



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR CNC GRONDSTOFFEN B.V.

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

1 mei 2025 – 30 april 2026



Inhoud

Inleiding	5
Definities	6
1 Algemene afspraken	8
CNC en de cao	8
Jij en CNC	8
CNC en FNV	8
2 In dienst bij CNC	9
Jouw indiensttreding.....	9
Jouw arbeidsduur	9
Flexibel werken	9
Overwerk.....	9
3 Jouw salaris	10
Salarisschalen en jouw inschaling.....	10
Indeling in functiegroepen.....	10
Jouw indeling in een salarisschaal	10
Salarisgroei.....	10
Naar een hogere salarisschaal	10
Naar een lagere salarisschaal	10
Naar een lagere salarisschaal en bijna AOW-gerechtigd	11
Jouw vakantietoeslag	11
Eindejaarsuitkering	11
4 Vakantie en Verlof	12
Jouw vakantie.....	12
Vakantie en ziek zijn.....	12
ATV	12
Feestdagen.....	12
Bijzonder verlof.....	13
Verlof rondom de geboorte van je kind.....	13
Onbetaald verlof	13
5 Toeslagen	14
Overwerk en tijd-voor-tijd	14
Overwerktoeslag.....	14
Werken op feestdagen	14
Werken op onregelmatige uren	14

Waarnemingstoeslag	14
Consignatietoeslag.....	14
Slaapuren	15
Reiskostenvergoeding	15
Extra reis van huis naar CNC	15
Vuil en onaangenaam werk	15
Warmte toeslag.....	16
Vergoeding perslucht	16
Overlijdensuitkering.....	16
6 Jouw duurzame inzetbaarheid.....	17
Scholingsregeling en persoonlijke ontwikkeling	17
Seniorenverlof.....	17
Korter werken	17
Ouder worden en overwerk.....	18
Nachtdiensten	18
Mantelzorg.....	18
Vervroegd uittreden (RVU-regeling)	18
Jouw pensioen	19
7 Ziek zijn	20
Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	20
WGA.....	20
8 Uit dienst.....	21
Jouw uitdiensttreding	21
9 Het invoeren en wijzigen van roosters.....	22
Algemene afspraken	22
Roosterteam	22
Roosterontwerp ploegendiensten	22
Rekensystematiek Ploegentoeslag.....	22
Proces vaststellen toeslag.....	22
Nieuwe roosters tijdens de looptijd van deze cao	22
Het invoeren van een rooster	23
Jouw rooster wijzigt	23
10 Overige afspraken	24
Tussentijdse wijzigingen.....	24
Vakbondscontributie	24

Werkgeversbijdrage	24
Looptijd	24
BIJLAGE 1 FUNCTIE-INDELINGSLIJST	25
BIJLAGE 2 SALARISSCHALEN	26
BIJLAGE 3 BEZWAAR MAKEN TEGEN DE WAARDERING VAN JE FUNCTIE	27
BIJLAGE 4 ROOSTERMATRIX.....	28
BIJLAGE 5 OVERGANGSRECHTEN OUDERE MEDEWERKERS.....	29
BIJLAGE 6 REGLEMENT VOOR CHAUFFEURS BIJ CNC	30
BIJLAGE 7 OVERGANGSREGELINGEN	32
BIJLAGE 8 PENSIOEN	33
BIJLAGE 9 PROTOCOLTEKSTEN CAO CNC 2025 – 2026	36

Inleiding

Ben je in dienst bij CNC Grondstoffen B.V., CNC Exotic Mushrooms B.V. of CNC Holding B.V. (CNC)? Dan hebben CNC en FNV afspraken gemaakt over jouw arbeidsvoorwaarden. Deze afspraken vind je terug in deze cao.

Daarbij heb je soms de keuze om jouw arbeidsvoorwaarden zo in te richten dat deze het beste bij jouw situatie passen. Dit zijn de keuzebepalingen. Bij keuzebepalingen mag jij samen met CNC of de ondernemingsraad met CNC afspraken maken over de invulling van een arbeidsvoorwaarde.

Daarnaast staan er in deze cao ook bepalingen waarvan jij en CNC niet mogen afwijken. Dit zijn de standaardbepalingen. Ook kunnen er minimumbepalingen in de cao staan. Van minimumbepalingen mag afgeweken worden, maar alleen als dat beter voor jou is.

Ons doel is om goede arbeidsvoorwaarden te bieden: geen dichtgetimmerde afspraken, maar heldere kaders die ruimte geven voor afspraken die het beste bij jou, jouw levensfase en het werken bij CNC passen. In deze cao besteden we dan ook veel aandacht aan afspraken over:

- Jouw beloning,
- Jouw arbeidsduur en werktijden,
- Jouw vakantie en verlof,
- Jouw duurzame inzetbaarheid en
- Jouw vergoedingen en voorzieningen.

In deze cao worden bovenstaande punten verder besproken. Ook staan er in een bijlage van deze cao nog een aantal afspraken uit eerdere cao's. Mogelijk mag je nog gebruik maken van deze arbeidsvoorwaarden. Dan heb je overgangsrechten.

Definities

ATV-uren:

Als je fulltime werkt krijg je van CNC 104 uren arbeidstijdverkortung (ATV) Door ATV werk je gemiddeld 38 uur per week. Werk je in deeltijd of werk je niet het gehele jaar voor CNC, dan krijg je een evenredig deel van de 104 uur. Dit deel wordt afgerond op hele uren.

Periode:

Een periode bestaat uit 4 kalenderweken.

Periodesalaris:

Jouw salaris volgens de salarisschalen in bijlage 1. Eventueel verhoogd met de toeslag in verband met verkoop ATV-uren.

Periode-inkomen:

Jouw periodesalaris plus jouw ploegentoeslag en/of jouw persoonlijke toeslag (als dit is afgesproken).

Uurloon:

Jouw periodesalaris gedeeld door 160 uur.

Waarde verlof-/ATV-uur:

Jouw periodesalaris plus jouw vakantiegeld, eindejaarsuitkering, ploegentoeslag en jouw persoonlijke toeslag (als dit is afgesproken) gedeeld door 160 uur.

Ploegendienst

De verschillende diensten die je in een roosterperiode werkt.

Ploegentoeslag

De vaste roostertoeslag die je ontvangt bovenop je periodesalaris. Over deze toeslag bouw je pensioen op. Jouw toeslag wordt berekend met behulp van de roostermatrix en ploegendienst. De roostermatrix vind je in bijlage 3.

Roostertoeslag:

De toeslag die je volgens de roostermatrix ontvangt voor het werken op onregelmatige uren buiten het dagvenster, wanneer er geen ploegentoeslag van toepassing is.

Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 18.00 uur.

Kalenderjaar:

Een kalenderjaar loopt van januari tot en met december.

Medewerker:

Je bent een medewerker als je een arbeidsovereenkomst met CNC hebt en jouw functie in het KAM handboek staat of op basis van jouw werkzaamheden had moeten worden opgenomen. Ben je werkzaam als stagiair, vakantiewerker of weekendwerker? Dan wordt je niet als medewerker in de zin van deze cao beschouwd.

Verlof:

Jouw vakantie-uren en seniorendagen.

Werkgever:

Het bedrijf waarmee je een arbeidsovereenkomst hebt gesloten. Dit kan CNC Grondstoffen B.V., CNC Holding B.V. of CNC Exotic Mushrooms B.V. zijn.

FNV:

De vakbond FNV (Federatie Nederlandse Vakvereniging).

1 Algemene afspraken

CNC en de cao

CNC zal er voor zorgen dat deze cao op een goede en redelijke manier wordt toegepast. Ook zal CNC jou over de afspraken in deze cao en eventuele wijzigingen op de cao informeren. CNC zal geen medewerkers in dienst nemen met wie afspraken gemaakt zijn die niet overeenkomen met de afspraken in deze cao.

Jij en CNC

Als medewerker behartig je de belangen van CNC als een goed medewerker en je houdt je aan alle voor jou geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen.

In je werk kom je veel te weten van CNC. Je bent gebonden aan geheimhouding over alle bedrijfsaangelegenheden en informatie waarvan je kunt weten dat geheimhouding van belang is. Bijvoorbeeld: de organisatie van CNC, de grondstoffen die CNC gebruikt, hoe deze bewerkt worden en de producten.

Deze geheimhoudingsverplichting geldt tijdens het dienstverband én ook na uitdiensttreding.

CNC en FNV

CNC en FNV hebben de volgende afspraken gemaakt over vakbondswerk bij CNC:

1. FNV mag bij CNC met haar (kader-)leden vergaderen over bedrijfsaangelegenheden. Deze vergaderingen worden, uitzonderingen daargelaten, buiten werktijd gehouden.
2. Kaderleden van FNV die werken in ploegendienst krijgen vrij voor het bijwonen van deze (kader-)vergaderingen. Het periode-inkomen wordt op dat moment door betaald.
3. CNC zorgt ervoor dat een FNV kaderlid als medewerker geen negatieve gevolgen zal ondervinden van (het uitoefenen van) zijn kaderlidmaatschap. Alle Kaderleden samen mogen maximaal 80 uur per jaar besteden aan vakbondswerk binnen CNC. Voor deze uren moet verantwoording worden afgelegd.
4. De kaderleden die deelnemen aan de cao-onderhandelingen mogen dit onder werktijd doen. Ook kadervergaderingen in het kader van de cao-onderhandelingen, het reizen naar de locatie waar de onderhandelingen of de kadervergaderingen plaatsvinden mag onder werktijd. De kaderleden die deelnemen aan de cao-onderhandelingen kunnen zich laten scholen. Hiervoor stelt CNC 7 dagen per kalenderjaar beschikbaar. Scholingsdagen die niet zijn gebruikt worden doorgeschoven naar het volgende kalenderjaar.

De tijd die de kaderleden besteden aan bovenstaande activiteiten worden nooit als overuren betaald.

2 In dienst bij CNC

Jouw indiensttreding

Als je bij CNC gaat werken ontvang je van CNC een arbeidsovereenkomst. Deze ontvang je ook als jouw arbeidsovereenkomst met CNC wordt verlengd. CNC past hierbij de cao en wettelijke bepalingen toe.

Jouw arbeidsduur

Als je fulltime werkt bedraagt jouw arbeidsduur 160 uur per periode. Ben je op basis van jouw vastgestelde ploegenrooster minder dan gemiddeld 160 uur per periode ingeroosterd (behalve door vakantie of verlof), dan gaan wij ervan uit dat je toch gemiddeld 160 uur per periode gewerkt hebt.

Normaal gesproken werk je 5 dagen, van maandag tot en met vrijdag. Op zondag worden de noodzakelijke werkzaamheden zoveel als mogelijk met een minimale bezetting uitgevoerd. Het kan soms gebeuren dat je aan het einde van jouw werkdag nog even door moet werken. Als dit doorwerken maximaal 15 minuten duurt dan hoort dit bij jouw normale werkdag. Wil je minder dan 20 uur per week werken, dan beslist CNC of dit mogelijk is.

Flexibel werken

Je mag flexibel werken als jouw werk dit toelaat. Hieraan zijn wel enkele voorwaarden verbonden:

- Je werkt 160 uur per 4 weken,
- Je werkt pas over als je meer dan 160 uur in 4 weken hebt gewerkt.
- Je ontvangt geen toeslag als je jouw meeruren opneemt in de periode dat je ze hebt gemaakt. Werk je meer dan 10 uur op een dag dan ontvang je wel een overwerktoeslag van 50%.
- Je mag aan het einde van een periode maximaal 8 min- of meeruren meenemen naar de volgende periode. Heb je meer dan 8 meeruren, kun je deze uren niet opnemen en heb je meer dan 160 uur in 4 weken gewerkt? Dan zijn dit overuren. Over deze overuren ontvang je 50% toeslag.
- De werktijden worden in onderling overleg bepaald. Je leidinggevende bepaalt uiteindelijk de ruimte die je hebt om je werktijden flexibel in te richten. Er kunnen bijvoorbeeld afspraken gemaakt worden over de tijden waarop of periodes waarin je zeker aanwezig moet zijn.

Als je in een vast rooster werkt, is flexibel werken niet mogelijk.

Overwerk

CNC probeert te voorkomen dat jij moet overwerken. Het kan zijn dat er incidenteel wel overgewerkt moet worden. Je kan dan verplicht worden om over te werken.

Je werkt pas over als je meer dan je dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur hebt gewerkt. Werk je in een rooster en werk je tijdens jouw roosterperiode meer dan 8 uur (deeltijd naar rato) per dienst? Dan heb je niet overgewerkt als je volgens jouw rooster gemiddeld 40 uur per week (deeltijd naar rato) hebt gewerkt.

Als je een chauffeur bent, dan kun je jouw overwerkregeling in bijlage 5 terug vinden.

3 Jouw salaris

Salarisschalen en jouw inschaling

Indeling in functiegroepen

De functies zijn met behulp van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. Deze cao-periode zullen CNC en FNV een sleutelfunctielijst vaststellen. Deze sleutelfunctielijst wordt opgenomen in de cao.

Jouw indeling in een salarisschaal

Aan elke functiegroep is een salarisschaal gekoppeld. De salarisschalen zijn gebaseerd op het aantal jaren dat een functie wordt vervuld. In Bijlage 1 staan de salarisschalen vermeld.

Bij jouw indiensttreding ontvang je meestal het bij jouw functie behorende schaalsalaris met 0 functiejaren. Beschik je bij jouw indiensttreding nog niet over de kennis en ervaring om de functie goed te vervullen, dan kan CNC je voor maximaal 1 jaar in een lagere salarisgroep indelen.

Salarisgroei

Als je nog niet aan het maximum van jouw schaal zit dan stijgt jouw salaris, als je normaal je functie vervult, jaarlijks op 1 januari met een trede. Ben je gedurende het voorgaande jaar bij elkaar opgeteld 4 maanden of meer niet aanwezig geweest door ziekte of verlof dan ontvang je de trede niet.

Heb je in het voorgaande jaar een schriftelijke waarschuwing vanwege jouw functioneren ontvangen en heb je daarnaast minimaal 6 maanden de tijd gehad om je te verbeteren? Dan ontvang je alleen een trede als jouw functioneren daarna door CNC als voldoende is beoordeeld.

Je ontvangt geen trede als je na periode 7 bij CNC bent komen werken

Naar een hogere salarisschaal

Ga je in een functie werken die is ingedeeld in een hogere functiegroep? Dan ontvang je minimaal het naast hoger gelegen salaris van jouw nieuwe salarisschaal. Beschik je nog niet over de kennis en ervaring om de functie goed te vervullen, dan kan CNC je voor maximaal 1 jaar in een lagere salarisschaal indelen. Deze mag maximaal 1 salarisschaal lager zijn dan de salarisschaal die bij de nieuwe functie hoort.

Naar een lagere salarisschaal

Als je gaat werken in een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld, dan ontvang je voortaan meest passende salaris uit de daarbij horende lagere salarisschaal. Een eventueel verschil tussen jouw oude en jouw nieuwe salaris wordt in een persoonlijke toeslag omgezet. Dit geldt ook bij een herwaardering van je huidige functie in een lagere salarisschaal.

Persoonlijke toeslag

Over een persoonlijke toeslag ontvang je geen vergoeding voor overwerk, eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en andere toeslagen. Ook bouw je geen pensioen op over de persoonlijke toeslag. CNC kan hier schriftelijk vanaf wijken.

Afbouw persoonlijke toeslag

Als de lagere indeling het gevolg is van ziekte of bedrijfsomstandigheden dan wordt de persoonlijke toeslag op de volgende wijze afgebouwd:

- als je een trede stijgt in je functiejaarschaal, deze stijging wordt in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag

- bij eventuele herintreding in een hogere salarisschaal wordt de toeslag afgebouwd met het bedrag van de verhoging(en);

Bij een lagere indeling wegens disfunctioneren of op eigen verzoek wordt de persoonlijke toeslag in 4 periodes afgebouwd.

- Periode 1: 100%
- Periode 2: 75%
- Periode 3: 50%
- Periode 4: 25%
- Vanaf periode 5: 0%

Naar een lagere salarisschaal en bijna AOW-gerechtigd

Bereik je binnen 7 jaar de AOW gerechtigde leeftijd en word je, vanwege een reorganisatie of functiewaardering overgeplaatst naar een lagere salarisschaal? Dan hou je de salarisschaal die hoorde bij je oude functie.

Jouw vakantietoeslag

Je ontvangt 8% van je periode-inkomen als vakantietoeslag. De vakantietoeslag wordt opgebouwd in de periode 6 tot en met periode 5. De uitbetaling van de opgebouwde reservering vakantietoeslag vindt plaats in periode 5.

Je kan er ook voor kiezen om jouw vakantietoeslag periodiek uit te laten betalen of om te zetten in extra verlof. Dit verlof moet je opnemen in het kalenderjaar dat je het ontvangt. Doe je dit niet dan wordt het resterende verlof aan het eind van het kalenderjaar tegen de aankoopwaarde aan je uitbetaald. Omzetten in extra verlof kan alleen als je daardoor in een periode tenminste nog 108% van het wettelijk minimumloon uitbetaald krijgt. Je mag één keer per jaar jouw keuze wijzigen. Dit kan niet met terugwerkende kracht. Wil je wijzigen, dan doe je dit door vóór 31 1 december jouw keuze per mail door te geven aan de salarisadministratie. Per 1 januari van het nieuwe jaar gaat jouw gewijzigde keuze dan in.

Eindejaarsuitkering

In periode 13 ontvang je van CNC een eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering is gelijk aan het periode-inkomen van periode 13*.

Je kan er ook voor kiezen om jouw eindejaarsuitkering periodiek uit te laten betalen of om te zetten in extra verlof. Dit verlof moet je opnemen in het kalenderjaar dat je het ontvangt. . Doe je dit niet dan wordt het resterende verlof aan het eind van het kalenderjaar tegen de aankoopwaarde aan je uitbetaald. Je mag één keer per jaar jouw keuze wijzigen. Dit kan niet met terugwerkende kracht. Wil je wijzigen, dan doe je dit door voor 1 december jouw keuze per mail door te geven aan de salarisadministratie. Per 1 januari van het nieuwe jaar gaat jouw gewijzigde keuze dan in.

* Met ingang van 1 januari 2024 ontvangt een ingeleende kracht jaarlijks in periode 13 een eindejaarsuitkering van 7,69% van het door de inleenkracht totaal ontvangen periode-inkomen in de periode 1 tot en met 13.

4 Vakantie en Verlof

Jouw vakantie

Je ontvangt, als je voltijds werkt, 200 doorbetaalde vakantie-uren per kalenderjaar. Hiervan mag je maximaal 80 vakantie-uren verkopen. Per jaar neem je minimaal 200 uur vakantie op, tenzij dit door omstandigheden echt niet mogelijk is. Je mag jouw vakantie-uren opnemen op het door jou gewenste moment. Alleen als CNC een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, kan van je verwacht worden dat je jouw vakantie-uren op een ander moment opneemt. Over het opnemen van jouw vakantie heb je ieder jaar voor 1 april een gesprek met jouw leidinggevende. Op die manier kan CNC een goede vakantieplanning maken.

In overleg met de ondernemingsraad kan CNC een aantal bovenwettelijke vakantie-uren inplannen. Je bent dan verplicht vrij. Dit mag CNC 2 keer per jaar doen.

Bij in- of uitdiensttreding tijdens het kalenderjaar krijg je de vakantie-uren naar rato. Deze vakantie-uren worden naar boven afgerond op hele uren. Ga je uit dienst en heb je meer uren opgenomen dan waar je recht op hebt, dan verrekenen we dit bij je eindafrekening.

Vakantie en ziek zijn

Ben je arbeidsongeschikt? Dan bouw je al je verlofrechten op. Als je tijdens je arbeidsongeschiktheid verlof hebt, worden ook verlofrechten afgeschreven.

ATV

Als je voltijds werkt ontvang je per jaar 104 uur arbeidstijdverkortings (ATV). Jouw gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt daarmee verkort tot 38 uur. Werk je in deeltijd of ben je gedurende het jaar bij CNC in dienst gekomen? Dan ontvang je een evenredig deel van de arbeidstijdverkortings..

Jaarlijks dien je al je ATV-uren op te maken. Je niet opgenomen ATV-uren mag je niet meenemen naar het volgende jaar.

Kan je vrij beschikken over al jouw ATV-uren, dan mag je deze uren ook omruilen voor extra salaris. Ruil je alle 104 ATV-uren in, dan ontvang je een 5% hoger periodesalaris. Zijn jouw ATV-uren deels ingeroosterd en kun je maar over een deel van je ATV-uren vrij beschikken? Ook dan kun je de vrij beschikbare ATV-uren ook omruilen voor een hoger periodesalaris. De hoogte is afhankelijk van het aantal ATV-uren dat je omruilt. Wil je volgend jaar jouw ATV-uren omruilen voor een hoger salaris? Geef dit dan uiterlijk 31 december schriftelijk bij de salarisadministratie aan. De omruiling start dan direct aan het begin van het nieuwe jaar.

Feestdagen

Op feestdagen ben je vrij met behoud van je inkomen. De feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag. Daarnaast wordt 5 mei in de lustrumjaren (2025, 2030 enz.) aangemerkt als feestdag.

CNC probeert het werken op feestdagen zo veel mogelijk te vermijden.. Valt een feestdag op een doordeweekse dag, ben je ingeroosterd en wordt er niet gewerkt? Dan krijg je deze dag doorbetaald.

Bijzonder verlof

Je hebt recht op bijzonder verlof met behoud van inkomen in de onderstaande gevallen. Je informeert je leidinggevende tijdig, minimaal een dag van tevoren. Als erom gevraagd wordt lever je ook bewijsstukken van de gebeurtenis. Daarnaast wordt verwacht dat je de gebeurtenis bijwoont.

Waar in dit artikel wordt gesproken over je ouders, worden, behalve bij lid g, ook je schoon-, pleeg- en stiefouders bedoeld; met je grootouders worden ook de grootouders van je echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner bedoeld; onder jouw kinderen worden ook jouw pleeg-, stief- en aangehuwde kinderen verstaan en onder jouw broers en zusters verstaan we ook jouw zwagers en schoonzusters. Met huwelijk wordt ook geregistreerd partnerschap bedoeld.

- a) Ga je in ondertrouw? Dan ontvang je een vrije dag of dienst. Je mag twee dagen of diensten vrij nemen als je gaat trouwen.
- b) Als je kind, broer of zus in het huwelijk treedt of je ouders in het huwelijk treden ontvang je een vrije dag of dienst.
- c) Als jij en je partner jullie of je ouders of grootouders hun 25-, 40-, 50-, of 60- jarig huwelijk vieren ontvang je een vrije dag of dienst.
- d) Als je 25, 40 of 50 jaar bij CNC in dienst bent en dit viert dan ontvang je een vrije dag of dienst.
- e) Mocht een grootouder, broer, zus of kleinkind van jou of je partner overlijden dan mag je een dag of dienst vrij nemen voor het bijwonen van de uitvaart.
- f) Je mag 2 dagen of diensten vrij nemen bij het overlijden of bijwonen van de uitvaart van een van je schoon-, pleeg- of stiefouders.
- g) Bij het overlijden van je echtgenoot, een (pleeg-)kind, ouder of inwonende schoonouder mag je vrij nemen van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
- h) Bloed geven, een bezoek aan je dokter, tandarts of het ziekenhuis doe je in beginsel in je eigen tijd. Is dit niet mogelijk dan kan je hiervoor maximaal 2 uur vrij krijgen. Voor een bezoek aan het ziekenhuis krijg je maximaal een halve dag vrij.

In uitzonderingsgevallen kan CNC je langer vrij geven.

Verlof rondom de geboorte van je kind

CNC volgt de wettelijke regelingen met betrekking tot zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, aanvullend geboorte verlof en betaald én onbetaald ouderschapsverlof. Informatie hierover en het aanvraagformulier kun je bij de afdeling HR opvragen.

Als je gebruik maakt van onbetaald ouderschapsverlof kun je ervoor kiezen om tijdens het ouderschapsverlof je pensioen volledig op te blijven bouwen. Je betaalt dan zelf 50% van de volledige premie, zowel het werkgeversdeel als het deel van de medewerker. CNC betaalt de andere 50%.

Onbetaald verlof

CNC volgt de wettelijke regeling voor zorgverlof en calamiteitenverlof.

Bij onbetaald verlof volgt CNC de wettelijke richtlijnen. Je kan ervoor kiezen om tijdens je onbetaalde verlof je pensioen volledig op te blijven bouwen. Je betaalt dan zelf de volledige premie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel.

5 Toeslagen

Overwerk en tijd-voor-tijd

Je hebt de keuze om jouw overwerk uit te laten betalen of om te zetten in vrije tijd. Als je ervoor kiest om jouw overwerk in vrije tijd om te zetten dan worden de gewerkte overuren toegevoegd aan jouw tijd-voor-tijd-saldo. De overwerktoeslag wordt uitbetaald. Je mag maximaal 50 uur op jouw tijd-voor-tijd-saldo hebben staan. Heb je meer dan 50 uur, dan worden de uren boven de 50 uitbetaald tegen 100%. Heb je uren opgenomen uit je tijd-voor-tijd-saldo? Dan mag je deze weer aanvullen tot maximaal 50 uur.

Overwerktoeslag

Als je overwerkt ontvang je een toeslag van 50% over jouw uurloon. Werk je over tussen zaterdag 18:00 uur en maandag 6:00 uur dan ontvang je een toeslag van 100%. Voor overwerk op een feestdag krijg je een toeslag van 200%.

Werken op feestdagen

Begint of eindigt jouw dienst op een feestdag dan ontvang je voor jouw gehele dienst een toeslag van 200% over je uurloon. Dus in totaal ontvang je 3 keer jouw uurloon.

Werken op onregelmatige uren

Werk je, op ons verzoek, op onregelmatige uren buiten het dagvenster en is er geen ploegentoeslag van toepassing, dan ontvang je voor deze uren een roostertoeslag volgens de roostermatrix. Is er sprake van overwerk? Dan ontvang je een overwerktoeslag voor het werken op onregelmatige uren.

Waarnemingstoeslag

Indien je tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan je eigen functie, blijf je in jouw eigen salarisschaal. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 5 achtereenvolgende werkdagen heeft geduurd, ontvang je daarvoor een tijdelijke toeslag. De hoogte van de toeslag is gelijk aan het verschil tussen jouw salaris en het salaris dat je zou ontvangen als je promotie zou hebben gemaakt naar de waargenomen functie. Een eventuele persoonlijke toeslag wordt afgetrokken van de waarnemingstoeslag.

De reserve-GVA-machinist ontvangt bij waarneming vanaf de eerste dag een waarnemingstoeslag.

Consignatietoeslag

Hoor je tot de groep medewerkers die in opdracht van CNC bereikbaar moet zijn om zo nodig te werken? Dan heet dat consignatie. Voor consignatie ontvang je de volgende toeslag over jouw 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

Ga je daadwerkelijk aan het werk naar aanleiding van een oproep? Over de gewerkte uren ontvang je dan de normale vergoeding met eventuele toeslagen volgens deze cao. Heb je overgewerkt? Dan wordt minimaal één uur overwerk betaald. Heb je de oproep telefonisch of met behulp van je computer af kunnen handelen? Dan ontvang je de tijd die je aan het werk bent geweest met een minimum van 30 minuten.

Slaapuren

Heb je tussen 00.00 en 05.00 overgewerkt en vangt je reguliere dienst binnen 8 uur na afloop van het overwerk aan? Dan mag je je reguliere dienst later starten, evenveel uren later als het aantal overuren dat je 's nachts hebt gewerkt.

Reiskostenvergoeding

Per gewerkte dag ontvang je een vergoeding voor woon-werkverkeer van € 0,23 netto per kilometer met een maximum van 25 kilometer enkele reis. Voor zakelijke kilometers ontvang je een vergoeding van € 0,28 netto per gereden kilometer. Heb je een auto van de zaak? Dan ontvang je geen vergoeding.

Reiskosten voor scholing worden vergoed als kilometers woon-werkverkeer.

Extra reis van huis naar CNC

Kom je in opdracht van CNC voor werkzaamheden een keer extra, buiten het voor jou geldende arbeidsrooster, naar CNC dan ontvang je hiervoor een vergoeding van 1 uur tegen 100%. Je ontvangt deze vergoeding niet als je consignatiedienst hebt. Kom je op een feestdag die valt binnen jouw rooster extra op dan ontvang je geen vergoeding van een extra uur.

Ben je een flexwerker en werk je parttime? Dan ontvang je voor een extra opkomst geen extra vergoeding.

Vuil en onaangenaam werk

Komt jouw functie voor in 1 van onderstaande groepen, dan ontvang je per periode een bruto vergoeding voor vuil en onaangenaam werk.

- Groep 1: Operators zowel werkzaam voor Meng- en IVC als tunnelbedrijf | Operators Meng- en IVC |
Monteurs werkzaam Meng- en IVC of tunnelbedrijf |
Besturingstechnicus
- Groep 2: Operators tunnelbedrijf | Werkvoorbereider |
GVA-machinisten en Ploegleiders Meng- en IVC | Laboranten |
- Groep 3: Ploegleiders tunnelbedrijven
Overige monteurs

De vergoeding bedraagt:

	Per 01-05-2025	Per 01-06-2026
Groep 1	€ 35,66	€ 35,84
Groep 2	€ 20,64	€ 20,74
Groep 3	€ 10,03	€ 10,08

De vuil- en onaangenaam werk vergoeding wordt geïndexeerd met de cao-loonsverhogingen.

Wijzigingen in voor de vergoeding in aanmerking komende functies of wijzigingen in de groepsindeling worden besproken met de ondernemingsraad.

Warmte toeslag

Werk je in de IVC dan ontvang je een extra vergoeding als de buitentemperatuur hoger is dan 25°C. Deze vergoeding wordt als gemiddelde toeslag uitbetaald in periode 11 en bedraagt in 2025 € 72,10 bruto. De warmtetoeslag wordt jaarlijks geïndexeerd met de cao-loonsverhogingen in de periode 12 in het jaar van uitbetaling tot en met periode 11 van het daarop volgende jaar.

Vergoeding perslucht

Verricht je werkzaamheden waarbij het gebruik van perslucht noodzakelijk is, dan ontvang je hiervoor jaarlijks een vergoeding van € 77,25. De vergoeding ontvang je 1 keer per kalenderjaar in periode 13 en alleen als je dat jaar daadwerkelijk met perslucht hebt gewerkt. Jouw leidinggevende geeft dit door aan de salarisadministratie. De vergoeding perslucht wordt jaarlijks geïndexeerd met de cao-loonsverhogingen in dat jaar.

Overlijdensuitkering

Als je overlijdt, krijgen je nabestaanden je salaris tot en met de dag van overlijden en wordt er daar boven op een overlijdensuitkering uitgekeerd. De overlijdensuitkering bestaat uit het salaris voor de resterende periode en 2 keer het periode-inkomen vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Onder nabestaande verstaan we jouw partner, tenzij deze is overleden of jullie duurzaam gescheiden zijn. In dat geval ontvangen jouw minderjarige wettige of natuurlijke kinderen de uitkering.

6 Jouw duurzame inzetbaarheid

Scholingsregeling en persoonlijke ontwikkeling

Wij vinden jouw persoonlijke ontwikkeling heel belangrijk en willen je daarin alle ruimte bieden. In onze eigen CNC Academy kun je onbeperkt gebruik maken van honderden online trainingen over allerlei onderwerpen.

Voor opleidingen buiten het standaard aanbod in de CNC Academy heeft CNC een scholingsregeling. Deze regeling is opgenomen in het personeelshandboek. Een studieovereenkomst met terugbetalingsregeling kan van toepassing zijn. De scholingsregeling kan na overleg met de ondernemingsraad gewijzigd worden.

Daarnaast kun je om jouw duurzame inzetbaarheid te bevorderen gebruik maken van de volgende afspraken:

Seniorenverlof

Je ontvangt 1 verlofdag extra per jaar als je binnen 17 jaar je AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Bereik je binnen 12 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd dan ontvang je nog 2 verlofdagen extra (in totaal 3).

Korter werken

Je kan ervoor kiezen om voordat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt 20% per week korter te gaan werken. Je behoudt dan 90% van je periode-inkomen en 100% pensioenopbouw. Om in aanmerking te komen voor de regeling moet je minimaal 20 uur per week werken en minimaal 5 jaar aaneengesloten in dienst zijn bij CNC.

Je kan van deze regeling gebruik maken:

- Binnen 7 jaar voor je AOW-gerechtigde leeftijd als je werkzaam bent in een rooster met nachtdiensten.
- Binnen 6 jaar voor je AOW-gerichte leeftijd als je werkt in een rooster waarbij je gemiddeld minimaal 10 uur per week buiten het dagvenster werkt.
- Binnen 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd voor alle andere medewerkers.

Kies je ervoor om later gebruik te maken van de regeling korter werken dan hierboven staat aangegeven, dan geeft dit je geen extra rechten voor de resterende jaren.

Als je gebruik maakt van de regeling korter werken ontvang je geen seniorenverlof meer. Ook ontvang je geen vergoeding over de door jou gewerkte meeruren/overuren. Deze vergoeding is opgenomen in de 90% loondoorbetaling. Wil je gebruik maken van de regeling korter werken? Geef dit dan schriftelijk door aan de afdeling HR. Doe dit wel minimaal 3 maanden voordat je korter wil gaan werken.

Overgangsregeling

Was je al in dienst van CNC op 1 januari 2015 en 45 jaar of ouder? Dan kan je gebruik maken van de overgangsregeling uit bijlage 4.

Ouder worden en overwerk

Als je binnen 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt is overwerk niet verplicht maar mag je op vrijwillige basis overwerken.

Nachtdiensten

Op medische gronden kan je, in overleg met de bedrijfsarts, vrijgesteld worden van 1 of meerdere nachtdiensten per roostercyclus.

Als je op advies van de bedrijfsarts wordt vrijgesteld van 1 of meerdere nachtdiensten dan wordt je toeslag volgens artikel 5 roosterwijziging afgebouwd. Bereik je binnen 7 jaar je AOW-gerechtigde leeftijd dan wordt je toeslag niet afgebouwd.

Mantelzorg

CNC heeft per jaar in totaal 220 dagen voor mantelzorg beschikbaar. Je kan gebruik maken van deze dagen als je mantelzorger bent en extra ondersteuning nodig hebt. Je kan bij HR vragen om deze extra ondersteuning. CNC bespreekt het gebruik van de dagen voor mantelzorg jaarlijks en achteraf met de ondernemingsraad.

Vervroegd uittreden (RVU-regeling)

Werk je minimaal 10 jaar bij CNC in productie, techniek of transport? Of heb je 20 jaar in ploegen- of consignatiedienst met nachtdiensten gewerkt, maar ben je hier maximaal 2 jaar voordat je gebruik kunt maken van de RVU om medische redenen in overleg met de Arboarts mee gestopt? Dan kan je CNC vragen om, met gebruikmaking, van de RVU-regeling, eerder te mogen stoppen met werken. CNC is bereid om aan individuele RVU-aanvragen mee te werken. Hierbij mogen de bedrijfscontinuïteit en de bezetting niet in gevaar komen. De directie besluit of je in aanmerking komt voor de regeling. Daarbij houdt zij rekening met jouw persoonlijke omstandigheden, maar ook of er voldoende bezetting (personeelsschaarste) overblijft.

Bovenstaande regeling geldt tot 31 december 2025.

Vanaf 1 januari 2026 wordt de RVU-regeling gewijzigd. Vanaf dat moment kom je alleen nog met 'zwaar werk' voor bovenstaande RVU-regeling in aanmerking. Een paritaire werkgroep zal gaan onderbouwen óf en welke functies binnen CNC onder de definitie 'zwaar werk' vallen.

Vanaf januari 2026 kan je als je met gebruikmaking van de RVU eerder mag stoppen met werken een aanvullend bedrag bovenop de RVU-uitkering meekrijgen. Dit bedrag zal worden opgebouwd. Je ontvangt:

- In 2026: € 100,-
- In 2027: € 200,-
- Vanaf 2028: € 300,-

bruto per maand bovenop de RVU-uitkering

Paritaire werkgroep:

De hiervoor genoemde paritaire werkgroep zal zich ook gaan richten op preventieve maatregelen in het kader van de RVU. Deze preventieve maatregelen moeten ervoor zorgen dat zowel jonge als oudere medewerkers gezond tot hun AOW-gerechtigde leeftijd bij CNC kunnen werken. Zij zullen onder andere nagaan of het mogelijk is om medewerkers drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd vrij te stellen van nachtdiensten.

Jouw pensioen

Je neemt deel aan de verplichte collectieve pensioenregeling van CNC. Deze regeling is onderdeel van deze cao.

7 Ziek zijn

Als je door ziekte niet kunt werken, dan ben je arbeidsongeschikt. Voor jou gelden dan de wettelijke bepalingen, tenzij hierna iets anders is bepaald.

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid ontvang je:

- Gedurende de eerste 13 perioden van je arbeidsongeschiktheid 100% van je gemiddelde periode-inkomen plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
- Gedurende de volgende 6 perioden (14^e tot en met 19^e periode) van je arbeidsongeschiktheid 90% van je gemiddelde periode-inkomen plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering; en
- Gedurende de volgende 6 perioden (20^e tot en met 26^e periode) van je arbeidsongeschiktheid 85% van je gemiddelde periode-inkomen plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Kom je vervroegd (binnen 2 jaar) in de regeling voor duurzaam en volledige arbeidsongeschiktheid (IVA) of ben je arbeidsongeschikt als gevolg van een bedrijfsongeval dan ontvang je van de 1^e tot en met de 26^e periode 100% van je gemiddelde periode-inkomen plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Het gemiddelde periode-inkomen wordt berekend over je verdiende periode-inkomen in de laatste 6 perioden voordat je arbeidsongeschikt raakt.

Je pensioen wordt voor zover fiscaal mogelijk opgebouwd alsof je 100% van je periode-inkomen ontvangt.

Hervat je je werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis dan ontvang je 100% van je periode-inkomen. Je kunt dan niet verplicht worden om over te werken en ontvangt geen vergoeding voor overwerk.

WGA

CNC zal tijdens de looptijd van deze cao geen gebruik maken van zijn verhaalsrecht in het kader van de gedifferentieerde WGA premie. Jij betaalt de helft van het meerdere als de premie meer bedraagt dan het premieniveau 2014.

8 Uit dienst

Jouw uitdiensttreding

Als in jouw arbeidsovereenkomst geen afspraken over een opzegtermijn zijn gemaakt, dan geldt de wettelijke opzegtermijn. De einddatum van je dienstverband komt overeen met het einde van een periode. Als je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt eindigt jouw arbeidsovereenkomst van rechtswege.

9 Het invoeren en wijzigen van roosters

Algemene afspraken

Er zijn verschillende aanleidingen om een nieuw rooster in te voeren of een bestaand rooster te wijzigen, waaronder:

- a) Minimaal 50% van de medewerkers ervaren een rooster als te zwaar en geven aan graag in een ander rooster te werken.
- b) De klantvraag wijzigt, waardoor er anders gewerkt moet worden.
- c) Door technische ontwikkelingen of aanpassingen in het productieproces is een andere bezetting nodig.

Roosterteam

Een roosterteam stelt een nieuw of aangepast rooster op.

In dit roosterteam nemen deel een medewerker van HR, een vertegenwoordiger van de Ondernemingsraad, een externe roosterdeskundige en maximaal 3 leden van de betreffende afdeling

Roosterontwerp ploegendiensten

Alle bestaande en toekomstige ploegdienstroosters beantwoorden zoveel mogelijk aan zes roosterergonomische ontwerp eisen. Zodoende ontstaan werktijdpatronen met (1) een eenvoudig basisritme; die (2) niet al te veel verschillende type diensten bevatten; die elkaar (3) zoveel mogelijk snel (4) voorwaarts roterend opvolgen; (5) een gelijkmatige verdeling van werktijd en hersteltijd en; (6) waarin het rooster zich na een korte cyclus zich begint te herhalen. Daardoor ontstaan regelmatige en voorspelbare roosters met een beperkte fysieke en sociale belasting.

Rekensystematiek Ploegentoeslag

- a. Indien een medewerker een dienstrooster heeft waarin buiten het dagvenster arbeid wordt verricht, wordt de gemiddelde roostertoeslag over het salaris berekend uitgaande van het totale aantal betaalde pauzes en arbeidsuren in de roostercyclus van de betreffende medewerker.
- b. Per roostercyclus wordt de som van de in de klokurenmatrix aangegeven toeslagpercentages van al zijn betaalde pauzes en arbeidsuren bepaald. Deze som wordt gedeeld door het totale aantal betaalde pauzes en arbeidsuren in de rooster-cyclus. Dit levert de gemiddelde toeslag per uur op.

Proces vaststellen toeslag

- a. In een bijlage van deze cao zijn bestaande roosterontwerpen opgenomen die gedurende de looptijd van deze cao zonder aanvullend overleg met de ondernemingsraad toegepast kunnen worden. Voor elk rooster wordt het dienstrooster beschreven, de omvang van de ingeroosterde werktijd, nog in te roosteren ADV en de toeslag.
- b. De toeslag wordt als volgt vastgesteld:
 - Een concept-toeslag wordt berekend volgens de systematiek in **Rekensystematiek Ploegentoeslag**
 - De uitkomst wordt ter controle voorgelegd aan de ondernemingsraad en cao-partijen.

Nieuwe roosters tijdens de looptijd van deze cao

Gedurende de looptijd van deze cao kan een nieuw rooster worden ontworpen conform de inhoud, systematiek en procedure zoals beschreven in lid 1 t/m 3. Het nieuwe rooster wordt ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad. De ondernemingsraad kan, als dit nodig is, een roosterdeskundige

inschakelen. Na instemming van de ondernemingsraad kan het betreffende rooster zonder aanvullend overleg gedurende de looptijd algemeen gebruikt worden en zal het rooster in een nieuwe cao opgenomen worden in de bijlage Roosterontwerpen.

Het invoeren van een rooster

Invoering van het rooster vindt plaats na 2 betalingsperiodes nadat de ondernemingsraad heeft ingestemd, zodat je de ruimte hebt om je thuissituatie aan te passen aan het nieuwe rooster. In overleg met de afdeling kan het rooster eerder ingaan. Mocht je hier problemen mee hebben dan wordt in overleg op individuele basis naar een tijdelijke oplossing gezocht. Na maximaal 3 periodes ben je wel verplicht om volgens het rooster te werken.

Overige afspraken:

1. Een nieuw ingevoerd of gewijzigd rooster mag pas na 12 maanden weer gewijzigd worden.
2. Jouw ploegentoeslag wordt bepaald met behulp van de roostermatrix. Deze staat in bijlage 3.
3. Wordt jouw ploegentoeslag verhoogd, dan doet CNC dat direct. Een lagere toeslag wordt volgens de afspraken in deze cao afgebouwd.
4. Na 6 maanden mogen jij en je collega's het nieuwe of gewijzigde rooster evalueren. Als meer dan 50% van de medewerkers dan aangeeft dat het rooster niet hun voorkeur heeft, dan wordt volgens de procedure invoeren en wijzigen van roosters een nieuw rooster gemaakt.
5. Bij uitzondering en alleen voor speciale roosters kunnen CNC en FNV samen een toeslag afspreken.
6. Zolang een rooster geldt blijft jouw toeslag gelijk. Pas als een rooster wijzigt ontvang je een andere ploegentoeslag.

Jouw rooster wijzigt

Als je een hogere ploegentoeslag krijgt omdat jouw rooster is gewijzigd, dan ontvang je de toeslag vanaf de dag dat je in het nieuwe rooster gaat werken. Krijg je een lagere ploegentoeslag? Dan wordt jouw toeslag afgebouwd vanaf de periode dat het rooster is gewijzigd. Als het rooster in een periode wijzigt, dan wordt jouw toeslag vanaf de volgende periode afgebouwd. Hoe lang jij een hogere toeslag hebt ontvangen bepaalt hoe jouw ploegentoeslag wordt afgebouwd.

- Heb je 0 tot en met 6 maanden een hogere toeslag ontvangen, dan wordt jouw toeslag in 1 periode afgebouwd.
- Als je 7 tot en met 24 maanden een hogere toeslag hebt ontvangen, dan bouwt CNC in 6 periodes jouw toeslag in gelijke delen af.
- Heb je meer dan 24 maanden een hogere toeslag ontvangen, dan wordt jouw toeslag in 13 periodes in gelijke delen afgebouwd.

Jouw ploegentoeslag wordt niet afgebouwd als je binnen 7 jaar je AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en je meer dan 5 jaar achter elkaar de hogere toeslag hebt ontvangen.

Als je een ploegendienst van een collega overneemt dan ontvang je een toeslag volgens de roostermatrix.

10 Overige afspraken

Tussentijdse wijzigingen

1. Als de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland ingrijpend wijzigen mogen CNC en FNV de salarisafspraken in deze cao bespreekbaar maken.
2. Verschillen CNC en FNV van mening of er sprake is van ingrijpende wijzigingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland , dan vragen zij, binnen 4 weken, de Stichting van de Arbeid om advies. Dit advies is bindend.
3. Zowel CNC als FNV kunnen voorstellen om de salarisafspraken te wijzigen. Is er binnen 2 maanden geen overeenstemming over de voorgestelde wijzigingen? Dan mag de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld deze cao opzeggen. Opzegging moet per aangetekende brief aan de andere partij met een opzegtermijn van een maand.

Vakbondscontributie

Vakbondsleden kunnen hun vakbondscontributie fiscaal uitruilen via het salaris.

Werkgeversbijdrage

CNC en FNV hebben afgesproken de werkgeversbijdrage volgens de AWWN-bijdrageregeling te continueren.

Looptijd

Deze cao loopt van 1 mei 2025 tot 30 april 2026, voor zover niet anders is bepaald. Na afloop van deze periode eindigt deze cao automatisch (van rechtswege) zonder dat opzegging nodig is.

Loongroep 1: 0 t/m 39 - punt ORBA

Loongroep 2: 40 t/m 59 - punt ORBA

Assistent operator

Loongroep 3: 60 t/m 79 - punt ORBA

Junior operator

Heftruckchauffeur

Magazijnmedewerker

Loongroep 4: 80 t/m 99 - punt ORBA

Chauffeur

Chauffeur paardenmest

Volzetter

Aankomend monteur rollend materieel

Aankomend monteur WTB

Operator

Facilitair medewerker

Loongroep 5: 100 t/m 119 - punt ORBA

Financieel administratief medewerker

Monteur werktuigbouw

Monteur rollend materieel

Aankomend monteur E

Senior operator

Laborant

Magazijnbeheerder

Toezichthouder terrein

Loongroep 6: 120 t/m 139 - punt ORBA

Allround monteur rollend materieel

Monteur E

Allround monteur WTB

Laborant+

GVA-machinist

HR-medewerker

Loongroep 7: 140 t/m 159 - punt ORBA

Allround financieel administratief medewerker

Allround monteur E

Dagplanner

Medewerker verkoop binnendienst

Applicatiebeheerder/programmeur

Loongroep 8: 160 t/m 179 - punt ORBA

Besturingstechnicus

Kwaliteitscoördinator

Ploegleider

Salarisadministrateur

Accountmanager AMCO

Accountmanager binnendienst AMCO

Werkvoorbereider

Supply chain coördinator

Loongroep 9: 180 t/m 209 - punt ORBA

Engineer E&W

Arbo- & Milieucoördinator

Systeem-/netwerkbeheerder

Proces-/productcoördinator

Managementassistente

(De functiebenamingen kunnen gedurende de looptijd van de cao wijzigen)

BIJLAGE 2 SALARISSCHALEN

Loonschalen per 1 mei 2025 inclusief 3% loonsverhoging
Met ADV dagen

Per 4 weken

Functiejaar	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
trede									
0	2173	2322	2492	2676	2875	3004	3201	3444	3724
1	2348	2498	2641	2801	2979	3129	3334	3584	3880
2	2512	2663	2788	2920	3081	3253	3464	3716	4027
3	2630	2759	2934	3038	3183	3363	3587	3846	4168
4	2713	2818	2992	3101	3248	3440	3680	3950	4292
5	2778	2854	3050	3158	3313	3519	3771	4057	4406
6		2916	3110	3215	3382	3600	3863	4155	4530
7			3172	3272	3440	3680	3954	4261	4651
8			3227	3334	3508	3758	4048	4365	4771
9						3832	4137	4462	4886
10								4568	5010
11									5123

Wanneer ADV niet vast is ingeroosterd, is er de mogelijkheid dit uit te ruilen tegen 5% meer salaris

Loonschalen per 1 januari 2026 inclusief 0,5% loonsverhoging
Met ADV dagen

Per 4 weken

Functiejaar	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
trede									
0	2184	2334	2504	2689	2889	3019	3217	3461	3743
1	2360	2510	2654	2815	2994	3145	3351	3602	3899
2	2525	2676	2802	2935	3096	3269	3481	3735	4047
3	2643	2773	2949	3053	3199	3380	3605	3865	4189
4	2727	2832	3007	3117	3264	3457	3698	3970	4313
5	2792	2868	3065	3174	3330	3537	3790	4077	4428
6		2931	3126	3231	3399	3618	3882	4176	4553
7			3188	3288	3457	3698	3974	4282	4674
8			3243	3351	3526	3777	4068	4387	4795
9						3851	4158	4484	4910
10								4591	5035
11									5149

Wanneer ADV niet vast is ingeroosterd, is er de mogelijkheid dit uit te ruilen tegen 5% meer salaris

Ben je het niet eens met de waardering van jouw functie?

Als je het niet eens bent met de waardering van je functie kun je hier bezwaar tegen maken. Je doet dit door eerst met je leidinggevende te overleggen. Komen jullie samen niet tot een oplossing, dan kan je schriftelijk bezwaar maken. Je doet dit bij de afdeling personeelszaken.

In je bezwaar geef je aan waarom je het niet eens bent met de waardering van je functie. Hierbij kun je onder andere denken aan een onjuiste omschrijving van je functie of dat je werkzaamheden zijn uitgebreid.

CNC zal schriftelijk aan jou bevestigen dat zij jouw bezwaar ontvangen hebben.

Nadat je bezwaar hebt gemaakt hebben CNC en jij 3 maanden de tijd om tot een passende oplossing te komen. Lukt dit niet, dan kan je jouw bezwaar voorleggen aan de vakbond waarvan je lid bent. Jouw vakbond kan je bezwaar, in overleg met jou, voorleggen aan een functiewaarderingsdeskundige. De deskundige neemt jouw bezwaar in behandeling en stelt een onderzoek in. Bij dit onderzoek is ook de functiewaarderingsdeskundige van CNC aanwezig. Zij gaan samen met jou en CNC in gesprek en doen dan een uitspraak waar jij en CNC je aan moeten houden.

Ben je geen lid van een vakbond dan dien je je bezwaar niet in bij de vakbond maar bij de directeur van CNC. Hij handelt jouw bezwaar af. Daarbij kan hij zich laten adviseren door een externe functiewaarderingsdeskundige.

Wordt op basis van jouw bezwaar je functie anders ingedeeld dan gebeurt dit met terugwerkende kracht tot de datum waarop je bezwaar hebt gemaakt.

BIJLAGE 4 ROOSTERMATRIX

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	01:00	Oranje 50%	Grijs 40%				Oranje 50%	
01:00	02:00							
02:00	03:00							
03:00	04:00							
04:00	05:00							
05:00	06:00							
06:00	07:00							
07:00	08:00	Groen 0%						
08:00	09:00							
09:00	10:00							
10:00	11:00							
11:00	12:00							
12:00	13:00							
13:00	14:00							
14:00	15:00							
15:00	16:00							
16:00	17:00							
17:00	18:00	Grijs 40%					Rood 100%	
18:00	19:00							
19:00	20:00							
20:00	21:00							
21:00	22:00							
22:00	23:00							
23:00	00:00							

BIJLAGE 5 OVERGANGSRECHTEN OUDERE MEDEWERKERS

Voor deze overgangsregelingen is de leeftijd op 1 januari 2015 bepalend

1. Overgangsrecht ouderenbeleid dagdienstmedewerkers

Dagdienstmedewerkers						
				nieuwe regeling (jaren voor AOW)		
leeftijd	55+ regeling	leeftijdsdagen	opmerking	17 jaar	12 jaar	5 jaar
58	niet van toepassing	6	geen verdere opbouw leeftijdsdagen	niet van toepassing	niet van toepassing	80% werken - 90% loon 100% pensioenopbouw inleveren leeftijdsdagen
57		5				
56		4				
55		3			+ 1 dag	
50-54		2				
45-49		1				

2. Overgangsrecht medewerkers in ploegdienst (in 2014)

Medewerkers in ploegendienst				
leeftijd	afbouw 55+	leeftijdsdagen	opmerking	nieuwe regeling
58 e.o.	4x1 + 3x2	6	geen verdere opbouw leeftijdsdagen	niet van toepassing
57	5x1 + 2x2	5		
56	5x1 + 2x2	4		
55	5x1 + 2x2	3		
54	6x1 + 2x2	2	geen verdere opbouw 80%/60% werken - 95% loon 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
53	6x1 + 2x2	2		
52	6x1 + 2x2	2	geen verdere opbouw 80% werken - 95% loon 100% pensioenopbouw	
51	7x1	2		
50	7x1	2	geen verdere opbouw 80% werken - 90% loon 100% pensioenopbouw	
45-49	7x1	1		

Ben je vrachtwagenchauffeur bij CNC dan zijn, naast de afspraken in de cao, ook de volgende regelingen en toevoegingen op jou van toepassing.

Jouw werkzaamheden als vrachtwagenchauffeur

Naast je rijtijden als chauffeur horen de volgende werkzaamheden ook bij je functie:

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

Jouw overwerk

Er is sprake van overwerk als je in de dagdienst meer dan 8 uur per dag en meer dan 40 uur per week hebt gewerkt (deeltijd naar rato).

Werk je in de 2-ploegendienst, dan heb je pas overgewerkt als je meer dan 160 uur per 4 weken hebt gewerkt (deeltijd naar rato).

Overwerk wordt op de volgende manier afgerond:

Duur overwerk	Afronding van de vergoeding
0-15 minuten	Geen vergoeding
15-30 minuten	½ uur
30-45 minuten	¾ uur
45-60 minuten	1 uur

De eerste 10 uur die je in een week overwerkt worden altijd uitbetaald. Werk je meer dan 10 uur in een week over, dan geldt de tijd-voor-tijd-regeling. Je mag deze uren dan ook omzetten in vrije tijd met een maximum van 50 uur. De overwerktoeslag wordt altijd uitbetaald.

Je kan, als dit nodig is, verplicht worden over te werken.

Je pauze

Pauzes zijn voor eigen rekening. Op jouw dienststijd wordt, voor elke (ochtend/middag/avond)dienst die je werkt 1 uur in mindering gebracht voor pauze/rusttijd. Je krijgt dus je diensttijd in uren min 1 uur pauze betaald.

Werken op onregelmatige uren

Werk je niet in ploegendienst, dan werk je normaal gesproken van maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 uur en 18:00 uur. Werk je, tussen zondag 24:00 uur en vrijdag 24:00 uur, vóór 06:00 uur of na 18:00 uur dan ontvang je voor deze uren een toeslag van 30%.

Werk je over voor 6:00 uur of na 18:00 uur dan ontvang je de hoogste toeslag.

Verblijfskosten

Maak je noodzakelijke kosten voor verblijf buiten CNC dan worden deze kosten, na beoordeling door CNC, aan je vergoed. Je moet dan wel de bonnen voor de door jou gemaakte kosten kunnen overleggen.

Maaltijdvergoeding

Je start om 7:00 uur met je dagdienst, zodat je, normaal gesproken, volgens planning om 19:00 klaar bent met je dienst. Eindigt jouw werkdag door onvoorziene vertragingen na 19:00 uur, dan mag je een maaltijd declareren. Je kunt hiervoor maximaal € 25,- declareren bij CNC.

Declaraties kun je indienen via het portaal van HR & Salaris Gemak.

Boetes

Boetes die je ontvangt voor door jou gemaakte verkeersovertredingen worden niet door CNC vergoed.

BIJLAGE 7 OVERGANGSREGELINGEN

1 Arbeidsduur en dienstrooster cao 2011-2013

Bij de totstandkoming van de cao ingaande 1 april 2013 is afgesproken dat de bestaande ploegendiensttoeslagen 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%).

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 pensioen-regelingen 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.

Pensioen

De huidige pensioenregeling, die wordt uitgevoerd door Centraal Beheer APF, is een zogenaamde toegezegde pensioenregeling of Defined Benefit regeling.

Onder de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) is een dergelijke pensioentoezegging niet meer toegestaan en moeten alle pensioenregelingen worden aangepast naar een regeling op basis van een toegezegde premie (Defined Contribution) en wel voor 1 januari 2028.

CNC onderzoekt reeds enige tijd de mogelijkheden voor invulling van de nieuwe pensioenregeling onder de WTP, maar ook de mogelijkheden voor de uitvoering van de een dergelijke regeling, alsmede het moment van wijziging en overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Hiervoor is eerder een werkgroep ingericht waarin werkgever, OR en FNV participeren. Gedurende de looptijd van de cao wordt dit onderzoek voortgezet met de verwachting dat de gewenste duidelijkheid wordt bereikt voor het einde van de looptijd van de cao.