

Onderhandelingsakkoord CAO Rixona B.V. vestiging Venray 2020

Op 3 september 2020 heeft Aviko Rixona een onderhandelingsakkoord bereikt met de VARO, FNV en CNV Vakmensen over de inhoud van de CAO Rixona B.V. vestiging Venray 2020.

1. Looptijd

De CAO kent een looptijd van 12 maanden, van 1 januari tot en met 31 december 2020.

2. Loon en loonschalen

Ook in deze bijzondere tijd gaat het goed met Rixona en kunnen we daarom investeren in een structurele verbetering van het loongebouw, waardoor het periodeloon en alle daaraan gekoppelde arbeidsvoorwaarden verbeteren.

De salarissen en salarisschalen worden op 1 januari 2020 met een collectieve loonstijging van 3,0% geïndexeerd.

3. Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding wordt per 1 januari 2020 verhoogd.

De woon-werkverkeervergoeding wordt € 0,19 per gereden kilometer met een maximum van € 38,- per betalingsperiode bij een enkele reisafstand tot 10 km. Bij een enkele reisafstand woonwerkverkeer vanaf 10 km geldt een maximum woonwerkverkeervergoeding van € 190,- per betalingsperiode.

4. Pensioen

Vanwege het collectieve financiële voordeel voor de medewerkers, heeft Rixona zich aangesloten bij de pensioenregeling van Aviko B.V. Het contract met pensioenuitvoerder PGB loopt na afloop van de nieuwe CAO af. We volgen het overleg tussen de sociale partners van Aviko B.V. en zullen op basis van de uitkomst van dat overleg besluiten of Rixona B.V. na 2020 verder deelneemt aan de pensioenregeling van Aviko B.V.

5. Duurzame inzetbaarheid

In 2019 zijn door CAO partijen afspraken gemaakt om samen in een projectgroep (procesmatig begeleid door een externe deskundige) voorstellen uitwerken, om verder vorm en inhoud te geven aan duurzame inzetbaarheid vanuit de invalshoek van arbeidsvoorwaarden. Hierin zal ook gekeken worden naar de mogelijkheid van alternatieve roosters zoals een 4x9 uren rooster.

Dit project zal in 2020 worden doorgezet. De voorstellen van de projectgroep worden na afronding van het project ingebracht als niet-bindend advies tijdens cao onderhandelingen.

6. CAO redactie

In 2019 zijn door een gezamenlijke werkgroep voorstellen uitgewerkt om de huidige CAO tekst aan te passen, zodat de leesbaarheid en begrijpelijkheid wordt verbeterd.

De ontvangen voorstellen worden volledig overgenomen en akkoord bevonden met uitzondering van de voorgestelde wijzigingen aangaande artikel 5.1 en 6.2. De wijzigingen zullen in de integrale tekst van de CAO worden doorgevoerd.

Het in artikel 7 van de CAO genoemde vakantie-uren saldi van ‘176’ wordt aangepast naar ‘184’. Hiermee voeren we de in 2015 afgesproken verhoging van het maximum aantal vakantie-uren (artikel 13) ook tekstueel door in de afspraken voor het 5-ploegenrooster.

Bij artikel 12 zal duidelijk worden aangegeven dat ‘geregistreerd partnerschap’ wordt gelijkgesteld aan het huwelijk.

7. Vrijwillig doorwerken bij bereiken AOW leeftijd

Het is belangrijk dat de CAO de ruimte biedt om medewerkers ook na het bereiken van de AOW leeftijd door te laten werken. Uiteraard alleen indien die behoefte aan beide zijde aanwezig is. De huidige CAO tekst heeft hierin een aantal beperkingen.

Tijdens de looptijd van de CAO zal derhalve een proef worden uitgevoerd waarbij werkgever en medewerker, na het bereiken van de AOW leeftijd, niet gebonden zijn aan de volledige toepassing van de CAO. Voor deze medewerkers worden de CAO artikelen aangaande loondoorbetaling bij ziekte en ketenwerking bij arbeidsovereenkomsten uitgezonderd. De wet “wet werken na de AOW gerechtigde leeftijd” biedt mogelijkheid en kaders voor deze uitzonderingen.

Hierdoor ontstaat de mogelijkheid voor werkgever om in te gaan op de behoefte van Rixona medewerkers om, op vrijwillige basis, na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd door te werken op basis van een contract van Rixona BV., waar men nu gedwongen is om over te stappen op een uitzendovereenkomst.

De pilot heeft alleen betrekking op medewerkers die voorafgaand aan het bereiken van de AOW leeftijd in dienst waren van Rixona. De proef zal worden geëvalueerd waarna door de sociale partners samen bekeken wordt of er definitieve afspraken over het doorwerken na de AOW leeftijd gemaakt kunnen worden.

8. Werkgeversbijdrage

Ook over 2020 zal invulling gegeven worden aan Artikel 26, lid 6 van de CAO waarbij ook de VARO (naast de FNV en CNV) partij is bij de overeenkomst inzake de werkgeversbijdrage.

9. Protocol afspraken

- Aviko Rixona zal gedurende de looptijd van de CAO twee personen onder de doelgroep van de Participatiewet vallen plaatsen middels een stagecontract met uitzicht op een dienstverband. Bij nieuwe vacatures wordt de plaatsing van een persoon onder de doelgroep van de Participatiewet zorgvuldig overwogen.
- De “Wet Wieg” zal integraal worden doorgevoerd in de CAO (artikel 12 lid1).
- Er zal wederom invulling gegeven worden aan artikel 27 inzake de fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie.
- In 2020 zal het voorstel van werkgever om de CAO om te zetten naar een minimum CAO verder worden uitgewerkt. De uitwerking zal in het CAO overleg verder besproken worden.

Voor akkoord:

Rixona B.V. Directeur	CNV Vakmensen te Utrecht	FNV te Utrecht	VARO te Oostrum
.....
Datum:	Datum:	Datum:	Datum: