

Onderhandelingsresultaat

Op maandag 11 november heeft vervolgoverleg plaatsgevonden tussen vakbonden en saturn petcare over de cao. Wij kunnen met elkaar terugkijken op een constructief overleg waarbij wij blij zijn te kunnen melden dat wij met elkaar een onderhandelingsresultaat hebben bereikt.

De volgende afspraken zijn gemaakt:

Looptijd cao

De looptijd van de cao bedraagt 12 maanden. Van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

Salaris

Per 1 januari 2025 worden alle salarissen en de tredes in alle cao-schalen structureel verhoogd met 3,3%.

WGA-premie

De afkorting WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Deze regeling valt onder de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), die een uitkering biedt aan werknemers in Nederland die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn. Op dit moment betaalt saturn 50% van de premie en betaalt elke werknemer 50% van de premie als netto bedrag. Cao-partijen zijn overeengekomen dat vanaf 1 januari 2025 de werkgever 100% van de premie voor rekening neemt. Dit is een netto voordeel voor de werknemer.

80-90-100 regeling

Met ingang van 1 januari 2025 kunnen alle werknemers van saturn petcare b.v. met uitzondering van de Directie vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van een 80-90-100 regeling. Deze regeling zijn cao-partijen op 24 oktober 2024 overeengekomen. De regeling is als bijlage van dit onderhandelingsresultaat toegevoegd.

Financieel planningsgesprek

In verband met de 80-90-100 regeling passen wij de huidige afspraak over het financieel planningsgesprek aan. Een werknemer krijgt 6 jaar voorafgaande aan zijn/haar AOW gerechtigde leeftijd een aanbod voor een financieel planningsgesprek.

Pensioen

Het huidige artikel 16 lid 7 wordt vervangen voor de volgende tekst:

Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de werknemer.

Na de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werkgever en werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan. Hiervoor gelden de volgende bepalingen

- Maximaal kunnen er 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een periode van 4 jaar worden afgesloten (conform de wet werken na AOW- gerechtigde leeftijd).
- Voor deze categorie werknemers is een opzegtermijn van 1 maand voor de werkgever van toepassing.

- Een nieuwe arbeidsovereenkomst kan alleen aangegaan worden, als de AOW-gerechtigde werknemer al pensioen geniet.
- Er wordt geen pensioenpremie meer ingehouden na de AOW-gerechtigde leeftijd. De werknemer bouwt dus ook geen pensioen meer op. De risicopremies voor het nabestaandenpensioen zijn eveneens beëindigd. Dit betekent dat behoudens het eventuele partnerpensioen dat voortvloeit uit het reeds ingegane ouderdomspensioen, er geen partnerpensioen is verzekerd tijdens het dienstverband vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Werknemer ontvangt de verschuldigde werkgevers pensioenpremie voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen na de pensioenleeftijd als brutoloon gedurende de periode die gelijk loopt met de geldende pensioenregeling bij de maandelijkse salarisbetaling. Dit is 25,7%¹ van de dan geldende pensioengrondslag. Ter toelichting: op dit moment is dit tot de leeftijd van 68 jaar.

¹ Dit is het percentage uit het laatste staffelcohort minus de geldende werknemersbijdrage (34,4% - 8,7%)

Overwerk

Artikel 5 lid 6, wordt gewijzigd in: indien in een periode van 6 maanden (gemeten vanaf 1 maart resp. 1 september) meer dan de overeengekomen gemiddelde individuele arbeidsduur is gewerkt, vindt verrekening van de overuren plaats. Deze verrekening kan plaatshebben door middel van uitbetaling, dan wel door compensatie door middel van tijd voor tijd in de volgende 3-maandsperiode.

Artikel 8 lid 4 wordt verwijderd.

Met deze aanpassing, worden fulltimers en parttimers t.a.v. overwerk betaling voortaan gelijk behandeld.

Verder spreken cao-partijen af dat wanneer overwerk wordt voorzien door verhoogde vraag uit de markt, lange stilstand en daardoor leveringsproblemen het volgende geldt:

- Overwerk zal ingedeeld worden op basis van vrijwilligheid waarbij een rooster vooruit wordt bepaald.
- Minimaal 50% van de bezetting aan de productielijn zou moeten bestaan uit opgeleide medewerkers (een medewerker die zelfstandig de machines kan bedienen) tenzij door omstandigheden dit écht niet mogelijk is. Indien de situatie het niet mogelijk maakt, zal er goed overleg met werknemers die willen overwerken plaatsvinden.
- Communicatie over het waarom van overwerk krijgt nog meer aandacht.
- De werkgever zal zich extra inspannen voor het werven van nieuwe vaste werknemers om een betere spreiding van de last van het overwerk te kunnen realiseren.
- De werkgever zal zich inspannen om werknemers die een extra nachtdienst draaien in een week, de eerste dienst op zondag avond vrij te geven.
- Overwerk in de extra nachtdienst wordt beloond met 100% uurloon en 100% toeslag.

Geoorloofd verzuim

Het volgende wordt toegevoegd aan artikel 11: als een werknemer geconfronteerd wordt met het overlijden van partner of kind dan krijgt de werknemer 5 werkdagen extra verlof in aanvulling op de regeling zoals deze nu in de cao is verwoord (van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart).

Werkgroepen tijdens de looptijd van de cao

Minimale inkomen bij saturn

Cao-partijen hebben gesproken over een minimaal te verdienen uurloon van 16 euro bruto per uur. Werkgever heeft aangegeven niet aan de voorkant zich te willen committeren aan een minimaal te verdienen uurloon bij saturn. Tijdens de looptijd gaat werkgever daarom met vertegenwoordiging van de vakbonden in overleg in een nader op te richten werkgroep om te bekijken wat mogelijke

oplossingsrichtingen zijn en deze dan te betrekken in de cao voor 2026 en verder. Het uitgangspunt voor deze werkgroep is hoe cao-partijen het minimale niveau van salaris bij saturn in de toekomst kunnen verbeteren.

Verzuim bij saturn

Bij saturn kennen wij op dit moment een hoog ziekteverzuim en frequent verzuim. Cao-partijen gaan in een nader samen te stellen werkgroep met elkaar in gesprek over dit onderwerp. In deze werkgroep zullen zij het onderwerp en de situatie bij saturn verder verkennen en gezamenlijk bekijken hoe ze eventueel oplossingen kunnen bieden die positief van invloed zijn op het verzuim. Daarbij wordt ook mogelijk een extern bureau met ervaring op dit gebied ingezet.

Bedrijfsluiting en collectieve vrije dagen

Cao-partijen willen in een werkgroep bekijken of en op welke wijze het huidige artikel over bedrijfsluiting en het aanwijzen van collectieve vrije dagen kan worden aangepast.

Fietsregeling en vitaliteit

De werkgever wil vitaliteit bij de werknemers stimuleren. Met de vakbonden is tijdens het cao-overleg gesproken over een fietsregeling en/of bedrijfsfitness.

Als cao-partijen willen wij in een werkgroep bekijken op welke wijze wij bij saturn invulling kunnen geven aan het stimuleren van de vitaliteit.

Alle werkgroepen starten begin 2025 én geven in juni een terugkoppeling aan cao-partijen in een periodiek overleg. De output van de werkgroepen betrekken cao-partijen in het overleg voor de cao 2026.

Werkervaringsplaatsen

In bijlage VII van de cao is het volgende verwoord: saturn petcare b.v. zal in nauw overleg met de gemeente werkervaringsplaatsen aanbieden aan mensen die in de doelgroep van de participatiewet vallen. Dit artikel passen wij als volgt aan: saturn petcare b.v. zal er naar streven in nauw overleg met de gemeente twee werkervaringsplaatsen per jaar te realiseren voor mensen in de doelgroep van de participatiewet.

Stagevergoeding

De huidige regeling die bij saturn geldt voor stagiaires wordt aangepast naar dat voor alle studieniveaus een stagevergoeding van 500 euro bruto per maand op fulltime basis geldt. Deze stagevergoeding gelden niet voor zogenaamde snuffelstages.

AWVN Bijdrageregeling

Deze regeling wordt in de nieuwe cao gecontinueerd.

Protocolafspraken cao

De volgende afspraken uit het protocol bijlage IV behorend bij de cao 2024 worden opgenomen als cao-artikel:

- Verrekenen van de vakbondscontributie
- Studiekostenregeling
- Opleidingen
- Financieel gesprek
- Regeling inzake mantelzorg

Redactie cao

De volgende redactionele aanpassingen zijn afgesproken:

- De pensioenafspraken van voor 1 april 2024 worden niet langer in de cao opgenomen.
- De RAB-regeling is in de vorige cao komen te vervallen en is nog niet verwijderd uit bijlage VIII artikel 7. Dit wordt in de cao-tekst verwijderd.

- De cao-tekst in artikel 19 over jubileumuitkering wordt verduidelijkt naar dat alle jubileumuitkeringen bruto zijn tenzij het fiscaal is toegestaan deze netto uit te keren.
- De nummeringen en verwijzingen in de cao worden nagelopen en aangepast waar nodig.
- In artikel 8 lid 5 in de cao verwijzen wij bij de toeslag voor overwerk en consignatie naar 2014. Dit willen wij redactioneel aanpassen naar de bedragen die aan de orde zijn sinds 1 juni 2014. De bedragen van voor 1 juni 2014 kunnen uit de cao.

Met vriendelijke groet,

Raymond Klaasing
saturn petcare

Lisa Kuiper,
CNV

Monique Daamen
FNV