



Eindbod CAO 2021-2022 Euroma

Van : Eva van der Haar & Teo van Putten
Voor : Eric Brouwer & Rick Pellis
Cc : John Dollenkamp
Betreft : Eindbod CAO 2021-2022 Euroma
Datum : 6 december 2021
Bijlage(n) : -

Inleiding

De afgelopen maanden hebben FNV, CNV en Euroma meerdere malen overleg gevoerd. Hierin is uitgebreid gesproken over de financiële situatie van Euroma. Door een vertraging in de bouw van de nieuwe fabriek en de sluiting van fabrieken maar ook door Corona zijn de resultaten de afgelopen jaren niet goed geweest. Nu bereiken we stabiliteit, maar helaas zijn we er nog niet.

Tegelijkertijd zijn we van mening dat de medewerkers van essentieel belang voor het succes van Euroma. De inzet van medewerkers is de afgelopen jaren echt enorm geweest en dat wordt erkend. We willen dan ook zeker passend belonen. Mede door de samenvoeging van de loongebouwen van Intertaste en Euroma heeft twee derde van de medewerkers nog ruimte in de loonschaal en zal er per 1 januari 1,75% (vanaf schaal 4) tot 3% (schaal 1t/m 3) op vooruit gaan.

Ook zijn er externe omstandigheden. Zowel in de regio als ten opzichte van andere bedrijven in Nederland belooft Euroma bovengemiddeld. Maar we begrijpen ook dat inflatie tot gevolg heeft dat de koopkracht verminderd.

Ook zien we een toenemende behoefte onder de medewerkers aan duurzame inzetbaarheid. Scholing, support van gezondheid maar ook eerder stoppen met werken kan dan echt bijdragen. Hierin zitten FNV, CNV en Euroma op één lijn.

Vorige week hebben we wederom een goed overleg gehad waarin we verschillende creatieve ideeën hebben besproken. Helaas hebben we uiteindelijk moeten concluderen dat de standpunten over de loonsverhoging teveel uit elkaar liggen om tot overeenstemming te komen. Euroma heeft, met de inflatie in gedachte, met een loonsverhoging van 2% het maximale bereikt van wat duurzaam is voor Euroma. Daarom doet Euroma dit eindbod.

Euroma zal het eindbod communiceren aan de medewerkers. FNV en CNV zullen het eindbod voorleggen aan hun leden.

Het eindbod ziet er als volgt uit:

1. Looptijd

De looptijd is van 1 juli 2021 tot 31 december 2022

2. Lonen

De lonen worden per 1 januari 2022 met 2,0% verhoogd. Dit is extra bovenop de periodieke verhogingen.

3. 13^e maand gedeeltelijk bruto/netto

Op basis van de nog beschikbare vrije ruimte in de werkkostenregeling wordt bij iedere medewerker € 200,- van de bruto uitkering van de 13^e maand in december 2021 netto uitgekeerd. Dit levert de

medewerker een financieel belastingvoordeel op. Indien de vrije ruimte in de werkkostenregeling het toestaat zal er in 2022 wederom een gedeelte van de 13^e maand van 2022 netto worden uitgekeerd.

4. Individueel ontwikkelbudget

Alle werknemers krijgen een individueel scholings & ontwikkelbudget van op jaarbasis € 300 per persoon (dit geldt ook voor deeltijdwerknemers). Werknemers kunnen hun individuele scholingsbudget maximaal 5 jaren naar voren halen om zo voldoende budget te creëren voor een opleiding/cursus/coaching. Het budget mag alleen worden gebruikt voor (erkende) opleidingen, cursussen en coaching. Mocht een werknemer zijn budget niet gebruiken dan komt deze aan het einde van dat jaar te vervallen. Ondanks dat werknemers hun individuele scholingsbudget 5 jaren naar voren kunnen halen, zijn de totale kosten hiervan gemaximeerd op € 50.000 op jaarbasis. Er zal een regeling worden opgesteld waarin de verdere details van de regeling worden uitgelegd.

5. RVU regeling

We bieden de medewerkers die in ploegendienst werken en maximaal 2 jaar voor de AOW-datum zitten, op zijn vroegst ingaande 1 januari 2022 de mogelijkheid om gebruik te maken van de zogenaamde RVU regeling. Dit voor in eerste instantie de looptijd van de CAO. Een reglement zal worden opgesteld.

6. Fietsplan

Er komt een fietsplan met een maximum per medewerker van € 2.000,= Deze is voor alle werknemers beschikbaar ongeacht woon-werk afstand. Leaserijders zijn uitgesloten. Deelname is maximaal eens in de 5 jaar mogelijk. Betaling vindt plaats uit verlofdagen of bruto inleg. Er wordt in beginsel jaarlijks € 50.000 aan fiscale vrije ruimte vanuit de WKR beschikbaar gesteld door Euroma. We hanteren het principe van 'wie het eerst komt wie het eerst maalt', dus op basis van volgorde van inschrijving (die ook de basis zal vormen voor de wachtlijst). E.e.a. zal worden uitgewerkt in een reglement.

7. Inzet uitzendkrachten

Er staat een afspraak in het protocol dat een uitzendkracht bij goed functioneren en bij een structurele baan, na maximaal 12 maanden een contract wordt aangeboden. Alhoewel steeds duidelijker wordt wat structurele banen zijn, is dit nu nog niet overal voldoende duidelijk. Daarom behouden we deze afspraak in het protocol.

8. Aanpassing contract en toeslag in 5 ploegendienst

We stellen voor de medewerkers in de vijf ploegendienst een contract van 36 uur te geven met een ploegentoeslag van 27%. Pensioenopbouw is dan hoger omdat deze loopt over 36 uur in plaats van 33,6 uur. Verloftoekenning blijft wel gelijk op basis van daadwerkelijke uren (33,6u). Dit omdat je ook alleen voor de uren verlof hoeft op te nemen.

9. Continueren van de werkgeversbijdrage

De zogenaamde AAVN-Werkgeversbijdrageregeling uit de cao zal blijven, ervan uitgaande dat we tot een nieuwe cao komen.

10. Overige punten

- De tekst in de CAO passen we aan waarbij het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 dec(artikel 12.1).
- De nieuwe wettelijke bepaling over vaderschapsverlof zetten we in de CAO.