

Onderhandelingsresultaat Cao Suiker Unie, Sensus BV en HK Cosun

Op 23 september 2019 heeft de cao-onderhandelingsdelegatie 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 april 2019 tot en met 31 december 2020.

2. Loonontwikkeling

De lonen worden verhoogd met 4,5% per 1 april 2019. De loonsverhoging van 4,5% wordt verwerkt in de loonschalen.

Een nominale verhoging van de loonschalen per 1 december 2019 met €100 bruto. De afspraken over de bijdrage premiesparen en de bijdrage ziektekosten zijn met ingang van 1 december 2019 niet meer van toepassing. Alle verwijzingen naar deze afspraken uit de betreffende cao-artikelen worden verwijderd.

Deze verandering vraagt om afspraken met de gepensioneerden over een gelijkwaardige voorziening voor wat betreft de bijdrage in de ziektekosten aan deze gepensioneerden.

3. Vitaal in het werk

Partijen hebben in 2019 gewerkt aan het project 'Vitaal in het werk'. Mede op basis hiervan zijn nu de volgende afspraken gemaakt:

a. Vitaliteitsbudget

Met ingang van 2020 wordt de medewerker met een langdurig tijdelijk of een vast contract (zoals bedoeld in artikel 1.2 lid 6) elk jaar een budget ter grootte van € 450 bruto toegekend dat kan worden gebruikt om zijn/haar vitaliteit en ontwikkeling te ondersteunen. De werkgever zal hiertoe uiterlijk 1 juli 2020 een breed arrangement aanbieden. Vakbonden worden betrokken bij zowel de totstandkoming van het arrangement als bij het vaststellen van de randvoorwaarden voor het gebruik van het budget.

Het budget is in 2020 vrij besteedbaar aan gezondheid, vitaliteit in het werk en loopbaanontwikkeling. Aan medewerkers wordt de mogelijkheid geboden om het bruto bedrag in januari 2020 uit te laten betalen bij het salaris of te reserveren voor besteding aan de arrangementen in de loop van 2020.

Per 1 januari 2021 wordt het budget een voorwaardelijk budget. De medewerker kan het budget dan gedurende het jaar aanwenden om aankopen te doen vanuit het arrangement. Daarbij geldt dat indien het bedrag niet (geheel) wordt besteed, het (restant) vervalt. Partijen zullen het budget en de aanwending ervan na 2021 regelmatig evalueren.

b. Flexibiliteit in werktijden en plaatsonafhankelijk werken

Meer zeggenschap over werktijden: Partijen hebben afgesproken dat binnen de bestaande roosters en werktijden een hogere mate van flexibiliteit geboden gaat worden. Afwijking van werktijden wordt mogelijk. Medewerker kan daartoe in overleg treden met leidinggevende. Voor de cao betekent dit het volgende. Aan art. 5.1. lid 1 zal een sub h worden toegevoegd als volgt:
"Teneinde meer autonomie over werktijden mogelijk te maken kan, op initiatief van de medewerker en in overleg met de leidinggevende, een afwijkende afspraak worden gemaakt over de werktijden. Daarbij geldt dat de normale arbeidsduur niet meer kan bedragen dan 40 uur gemiddeld per week over een periode van 4 weken. Hierbij is geen sprake van een voortschrijdend gemiddelde, maar kan per periode van 4 weken 160 uur aan arbeidstijd worden ingeroosterd. Daarbinnen kunnen de arbeidstijden variëren tot een maximum van 9 uur per dag en 45 uur per week en binnen de kaders op het gebied van variabele werktijden welke zijn vastgesteld in overleg met de OR."

- *Regeling variabele werktijden:* Werkgever gaat samen met de OR (commissie gezamenlijke regelingen) een nieuwe regeling variabele werktijden opstellen in lijn met de bovenstaande nieuwe cao bepaling in artikel 5.1 lid 1 (sub h).

Hierbij dient men rekening te houden met de verschillen in situatie per locatie (bijvoorbeeld openingstijden). Het doel van de opdracht is de flexibiliteit-indien mogelijk- te verruimen door de bloktijden en het dagvenster per locatie aan te passen.

- *Plaatsonafhankelijk werken:* De thuiswerkregeling van Suiker Unie wordt in het 1^e kwartaal van 2020 geëvalueerd met de OR. Daarbij wordt onderzocht of de huidige thuiswerkregeling binnen Suiker Unie kan worden verruimd. Bijvoorbeeld door thuiswerkuren naar wens over de dagen en locatie (plaatsonafhankelijk) te mogen verdelen.

c. Vervolg traject Vitaal in het werk

Sociale partners geven een vervolg aan Vitaal in het werk. Zie ook hetgeen onder punt 13 is aangegeven.

4. Cao à la carte

Het reglement van de Cao à la Carte zal worden aangepast. Hierbij worden de bestedingsdoelen voor gebruik van gespaarde dagen geschrapt en wordt het mogelijk gemaakt om deze dagen onbeperkt in tijd of geld op te nemen. Opname in zowel tijd als geld dient altijd te gebeuren in overleg met werkgever en zal worden toegestaan indien de bedrijfsomstandigheden en de fiscaliteit het toelaten. De procedure voor het sparen van dagen blijft in stand.

5. Flexibiliteit in contracten voor campagnefunctie laborant bij Sensus

In hoofdstuk 2 van de cao zal onder een nieuw artikel 2.6 de volgende bepaling worden opgenomen, waarmee voor de medewerker met een campagnefunctie van laborant bij Sensus de tussenpoos voor opvolgende arbeidsovereenkomsten wordt verkort:

"De functie van laborant tijdens de campagne bij Sensus kan gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar worden uitgeoefend en deze functie kan niet aansluitend door dezelfde werknemer worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Daarom wordt de tussenpoos waarvan sprake is in het eerste lid van artikel 668a BW verkort tot drie maanden. Dat betekent dat een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor genoemde functie van campagnemedewerker wordt doorbroken als er tussen twee opvolgende arbeidsovereenkomsten een tussenpoos van meer dan drie maanden zit."

6. Pensioenen

Cao-partijen zijn overeengekomen dat er een gedempte kostendekkende premie wordt ingevoerd in de pensioenregeling per 1 januari 2020.

7. Plaatsing mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Werkgever zal zich gedurende de cao-periode inspannen 7 mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, te plaatsen.

8. Bijzonder verlof

Artikel 5.4 wordt geactualiseerd omdat een aantal verlofvormen niet meer voorkomen of noodzakelijk zijn.

Lid 1: "bij ondertrouw van de medewerker" vervalt.

Lid 2: "bij bevalling echtgenote of partner" vervalt. Dit verlof is wettelijk bepaald.

Lid 5: "bij priesterwijding of afleggen van eeuwige gelofte van eigen kinderen, kleinkinderen, broers of zusters, zwagers of schoonzusters" vervalt.

Lid 5: "voor het uitoefenen van zijn wettelijk stemrecht en andere burgerlijke verplichtingen zonder overheidsvergoeding" wijzigt. Deze bijzonder verlof grond wordt geplaatst onder het kopje "voor zover dit niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden". Het zinsdeel "(waaronder Bescherming Bevolking en dergelijke)" vervalt.

9. Vakbondscontributie

Fiscale verrekening van de vakbondscontributie is mogelijk gedurende de looptijd van de cao.

10. Werkgeversbijdrage

Wordt gedurende de looptijd van deze cao voortgezet.

11. Premie Werkhervattingskas

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao de kosten voor de werkhervattingskas (whk) voor haar rekening nemen.

12. Overige afspraken

In verband met gewijzigde wetgeving wordt het artikel over uitkering bij einde dienstverband bij arbeidsongeschiktheid geherformuleerd. Art 6.5.1 wordt gewijzigd door de laatste alinea van dit lid te laten vervallen. In plaats daarvan zal de eerste zin als volgt luiden:

"Bij het einde van het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer een uitkering conform de wettelijke transitievergoeding, met een minimum volgens onderstaande tabellen."

13. Proces- en Studieafspraken

Vitaal in het werk

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao verdere uitwerking geven aan het project Vitaal in het werk bij Suiker Unie. Een werkgroep die onder andere bestaat uit werkgever en vakorganisaties zal in de eerste helft van 2020 aan sociale partners adviseren met welke thema's aan de slag wordt gegaan. Een van de thema's die daarbij in ogenschouw wordt genomen is op welke wijze een grotere autonomie bij roosteren kan worden gerealiseerd.

Modernisering cao-tekst

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao aan de slag gaan met de modernisering van de cao tekst met als doel (1) de cao toegankelijker te maken en te verduidelijken, (2) de leesbaarheid te vergroten en (3) de uitvoerbaarheid te verbeteren. Hiertoe zal in het 1^e kwartaal van 2020 een werkgroep met de sociale partners worden ingericht.

Functiehuis

Werkgever gaat een voorstudie verrichten naar actualisatie van het functiehuis. Afronding van de voorstudie zal uiterlijk 1 juli 2020 plaatsvinden. Vakorganisaties worden na de voorstudie in de verdere studie betrokken.

Bosschenhoofd, 23 september 2019,

Suiker Unie
Stephan van Dijk

CNV Vakmensen
Loes Dreschler

FNV
Niels Suijker

VACOS
Han ter Halle