

Onderhandelingsresultaat cao Frisia Zout B.V. 2021-2023

25 november 2021

Op donderdag 25 november 2021 hebben Frisia Zout en FNV Procesindustrie een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao geldend vanaf 1 juli 2021 met de volgende afspraken.

1. Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao bedraagt 2 jaar, te weten van 1 juli 2021 tot 1 juli 2023.

2. Inkomen

De salarissen en de salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- 2,75% per 1 juli 2021 (met terugwerkende kracht);
- 2,75% per 1 juli 2022.

3. Generatiepact

Vanaf 1 januari 2022 kunnen werknemers die aan de voorwaarden voldoen gebruik maken van het Generatiepact Frisia Zout. In deze regeling kunnen werknemers – kort gezegd – maximaal 5 jaar voor hun individuele AOW-datum hun arbeidsduur verkorten naar 80%. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer 90% van zijn loon en wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet. De hoofdlijnen en voorwaarden van deze regeling, die ook wel 80/90/100-regeling wordt genoemd, zijn verder uitgewerkt in bijgevoegde bijlage Generatiepact Frisia Zout d.d. 25 november 2025.

4. ADV

Het aantal adv-dagen/diensten als bedoeld in artikel 6.7a cao wordt met ingang van 1 juli 2021 met 1 dag verhoogd naar 13 adv-dagen/diensten op jaarbasis.

5. Ploegentoeslag

De 5-ploegentoeslag als bedoeld in artikel 8.2a cao wordt ingaande 1 juli 2021 met 0,5% verhoogd naar 30%.

6. Flex en Zekerheid

Frisia streeft op termijn naar een gemaximeerde flexibele schil van 6 FTE voor de 5-ploegen-dienst.

7. Werktijden dagdienst

De dagdienstwerknemers hebben de keuze om de werktijd te onderbreken met twee korte pauzes in eigen tijd van 15 minuten in de ochtend en 15 minuten in de middag óf hiervan juist af te zien en door te werken, waardoor de aanwezigheid per dag met een half uur wordt verkort. Voorwaarde is dat per afdeling slechts 1 van beide mogelijkheden wordt gehanteerd.

8. Werkgeversbijdrageregeling

De werkgeversbijdrage ten behoeve van de vakverenigingen wordt voor de looptijd van de cao voortgezet.

Generatiepact Frisia Zout

25 november 2021

Duurzame inzetbaarheid

Frisia Zout is van mening dat Duurzame Inzetbaarheid (DI) een veelheid van afspraken en maatregelen omvat die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, zijn vanaf het moment van indiensttreding bij Frisia Zout afspraken en interventies nodig. Die kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, arbeidsduur, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen. Uitgangspunten daarbij zijn individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid. De te maken afspraken en te treffen maatregelen in dit kader zijn dan ook in beginsel niet collectief en niet (ook niet indirect) aan een bepaalde leeftijd gebonden.

Arbeidsduurverkorting oudere werknemers

Er zijn echter situaties denkbaar, waarin arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (tijdelijk) een bijdrage kan leveren aan realisering van het gestelde doel van duurzame inzetbaarheid. Dit is wat Frisia Zout betreft vooral het geval bij de huidige oudere generatie werknemers, die een toenemende fysieke en mentale belasting ondervinden onder andere als gevolg van het werken in (onregelmatige) ploegendienst, de fysiek zwaardere werkzaamheden en de beperktere mogelijkheden voor het inrichten van het eigen werk en werktijden. Frisia Zout biedt daarom een Generatiepact aan met de volgende afspraken:

Hoofdpijnen Generatiepact

- *Invoeringsdatum:* Beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2022. De regeling vergt de benodigde voorbereidingstijd, te weten onder andere het goed informeren van werknemers die gebruik van de regeling willen maken en het goed regelen van de vervanging van werknemers.
- *Looptijd:* De looptijd van de regeling is 5 jaar (i.c. tot 1 januari 2027). Dit betekent dat tot en met 31 december 2026 nog werknemers kunnen toetreden tot de regeling.
- *Doelgroep:* Alle werknemers die onder de cao voor Frisia Zout vallen en die direct voorafgaande aan deelname 10 jaar of langer in dienst zijn geweest.
- *Duur:* In deze regeling kunnen werknemers maximaal 5 jaar voor hun individuele AOW-leeftijd van deze regeling gebruik maken op een door hen te kiezen moment. Aansluitend gaat de werknemer uit dienst (einde arbeidsovereenkomst) en met pensioen.
- *Arbeidsduur:* De werknemer die gebruik maakt van de regeling verkort zijn arbeidsduur naar 80% (voor werknemer in 5-ploegendienst naar 17 diensten in vijf weken).
- *Loon en pensioenopbouw:* De werknemer ontvangt 90% van zijn loon. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw echter voor 100% voortgezet (onder handhaving van de oorspronkelijke premieverdeling).
- *Deeltijdwerkers:* Voor hen geldt de regeling naar rato van hun individueel overeengekomen arbeidsduur.
- *Advies:* Potentiële deelnemers aan de regeling kunnen zich voor rekening van werkgever laten adviseren over de individuele volledige pensioendatum en de (financiële) gevolgen daarvan.
- *Schriftelijke vastlegging:* Bij aanvang van de deelname aan de regeling worden over het einde van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd.

- *Deeltijdcontract:* De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Op grond van artikel 1a van de cao voor Frisa Zout geldt bij een deeltijdcontract dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantieuren en voor de vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de resultaatafhankelijke bonus (artikel 9) en de vakantietoeslag (artikel 13), worden in afwijking van artikel 1a cao in deze regeling op basis van 90% toegepast.
- *Leeftijdsgerelateerde vakantie:* De werknemer die van de regeling gebruik maakt, kan geen recht meer doen gelden op de leeftijdsgerelateerde vakantie op grond van artikel 12.2c cao. Deelname aan de regeling houdt in dat de werknemer tot einde dienstverband afstand doet van deze arbeidsvoorwaarde.
- *Dienstroostertoeslag:* Uitgangspunt is dat de vrijvallende diensten evenredig over ochtend, middag en nachtdiensten worden verdeeld. De dienstroostertoeslag is dan ongewijzigd. Bij een andere verdeling wordt de dienstroostertoeslag herberekend.
- *Arbeidsongeschikt:* Toetreding is alleen mogelijk als (of voor het deel dat) een werknemer arbeidsongeschikt is. Werknemers die bij aanvang van de regeling arbeidsongeschikt zijn kunnen niet aan de regeling deelnemen zolang zij arbeidsongeschikt zijn.
- *Financiële gevolgen:* Deelname aan de regeling kan voor de werknemer financiële/fiscale gevolgen hebben. Frisia Zout zal de potentiële deelnemer nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen wijzen en de deelnemer adviseren zich goed te beraden. Ook verstrekt Frisia Zout aan de potentiële deelnemer een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt.
- *Inrichting ploegendienst:* Frisia Zout realiseert zich dat door invoering van de regeling bijvoorbeeld de ploegendiensten anders georganiseerd moeten worden en roosters moeten worden aangepast. In de periode tot de invoeringsdatum op 1 januari 2022 moet dat nader worden uitgewerkt. De werknemer dient zich te realiseren dat hij mogelijk in een andere ploeg geplaatst kan worden door deelname aan de regeling. Deelnemers kunnen geen recht op inroostering op vaste dagen claimen.
- *Herbezetting:* Werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen.
- *Wettelijke wijzigingen:* Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven genoemde elementen van het Generatiepact raakt en voor Frisia Zout danwel de werknemer (of de vakorganisaties) nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treedt Frisia Zout met de vakorganisaties in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden.
- *Evaluatie:* De regeling wordt in ieder geval na 2,5 jaar (najaar 2024) en in het 5e jaar geëvalueerd.