

**CAO-onderhandelingsresultaat A. Vogel 2020-2022**

Op diverse momenten in 2020 is er tussen de directie van A. Vogel BV, FNV en CNV Vakmensen overleg gevoerd over de nieuwe CAO. Partijen hebben op vrijdag 2 oktober 2020 een onderhandelingsresultaat bereikt. Het bereikte resultaat zal door FNV en CNV Vakmensen positief aan de leden worden voorgelegd. De leden krijgen hierover bericht.

**Looptijd**

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 21 maanden en wel van 1 juli 2020 tot en met 31 maart 2022.

**Initiële loonsverhoging**

De salarisschalen worden gedurende de looptijd structureel verhoogd per 1 juli 2020 met 3%.

**Eenmalige uitkering**

In december 2021 wordt een eenmalig bedrag uitgekeerd van 750 euro bruto\* aan alle medewerkers in de salarisschalen A tot en met H als A. Vogel BV een index van 101 en hoger heeft op omzet 2021 ten opzichte van het Budget 2021.

\*De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd (het parttime-percentage van de medewerker dat van toepassing is op de eerste dag van de maand van uitbetaling van de uitkering is bepalend). De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

**Leeftijd regeling Seniorenuren**

Cao-partijen zijn per 1 januari 2021 een nieuwe seniorenregeling overeengekomen, deze staat in de bijlage. Iedere medewerker die al deelneemt aan de huidige regeling mag zelf aangeven of hij/zij kiest voor deze nieuwe regeling of dat hij/zij de oude regeling wenst te behouden. Deze eenmalige keuze moet gemaakt worden vóór 31 december 2020 en is in de toekomst niet meer herroepbaar.

**Bedrijfs-aow**

Cao partijen hebben kennis genomen van de afspraak in het pensioenakkoord over de tijdelijke fiscale drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding van 2021 tot en met 2025. Medewerkers met geboortejaren tussen 1954 en 1961 kunnen gedurende de komende 5 jaar (dus tussen 2021 t/m 2025) gebruik maken van de zgn. bedrijfs-aow. Samengevat: op basis van geen recht/geen plicht kan een medewerker (met wederzijdse instemming tussen werkgever en werknemer) gebruik maken van de mogelijkheid om maximaal 3 jaar eerder uit dienst te gaan waarbij A. Vogel de AOW betaalt. Voorwaarde is wel dat de medewerker minimaal 10 jaar bij A. Vogel heeft gewerkt.

Wanneer de definitieve wetgeving bekend is zal werkgever onderzoeken waar en voor welke werknemers afspraken op maat over eerder uittreden gewenst zijn.

**Tekstuele aanpassingen cao**

In de afgelopen periode zijn cao-partijen een aantal aanpassingen op tekstueel gebied overeengekomen.

**Geboorteverlof**

De cao wordt aangepast aan de nieuwe wettelijke regeling. Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. En zij moeten eerst het geboorteverlof van 1 week hebben opgenomen. A. Vogel vult het salaris aan tot 100% van het salaris.

**Pensioenbijdrage**

Conform de afspraken verdeling pensioenpremie in voorgaande cao’s is overeengekomen om de verhoogde pensioenpremie van 25% (2020) en de toekomstige verhoging naar 26,4% in 2021 op dezelfde wijze te verdelen:

1/3 voor werknemer en 2/3 voor werkgever. De opbouw ziet er als volgt uit:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Jaar | Werknemers  Bijdrage | Werkgevers  Bijdrage | Werkelijke Premie | Nadeel  Werkgever |
| 2019 | 7,25% | 14,45% | 21,70% | - |
| 2020 | 7,25% | 17,75% | 25,00% | 1,00% |
| 2021 | 8,00% | 18,40% | 26,40% | 0,71% |
| 2022 | 8,71% | 17,69% | 26,40% | - |

Vanaf 2022 bedraagt de eigenbijdrage werknemer 8,71%

**Werkingssfeer cao**

Per 1 april 2022 is de werkingssfeer van de cao gemaximeerd op 434 Hay punten. Dat betekent dat medewerkers vanaf schaal I niet meer onder het loongebouw van de cao vallen. De overige arbeidsvoorwaarde in de cao blijven op hen wel van toepassing.

**Vakbondscontributie**

De vergoeding van de vakbondscontributie zal in de werkkostenregeling vallen. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

**Werkgeversbijdrageregeling**

A.Vogel zal de bijdrage aan de AWVN-werkgeversbijdrageregeling, zoals overeengekomen tussen AWVN en de vakorganisaties continueren.

Elburg, 2 oktober 2020

FNV / Monique Daamen

CNV Vakmensen / Nicole Engmann-van Eijbergen

A. Vogel BV / Edwin Stoel

**Bijlage Leeftijd regeling Seniorenuren**

*De huidige Senioren regeling*

De huidige senioren regeling is beschreven onder punt 3.5 in het personeelshandboek en is hieronder weergegeven.

*Bij het bereiken van de 50, 55 en 60 jarige leeftijd heb je recht op extra verlofuren. De hoogte van deze uren is vastgelegd in de CAO. Deze uren zijn bedoeld om ‘oudere’ medewerkers extra rust te geven. De “Seniorenuren” worden opgenomen gedurende het jaar waarin zij worden opgebouwd. Deze verlofuren worden bij aanvang van het kalenderjaar periodiek ingepland door jou en je leidinggevende. Tevens bestaat de mogelijkheid om minder te gaan werken na je 50e. Deze uren worden in mindering gebracht op je salaris. Het verzoek tot minder werken moet schriftelijk aangevraagd worden bij de afdeling P&O. De leidinggevende neemt hierover het definitieve besluit*.

In de CAO is onder het kopje “Leeftijd regeling Seniorenuren” het volgende opgenomen ten aanzien van de extra verlofuren:

Leeftijd Extra verlofuren

50 +15 uur

55 +30 uur

60 +104 uur

Concreet houdt dit in dat een medewerker 15 uur extra krijgt vanaf de 50ste leeftijd en dit wordt 30 uur extra vanaf de 55ste leeftijd etc.

*Achtergrond wijziging*

De huidige regeling stamt uit het verleden en bij de opstelling hiervan is geen rekening gehouden met wijzigingen van toekomstige omstandigheden. Het is bekend dat de pensioengerechtigde leeftijd omhoog is gegaan en naar allerverwachting ook nog verder zal stijgen in de toekomst. Daarnaast ondervindt A.Vogel in de praktijk dat medewerkers die vlak voor de pensioen-gerechtigde leeftijd komen de behoefte hebben om enigszins af te bouwen. De reden hiervan zijn divers en op het ogenblik wordt er maatwerk toegepast in overleg met de afdeling P&O. Daarnaast vindt A.Vogel de extra verlofuren die worden toegekend vanaf de 50ste en 55ste leeftijd niet meer van deze tijd. Feitelijk is het leeftijdsdiscriminatie en bij aanstelling van medewerkers in deze leeftijdscategorie kan het een knelpunt zijn. Door de medewerkers wordt met enige regelmaat teruggekoppeld dat men liever extra verlofuren ontvangt op een oudere leeftijd. Bovenstaande argumenten hebben geleid tot het voorstel wat hieronder is uitgewerkt.

*De nieuwe Senioren regeling*

Het voorstel is om de extra verlofuren vanaf de 50ste en 55ste leeftijd te schrappen en de toekenningsdatum te koppelen aan de pensioengerechtigde leeftijd. Hierbij is het voorstel om de nieuwe senioren regeling in te laten gaan op 6 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast zijn er 2 extra momenten van toekenning van extra verlofuren, wat resulteert in een toekenning op 6, 4 en 2 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd. Hieronder is dit verder uitgewerkt:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Jaar <**  **Pens. gerechtigde**  **Leeftijd** | **Extra**  **verlofuren** | **Aantal**  **jaar** | **Totaal**  **extra** |
| 6 | +104 | 6 | 624 |
| 4 | +88 | 4 | 352 |
| 2 | +192 | 2 | 384 |
| **Totaal** | **+384** |  | **1.360** |

Concreet houdt dit in dat vanaf 6 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd er 12 extra verlofdagen worden toegekend en vanaf 4 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd er 24 extra verlofdagen worden toegekend (192 uur) en tot slot vanaf 2 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd worden dit 48 extra verlofdagen die worden toegekend (384 uur).

Versus de huidige senioren regeling ontvangt een medewerker gedurende het arbeidsleven circa 407 extra verlofuren (o.b.v. van de huidige situatie en feiten). Het betreffen extra verlofuren bovenop de normale wettelijke en bovenwettelijke verlofuren. Het bovenstaande betreft op basis van een fulltime dienstverband.

Voor deze extra verlofuren geldt dat deze verlofuren ingeroosterd worden aan het begin van het jaar/moment van toekenning. De extra verlofuren dienen binnen het kalanderjaar te worden opgenomen en er bestaat geen mogelijkheid van opsparen.

Deze regeling ondervangt ook direct toekomstige veranderingen in de pensioengerechtigde leeftijd, want de ingangsdata zijn namelijk vast: 6, 4 en 2 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd. Hierdoor is de regeling beter toekomstig bestendig.

Iedere medewerker die al deelneemt aan de huidige regeling mag zelf aangeven of hij/zij kiest voor deze nieuwe regeling of dat hij/zij de oude regeling wenst te behouden.

Deze eenmalige keuze moet gemaakt worden vóór 31 december 2020 en is in de toekomst niet meer herroepbaar.