



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR CNC GRONDSTOFFEN B.V.

**Tevens geldend voor:
CNC Exotic Mushrooms B.V.
CNC Holding B.V.**

1 april 2023 – 31 maart 2024



INHOUD		<u>Pagina</u>
HOOFDSTUK 1	ALGEMEEN	4
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Verplichtingen van werkgever en werknemer.....	6
HOOFDSTUK 2	DIENSTVERBAND	7
Artikel 3	In- en uit dienst	7
Artikel 4	Arbeidsduur	7
Artikel 5	Procedure invoering rooster of roosterwijziging.....	7
Artikel 6	Overwerk.....	9
HOOFDSTUK 3	AFWEZIGHEID	10
Artikel 7	Verlof.....	10
HOOFDSTUK 4	LOON EN TOESLAGEN.....	13
Artikel 8	Vakantietoeslag.....	13
Artikel 9	Eindejaarsuitkering	13
Artikel 10	Pensioen.....	14
Artikel 11	Uitbetaling overwerk	14
Artikel 12	Werken op feestdagen.....	14
Artikel 13	Salarisindeling en ontwikkeling.....	14
Artikel 14	Bijzondere beloningen	17
HOOFDSTUK 5	DUURZAME INZETBAARHEID	19
Artikel 15	Onderdelen duurzame inzetbaarheid.....	19
HOOFDSTUK 6	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	21
Artikel 16	Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	21
HOOFDSTUK 7	SLOTBEPALINGEN.....	22
Artikel 17	Tussentijdse wijzigingen	22
Artikel 18	Overige afspraken	22
Artikel 19	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	22

B

BIJLAGE I	LOONSCHALEN	23
BIJLAGE II	BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING	25
BIJLAGE III	ROOSTERTOESLAGEN	26
BIJLAGE IV	OVERGANGSRECHT OUDERENBELEID	27
BIJLAGE V	CHAUFFEURSREGLEMENT CNC	29
BIJLAGE VI	SCHOLING	31
BIJLAGE VII	OVERGANGSREGELINGEN	33
BIJLAGE VIII	PENSIOEN	34
BIJLAGE IX	PROTOCOLTEKSTEN CAO CNC 2023– 2024	36

Inleiding

In deze cao zijn de arbeidsvoorwaarden geregeld voor werknemers met een dienstverband bij CNC Grondstoffen B.V., CNC Exotic Mushrooms B.V. en CNC Holding B.V..

Het uitgangspunt van de afspraken in deze cao is een volwaardige arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, ieder binnen zijn eigen verantwoordelijkheid. De cao kenmerkt zich door flexibiliteit waardoor werknemers zelf keuzes kunnen maken die het beste bij hun situatie passen. Binnen de cao zijn daarom drie typen bepalingen: standaardbepalingen, minimumbepalingen en keuzebepalingen.

Standaardbepalingen zijn altijd van toepassing; hier kan niet van worden afgeweken.

Minimumbepalingen zijn de basis van afspraken waar ten gunste van de werknemer van mag worden afgeweken.

Keuzebepalingen bieden de ruimte om onderlinge afspraken te maken tussen werknemer en werkgever, dan wel tussen de ondernemingsraad en de werkgever.

Het is de ambitie van cao-partijen om een professioneel arbeidsvoorwaardenbeleid te voeren. Dit betekent geen dichtgetimmerde voorschriften, maar heldere kaders waarbinnen afspraken gemaakt kunnen worden die het beste passen bij de werkrelatie en bijvoorbeeld levensfase. De cao besteedt dan ook in het bijzonder aandacht aan:

- Belonen
- Arbeidsduur en werktijden
- Vakantie en verlof
- Duurzame inzetbaarheid
- Vergoedingen en voorzieningen

Deze thema's worden in de bepalingen en bijlagen van de cao verder uitgewerkt. Een aantal bepalingen uit de eerdere cao's zal nog enige tijd van toepassing zijn. In de bijlage is dit als overgangsrecht geregeld.

Artikel 1 Definities

ATV-uren

De fulltime werknemer ontvangt 104 uur arbeidsduurverkorting op jaarbasis, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is verkort tot 38 uur. De deeltijdwerknemer en de werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt de genoemde arbeidsduurverkorting naar evenredigheid, afgerond op hele uren.

Periode

Een tijdvak van 4 kalenderweken.

Periode-inkomen

Het periodesalaris vermeerderd met eventuele roostertoeslagen of een persoonlijke toeslag voor diegene die daarvoor in aanmerking komt.

Periode-salaris

Het schaalsalaris zoals opgenomen in bijlage I.

Uurloon

Periodesalaris gedeeld door 152 uur, c.q. 160 uur indien volledige ATV-rechten zijn uitgeruild (indien niet volledig uitgeruild dan naar rato).

Waarde verlof/ATV-uur

Periodesalaris vermeerderd met vaste toeslag (vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, roostertoeslag en persoonlijke toeslag indien dit schriftelijk is overeengekomen) gedeeld door 152 uur, c.q. 160 uur indien volledige ATV-rechten zijn uitgeruild (indien niet volledig uitgeruild dan naar rato).

Roosterdienst

De verschillende diensten die in een roostercyclus zijn opgenomen.

Roostertoeslag

Vaste toeslag op het periodesalaris berekend op basis van de roostermatrix en roosterdienst; deze is pensioengevend.

Kalenderjaar

Periode van januari tot en met december.

Verlof

Verlof bestaat uit vakantie-uren en seniorendagen.

Werknemer

De werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in het KAM handboek. Als werknemer wordt niet beschouwd de stagiair, weekendkracht en vakantiekracht.

Werkgever

CNC Grondstoffen B.V., CNC Holding B.V. en CNC Exotic Mushrooms B.V.

Artikel 2 Verplichtingen van werkgever en werknemer

De werkgever verplicht zich de cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

De werkgever verplicht zich werknemer over de afspraken in de cao te informeren en wijzigingen te communiceren. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

De werknemer verplicht zich de belangen van de organisatie als goed werknemer te behartigen en de wettelijke bepalingen, gegeven voorschriften en aanwijzingen na te leven.

De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

Vakbondswerk in de onderneming

Met inachtneming van de normale in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:

1. De werkgever zal - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
2. De kaderleden van de vakvereniging, werkzaam in ploegendienst, ontvangen - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en voor zover noodzakelijk - vrijaf met behoud van periode-inkomen voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
3. Werkgever draagt er zorg voor dat een kaderlid van de vakvereniging door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als werknemer. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever kaderleden van de vakvereniging gezamenlijk 80 uur per jaar in de gelegenheid dit werk te verrichten op basis van declaratie.
4. Kaderdelegatie-activiteiten bij cao-onderhandelingen worden geacht in werktijd plaats te vinden, alsook de daarvoor benodigde reistijd. Ten behoeve van scholing van de kaderleden betrokken bij de cao-onderhandelingen stelt de werkgever 7 dagen per kalenderjaar beschikbaar.

Uren, besteed aan hiervoor genoemde activiteiten, worden nooit als overuren betaald.

Cao-kadervergaderingen kunnen in werktijd plaatsvinden, alsook de daarvoor benodigde reistijd. Niet opgenomen scholingsdagen worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar.

Artikel 3 In- en uit dienst

De werkgever verstrekt een individuele arbeidsovereenkomst bij indiensttreding of bij verlenging van het dienstverband met inachtneming van de wettelijke en cao-bepalingen.

Beëindiging valt samen met het einde van de periode. Indien de opzegtermijn niet geregeld is in de individuele arbeidsovereenkomst geldt de wettelijke opzegtermijn. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege indien de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 4 Arbeidsduur

De arbeidsduur is 160 uur per periode bij een fulltime dienstverband. Normaliter worden er 5 dagen gewerkt op de dagen van maandag tot en met vrijdag. De werkgever streeft ernaar om op zondag met een minimale bezetting de noodzakelijke werkzaamheden te verrichten. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder, wordt geacht deel uit te maken van de werkweek. Verzoeken van werknemer tot het korter werken dan 50% van een fulltime dienstverband zijn ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 5 Procedure invoering rooster of roosterwijziging

1. Algemeen

Aanleiding voor het vaststellen van een nieuw rooster of wijzigen van een rooster kan op verschillende wijzen tot stand komen:

- a) De werknemers geven te kennen dat het bestaande rooster te belastend is of dat zij de voorkeur hebben voor een ander rooster. Hierbij dient meer dan 50% van de betrokken werknemers dit aan te geven.
- b) De marktvraag wijzigt waardoor de arbeidsinzet anders wordt.
- c) Technische ontwikkelingen of procesaanpassingen zorgen voor een andere arbeidsinzet. In geval van punt a), b) en c) van dit artikellid dient de werkgever een instemmingsverzoek in bij de OR. Pas na instemming zal het nieuwe rooster kunnen worden ingevoerd. Het instemmingsverzoek behelst de argumentatie voor de wijziging en niet het rooster zelf.

2. Roosterteam

Parallel aan of na instemming wordt een roosterteam samengesteld. Dit team bestaat uit vertegenwoordigers van:

- HR (1)
- Afdeling (maximaal 3 door de afdeling zelf te bepalen)
- Roosterdeskundige (AWVN/Shiftplan) en controle door FNV
- OR (1)

De werkgever bepaalt de benodigde inzet, fte's en functionarissen.

3. Opstellen roosters

Het roosterteam stelt roosters op conform de door de werkgever verstrekte arbeidsinzet.

4. Keuzebepaling

Roosters worden door de roostercommissie aan de afdeling voorgelegd en de betrokken werknemers kiezen middels stemming voor een rooster. Meer dan 50% van de betrokken werknemers dient de voorkeur voor een bepaald rooster te hebben voordat een rooster gekozen wordt.

5. Invoering rooster

Invoering van het rooster vindt plaats na 2 betalingsperiodes nadat de keuze definitief is. Op basis van vrijwilligheid kan invoering van het rooster eerder plaatsvinden. Voor medewerkers die hinder ondervinden van de verkorte invoeringstermijn wordt een oplossing gezocht en blijft de termijn van invoering op 3 periodes staan.

Overige bepalingen:

1. Roosters kunnen binnen een tijdsbestek van 12 maanden na invoering niet worden gewijzigd.
2. Roostertoeslag wordt bepaald aan de hand van de roostermatrix (Bijlage III).
3. Verhogingen gaan direct bij invoering in; afbouw vindt plaats conform cao.
4. Zes maanden na invoering wordt het rooster geëvalueerd. Indien blijkt dat het rooster geen draagvlak meer heeft bij meer dan 50% van de betrokken medewerkers, dan start de procedure opnieuw.
5. Voor specifieke roosters kan in uitzonderingssituaties de toeslag altijd nog in overleg tussen cao-partijen worden vastgesteld.
6. De toeslagen blijven gehandhaafd totdat het rooster wijzigt en er een nieuwe roostertoeslag wordt toegekend.

Wijziging rooster

Indien de wijziging van een rooster tot gevolg heeft dat er een hogere roostertoeslag toegekend wordt, gaat deze in op de dag dat in het nieuwe rooster wordt gewerkt. Indien de wijziging van een rooster tot gevolg heeft dat er een lagere roostertoeslag toegekend wordt, vindt er een afbouw plaats vanaf de periode dat de wijziging ingaat. Indien dit tijdens de periode plaatsvindt, begint de afbouw in de eerstvolgende periode. De afbouw is afhankelijk van de periode waarin men de hogere toeslag heeft gehad:

- 0 - 6 periodes een evenredige afbouw van 1 periode
- 7 - 24 periodes een evenredige afbouw van 6 periodes
- Langer dan 24 periodes een evenredige afbouw van 13 periodes

Vervanging in een roosterdienst wordt beloond volgens de roostermatrix.

Afbouw van roostertoeslagen oudere werknemer

Voor een werknemer, 7 jaar of korter voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, die gaat

werken in een rooster met een lagere toeslag, vindt geen afbouw plaats van de toeslag als er sprake is van een aaneengesloten periode langer dan 5 jaar waarover toeslag is genoten.

Flexibele werktijden

Voor de werknemer die niet in een vast rooster werkt, bestaat de mogelijkheid om te werken met flexibele arbeidstijden mits de organisatie van het werk dit toelaat. Flexibel werken is voorts alleen mogelijk binnen de hierna genoemde kaders.

Kaders flexibele arbeidstijden:

- Als basis geldt 160 uur per 4 weken.
- Er is sprake van overwerk indien men meer dan 160 uur per 4 weken heeft gewerkt.
- Indien de werknemer er voor kiest om de meeruren tijdens de periode te compenseren, vervalt de toeslag. Indien een werkdag langer dan 10 uur duurt is er een overwerktoeslag van 50% die niet vervalt.
- Elke periode kan maximaal een saldo van 8 uur worden meegenomen. Dit saldo kan positief of negatief zijn. Zolang er sprake is van een positief saldo en deze uren niet worden gecompenseerd, blijven dit overuren met een toeslag van 50% (op basis van een fulltime dienstverband) indien dit saldo boven de 160 uur per periode komt.
- De werktijden worden in onderling overleg bepaald. De uiteindelijke beslissing ligt bij de afdelingsleiding die verantwoordelijk is voor de organisatie, de verdeling van de werkzaamheden en toezicht op uren- en verrekening-saldi.
Hierbij kunnen vaste werktijden worden afgesproken en/of marges waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden aangevangen c.q. beëindigd.

Artikel 6 Overwerk

De werkgever tracht overwerk zo veel mogelijk te vermijden. De aard van de werkzaamheden brengt met zich mee dat er incidenteel overwerk plaatsvindt. De werknemer kan verplicht worden incidenteel overwerk te verrichten.

Definitie van overwerk voor (deeltijd)werknemers

Voor een (deeltijd)werknemer is pas sprake van overwerk, als de werknemer meer uren werkt dan 8 uur per dag/dienst of 40 uur per week. Indien er sprake is van een roostercyclus, waarbij de 8 uur per dienst wordt overschreden, maar het rooster gemiddeld op 40 uur per week uitkomt, is er geen sprake van overwerk.

Chauffeurs kennen een aparte overwerkregeling, vastgelegd in bijlage V.

Artikel 7 Verlof

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad tweemaal per kalenderjaar een aantal bovenwettelijke vakantie-uren als verplichte verlofuren aanwijzen. De werknemer kan het (overblijvende) verlof opnemen op een door hem gewenst moment, tenzij een zwaarwegend belang van het bedrijf zich volgens werkgever hiertegen verzet.

De werknemer heeft op fulltime basis met behoud van inkomen recht op 200 vakantie-uren per kalenderjaar. Per jaar dient de werknemer tenminste 200 uren verlof op te nemen, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest dit verlof op te nemen. De werknemer heeft de mogelijkheid om maximaal 80 vakantie-uren bij te kopen of te verkopen.

Vóór 1 april van ieder jaar hebben alle leidinggevenden met de medewerkers een gesprek over de inzet van hun verlof over het lopende jaar teneinde de bezetting goed te kunnen plannen.

Verlof bij indiensttreding en ontslag

Voor de berekening van de verlofrechten wordt de week, waarin het dienstverband aanvangt of beëindigd wordt, gehanteerd voor de berekening en naar boven afgerond op hele uren. Omdat het recht op vakantie-uren vooruit wordt verstrekt, zal bij uitdiensttreding gedurende het jaar een correctie plaatsvinden.

Verlof en arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid wordt verlof opgebouwd. Indien de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid verlof geniet, zal dit ook worden afgeschreven.

Onbetaald verlof

Voor onbetaald verlof worden de wettelijke richtlijnen gevolgd. In geval de werknemer te kennen geeft dat hij zijn pensioenopbouw volledig wil laten doorlopen, zal de werknemer de volledige premie voor zijn rekening nemen.

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is een onbetaalde afwezigheid. Indien de werknemer te kennen geeft dat hij de pensioenopbouw volledig wil laten doorlopen, zal de werkgever 50% van de te betalen pensioenpremie voor zijn rekening nemen.

Bijzonder verlof

Naast de verstrekte vakantie-uren heeft de werknemer recht op bijzonder verlof met behoud van periode-inkomen in de navolgende gevallen:

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste een dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.

Onder de in dit artikel genoemde aanduidingen van ouders wordt tevens verstaan schoon-, pleeg- en stiefouders; onder grootouders wordt tevens verstaan grootouders van de echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner; onder kinderen wordt tevens verstaan pleeg-, stief- en aangehuwde kinderen; onder broers en zusters wordt tevens verstaan zwagers en schoonzusters.

- a) van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind of pleegkind, van inwonende ouders of inwonende schoonouders van de werknemer;
- b) gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van een van zijn ouders;
- c) gedurende een dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e)/partner, kleinkind, broer of zuster;
- d) gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk/geregistreerd partnerschap;
- e) gedurende een dag of dienst bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van een kind, broer, zuster of ouder;
- f) gedurende een dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer of diens ouders of grootouders;
- g) geboorteverlof voor partners wordt uitgevoerd conform de geldende wetgeving;
- h) gedurende een dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- i) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, bloed geven en tot een maximum van een halve dag aan specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan.

ATV

De fulltime werknemer ontvangt 104 uur arbeidsduurverkortung op jaarbasis, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is verkort tot 38 uur. De deeltijdwerknemer en de werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt de genoemde arbeidsduurverkortung naar evenredigheid, afgerond op hele uren.

ATV-uren dienen jaarlijks volledig te zijn genoten. Niet genoten ATV-uren kunnen niet worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar.

Werknemers bij wie de ATV niet in roosters is verwerkt, kunnen er jaarlijks voor kiezen om het recht op ATV volledig in te ruilen voor een 5% hoger periodesalaris.

Werknemers van wie een deel van hun ATV-dagen is ingeroosterd, kunnen er voor kiezen om het vrije recht op ATV-dagen in te leveren voor een proportioneel hoger periodesalaris. De werknemer die hiervoor kiest dient dit vóór 1 december, voorafgaand aan het jaar van invoering, schriftelijk kenbaar te maken bij de salarisadministratie. Ingang valt gelijk met het begin van het kalenderjaar.

Feestdagen

Onder feestdagen worden de navolgende dagen verstaan:

Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, Koningsdag en Bevrijdingsdag in de zogenaamde lustrumjaren.

De werkgever streeft ernaar zo min mogelijk op feestdagen te werken. Indien op een maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt terwijl dit wel een dag in de roosterdienst betreft, wordt het inkomen voor die dag doorbetaald.

Artikel 8 Vakantietoeslag

Onderstaande regeling geldt tot en met 31-12-2023

De werknemer ontvangt, op jaarbasis, in periode 5 een bedrag als vakantietoeslag van 8% gebaseerd op het periodesalaris van periode 5. Voor de berekening van het vakantiegeld worden alleen de roostertoeslag en persoonlijke toeslag indien schriftelijk overeengekomen meegenomen. De uitbetaling van de vakantietoeslag in periode 5 betreft de vakantietoeslag over het gehele lopende kalenderjaar.

De werknemer heeft ook de keuze om de vakantietoeslag periodiek te laten uitbetalen dan wel bij te laten schrijven als verlof, indien en voor zover in een periode niet minder wordt betaald dan 108% van het wettelijk minimumloon. De werknemer heeft de mogelijkheid om per jaar eenmaal zijn keuze te wijzigen, echter niet met terugwerkende kracht. De wijziging dient vóór 1 december schriftelijk kenbaar gemaakt te worden bij de salarisadministratie en ingang valt gelijk met het begin van het kalenderjaar.

Onderstaande regeling geldt vanaf 1-1-2024

Vanaf 1 januari 2024 wordt de vakantietoeslag van 8% van het periode-inkomen periodiek opgebouwd en wordt de opgebouwde vakantietoeslag uitgekeerd in periode 5. In periode 5 ontvangt de werknemer vakantietoeslag over de periode 6 van het vorige jaar tot en met periode 5 van het lopende jaar.

Deze wijziging heeft tot gevolg dat in 2024 de werknemer eenmalig in periode 5 vakantietoeslag ontvangt over de periode 1-2024 tot en met periode 5-2024.

Ter verduidelijking:

		uitkering vakantiegeld in periode 5													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
2023		per. 5 uitbetaald periode 1 t/m 13					vooruitbetaald								
2024		per. 5 uitbetalen periode 1 t/m 5					opbouwen								
2025		per. 5 uitbetalen periode 6 t/m 5					opbouwen								
2026		per 5. uitbetalen periode 6 t/m 5													

De werknemer heeft ook de keuze om de vakantietoeslag periodiek te laten uitbetalen dan wel bij te laten schrijven als verlof, indien en voor zover in een periode niet minder wordt betaald dan 108% van het wettelijk minimumloon. De werknemer heeft de mogelijkheid om per jaar eenmaal zijn keuze te wijzigen, echter niet met terugwerkende kracht. De wijziging dient vóór 1 december schriftelijk kenbaar gemaakt te worden bij de salarisadministratie en ingang valt gelijk met het begin van het kalenderjaar.

Artikel 9 Eindejaarsuitkering

De werknemer heeft op jaarbasis recht op een eindejaarsuitkering ter hoogte van het periode-inkomen in periode 13. De uitkering wordt in periode 13 uitgekeerd.

De werknemer heeft ook de keuze om de eindejaarsuitkering periodiek te laten uitbetalen dan wel bij te laten schrijven als verlof. De werknemer heeft de mogelijkheid om eenmaal per jaar zijn keuze te wijzigen, echter niet met terugwerkende kracht. De wijziging dient vóór 1 december schriftelijk kenbaar gemaakt te worden bij de salarisadministratie en ingang valt gelijk met het begin van het kalenderjaar.

Artikel 10 Pensioen

Werkgever heeft een verplichte collectieve pensioenregeling die onderdeel uitmaakt van deze cao.

Artikel 11 Uitbetaling overwerk

De werknemer heeft de keuze om overwerk uit te laten betalen dan wel in vrije tijd om te zetten. Bij de keuze om het overwerk om te zetten in vrije tijd wordt de toeslag voor overwerk uitgekeerd en wordt het aantal gewerkte uren toegevoegd aan het tijd-voor-tijd-saldo. Dit saldo mag maximaal 50 uur bedragen. Indien het aantal uren boven de 50 uur komt wordt het meerdere uitbetaald à 100%. Na opname van tijd-voor-tijd-uren kan het saldo weer worden opgebouwd tot maximaal 50 uur.

Toeslagen voor overwerk

Voor overwerk geldt een toeslag van 50% over het uurloon. Voor overwerk tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur geldt een toeslag van 100%. Voor overwerk op feestdagen geldt een toeslag van 200%.

Artikel 12 Werken op feestdagen

Indien een dienst aanvangt op een feestdag, plaatsvindt gedurende de feestdag dan wel eindigt op een feestdag, geldt voor de gehele dienst een toeslag van 200%.

Toeslagen voor werken op onaangename uren

Voor het werken op onaangename uren geldt de toeslag conform de roostermatrix. Betreft het overwerk dan is de overwerktoeslag van toepassing en vervalt de toeslag voor onaangename uren.

Artikel 13 Salarisindeling en ontwikkeling

Indeling in salarisgroepen

De functies zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen zoals vermeld in het KAM-handboek. Het KAM-handboek dient voor iedereen bereikbaar en inzichtelijk te zijn. Eventuele wijzigingen worden gecommuniceerd met de ondernemingsraad en FNV. Mochten eventuele wijzigingen negatieve, sociale consequenties voor de medewerkers hebben, dan zal hierover met FNV in overleg worden getreden. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal (Bijlage I) die gebaseerd is op functiejaren en leeftijd.

Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in het algemeen het schaaalsalaris bij 0 functiejaren.

De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 1 jaar in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisgroep worden ingedeeld.

Wijziging

Promotie/Hogere inschaling

Indien de werknemer een functie gaat vervullen die hoger is ingedeeld, ontvangt de werknemer minimaal in de nieuwe salarisschaal het naast hoger gelegen salaris. Indien de werknemer nog niet over alle functie-eisen beschikt, kan voor een periode van maximaal 1 jaar de naast lagere salarisgroep worden gehanteerd.

Demotie/Lagere inschaling

Indien de werknemer een functie gaat vervullen die lager is ingedeeld, ontvangt de werknemer het meest passende salaris in de nieuwe salarisgroep. Het verschil tussen het oude en nieuwe salaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.

Indeling in een lagere salarisgroep ouderen

Indien een werknemer, om hem niet toe te rekenen redenen, wordt overgeplaatst naar een lagere salarisgroep, behoudt de werknemer, die 7 jaar of korter voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd is, de salarisgroep die behoort bij zijn vroegere functie.

Persoonlijke toeslag

Indien een werknemer een persoonlijke toeslag ontvangt, dan wordt deze niet meegenomen met de berekening voor de opbouw van het pensioen, overwerk, eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en andere toeslagen tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Een persoonlijke toeslag wordt als volgt afgebouwd:

- Als gevolg van ziekte of als gevolg van bedrijfsomstandigheden.
Afbouw vindt enkel plaats bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal. De toeslag wordt dan met evenveel verminderd als het periodesalaris stijgt.
- Als gevolg van eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.
Er vindt een evenredige afbouw plaats in een periode van 4 periodes, waarna er geen sprake meer is van een persoonlijke toeslag.

Functiejaren

Jaarlijks zal bij normaal functioneren de werknemer een trede in de salarisgroep stijgen totdat het maximum is bereikt. Aangezien de treden staan voor het opdoen van ervaring, zal de werknemer, die gedurende het voorafgaande jaar bij elkaar 4 maanden niet aanwezig is geweest door ziekte en/of verlof, geen recht hebben op een stijging.

Indien de werknemer een schriftelijke waarschuwing in het afgelopen jaar heeft gehad betreffende zijn functioneren en tenminste een half jaar de tijd heeft gehad zich te verbeteren, waarna hij alsnog onvoldoende wordt beoordeeld, heeft de werknemer geen recht op een stijging.

Werknemers die na periode 7 in dienst treden hebben geen recht op een stijging aan het eind van het kalenderjaar.

Functiewaarneming

Indien de werknemer een hoger ingedeelde functie waarneemt voor een aaneengesloten periode van 5 werkdagen of langer en dit niet is opgenomen in de functiebeschrijving, krijgt de werknemer het verschil als toeslag uitgekeerd. Een persoonlijke toeslag wordt hierop in mindering gebracht. De GVA-machinist krijgt met ingang van de eerste dag van waarneming deze toeslag.

Artikel 14 Bijzondere beloningen

Eenmalige uitkering

In augustus 2023 ontvangt de werknemer die op 14 augustus in dienst is een éénmalige uitkering van € 500,- ter compensatie van de wijzigingen in opbouw vakantietoelage en moment van uitbetaling eindejaarsuitkering. Bij parttime dienstverband wordt dit bedrag naar rato toegekend.

Consignatietoelage

De werknemer die in opdracht van de werkgever zich beschikbaar houdt voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt de volgende toelage over het periodesalaris:

- Op maandag tot en met vrijdag per etmaal 0,8%
- Op vrijdag vanaf 22.00 uur en zaterdag 1,95% per etmaal
- Op zondag en feestdagen 2,25% per etmaal

Indien de werknemer wordt opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden krijgt hij hiervoor de normale vergoeding met eventuele toeslagen conform cao. Voor het verrichten van overwerk wordt tenminste één uur overwerk betaald. Ontvangt de werknemer een oproep die per PC of telefonisch kan worden afgehandeld dan krijgt hij hiervoor minimaal een ½ uur of de tijd die de werknemer aan de werkzaamheden heeft verricht.

Slaapuren

De overwerkuren tussen 00.00 uur en 05.00 uur kunnen tot een gelijk aantal uren worden verlet, indien werknemer binnen 8 uur na afloop van het overwerk zijn reguliere dienst zou moeten aanvangen.

Reiskosten

De werknemer ontvangt per gewerkte dag een vergoeding voor woon-werkverkeer van € 0,21 per kilometer tot een maximale afstand van 25 kilometer enkele reis. Per 01-01-2024 wordt de vergoeding verhoogd naar € 0,22 per kilometer. Voor zakelijke kilometers ontvangt de werknemer € 0,28 netto per gereden kilometer. Werknemers met een auto van de zaak ontvangen geen vergoeding.

Reiskosten voor scholing worden vergoed als kilometers woon-werkverkeer.

Extra reis van huis naar bedrijf

Een werknemer die in opdracht van werkgever (uitgezonderd medewerkers in actieve consignatiedienst) voor werkzaamheden een extra keer naar het bedrijf moet komen buiten het voor die werknemer geldende arbeidsrooster, ontvangt hiervoor een vergoeding van 1 uur à 100%. Voor extra opkomst op feestdagen die vallen in het voor de werknemer geldende rooster, geldt geen uur extra vergoeding.

De flexwerkers die parttime werken en extra dagen opkomen, krijgen voor deze opkomsten geen extra uur vergoeding.

Vergoeding vuil en onaangenaam werk

Werknemers zoals hieronder ingedeeld, ontvangen per periode een bruto vergoeding. Op deze vergoeding is de cao indexering van toepassing.

Groep 1: Operators Meng- en IVC

Monteurs werkzaam in dekaarde Meng- en IVC |

Besturingstechnicus

Groep 2: Operators tunnelbedrijf

GVA-machinisten en Ploegleiders Meng- en IVC | Laboranten | Monteurs tunnelbedrijven

Groep 3: Ploegleiders tunnelbedrijven

Overige monteurs

	Per 01-04-2023
Groep 1	€ 32,80
Groep 2	€ 18,98
Groep 3	€ 9,22

Eventuele wijzigingen in de functies die in aanmerking komen voor deze toeslag of de groepsindeling worden besproken met de ondernemingsraad.

Tevens geldt voor medewerkers in de IVC een extra vergoeding voor het werken op dagen waarbij de buitentemperatuur hoger is dan 25°C. Deze toeslag wordt als een gemiddelde toeslag uitbetaald in periode 11. Deze toeslag bedraagt € 70,- bruto.

Vergoeding perslucht

Jaarlijks wordt een vergoeding van € 75,- per kalenderjaar uitgekeerd aan de medewerker die werkzaamheden verricht waarbij perslucht noodzakelijk is. De vergoeding wordt eenmaal per kalenderjaar toegekend als in dat jaar daadwerkelijk met perslucht is gewerkt. De leidinggevende zorgt voor de melding aan de salarisadministratie. De uitbetaling vindt plaats in periode 13.

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt zal de werkgever een overlijdensuitkering aan de nabestaanden betalen. De hoogte van deze uitkering is de resterende periode waarin de werknemer is overleden en daarbovenop 2 maal het periode-inkomen vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Met nabestaande wordt bedoeld de partner, tenzij deze is overleden of duurzaam gescheiden. In dat geval ontvangen de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen de uitkering.

Artikel 15 Onderdelen duurzame inzetbaarheid

Om de inzetbaarheid van medewerkers duurzaam te bevorderen zijn de volgende afspraken gemaakt:

Senioredagen

Werknemer krijgt vanaf 17 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd 1 verlofdag en daarbovenop vanaf 12 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd nog 2 verlofdagen extra.

Korter werken

Werknemers met een dienstverband van 20 uur of meer krijgen vanaf een bepaald aantal jaren voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd de mogelijkheid om 20% per week korter te werken tegen 90% van het periode-inkomen en met 100% pensioenopbouw.

- Voor werknemers werkzaam in roosters met nachtdienst: 7 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Voor werknemers werkzaam in roosters, waarbij tenminste 10 uur gemiddeld per week volgens rooster buiten het dagvenster wordt gewerkt, 6 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Voor werknemers werkzaam in overige diensten: 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Werknemers die gebruikmaken van de regeling korter werken, leveren daarbij de senioredagen in. De werknemer die van de regeling korter werken gebruik wil maken dient dit uiterlijk 3 maanden, voorafgaand aan de ingangsdatum, schriftelijk kenbaar te maken bij de afdeling HR. Als een werknemer ervoor kiest om (nog) geen gebruik te maken van de “korter werken”-regeling, leidt dit niet tot meer rechten in de jaren erna.

Voor werknemers die reeds in dienst waren van werkgever op 1 januari 2015 en toen 45 jaar of ouder waren, geldt een overgangsregeling die opgenomen is als bijlage IV.

Medewerkers die gebruik willen maken van de regeling korter werken moeten tenminste 5 jaar in dienst van werkgever zijn.

Overwerk

Vijf jaar, voorafgaand aan de AOW-leeftijd, worden overuren alleen op basis van vrijwilligheid verricht.

Mantelzorg

Werkgever stelt per kalenderjaar een budget beschikbaar van 220 dagen. Dit budget wordt ingezet op verzoek van werknemer die belast is met mantelzorg en extra ondersteuning nodig heeft. Een verzoek tot ondersteuning wordt ingediend bij HR. Verantwoording over besteding vindt per jaar, achteraf, plaats aan de Ondernemingsraad.

RVU-regeling

Werkgever is bereid mee te werken aan individuele RVU-aanvragen, op voorwaarde dat dit de bedrijfscontinuïteit en voldoende bezetting niet in gevaar brengt. Medewerkers die minimaal 10 jaar werkzaam zijn bij CNC in productie, techniek of transport kunnen een aanvraag indienen. De directie beslist over toekenning, rekening houdend met personeelsschaarste (voldoende bezetting) en persoonlijke omstandigheden van de aanvrager.

Artikel 16 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Gedurende de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid is de loondoorbetaling als volgt:

De eerste 13 perioden:	100%
14 ^e tot en met 19 ^e periode:	90%
20 ^e tot en met 26 ^e periode:	85%

Voor zover fiscaal toegestaan wordt de pensioenopbouw normaal voortgezet alsof de werknemer 100% loon heeft ontvangen. Werknemers die arbeid op therapeutische basis verrichten, worden niet gekort. Een arbeidsongeschikte medewerker die werkzaam is op therapeutische basis kan nimmer loon voor overwerk ontvangen en kan ook niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

De doorbetaling is gebaseerd op het gemiddeld verdiende periode-inkomen over de afgelopen 6 perioden.

Werknemers die in de regeling komen voor duurzaam en volledige arbeidsongeschiktheid (IVA) en werknemers die arbeidsongeschikt zijn als gevolg van een bedrijfsongeval, krijgen hun periode-inkomen over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld tot 100%.

WGA

Werkgever maakt geen gebruik van zijn verhaalsrecht in het kader van de gedifferentieerde WGA premie gedurende de looptijd van de cao. Mocht de premie stijgen boven het niveau van 2014 dan wordt de helft van het meerdere verhaald op de werknemer.

Artikel 17 Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 18 Overige afspraken

1. Vakbondscontributie
Werknemers kunnen hun vakbondscontributie via het loon betalen. Deze betaling kan geschieden in dagen en in loon. In het geval van loon dient deze betaling ineens het volledige jaarbedrag te zijn.
2. Werkgeversbijdrage
De werkgeversbijdrage wordt gecontinueerd volgens de AWWN-bijdrageregeling.

Artikel 19 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2023 en loopt tot en met 31 maart 2024. De cao eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

CNC Grondstoffen B.V.
Milsbeek

FNV Procesindustrie
Utrecht

De heer E. (Eric) van Asselt

De heer M. Vallebella

BIJLAGE I LOONSCHALEN

Loonschalen per 1 april 2023

Per 4 weken

Met ADV dagen

Funcțiejaar	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
trede									
0	1999	2136	2292	2461	2644	2763	2944	3168	3425
1	2160	2298	2429	2576	2740	2878	3067	3297	3569
2	2311	2449	2564	2686	2834	2992	3186	3418	3704
3	2419	2538	2699	2794	2928	3093	3299	3538	3834
4	2495	2592	2752	2852	2988	3164	3385	3633	3948
5	2555	2625	2805	2905	3047	3237	3469	3732	4053
6		2682	2861	2957	3111	3311	3553	3822	4167
7			2918	3010	3164	3385	3637	3919	4278
8			2968	3067	3227	3457	3723	4015	4388
9						3525	3805	4104	4494
10								4202	4608
11									4712

Loonschalen per 1 april 2023

Per 4 weken

Zonder ADV dagen

Functiejaar	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
trede									
0	2098	2242	2406	2584	2776	2901	3091	3326	3596
1	2268	2413	2550	2704	2877	3022	3221	3462	3748
2	2427	2571	2692	2820	2975	3142	3346	3589	3890
3	2540	2665	2834	2933	3075	3248	3465	3715	4026
4	2620	2722	2889	2995	3137	3323	3554	3815	4146
5	2683	2757	2945	3051	3199	3399	3643	3919	4256
6		2816	3003	3105	3267	3477	3731	4013	4375
7			3064	3160	3323	3554	3819	4115	4492
8			3116	3221	3388	3630	3909	4216	4607
9						3701	3995	4309	4719
10								4413	4838
11									4947

BIJLAGE II BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

1. De werknemer dient zijn bezwaar eerst schriftelijk in bij de afdeling personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.

De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten (o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz.) te worden ondersteund.

De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.

2. Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakverenigingen.

Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en die van de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

3. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de bestuurder van de onderneming. De bestuurder kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

BIJLAGE III ROOSTERTOESLAGEN

Onderstaande roostermatrix geeft de toeslagpercentages weer voor ieder uur in de week. Deze roostermatrix wordt gebruikt voor de berekening van de roostertoeslag.

Tijdzones		Toeslagpercentages over basisuurloon							
van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	
00:00	00:30	Oranje 50%	Grijs 40%					Oranje 50%	Rood 100%
00:30	01:00								
01:00	01:30								
01:30	02:00								
02:00	02:30								
02:30	03:00								
03:00	03:30								
03:30	04:00								
04:00	04:30								
04:30	05:00								
05:00	05:30								
05:30	06:00								
06:00	06:30								
06:30	07:00								
07:00	07:30	Groen 0%							
07:30	08:00								
08:00	08:30								
08:30	09:00								
09:00	09:30								
09:30	10:00								
10:00	10:30								
10:30	11:00								
11:00	11:30								
11:30	12:00								
12:00	12:30								
12:30	13:00								
13:00	13:30								
13:30	14:00								
14:00	14:30								
14:30	15:00								
15:00	15:30								
15:30	16:00								
16:00	16:30								
16:30	17:00								
17:00	17:30								
17:30	18:00								
18:00	18:30	Grijs 40%							
18:30	19:00								
19:00	19:30								
19:30	20:00								
20:00	20:30								
20:30	21:00								
21:00	21:30								
21:30	22:00								
22:00	22:30								
22:30	23:00								
23:00	23:30								
23:30	00:00								

BIJLAGE IV OVERGANGSRECHT OUDERENBELEID

Voor deze overgangsregelingen is de leeftijd op 1 januari 2015 bepalend

1. Overgangsrecht ouderenbeleid dagdienstmedewerkers

Dagdienstmedewerkers						
Leeftijd	55+regeling	Leeftijds- dagen	Opmerking	Nieuwe regeling (jaren voor AOW)		
				17 jaar	12 jaar	5 jaar
58	NVT	6	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
57	NVT	5	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
56	NVT	4	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
55	NVT	3	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
50-54	NVT	2	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	+ 1 dag	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen
45-49	NVT	1	Geen verdere opbouw leeftijdsdagen	NVT	+ 2 dagen	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsdagen

2. Overgangsrecht medewerkers in ploegendienst (in 2014)

Medewerkers in ploegendienst				
Leeftijd	Afbouw 55+	Leeft. dagen	Opmerkingen	Nieuwe regeling
58 en ouder	4x1+3x2	6	Geen verdere opbouw	NVT
57	5x1+2x2	5	Geen verdere opbouw	NVT
56	5x1+2x2	4	Geen verdere opbouw	NVT
55	5x1+2x2	3	Geen verdere opbouw	NVT
54	6x1+1x2	2	Geen verdere opbouw; 80%/60% werken; 95% loon; 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
53	6x1+1x2	2	Geen verdere opbouw; 80%/60% werken; 95% loon; 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
52	6x1+1x2	2	Geen verdere opbouw; 80% werken; 95% loon; 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
51	7x1	2	Geen verdere opbouw; 80% werken; 95% loon; 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
50	7x1	2	Geen verdere opbouw; 80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
45-49	7x1	1	Geen verdere opbouw; 80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 2 verlofdagen bij deelname

BIJLAGE V CHAUFFEURSREGLEMENT CNC

In aanvulling op de cao-bepalingen gelden voor de vrachtautochauffeurs van CNC de onderstaande regelingen c.q. nadere toevoegingen.

1. Werkzaamheden in de functie

Tot de werkzaamheden van de chauffeur behoren naast de rijtijden ook

- laden en lossen
- bediening van kranen en vulmachines
- wachttijden
- onderhoud
- eventuele assistentie in de garage
- overige functioneel gebonden werkzaamheden

2. Overwerk

Overuren zijn de uren waarmee in dagdienst de diensttijd van 8 uur per dag c.q. 40 uur per week wordt overschreden.

Voor de 2-ploegendienst geldt als overwerk de uren waarmee de diensttijd van 160 uur per 4 weken wordt overschreden.

Overwerk wordt als volgt afgerond:

0 - 15 minuten: geen vergoeding

15 - 30 minuten: ½ uur vergoeding

30 - 45 minuten: ¾ uur vergoeding

45 - 60 minuten: 1 uur vergoeding

De eerste 10 overuren per week worden altijd uitbetaald. Daarna geldt de tijd-voor-tijd-regeling, dit wil zeggen: op zijn verzoek kan een chauffeur de uren laten compenseren in vrije tijd met een maximum van 50 uur, terwijl de overwerktoeslag wordt uitbetaald.

Indien de bedrijfsomstandigheden dit vereisen, kan het verrichten van overwerk verplicht worden.

3. Pauze

Voor elke dienst (ochtend, middag, dag) wordt op de diensttijd 1 uur in mindering gebracht voor pauze/rusttijd. Diensttijd (uren) minus 1 uur pauze = betaaluren.

4. Onaangename uren

Waar niet in ploegendienst wordt gewerkt is de normale arbeidstijd gelegen tussen 06.00 – 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.

Per dienstuur, gemaakt na 18.00 uur en voor 06.00 uur ontvangt men een toeslag van 30%.

Als overuren en onaangename uren samenvallen, dan geldt de hoogste toeslag.

Voor de vergoeding van onaangename uren duurt de week van zondag 24.00 uur tot vrijdag 24.00 uur.

5. Verblijfskosten

Noodzakelijk gemaakte kosten voor verblijf buiten het bedrijf (ter beoordeling van de werkgever en tegen overlegging van bescheiden) worden aan de chauffeurs vergoed.

6. Maaltijdvergoeding

De chauffeur begint de dagdienst niet later dan 07.00 uur en heeft de redelijke verwachting conform planning om voor 19.00 uur klaar te zijn. Wanneer zich er gedurende de dag onvoorziene vertragingen voordoen waardoor het einde van de werkdag pas na 19.00 is kan de chauffeur een maaltijd declareren waarvan maximaal € 15,- wordt vergoed door de werkgever. De chauffeur vermeldt op de daarvoor bestemde declaratie-envelop de volgende gegevens:

- Naam chauffeur
- Datum
- Starttijd en eindtijd
- Oorzaak vertraging

Eén kopie van de declaratie-envelop is voor de chauffeur, de envelop zelf gaat in de brievenbus bij de betreffende vestiging. De declaratie wordt met de eerstvolgende salarisbetaling uitgekeerd. Indien de medewerker prijs stelt op een spoedoverboeking kan dit in overleg met de leidinggevende worden aangevraagd bij de financiële administratie.

7. Boetes

Opgelegde verkeersboetes, door toedoen of eigen schuld van de chauffeur, worden door de werkgever niet vergoed.

BIJLAGE VI SCHOLING

Artikel 1 Scholing

Scholing is in het gezamenlijk belang van de werkgever en werknemer. Voor de werkgever om adequaat opgeleid personeel te behouden, voor de werknemer om zich te ontplooiën, mee te gaan in de ontwikkelingen van de organisatie en zijn positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Hiertoe zal de werkgever jaarlijks een opleidingsplan aan de ondernemingsraad overleggen welk samengesteld wordt uit enerzijds de wensen en behoefte van de werkgever, anderzijds de individuele behoefte van de werknemer. Dit laatste komt naar voren door middel van functioneringsgesprekken, waarbij scholing een apart onderwerp van gesprek is.

Uitgangspunten:

- Indien de scholing voortvloeit uit verplichtingen voor de werkgever waarbij de werknemer geschoold wordt om in zijn huidige functie te kunnen blijven functioneren, zijn kosten en tijd voor rekening van werkgever.
- Waar gezamenlijk belang aan de orde is, zijn de kosten van de scholing voor rekening van de werkgever en is de benodigde tijd voor rekening van werknemer tot een maximum van 5 dagen per jaar.

Artikel 2 Regeling kostenvergoeding voor individuele studies

1. Algemeen

- Voor de studiekostenregeling komen in aanmerking de medewerk(st)ers met een vaste aanstelling.
- De opleiding moet in het belang zijn van het bedrijf, voor de huidige of eventuele toekomstige functie van de medewerk(st)er.
- Zowel de opleiding als de cursus zelf en de gekozen onderwijsinstelling moeten aanvaardbaar worden geacht voor het bereiken van het opleidingsdoel. De aanvrager moet redelijkerwijs in staat worden geacht de studie te volgen.
- Studievergoedingsaanvragen dienen, voorzien van het advies van het hoofd van de afdeling, te worden gericht aan de afdeling HR. De medewerk(st)er krijgt, indien de studie past binnen de richtlijnen, een schriftelijke bevestiging van de vergoedingsregeling.
- De medewerk(st)er is verplicht desgevraagd inlichtingen over de resultaten van zijn/haar studie te verstrekken.

2. De vergoeding

Vergoeding vindt plaats van:

- Reiskosten op basis van € 0,21 per km (de variabele autokosten): 100%. (vanaf 1-1-2024 € 0,22)
- Studiekosten (leermiddelen, boeken e.d.): 100%.
- School- en cursusgelden: 100%.
- Examen- en tentamenkosten (maximaal 2 keer): 100%.

3. Uitbetaling

- De betaalde studiekosten in een schooljaar kunnen na afloop van het schooljaar worden gedeclareerd. Bij duurdere studies kan in overleg bij voorschot per kwartaal worden gedeclareerd.
- De declaraties (met relevante bewijsstukken) worden ingediend bij de afdeling HR die voor opdracht tot uitbetaling zorgt.

4. Terugvordering

Maximaal 100% van de verstrekte vergoeding voor de studiekosten (exclusief reiskosten) kan worden teruggevorderd:

- als de studie zonder acceptabele reden onderbroken of beëindigd wordt of wanneer de studieresultaten niet bevredigend zijn;
- als de dienstbetrekking tijdens de studie of binnen 1 jaar na voltooiing van deze studie, anders dan van de zijde van CNC, wordt verbroken.

Na één jaar kan nog 2/3 van de verstrekte vergoeding voor studiekosten (exclusief reiskosten) worden teruggevorderd. Na twee jaar bedraagt dit nog 1/3 van de verstrekte vergoeding. Na drie jaar vindt geen terugvordering meer plaats.

Bij duurdere studies, dit ter beoordeling van de CNC, kan de termijn waarbinnen men bij vertrek moet terugbetalen, verlengd worden.

5. Verzuim

Voor alleen het afleggen van examens van studies, waarvoor een tegemoetkoming is verleend, wordt in het algemeen voor het noodzakelijk verzuim bijzonder verlof toegekend.

BIJLAGE VII OVERGANGSREGELINGEN

2013 Arbeidsduur en dienstrooster cao 2011-2013

Bij de totstandkoming van de cao ingaande 1 april 2013 is afgesproken dat de bestaande ploegdiensttoeslagen gehandhaafd worden totdat de roosters wijzigen. Het volgende rooster is bij de aanvang van deze cao-periode nog van toepassing:

Een 2-ploegenrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst of middagdienst is.

Voor het werken in een 2-ploegenrooster geldt een toeslag van 14%.

2 Vervallen compensatietoeslagen

De compensatietoeslag voor de omzetting van verschoven diensten naar roosterdiensten uit 2015 en de compensatie zorgregelingen uit 2006 komen te vervallen. Hierbij is de volgende afbouwregeling van toepassing: In 2022 worden deze toeslagen nog uitgekeerd. Vanaf 1-1-2023 worden deze toeslagen in drie jaar afgebouwd (1^e jaar 75%, 2^e jaar 50%, 3^e jaar 25%).

De werknemer kan er ook voor kiezen om 80% van deze het bedrag van de afbouwregeling in één keer uit te laten keren in de maand december 2022.

BIJLAGE VIII PENSIOEN

Pensioenregeling tot en met 31 december 2013

Middelloodpensioen met een opbouw van 2,25% en pensioenleeftijd van 65 jaar. Nabestaandenpensioen is op opbouwbasis. De Witteveenfranchise wordt gehanteerd en er is een voorportaalverzekering en arbeidsongeschiktheidsverzekering; de nominale aanspraak wordt voor 100% gegarandeerd. Reeds opgebouwd pensioen tot 01/01/2014 blijft op 65 jaar staan met 100% nominale garantie.

Pensioenregeling vanaf 1 januari 2014

Een verzekerde regeling met een gegarandeerde opbouw. De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie blijft gelijk aan de regeling voor 1 januari 2014.

- A. Een middelloodregeling.
- B. Een opbouw van 2%.
- C. Franchise op basis van het Witteveenkader.
- D. Opbouw van het nabestaandenpensioen.
- E. Het hanteren van een vast percentage van het pensioengevend salaris.
(Dit percentage is gebaseerd op de afgedragen pensioenpremies van 2012 en bedraagt 21,85% van het pensioengevend salaris.)
- F. De indexatiereserve van Avéro (ongeveer 1,5%) eenmalig laten uitkeren aan de actieve deelnemers en slapers van de rechten in het "oude solidair fonds".
- G. Het verschil tussen de premie en het bedrag gebaseerd op 21,85% van het pensioengevend salaris alleen te gebruiken voor de actieve deelnemers aan de pensioenregeling, waarbij de oude en nieuwe rechten worden geïndexeerd en dit in de nieuwe regeling wordt gestort.
- H. Indien wet- en regelgeving een versoering van de pensioenregeling (A tot en met D) noodzakelijk maakt, zal de totale bijdrage gelijk blijven op basis van 21,85% en het verschil worden gebruikt voor indexatie.

De historische bedragen voor pensioenlast als % van pensioengevend salaris:

2010	21,25%
2011	20,91%
2012	21,85%
2013	23,86%
Gemiddeld	21,97%

Hierbij geldt een 2,0% opbouw en is er sprake van 2,4% indexatie (indexatie in totaal over 5 jaar).

Jaarlijks zal werkgever een overzicht verstrekken van het indexatiedepot en zal een voorstel worden gedaan m.b.t. de hoogte van de indexatie van opgebouwde rechten.

Het betreft een contractduur van 5 jaar, waarna in overeenstemming met de vakbond opnieuw een keuze wordt gemaakt.

De werkgever zal de komende 5 jaar jaarlijks een extra dotatie van € 67.000,-- in het indexatiedepot stoppen.

Het bedrag dat nu aan de VPL-regeling wordt betaald en op enig moment vrijvalt, zal gedurende en na de looptijd van dit contract ten gunste komen van het indexatiedepot.

Pensioenregeling vanaf 1 januari 2015

De pensioenregeling ingaande 2015 kent een fiscaal maximaal opbouwpercentage van 1,875% en een fiscaal minimale franchise per 01-01-2015 van € 12.552,--.

1. Het blijft een verzekerde regeling met een gegarandeerde opbouw: middelloonregeling.
2. De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie blijft gelijk aan de regeling voor 1 januari 2014.

Opbouw van het nabestaandenpensioen:

- A. Het verschil tussen de premie en het bedrag gebaseerd op 21,85% van het pensioengevend salaris te gebruiken enkel voor de actieve deelnemers aan de pensioenregeling, waarbij de oude en nieuwe rechten worden geïndexeerd en dit in de nieuwe regeling wordt gestort.
- B. Indien wet- en regelgeving een versoering van de pensioenregeling (A tot en met D) noodzakelijk maakt, zal de totale bijdrage gelijk blijven op basis van 21,85% en het verschil worden gebruikt voor indexatie.

Jaarlijks zal werkgever een overzicht verstrekken van het indexatiedepot en een voorstel doen m.b.t. de hoogte van de indexatie van opgebouwde rechten. Kern t.o.v. de afspraken gemaakt in 2014 is, dat alleen de opbouw verandert naar 1,875% per 1 januari 2015 en franchise naar het fiscale maximum. Hiermee is een fiscaal maximale regeling overeengekomen. De totale bijdrage blijft 21,85%. De voor de pensioenopbouw niet-benodigde premie wordt aangewend voor indexatie. Wijzigingen in de pensioenregelingen komen in overleg tussen partijen tot stand.

Met ingang van 1 januari 2018 wordt op grond van fiscale wetgeving de richtleeftijd voor de opbouw van pensioen wettelijk verhoogd van 67 jaar naar 68 jaar. De nieuwe pensioenleeftijd 68 jaar geldt alleen voor de pensioenen die deelnemers na 1 januari 2018 opbouwen.

Pensioenregeling vanaf 1 januari 2019

Met ingang van 1 januari 2019 is een nieuwe pensioenregeling van kracht. Het pensioen is ondergebracht bij een Algemeen Pensioen Fonds (APF) van Centraal Beheer Achmea. We blijven derhalve bij Achmea. Het is een middelloonregeling, zoals de bestaande verzekering. De regeling blijft dus gelijk aan de huidige, waaronder opbouwpercentage en franchise. Ook de bijdrage van de werknemers blijft ongewijzigd. De extra premiekosten worden betaald uit de indexatieruimte van 2018. De opgebouwde rechten blijven bij Avéro en zijn gegarandeerd.

De indexatieruimte van 2017 wordt gebruikt voor de indexatie van liggende pensioenrechten bij Avéro. Het eventueel overschot van 2018 wordt gereserveerd voor de opvang van premiedruk in de komende jaren en/of indexatie van liggende rechten bij Avéro. Dit bedrag blijft beschikbaar voor pensioenrechten.

De pensioenregeling en het daaraan gekoppelde premiebudget zijn vooralsnog ongewijzigd. In 2022/2023 wordt onderzocht wat de gevolgen en mogelijkheden zijn voor de invulling en de uitvoering van de pensioenregeling, rekening houdend de Wet Toekomst Pensioenen die per 1 juli 2023 van kracht is.

Het streven is de nieuwe pensioenregeling van CNC per 01-01-2024 in te laten gaan.

BIJLAGE IX PROTOCOLTEKSTEN CAO CNC 2023 – 2024

Pensioen

Gedurende de looptijd van de cao zullen CNC en FNV studie/onderzoek doen hoe de pensioenregeling van CNC kan voldoen aan de nieuwe Wet Toekomst Pensioenen die per 1 juli 2023 van kracht is.

Overleg met Vakbond/Werkdruk

Tenminste 2 keer per jaar zullen CNC en FNV met elkaar in gesprek gaan over ontwikkelingen in de organisatie, de toepassing van de cao en voorkomende sociale aspecten van het werkgeverschap. Ook kan de FNV dan belangrijke signalen onder de aandacht brengen.

CNC en FNV hebben de werkdruk uitgebreid met elkaar besproken. Er is afgesproken om dit onderwerp breder op te pakken, middels regelmatig overleg tussen werkgever, de ondernemingsraad van CNC en de FNV.

Hardheidsclausule

Voor werknemers die onevenredig worden getroffen door de wijzigingen in de cao (de schrijnende gevallen), geldt een hardheidsclausule. De werknemer of leidinggevende kan een beroep doen op deze hardheidsclausule door zich te melden bij de afdeling HR.

Stagebeleid

Werkgever zal het stagebeleid continueren en tijdens de looptijd aan tenminste 10 stagiaires een stageplaats aanbieden.

Modernisering cao tekst

Tijdens de looptijd van deze cao zal er worden gewerkt aan een nieuwe formulering en vormgeving van de cao, in heldere en toegankelijke taal.