

CNV Vakmensen
T.a.v. De heer A. Huizinga
Postbus 2525
3500GM UTRECHT

Geachte heer Huizinga,

Bij dezen stuur ik u ons bod voor de CAO voor Aspen Oss BV en BioChemOss BV voor de periode 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024.

Dit zoals besproken en beloofd in het laatste CAO overleg van 18 juli jl.

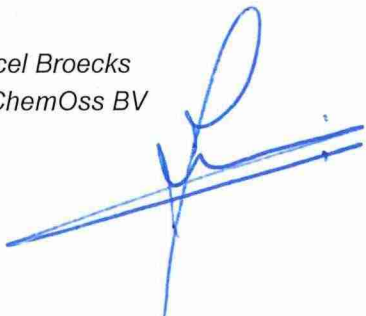
Wij zien uit naar de uitkomst van de raadpleging van uw leden.

Met Vriendelijk Groet,

Dirk Van Leemput
Aspen Oss BV



Marcel Broecks
BioChemOss BV



Eindbod cao Aspen Oss B.V. en cao BioChem Oss B.V.
periode juli 2023- juni 2024

Looptijd

Het cao-contract heeft een looptijd van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024.

Inkomen**Algemene loonstijging**

Iedere werknemer¹ komt in aanmerking voor de volgende structurele loonsverhogingen:

- Per 1 juli 2023 van 6%
- Per 1 januari 2024 van 1%

Deze verhogingen zijn structureel en onafhankelijk van de positie in de schaal of je individuele beoordeling. Op respectievelijk 1 juli 2023 en 1 januari 2024 worden de salarisschalen aangepast met het op dat moment gegeven percentage van de algemene loonstijging.

Individuele beloning

Daarnaast is sprake van een individuele loonsverhoging afhankelijk van de positie in de schaal én de individuele beoordeling. Deze verhoging wordt ongeacht het maximum van de schaal onderdeel van het nieuwe jaarsalaris. De volgende percentages gelden daarbij op 1 oktober 2023:

	<u>1^{ste} tertiel</u>	<u>2^e tertiel</u>	<u>3^e tertiel</u>	<u>Boven max</u>
Bij beoordeling goed	2,90%	1,40%	0,70%	0,70%

Hierbij is het principe gehanteerd dat je in het begin van je schaal harder groeit in beloning. Deze vier percentages worden afhankelijk van de beoordeling vermenigvuldigd met 1,50 (uitstekend), 1,25 (zeer goed), 0,75 (verbetering nodig), 0,00 (onvoldoende).

Als je weet welke positie jij in de salarisschaal hebt en hoe je beoordeling doorwerkt in de totale beloning, dan kun je jouw individuele loonstijging berekenen.

Op deze wijze handhaven we de systematiek, die enerzijds voorziet in een algemene loonstijging voor iedereen maar daarnaast ook zorgt voor een individuele groei, gebaseerd op de relatieve salarispositie én de individuele performance.

Gemiddeld over alle medewerkers, dus het totaal van deze individuele verhogingen op werkgeversniveau, is dit 1% loonsverhoging.

Samen met de 7% algemene loonsverhoging betekent het een totale verhoging van de loonsom met 8%.

¹ Mits de dag voorafgaand aan de datum van de algemene loonsverhoging sprake is van een dienstverband met de werkgever.

Benchmark

Aspen Oss heeft de resultaten van de meest recente benchmark met de vakorganisaties gedeeld. In een dergelijk onderzoek worden per zwaarte van de functie de arbeidsvoorwaarden van Aspen Oss vergeleken met (vergelijkbare) bedrijven in Nederland. Voor een beperkt aantal werknemers blijkt dat rekening houdend met aspecten als o.a. ervaringsjaren, Aspen minder betaalt dan in de markt gebruikelijk is. De werkgever heeft voorgesteld dit aan de hand van maatwerk aan te passen. Aspen stelt voor om met de vakorganisaties de criteria uit het voorstel van de werkgever om tot aanpassing te komen, de komende periode te toetsen op uitlegbaarheid en toekomstbestendigheid (zie studieafspraken [beoordelingssystematiek en salarisgebouw](#)).

Duurzame inzetbaarheid

In het eerste overleg heeft Aspen Oss haar visie op het gebied van duurzame inzetbaarheid gedeeld en de status van de vele verschillende initiatieven toegelicht. Aanvullend op de lopende initiatieven hebben vakorganisaties en werkgevers het volgende besproken:

Regeling vervroegde uittreding (RVU)

In het kader van duurzame inzetbaarheid zijn de vakorganisaties en Aspen Oss een regeling vervroegde uittreding (RVU²) overeengekomen, zo is vastgelegd in bijlage VI van de cao 2021-2022. Deze regeling geldt nu alleen voor werknemers die minimaal 5 jaar in 5 ploegendienst hebben gewerkt.

Aspen stelt voor de groep 'rechthebbenden' voor deze regeling te verruimen. Iedere werknemer die op 1 januari 2021 in dienst is van Aspen Oss én uiterlijk in 2025 een leeftijd bereikt die maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd ligt, krijgt de keuze om (maximaal) 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken met verkrijging van een RVU-uitkering.

Cao-partijen sluiten met deze tijdelijke regeling aan bij de "*Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen*"³, zoals met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 in werking is getreden.

Studieafspraken Regeling duurzame inzetbaarheid

Gedurende de looptijd van de cao zal een gezamenlijke studie worden verricht naar een eventuele invoering van een Regeling duurzame inzetbaarheid. Ook werkgevers vinden het belangrijk dat werknemers gezond de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. In deze studie zal dan ook onder andere de haalbaarheid van een generatiepact en de mogelijkheid van sparen van verlof voor later worden onderzocht. Indien een generatiepact of andersoortige regeling organisatorisch en financieel haalbaar blijkt, zal deze bij invoering in de plaats komen van de regeling vervroegde uittreding.

De voortgang van studieafspraken is altijd een gezamenlijke verantwoordelijkheid van sociale partners. In het periodiek overleg tussen werkgevers en de vakorganisaties zal dit dan ook worden besproken en uitgewerkt.

² Een regeling die op basis van objectieve voorwaarden en kenmerken tot doel heeft om de periode tot aan de AOW-leeftijd te overbruggen

³ De wetgever biedt werkgevers fiscaal een tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding.

Sociaal

Minimaal €14 bruto per uur

Met ingang van 1 juli 2023 is het bruto uurloon⁴ van iedere werknemer⁵ minimaal €14 bruto per uur.

Recht op onbereikbaarheid

Wij vinden een goede werk-privé balans met voldoende tijd voor herstel een belangrijk aspect om vitaal te blijven. Een werknemer heeft dan ook het recht om buiten de overeengekomen werktijden onbereikbaar te zijn. Bij (urgente) omstandigheden waarvoor bereikbaarheid noodzakelijk is, maken werkgever en werknemer onderling passende afspraken. (De artikelen in de cao over de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten blijven van toepassing).

Keuze betaling vakantietoeslag

Aspen Oss en BioChem Oss betalen de vakantietoeslag van 8% van het maandinkomen standaard iedere maand tegelijkertijd met het salaris uit.

Gedurende het jaar kan de werknemer kiezen de vakantietoeslag achteraf in de maand mei te laten betalen. De keuze op 30 april van ieder jaar bepaalt op welke wijze de vakantietoeslag de 12 maanden daaropvolgend wordt betaald

Stel dat de keuze op 30 april 2024 is "*achteraf in de maand mei*" dan betekent dit:

- mei 2024 = 1 maand (mei) vakantietoeslag met eerstvolgende moment
- mei 2025 = 12 maanden achteraf.

Rouwverwerking

De werkgevers vinden het belangrijk om de werknemer die te maken krijgt met het verlies van een dierbare en daardoor beperkt wordt in het functioneren te ondersteunen gedurende een periode van rouw. Manager en werknemer voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerkafspraken die passen bij de persoonlijke situatie van de werknemer. Als minimum richtlijn gelden hierbij de afspraken zoals zijn vastgelegd in artikel 15 van de cao.

BHV-vergoeding

Sommige werknemers zijn bereid zich vrijwillig in te zetten voor de gezondheid en veiligheid van hun collegae. Zij doen dit vanuit hun overtuiging, normen en waarden. De werkgevers waarderen deze bereidheid enorm. Het draagt bij aan de gewenste cultuur binnen de bedrijven. Hoewel werkgevers zich realiseren dat een financiële vergoeding voor een BHV-er niet de driver is om zich beschikbaar te stellen, zal vanaf 1 juli 2023 een jaarlijks nettobedrag van €150 worden uitgekeerd. Aangezien geen sprake is van een onkostenvergoeding zal dit bedrag niet worden aangepast met de consumentenprijsindex.

⁴ Inclusief vakantietoeslag

⁵ Uitgezonderd zijn BBL-ers en werknemers die een Wajong-uitkering krijgen

Thuiswerkvergoeding

Als een werknemer structureel thuis kan en wil werken maakt hij hierover, rekening houdend met de randvoorwaarden uit de thuiswerkregeling, afspraken met zijn leidinggevende. Voor een vaste thuiswerkdag ontvangt hij met ingang van 1 januari 2024 een netto vergoeding overeenkomend met het fiscaal maximum (2023: € 2,15 per dag).

Maaltijdvergoeding

Aan de werknemer die door onvoorziene omstandigheden ontstaan tijdens de dag zelf aansluitend op het dagdienstvenster of aansluitend op zijn ploegendienst ten minste twee uur moet overwerken wordt een gratis maaltijd verstrekt. Als er geen gratis maaltijd kan worden verstrekt, heeft de werknemer met ingang van 1 januari 2024 recht op een maaltijdvergoeding van € 15,00 bruto.

Sociaal budget

Hoewel geen onderdeel van de cao willen de werkgevers enkele wijzigingen doorvoeren in het kader van het sociaal budget. Het sociaal budget is een budget dat beschikbaar is gesteld om met de gehele afdeling een evenement te organiseren om de contacten tussen de werknemers onderling te versterken.

Niet alleen iedere werknemer van de werkgevers komt in aanmerking maar ook uitzendkrachten, gedetacheerden, vakantiekkrachten en stagiaires.

Per financieel jaar (juli t/m juni) mag aanspraak gemaakt worden op het sociaal budget met een maximum van € 120- per persoon. Tot 1 juli 2023 was dit bedrag € 100- per werknemer.

[Studieafspraken](#)**Beoordelingssystematiek en salarisgebouw**

Gedurende de looptijd van de cao zal een gezamenlijke studie worden verricht naar:

- koppeling tussen beoordeling en de beloning
- mogelijke verbeteringen van de inrichting van het huidige salarisgebouw

Of en in welke mate de huidige werkwijze en uitgangspunten wijzigen is niet duidelijk.

De voortgang van studieafspraken is altijd een gezamenlijke verantwoordelijkheid van sociale partners. In het periodiek overleg tussen werkgevers en de vakorganisaties zal dit dan ook besproken worden.

[Overig](#)**Onderscheid deeltijd werken in de ploeg voor brandweer en niet brandweer**

De cao Aspen Oss 2021-2022 maakt een onderscheid tussen het minimum percentage deeltijd werken in de ploeg voor brandweer (80%) en niet-brandweer (90%). De werkgevers zijn bereid hier niet langer een verschil in te maken en voor beide groepen een minimum percentage van 80% te hanteren.

Collectieve vrije dagen en bedrijfsvakantie

Artikel 16.4 onder b:

In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever maximaal vijf vakantiedagen per kalenderjaar – inclusief een eventuele bedrijfsvakantie – inzetten als collectieve vakantiedagen.

wordt als volgt gewijzigd:

In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever voorafgaand aan een kalenderjaar maximaal vijf vakantiedagen per kalenderjaar – inclusief een eventuele bedrijfsvakantie – inzetten als collectieve vakantiedagen.

Artikel 16.4 onder c:

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voor groepen werknemers een bedrijfsvakantie van maximaal een week vaststellen.

wordt als volgt gewijzigd:

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voorafgaand aan een kalenderjaar voor groepen werknemers een bedrijfsvakantie van maximaal een week vaststellen.

Wet toekomst pensioenen

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen in werking getreden. Vóór oktober 2024 moeten sociale partners afspraken over het aanpassen van de pensioenregeling zodat Pensioenfonds PGB die afspraken vervolgens met ingang van 2027 kan gaan uitvoeren. Sociale partners hebben overlegd op welke wijze zij werknemers het best kunnen informeren over de wijzingen die het gevolg zijn van deze wet en de te maken keuzes. Eind 2023/begin 2024 worden werknemers geïnformeerd over de mogelijkheden en consequenties van de Wet toekomst pensioenen.

Daarnaast is besloten geen gebruik te maken van het zogenoemd overgangsrecht.

Wga ERD

De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao 50% van de WGA ERD-premie verhalen op de werknemers.

Vakbondscontributie

Leden van de vakverenigingen zullen in de gelegenheid worden gesteld om de betaalde verenigingscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met het salaris over december van het jaar waarin de contributie is betaald.

Fonds Industriële Bonden

In overeenstemming met de tussen AWWN en de Industriële Bonden bestaande overeenkomst zullen werkgevers voor de looptijd van de cao een werkgeversbijdrage doen toekomen aan het Fonds Industriële Bonden.

Technicalities

De cao blijft voor de overige onderdelen gelijk aan de cao 2021-2022 met uitzondering van eventuele technische aanpassingen, die betrekking hebben op verduidelijking van bestaande regelingen of gewijzigde wetgeving.

Leesbare cao

Werkgevers vinden het belangrijk dat werknemers een goed begrip hebben van hun arbeidsvoorwaarden. Daar hoort een cao bij die prettig leest, uitnodigend, begrijpelijk en toegankelijk is én die natuurlijk past bij de werkgevers. Voorgesteld wordt dat sociale partners in gezamenlijkheid gaan werken aan een cao-tekst die aan deze uitgangspunten voldoet.

Aspen Oss B.V. en BioChem Oss B.V.
20 juli 2023