

CAO CREMATORIA 2013-2014

INLEIDING

Het economisch klimaat is guur en het sociaal-economische klimaat kent vele onzekerheden. Er is sprake van lastige marktomstandigheden met toenemende concurrentie en druk op de bestedingen. Deze context maakt het voor CAO-partijen (aan beide zijden van de onderhandelingstafel) niet eenvoudig om tot een akkoord te komen.

Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria en de werknemersorganisaties FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie hebben in meerdere gespreksronden intensief onderhandeld over de CAO Crematoria. De sfeer was open en constructief. Gegeven de lastige sociaal-economische omstandigheden hadden partijen relatief veel tijd nodig om de wederzijdse standpunten te wisselen en te beargumenteren.

Met name met betrekking tot de loonparagraaf, de zaterdagtoeslag en het leeftijdsbewust personeelsbeleid konden partijen uiteindelijk geen akkoord bereiken. Op 15 februari 2013 heeft de WNVN daarom het navolgende eindbod gedaan:

EINDBOD

1. Een looptijd van 18 maanden: de CAO zal gelden van 1 januari 2013 tot 1 juli 2014.
2. De salarisschalen en de feitelijk betaalde salarissen worden gedurende de looptijd van de CAO met 1,5% verhoogd per 1 april 2013. Binnen het huidige klimaat is dit een keurige structurele verhoging, die bovendien in lijn is met die van de uitvaart-CAO.
3. Medewerkers ontvangen gedurende de looptijd van de CAO een eenmalige uitkering van (op fulltime-basis) € 300,- bruto in januari 2014. Deze eenmalige uitkering wordt uitgekeerd aan medewerkers die op 1 januari 2014 in dienst zijn en wordt berekend naar rato van de deeltijdfactor en de duur van het dienstverband in 2013. Ondanks het feit dat het voor werkgevers (en uiteindelijk ook voor werknemers gelet op de werkgelegenheid) van groot belang is om de loonontwikkeling beheersbaar te houden is de WVNC bereid tot dit bijzondere bod. Bijzonder omdat het om een vast bedrag gaat (een sterke wens van de vakbonden) en bijzonder omdat het qua niveau als royaal mag worden gezien in deze markt.
4. De toeslag per uur voor het werken op zaterdag wordt met ingang van 1 januari 2014 aangepast naar 30%. De overweging hierbij is dat de zaterdag in toenemende mate als een normale werkdag wordt gezien. Deze verlaging draagt overigens bij aan de bereidheid van de WVNC om de eenmalige uitkering van € 300,- te bieden zoals hierboven beschreven.

5. De WGA premie, die volgens de wet deels bij werknemers in rekening mag worden gebracht, blijft gedurende de looptijd van de CAO geheel voor rekening van de werkgever. WVNC is hiertoe bereid omdat het totaal-pakket ook voor werknemers aantrekkelijk (en in elk geval acceptabel) moet zijn. En ook hier geldt dat de verlaging van de zaterdagtoeslag bijdraagt aan de bereidheid om op andere thema's iets materieels te bieden aan de werknemers.
6. De referentieperiode in relatie tot meerwerk/overwerk wordt aangepast van 3 maanden naar 6 maanden, ingaande 1 januari 2013. De dynamiek in de markt vraagt immers meer flexibiliteit. Een jaarurenmodel is al enige tijd een dringende wens van werkgeverszijde maar een referentieperiode van 6 maanden is voor WVNC ook acceptabel.
7. De verjaringstermijn (voor wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen) blijft op verzoek van de vakbonden, in voor werknemers positieve afwijking van de wetgeving ter zake, gehandhaafd op 5 jaar; opbouw en verjaring van vakantie van een arbeidsongeschikte werknemer geschiedt als ware de werknemer arbeidsgeschikt, waarbij het afboeken van vakantie dan ook plaats vindt als ware de werknemer arbeidsgeschikt.
8. Artikel 1B, lid 2 en 3 'Verzoek om in deeltijd te werken' vervalt (op verzoek van de vakbonden), omdat de Wet Aanpassing Arbeidsduur voldoende houvast biedt.
9. Einde dienstverband bij 65 jaar wordt aangepast aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 5 lid 4 wordt na aanpassing: *De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.*

Artikel 13 lid 5 wordt na aanpassing:

De in lid 1, 2 en 3 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking van de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Vooruitlopend op de uitkomsten van het technisch beraad over Leeftijdsbewust Personeelsbeleid (zie punt 12) zal de leeftijdsstaffel vakantiedagen (CAO artikel 11) en "vrije dagen voor oudere medewerkers" (CAO artikel 15) in gelijke mate opschuiven met de stijging van de AOW-gerechtigde leeftijd.

10. Werkgeversbijdrage aan de vakbonden: de bijdrage aan de vakbonden wordt gedurende de looptijd van de CAO met (afgerond) 15% verhoogd tot € 8.500,- per kalenderjaar.

11. Ten behoeve van een door een van de vakbonden voorgesteld project op het gebied van Internationale Solidariteit zal WVNC gedurende de looptijd van de CAO een eenmalig bedrag van € 3.000,- beschikbaar stellen. Na afronding van dit project zal een evaluatie-rapport door de vakbond worden opgesteld en met WVNC worden besproken.
12. Leeftijdsbewust personeelsbeleid: in een technisch beraad tussen partijen wordt dit onderwerp verder uitgewerkt en die uitwerking zal uiterlijk 1 juni 2013 tot concrete principe-afspraken leiden. De thema's die hierbij aan bod zijn komen zijn functioneringsgesprekken, leeftijdsvakantie, senioredagen, scholing, coaching en de ontziebepaling voor oudere medewerkers. De uitgangspunten voor het technisch beraad zijn dat er een concreet en hanteerbaar beleid wordt geformuleerd waarbij de betreffende bepalingen van de CAO Uitvaartverzorging als leidraad worden genomen en er in elk geval een afbouw zal gaan plaatsvinden van senioredagen. In de tweede helft van 2013 zullen de uitkomsten van het technisch beraad worden gedeeld in de achterbannen van zowel WVNC als die van de vakbonden. Het streven is erop gericht de uitkomsten van dit technisch beraad, na ledenraadpleging, als onderdeel van de CAO in te voeren met ingang van 1 januari 2014.
13. Dispensatie van de CAO: het huidige artikel wordt aangepast zodat ondernemingen die per saldo een beter pakket aan arbeidsvoorwaarden hanteren dispensatie van (onderdelen van) de CAO kunnen krijgen. Dit artikel wordt verder uitgewerkt zodanig dat het ook toetsbaar is voor de vakbonden.
14. Algemeen verbindend verklaring van de CAO: het betreffende artikel vervalt, nu DELA heeft verklaard de CAO Crematoria te blijven toepassen (ondanks het feit dat DELA geen lid meer is van de WVNC) zolang hierover met de vakbonden geen andere afspraken zijn gemaakt.
15. Redactionele aanpassingen zullen worden gemaakt met betrekking tot de volgende CAO-onderwerpen:
 - de pensioenparagraaf wordt aangepast aan de feitelijke actualiteit;
 - bepalingen ten aanzien van werktijden en toeslagen worden anders geformuleerd zodat ze duidelijker worden en beter leesbaar zijn.
16. Protocollaire afspraken: voor de goede orde zij tevens vermeld dat de protocollaire afspraken uit de CAO 2012-2013 (bijlage III) worden aangepast naar de feitelijke actuele stand van zaken.

Den Haag, 15 februari 2013

WERKGEVERSVERENIGING NEDERLANDSE CREMATORIA

J.M.H.J. Keizer - voorzitter

A.C. Broekhuis - secretaris