het najaarsoverleg met de vakbonden

- *Diverse zaken met betrekking tot duurzame inzetbaarheid*

Uiteenlopende zaken die betrekking hebben op duurzame inzetbaarheid zijn besproken tijdens de onderhandelingen, zoals tillen aan de lijn, tocht, sportschool etc. Gezamenlijk is besloten dat dit onderwerpen zijn die besproken worden tijdens het periodiek overleg tussen werkgever en werknemers en werkgever en vakbonden.

Over de voortgang van bovenstaande afspraken met betrekking tot duurzame inzetbaarheid zullen vakbonden tijdens de reguliere overleggen geïnformeerd worden.

Reiskosten

De kilometervergoeding voor woon- werkverkeer gaat van € 0,13 naar € 0,15 per km met een maximum van 30 km enkele reis.

Werkkostenregeling

De fiscale ruimte binnen de werkkostenregeling zal optimaal benut worden.

- *Vakbondscontributie*

De aftrekbaarheid van de vakbondscontributie via de WKR blijft gedurende de looptijd van de cao bestaan.

- *Fietsregeling*

Afgesproken is dat (voor zover de ruimte binnen de WKR dit toelaat) de fietsregeling ook voor de looptijd van deze cao van toepassing is. De invulling hiervan wordt net zoals vorige jaar met de OR nader afgestemd.

Pensioenen

In 2021 is er voor de betaling van de pensioenpremies aan a.s.r. een tekort ontstaan van € 60.000,- TWA zal dit vanuit de nog reeds bestaande buffer bekostigen. Voor 2022 dient een oplossing gevonden te worden. Partijen vragen aan de pensioenadviseurs Joost Borm (namens de vakbonden) en Willem van de Rotte (AWVN) met een voorstel te komen dat besproken zal worden in het najaarsoverleg. Aansluitend zullen zij zich ook gaan buigen over de nieuwe pensioenwetgeving en met voorstellen komen.

Opzegtermijnen

De opzegtermijnen voor zowel werknemers als werkgever vermeld in artikel 4 van de Cao zijn aangepast naar de wettelijke opzegtermijn.

Toeslag voor verschoven dagdienst

Als gevolg van een wijziging binnen de M&D organisatie is er een verschoven dagdienst ontstaan die werktijden kent tussen het tijdsblok 07.00-19.00 uur. De toeslag voor deze verschoven dagdienst is vastgesteld op 2,77%.

Werkgeversbijdrage voor vakbonden

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties wordt conform de AWVN-regeling voortgezet.

Eindbod d.d. 8 juli 2021 te Apeldoorn,

Trioworld Apeldoorn B.V.

Evert Paardekooper
Managing Director

FNV Procesindustrie

Karin Boelens

CNV Vakmensen

Job Marskamp