

Eindbod werkgevers verenigd in de Veneca

Werkgevers in de contractcatering verenigd in de Veneca vinden het van het grootste belang dat er zo snel mogelijk een nieuwe cao tot stand komt die inspeelt op de veranderingen in de branche en de uitdagingen die dat meebrengt voor onze bedrijven en onze medewerkers. Dit biedt toekomstperspectief, zekerheid en rust voor klanten en gasten, werkgevers en medewerkers. De werkgevers en vakbonden zijn elkaar na langdurig en intensief overleg dicht genaderd, maar een onderhandelingsresultaat is niet haalbaar gebleken. Omdat alle betrokken partijen gebaat zijn bij het zo snel mogelijk tot stand komen van een cao legt Veneca het volgende eindbod voor aan de werknemersvertegenwoordigingen betrokken bij de cao. Voor de korte termijn bevat dit eindbod een loonsverhoging die substantieel is, voor de langere termijn een zorgvuldig proces om de cao toekomstbestendig te maken.

Looptijd

1 april 2019 tot en met 31 maart 2020 (12 maanden).

Loon

Per 1 september 2019 worden de cao-lonen verhoogd met **3%**.

De berekening van de verhoging geldt voor de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

Toekomstbestendigheid: Moderniseringsagenda

We onderkennen de veranderingen in de branche en de uitdagingen die dat meebrengt voor onze bedrijven en onze medewerkers. Toekomstbestendigheid is daarbij een sleutelwoord. Gezamenlijk is vastgesteld dat de sector toekomst heeft. Wij werken samen aan de toekomstbestendigheid van onze branche en daarmee die van onze medewerkers.

Hiertoe willen we de volgende aan elkaar gekoppelde afspraken gemaakt: Elke afspraak aan sich komt pas tot stand als ook de andere afspraken tot stand zijn gekomen:

1. We starten een gezamenlijk proces met het doel te komen tot een gemoderniseerde cao. Dit gaan we doen, in samenspraak met een afvaardiging van onze achterbannen. Dit onder begeleiding van een externe procesbegeleider. We starten hiermee per september 2019. Deze cao moet leiden tot een verbetering van de concurrentiepositie van de sector catering en bedrijven meer ruimte laten om te ondernemen. De gemoderniseerde cao moet er toe leiden, dat werknemers worden gestimuleerd en gefaciliteerd om hun vakmanschap en trots te optimaliseren. Volwassenheid in de arbeidsrelatie en eigen regie van werknemers is een essentieel onderdeel van een moderne toekomst bestendige cao.
2. Indien deze gemoderniseerde cao is overeengekomen en met het per begin juni 2019 gesloten pensioenakkoord, zijn er mogelijkheden gecreëerd die we, in combinatie met de bestaande financiële middelen in de branche, willen benutten ten behoeve van de ouder wordende werknemer die nu in dienst is.
3. We onderkennen dat voor de sector catering nader gezamenlijk te definiëren competenties essentieel zijn. Deze competenties hebben positieve invloed op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt van werknemers binnen en buiten de sector. Na vaststelling van de competenties, komen partijen tot een onafhankelijke methodiek om deze competenties te objectiveren. Werkgevers en werknemers krijgen vervolgens een gezamenlijke verantwoordelijkheid om hier een optimale uitvoering in de praktijk aan te gaan geven. We willen afspraken maken om dit te stimuleren en hier consequenties aan verbinden als dit onverhoopt niet gebeurt.

Vitaliteitsscan

Op grond van de zogeheten BRAVO-criteria (Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding, Ontspanning) wordt een sectorale vitaliteitsscan ontwikkeld. Hierbij wordt zoveel als mogelijk bij bestaande instrumenten in de sector aangesloten en gebruik gemaakt van de ervaringen in andere sectoren.

Competentiescan

Er wordt een sectorale competentiescan ontwikkeld gebaseerd op de genoemde nader te bepalen competenties waarbij zoveel als mogelijk bij bestaande instrumenten in de sector wordt aangesloten. Ook wordt gebruik gemaakt van de ervaringen in andere sectoren. Tevens worden, gefinancierd uit

FBA e-learning modules ontwikkeld dan wel geadopteerd uit andere branches zodat medewerkers zich kunnen ontwikkelen op genoemde competenties.

Flexibiliteit

In de opmaat naar de gemoderniseerde cao wordt op tenminste twee locaties een proef met zelfroosteren uitgevoerd.

Doelgroepenbeleid

De doelgroepenafspraken wordt gecontinueerd. Partijen worden opgeroepen de successen (meer) te delen.

Specifieke afspraken Inflight catering (Deel C van de cao)

80/90/100-Regeling

Om een aantal oudere medewerkers in de inflight catering in staat te stellen minder te werken, zullen partijen voor 1 oktober 2019 een pilot uitwerken waarbij een beperkte groep medewerkers werkzaam in een fysieke productiefunctie de mogelijkheid wordt geboden om gedurende maximaal 3 jaar gebruik te maken van een tijdelijke regeling deeltijd) direct voorafgaand aan (vervroegd)pensioen (zogenaamde 80-90-100-regeling), op basis van de geldende sociale, fiscale en juridische kaders. Voor werknemers die kiezen voor deze regeling vervallen de extra ADV-dagen (artikel 22 lid 6 en 7). Het streven is de pilot per 1 januari 2020 van start te laten gaan.

Eenmalige uitkering

Bij de loonbetaling in december 2019 ontvangen alle werknemers die op 1 december 2019 in dienst zijn en vallen onder de Inflight catering een eenmalige uitkering van netto € 200,- (naar rato voor een parttimer) indien en voor zover het mogelijk is om dit bedrag uit te keren onder de Werkkostenregeling. Protocol I van deel C vervalt.

Gorinchem, 17 juni 2019.