

DATUM:
10 november 2009

KENMERK:
CNV Chemie en energie
13*3616311

VOLGNUMMER:
09-1542/EA/gg

ALLIANCE HEALTHCARE: CAO RESULTAAT BEREIKT!

Afgelopen woensdag 4 november hebben we wederom overleg gevoerd met de directie van Alliance Healthcare over de cao. Het overleg is moeizaam verlopen en heeft veel tijd in beslag genomen. De belangrijkste reden hiervan was dat de werkgever een aantal heel nadelige voorstellen had neergelegd bij de bonden, zoals een forse ophoging van de pensioenpremie en het afschaffen van financiële toeslagen op de uren voor 7.00 uur en na 19.00 uur. Het is ons gelukt al deze nadelige voorstellen van tafel te krijgen. Een salarisverhoging van 1 procent structureel is overeengekomen per 1 december 2009. Met deze 1 procent salarisverbetering kun je de koopkracht bijhouden.

Hieronder treft u de bereikte resultaten aan:

Looptijd

1 jaar, van 1 juli 2009 tot en met 30 juni 2010.

Loonsverhoging

De salarissen worden per 1 december 2009 verhoogd met 1 procent. Op deze datum kwamen wij uit na een langdurig traject van onderhandelen. Vanzelfsprekend wilden we graag de ingangsdatum bij ingang van de cao laten ingaan, maar voor ons was het van belang dat de medewerkers niet geconfronteerd worden met een verhoging van de pensioenpremie. Daarnaast hebben we een budget van € 200,00 (dit is ook een verhoging van 0,5 procent) kunnen realiseren per medewerker in het kader van het leeftijdsfasebewust personeelsbeleid (zie verderop in deze nieuwsbrief). Op basis van overleg zijn we tot het uiterste gegaan; de werkgever was niet bereid het percentage voor de salarisverhoging te verhogen. In combinatie met de andere regelingen is er sprake van koopkrachtverbetering, zij het in geringe mate.

Pensioenen

Het SPAN pensioenfonds heeft recent een herstelplan moeten indienen bij de Nederlandsche Bank. Onderdeel van dit plan is een verhoging van de pensioenpremie. Dit wordt de herstellpremie genoemd.

Hoe hoog is de premie nu en wat gaat er veranderen?

De huidige premie bedraagt 14,23 procent. De premieverdeling tussen werkgever en medewerker is in de cao-afspraken geregeld, en wel tot een maximum van 15 procent. De totale premie voor 2010 is 15,60 procent, inclusief het herstelplan.

Partijen hebben nu afgesproken dat de werkgever de volledige stijging ten opzichte van 2009, te weten 1,37 procent, voor zijn rekening neemt. De pensioenpremie voor de medewerker blijft dus ongewijzigd!

Enkele maanden geleden was de financiële situatie van het pensioenfonds dusdanig dat de pensioenpremie met 6 procent zou moeten stijgen omdat de dekkingsgraad sterk was gedaald. Wij hebben als CNV BedrijvenBond het voorstel gedaan dat de werkgever de extra pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) zou voorfinancieren en terug zou krijgen uit het pensioenfonds wanneer de dekkingsgraad weer gestegen zou zijn boven de noodzakelijke norm. Ondertussen heeft de tijd ook z'n werk gedaan en is de dekkingsgraad weer gestegen. De pensioenpremieverhoging ligt nu dus in het geheel bij de werkgever terwijl de CAO aangeeft dat een deel door de werknemers opgebracht zou moeten worden. We hebben deze verhoging voor de werknemers van tafel kunnen krijgen.

Levensfasebeleid

Partijen hebben lang gesproken over de introductie van het levensfasebeleid en zijn overeengekomen om met elkaar een paritair samengestelde werkgroep "Levensfasebeleid" te vormen. De resultaten van deze werkgroep zullen worden uitgevoerd vanaf 1 juli 2010 en zullen een duurzaam karakter hebben.

In het levensfasebeleid worden individuele budgetten gecreëerd, met kaders voor de bestedingsmogelijkheden, waarbinnen de medewerker zelf (al dan niet met advies) keuzes kan maken voor bestedingen ten behoeve van het "fit" blijven. Bronnen voor deze budgetten en de doelen waarvoor medewerkers dit kunnen aanwenden zullen in overleg gevonden gaan worden, deels ook binnen bestaande budgetten en arbeidsvoorwaarden.

Om het levensfasebeleid alvast enige vorm en inhoud te geven hebben partijen afgesproken dat per juli 2010 een individueel budget van € 200,- (bruto) per medewerker ter beschikking wordt gesteld.

Bedrijfstijdverlenging

Artikel 7 lid 3 van de cao (dienstrooster en arbeidsduur) wordt zodanig gewijzigd dat de bedrijfstijd komt te liggen tussen 6.00 uur en 22.00 uur. De toeslagen worden uitbetaald conform de tot nu toe geldende cao afspraken. Wel is de werkgever voornemens dit onderwerp op de cao-agenda 2010-2011 te zetten. De werkgever wilde deze toeslagen in het geheel schrappen, dit was voor ons niet bespreekbaar en we zijn blij de werkgever hiervan te hebben kunnen overtuigen.

Uitzendkrachten

Alliance Healthcare erkent dat uitzendkrachten worden ingezet voor de zogenaamde "piekziek" situaties, evenals vanwege het behouden van de flexibele schil in distributiecentra, nodig ter wille van het fluctuerende werkaanbod. Afgesproken is dat in geval dat een uitzendkracht gedurende langere tijd (meer dan 9 maanden) wordt ingezet, de werkgever zal bezien of deze arbeidsplaats als een vaste arbeidsplaats kan worden aangemerkt.

WGA-premie

Werkgever maakt vooralsnog geen gebruik van zijn verhaalsrecht op het medewerkersdeel van de WGA-premie gedurende de looptijd van de cao 2009-2010. Wel is de werkgever voornemens dit onderwerp op de cao-agenda 2010-2011 te zetten. Deze verhoging (0,3 procent) hebben we dus ook over de rand van de overlegtafel kunnen duwen.