

Looptijd

ICL stelt een looptijd van 18 maanden voor, van 1 september 2021 tot 1 maart 2023.

Loonontwikkeling

- Met terugwerkende kracht vanaf 1 september 2021 worden de salarisschalen voor alle medewerkers structureel verhoogd met 4%.
- Met ingang vanaf 1 september 2022 worden de salarisschalen voor alle medewerkers structureel verhoogd met 2%.
- De vloer in de vakantietoeslag wordt tevens verhoogd met de structurele loonstijging per 1 maart 2021 en 2022.

Cao-voorstellen ICL inzake verlof en ADV

Als uitgangspunten bij de voorstellen met betrekking tot verlof en ADV gelden:

- er mogen geen nieuwe/extra verlofstuwmeren ontstaan;
- vakantieverlof wordt daadwerkelijk gebruikt voor het opnemen van (aaneengesloten) vakantie. Niet: Seniorenregeling/rusttijd/tijd-voor-tijd opsparen voor het verlengen van je vakantie;
- de registratie en uitvoering zijn eenvoudig en digitaal in te regelen
- medewerkers mogen het maximale aantal dagen (14) opnemen.

1. TIJD-VOOR-TIJD:**Voorstel aanpassen artikel 10 lid 3 (compensatie overwerk)**

Het uitgangspunt wordt geld-voor-tijd in plaats van tijd-voor-tijd.

De medewerker kan in overleg met de leidinggevende bij de registratie van zijn overwerk wel kiezen voor compensatie in tijd. Hij plant het overwerk meteen in op zijn verlofkaart.

Artikel 10 lid 3 (huidig)

Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zal overwerk bij voorkeur gecompenseerd worden in vrije tijd die binnen drie maanden na het overwerk moet worden opgenomen.

Artikel 10 lid 3 (nieuw)

Overwerk wordt in principe gecompenseerd in geld.

Het is mogelijk de betreffende overwerkuren - in overleg- te compenseren in tijd; de medewerker roostert deze tijd dan meteen in op het moment van registratie van het overwerk. Het inplannen van tijd voor tijd gebeurt per hele dagen .

Het overwerk wordt daarnaast ook per uur beloond met een bepaald percentage van het maandsalaris, zoals geregeld in artikel 10 lid 4 van de cao. Deze overwerktoeslag wordt zowel uitbetaald als het overwerk

gecompenseerd wordt in geld als wanneer het overwerk in tijd wordt opgenomen.

Voorbeeld: je werkt 2 uur over op een feestdag:

1. Compensatie in geld:

- je salaris wordt 100% doorbetaald voor 2 uur en
- je ontvangt een toeslag van 1,74% van het maandsalaris.

2. Compensatie in tijd:

- je roostert 2 uur vrije tijd in en
- je ontvangt een toeslag van 1,74% van het maandsalaris.

2. SENIORENREGELING (85% regeling)

De huidige Seniorenregeling kent aan medewerkers van 60, 61, 62, 63 resp. 64 jaar op jaarbasis bezien, 1, 2, 3, 4, resp. 5 extra vrije wacht(en) toe (artikel 23 lid 1).

De leeftijd was oorspronkelijk gerelateerd aan een pensioenleeftijd van 65 jaar. Met andere woorden, 5 jaar voorafgaand aan je pensioenleeftijd kon je gebruik maken van de Seniorenregeling.

Bij het opschuiven van de pensioen- en AOW-gerechtigde leeftijd is dit artikel nooit aangepast. In de praktijk betekent dit dat voor medewerkers van 65 jaar en ouder de regeling wordt uitgevoerd zoals omschreven voor de medewerker van 64 jaar.

Op dit moment is de AOW-leeftijd tot en met 2027 vastgesteld (in november 2021 is besloten dat de AOW-gerechtigde leeftijd op basis van de CBS-cijfers voor 2026 en 2027 67 jaar is).

Voorstel aanpassen artikel 23:

ICL wil de lacune in artikel 23 repareren en aansluiten bij de maatschappelijke ontwikkelingen (langer doorwerken):

- Koppelen aan de AOW-leeftijd met maximaal 7 jaar;
- De ingangsdatum van deze wijziging is 1 januari 2023;
- De medewerker heeft in totaal recht op hetzelfde aantal dagen als in de huidige regeling, verspreid over 7 jaar. Dat betekent per medewerker per jaar 12 dagen.

De tabel ziet er dan als volgt uit:

Huidige regeling:

Leeftijd	Extra verlof	85% dag (per jaar)
60	1	4
61	2	8

62	3	12
63	4	24
64	5	36
Totaal	99	

Nieuwe regeling

Leeftijd	Extra verlof	85% dag (per jaar)
AOW -7	2	12
AOW -6	2	12
AOW -5	2	12
AOW -4	2	12
AOW -3	2	12
AOW -2	2	12
AOW -1	3	12
Totaal	99	

- De waarde van de dagen is (blijft) 85%.

Overgangsregeling

De medewerker die op 31 december 2022 in de praktijk gebruik maakt van de huidige Seniorenregeling en op dat moment meer dagen opgebouwd heeft dan hij in de nieuwe regeling toegekend krijgt, behoudt het aantal dagen dat hij heeft op 31 december 2022 tot het einde van zijn dienstverband. Het aantal dagen van deze medewerker wordt 'bevroren' op de stand van 31 december 2022. Dit zal individueel bevestigd worden.

3. DUURZAME INZETBAARHEID

Voor medewerkers dichtbij hun pensioen: de mogelijkheid gebruik te maken van de RVU-regeling (Regeling Vervroegd Uittreden).

Voorstel RVU:

Doelgroep:

- je bent een medewerker van 63 jaar of ouder, en
- je bent werkzaam in ploegdienst, nachtdienst of 2-ploegdienst en consignatie, en
- je oefent je functie al 15 jaar uit.

Deze doelgroep kan deelnemen aan de RVU-regeling. Het extra financieren vanuit de medewerker kan door het eventuele verlofstuwmeer in 1 x voorafgaand aan het pensioen op te nemen en/of het inzetten van een extra pensioenstorting (financieel advies).

Voorstel ADV:

ICL biedt de medewerker de gelegenheid een gedeelte van zijn arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze samen te stellen. Daarvoor stelt zij een Keuzebudget beschikbaar. Dit budget kan de medewerker op verschillende momenten en voor verschillende bestedingsdoelen gebruiken.

Het budget wordt gevormd door het eenmalig omzetten van de waarde van alle (individuele) ADV-dagen op 1 januari 2022 in geld. Dit bedrag wordt vervolgens gestort in het Keuzebudget.

De huidige waarde van de ADV-dagen is 5% voor Kantoor- en Technische dienst medewerkers en 5,38% voor Expeditie medewerkers.

Het Keuzebudget treedt in werking op 1 januari 2023.

De waarde van het totaal van alle individuele ADV-dagen in het Keuzebudget wordt vervolgens eenmalig, nominaal verdeeld over alle medewerkers die werkzaam zijn in een Kantoor-, Technische Dienst- of Expeditie-functie, op basis van de functieschaal. Dat betekent dat eenmalig per functie en per functieschaal op dit moment het bedrag wordt vastgesteld dat geldt als het Keuzebudget dat hoort bij die betreffende functie, nu en in de toekomst.

Voor een aantal functies is het bedrag van het bijbehorende Keuzebudget op dit moment berekend.

Bij benadering ¹ gelden onderstaande bruto bedragen per jaar, per functie en functieschaal:

FUNCTIE	KEUZEBUGGET PER JAAR
Allround expeditie	€ 2.000,-
Wachtchef expeditie	€ 2.400,-
Bankwerker 1	€ 1.850,-
Bankwerker 3	€ 1.700,-

Huidige en nieuwe medewerkers werkzaam in een Kantoor-, Technische Dienst- of Expeditie-functie ontvangen derhalve jaarlijks dit bedrag als Keuzebudget; het budget vervalt aan het eind van ieder jaar als het niet is ingezet.

Er vindt jaarlijks een indexatie plaats van het Keuzebudget.

Bestedingsdoelen:

De medewerker kan zijn Keuzebudget gebruiken voor de volgende bestedingsdoelen:

- De aankoop van maximaal 14 bovenwettelijke vakantiedagen op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst.

¹ Er kunnen (nog) geen rechten aan deze bedragen worden ontleend; het is een indicatie van de omvang van het Keuzebudget.

Uitgangspunt is dat de medewerker alle wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen in het jaar waarin deze worden opgebouwd zoveel mogelijk opneemt. Dit is zowel de verantwoordelijkheid van de medewerker als van de leidinggevende. Voorwaarde bij het kopen van dagen is daarom dat het uitstaande saldo verlofdagen, per 31 december van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de medewerker dagen wil aankopen, niet hoger dan 10 verlofdagen is (80 uur). Hierbij gaan we uit van een fulltime arbeidsovereenkomst; in geval van een parttime arbeidsovereenkomst geldt dit naar rato van de omvang van de arbeidsovereenkomst. De medewerker mag in overleg ook maximaal 14 extra vakantiedagen kopen als het bestaande saldo wél al 80 uur of meer is; dit is echter alleen toegestaan wanneer de verlofdagen worden gebruikt voor een specifiek doel (lang verlof/sabbatical).

De gekochte dagen dienen in ieder geval in het jaar van aankoop ook te worden opgenomen.

- Bruto loon in de navolgende vormen:
 - uitbetaling van het netto equivalent, onder inhouding van verschuldigde loonheffing;
 - uitbetaling onder gelijktijdige en gelijkwaardige inhouding op het bruto loon ten behoeve van individueel pensioensparen conform het pensioenreglement van ICL, indien het fiscaal mogelijk is;
 - aanvulling doorbetaling verlof op basis van de Wet WIEG (van 70% naar bijvoorbeeld 100%).

Werkgroep herschrijven / moderniseren cao

De huidige cao-tekst wenst ICL in een gezamenlijke werkgroep te herschrijven, met als doel het juridisch actualiseren van de tekst en het beter leesbaar maken van de cao-tekst (actievere zinnen, begrijpelijke taal). Het gaat hierbij uitdrukkelijk om een redactionele werkgroep die de leesbaarheid van de cao-tekst beoordeelt.

WGA-premie

De werkgever zal gedurende de looptijd van de huidige cao geen gebruik maken van de mogelijkheid om 50% van de WGA-premie te verhalen op het nettoloon van de medewerkers.

Werkgeversbijdrageregeling

De werkgeversbijdrageregeling aan de vakorganisaties zal voor de duur van de cao worden voortgezet.

Vakbondscontributie

De werkgever verleent voor de duur van de cao zijn bijdrage aan een fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie van medewerkers, voor zover dit mogelijk is binnen de 'vrije ruimte' van de WKR regeling.