

Voorstellenbrief Villeroy & Boch cao-overleg 2023-2024

Na een eerste verkennend overleg op 14 september 2023 hebben het V&B management (V&B), FNV en CNV (partijen) op 28 september een tweede overleg gehad voor een nieuwe cao met ingang van 1 juli 2023.

In beide overleggen heeft het V&B management de huidige marktomstandigheden nader toegelicht. Voor 2023 voorziet het bedrijf voor de gehele groep een substantiële omzetsdaling t.o.v. voorgaande jaren. De locatie Roden wordt relatief zwaarder getroffen door verschillende economische omstandigheden. Voor 2024 wordt geen verbetering verwacht. Mogelijk dat er in 2025 enig herstel komt, echter is het te vroeg om daarvoor een voorspelling te doen.

Vanuit V&B vond het cao-overleg op 28 september 2023 dan ook plaats tegen de achtergrond van bovengenoemde bijzondere omstandigheden.

Partijen hebben elkaar nog niet gevonden in een uitkomst. De gesprekken vinden wel plaats in een goede sfeer. Op 16 oktober 2023 zal een vervolgoverleg plaatsvinden.

Partijen hebben afgesproken om de medewerkers en leden, ieder op hun eigen wijze, te informeren over de tussentijdse stand van zaken.

1. Looptijd

Vakorganisaties stellen een looptijd voor van 12 maanden met ingang van 1 juli 2023. V&B stelt een looptijd voor van tenminste 18 maanden. De reden daarvoor is dat, gezien de onzekere marktomstandigheden, V&B graag voor een langere tijd zekerheid wil bieden omtrent de loonkosten en loonontwikkeling voor alle medewerkers. .

2. Automatische prijscompensatie

Vakorganisaties hebben een automatische prijscompensatie voorgesteld. Gezien de onzekere marktomstandigheden is dit voor V&B niet bespreekbaar. De wens voor zekerheid omtrent de hoogte van de loonkosten voor de looptijd van de cao ligt hieraan ten grondslag.

3. Loon

Vakorganisaties hebben een loonstijging voorgesteld van ruim 12% voor een looptijd van 12 maanden. V&B heeft het volgende voorstel gedaan:

- Met ingang van 1 juli 2023: een nominale salarisverhoging van € 100,00 per maand
- Met ingang van 1 januari 2024: een nominale salarisverhoging van € 50,00 per maand
- Met ingang van 1 juli 2024 een nominale salarisverhoging van € 50,00 per maand

Met ingang van 1 juli 2024 heeft dit de volgende uitkomst voor de salarisschalen:

<u>max. schaaalsalaris</u>		€ 200
schaal 1	€ 2,251	8.9%
schaal 2	€ 2,375	8.4%
schaal 3	€ 2,509	8.0%
schaal 4	€ 2,667	7.5%
schaal 5	€ 2,903	6.9%
schaal 6	€ 3,212	6.2%
schaal 7	€ 3,547	5.6%
schaal 8	€ 3,951	5.1%
schaal 9	€ 4,586	4.4%

4. Reiskosten woon-werk

Vakorganisaties hebben voorgesteld om de bijdrage in de reiskosten woon-werk op te nemen in de cao en de vergoeding automatisch aan te passen aan de huidige en toekomstige fiscale vrije ruimte. V&B heeft een reiskostenregeling die is opgenomen in de Interne Richtlijnen, die met de OR is afgestemd.. Deze vaste maandvergoedingen, afhankelijk van het aantal kilometers worden jaarlijks automatisch geïndexeerd op basis van de CPI-index. . Met ingang van 1 januari 2023 is de vergoeding met 10% verhoogd. V&B is van mening dat er een goede regeling is. Daarnaast wordt aan het einde van het jaar de maximale fiscale ruimte benut (uitruil met de gratificatie: deel bruto wordt netto uitbetaald)

5. 5-ploegen en 90 uur

In de cao van 2010-2011 is afgesproken dat 5 ploegenmedewerkers, naast hun reguliere 33,6 uur per week, ook 90 uur op jaarbasis oproepbaar zijn. Daarvoor zijn de betrokken medewerkers gecompenseerd in hun salaris. De salarissen zijn destijds met 5,5% verhoogd. . In het kader van de belastbaarheid hebben de vakorganisaties voorgesteld om de werktijd voor 5-ploegenmedewerkers terug te brengen naar de reguliere 33,6 uur per week en de 90 extra uren te schrappen. V&B kan daarmee instemmen, waarbij de de verhoging van 5,5% teruggedraaid wordt, wat betekent een verlaging van 5,2% op het bruto loon.

6. Vitaliteitsbudget

Vakorganisaties hebben voorgesteld om alle medewerkers jaarlijks een vitaliteitsbudget te geven van € 400,00, waarmee medewerkers sportattributen of de contributie van een sportschool kunnen betalen. V&B heeft aangegeven dat zij aan het eind van het jaar, , een uitruil doen van bruto naar netto van de gratificatie gebaseerd op de maximale ruimte in de WKR (werkkostenregeling) Afgelopen jaar was dit een bedrag van € 294. (hierover betaalden medewerkers dan geen belasting) Medewerkers zijn vrij om dit voordeel naar eigen inzicht te besteden. Daarnaast is V&B op groepsniveau een vitaliteitsprogramma aan het voorbereiden waarvan alle medewerkers gebruik kunnen maken. Aan het eind van 2023 zal dit programma uitgerold worden.

7. Periodiek Medisch Onderzoek

Vakorganisaties hebben aangegeven dat er wat ontevredenheid bij medewerkers is over de uitvoering van het laatste periodiek medisch onderzoek. Zo zou niet het volledige pakket zijn aangeboden. V&B heeft toegezegd dat het gebruikelijke pakket blijvend zal worden aangeboden. In het laatste PMO is de blaastest i.v.m. de corona maatregelen niet uitgevoerd, alle overige testen waren gelijk aan de voorgaande onderzoeken.

8. Zorgverlof en mantelverlof

Vakorganisaties hebben verzocht om het loon bij zorgverlof en mantelzorg aan te vullen tot 100% van het loon. V&B wil hierover geen algemene regeling in de CAO vastleggen. Daar waar medewerkers in de knel komen (of het nu zorgverlof of mantelzorg is) past zij maatwerk toe. Immers elke individuele situatie is anders.

9. Werkdruk en overwerk

Vakorganisaties hebben aangegeven dat op sommige afdelingen werkdruk wordt ervaren. Vooral daar waar mensen ziek uitvallen en er niet altijd vervanging beschikbaar is. V&B heeft aangegeven dat er inmiddels op de afdeling Lakflowlijn (hier werd de afgelopen periode regelmatig overgewerkt) een nieuwe werkafpraak is gemaakt, waarbij er niet meer structureel wordt overgewerkt. . Verder zal V&B ook bij andere afdelingen inventariseren waar werkdruk wordt ervaren.

Daarnaast hebben vakorganisaties verzocht om medewerkers de keuze te geven om het gehele overwerk (inclusief de overwerktoeslagen) uit te laten keren in vrije tijd. Juist in het kader van de werkdruk is V&B van mening dat nog meer vrije tijd leidt tot nog meer werkdruk voor andere collega's. Om die reden wenst zij vast te houden aan de huidige regeling. (Deze houdt in dat de extra gewerkte tijd in uren gecompenseerd kan worden, waarbij de toeslagen worden uitbetaald)

10. Wettelijk ouderschapsverlof

Sinds augustus 2022 kunnen ouders 9 weken ouderschapsverlof opnemen in het 1e jaar na bevalling of adoptie met een UWV-uitkering van 70% van het loon. Vakorganisaties hebben voorgesteld dat V&B dit aanvult tot 100% van het loon. V&B heeft in de vorige cao afgesproken dat de eerste 5 weken van het verlof tot 100% wordt aangevuld. Daarmee voldoet het bedrijf al ruimschoots meer dan aan de wettelijke verplichting.

11. Rouwverlof

Vakorganisaties hebben verzocht om alle medewerkers een flexibel op te nemen rouwverlof toe te kennen voor de omvang van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur, waarbij deze flexibel kan worden opgenomen in het eerste jaar na het overlijden.

Ook hiervoor geldt dat V&B graag maatwerk wil toepassen. Immers elke individuele situatie bij overlijden en de daarbij noodzakelijke ondersteuning is anders. V&B zal daarover met medewerkers passende en individuele afspraken maken.