



Cao voorstellenbrief CCEP 2020

Coca-Cola European Partners Nederland B.V.

Rotterdam, 14 februari 2020

Aan:

Iris van der Veen (FNV)

Roel van Riezen (CNV)

Cc:

Aswin Hofland (kaderlid FNV)

Bob Baggen (kaderlid FNV)

Jan Paauw (AWVN)

Betreft: Voorstellenbrief CCEP – cao 2020

Beste Iris en Roel,

Navolgend treft u uitgewerkt de strekking van onze voorstellen ten aanzien van de nieuw af te spreken cao 2020-2021.

1. Wij stellen voor een cao overeen te komen voor de duur van 24 maanden, ingaand op 1 januari 2020 en eindigend op 31 december 2021.
2. Loonbod
 - a. Een verhoging van 1% per 1 april 2020;
 - b. Een verhoging van 2,25% per 1 april 2021.

In ons overleg op 17 februari aanstaande lichten wij ons voorstel nader aan u toe, alsmede de uitwerking die dit voorstel op onze totale loonsom zal hebben. Vooruitlopend hierop: ons voorstel is gebaseerd op een gedegen afweging van relevante factoren, waaronder een concurrerende en aantrekkelijke positie op de (arbeids)markt en een juiste aansluiting van de cao-populatie op de niet-cao-populatie. Wij zijn van mening met dit loonbod een voorstel te doen waarbij de totale loonontwikkeling van de cao-populatie binnen CCEP Nederland de door het CPB verwachte inflatie compenseert. Tevens voldoen wij hiermee aan onze wens om de loonontwikkeling van de cao-populatie in lijn te brengen met die van de niet-cao populatie.

3. Uit een onafhankelijke benchmark is gebleken dat wij relatief hoge startsalarissen hanteren (onze startsalarissen liggen gemiddeld 5% tot 12% hoger). We stellen daarom de invoering van een aanloopschaal voor. Nieuwe medewerkers met beperkte of geen relevante (werk)ervaring kunnen dan voor een bepaalde periode in een aanloopschaal worden ingeschaald:

- t/m functieschaal 5 voor 6 maanden
- functieschalen 6 t/m 8 voor 12 maanden

Bij gebleken geschiktheid zal de betreffende medewerker na afloop van deze periode de stap maken naar de bij de functie behorende functieschaal, inclusief het bijbehorende schaalminimum.

4. Tijdelijk vastzetten minimum en maximum van schaal

Het minimum en het maximum van een schaal willen we voor een bepaalde periode vastzetten. Uit de eerder genoemde benchmark is gebleken dat de eindsalarissen gemiddeld 9% tot 18% hoger liggen. Wel wordt het normbedrag verhoogd met het % cao-verhoging (zie de bijlage voor een uitwerking van dit voorstel)

5. Performance Acceleration:

Wij willen managers de mogelijkheid bieden om het salaris van hun medewerkers te verhogen met een zelf te kiezen percentage (binnen de grenzen van tabel 2). Medewerkers met een salaris op het schaalmaximum krijgen afhankelijk van hun beoordeling 0 - 50% dan wel 0 - 100% van de cao verhoging in de vorm van een eenmalige uitkering.

Tabel 1: Huidige verhoging op basis van de performance:

	Salaris onder de norm	Salaris op/boven de norm
Delivery Exceptionally	5,0 %	2,5%**
Delivery Successfully	2,5%*	0,0%
Working towards Success	0,0%	0,0%

* verhoging kan niet leiden tot een salaris boven de norm

** verhoging kan niet leiden tot een salaris boven het maximum

Tabel 2: Voorgestelde verhoging op basis van de performance:

Verhoging door prestatie (beoordeling)	Salaris onder de norm **	Salaris norm tot max **	Salaris op max
Delivery Exceptionally	0,0%-5%*	0,0%-2,5%*	0 - 100% <u>CAO verhoging</u> als eenmalige uitkering
Delivery Successfully	0,0%-2,5%*	0,0%	0 - 50% <u>CAO verhoging</u> als eenmalige uitkering
Working towards Success	0,0%	0,0%	0,0%

* Verhoging is besluit van de manager

** Verhoging kan niet leiden tot een salaris boven het maximum

6. Uitzendkrachten/Echte banen
Hierbij houden wij ons aan de WAB.
7. Diversiteit en Inclusiviteit
We spannen ons in om als werkgever diversiteit en inclusiviteit te bevorderen. Hierbij merken wij op dat wij in het partnerverlof onze werknemers meer bieden dan hetgeen waartoe wij wettelijk verplicht zijn.
8. Participatiewet
Wij willen ons blijven inspannen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen binnen onze organisatie. Dit past ook binnen ons actieplan voor Duurzaamheid.
9. Vakbondscontributie
We willen de fiscale faciliteit vakverenigingsbijdrage voor de duur van de af te sluiten cao voortzetten.
10. Werkgeversbijdrage
We willen de zogenaamde AWWN-regeling (werkgeversbijdrage) voor de duur van de af te sluiten cao voortzetten.

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe of gewijzigde voorstellen te komen.

Namens Coca-Cola European Partners NL:

U. Ellens
AD, P&C Business Partner

J. van Vliet
Director, Field Sales

R. de Jong
Director, Supply Chain NL

Bijlage

	Onder Norm	Op/boven Norm	Op Max
Salaris 01-01-2019	38.347	40.217	44.647
Salaris 01-04-2019	39.526	40.941	45.450
Salaris 01-01-2020	39.723	41.146	45.678
Performance Acc 01-04	306	317	-
Cao verhoging	400	415	-
Salaris 01-04-2020	40.429	41.877	45.678
Stijging jan 19 vs jan 20	3,59%	2,31%	2,31%
Stijging apr 19 vs apr 20	2,29%	2,29%	0,50%

De impact op onze voorstellen is in bovenstaand overzicht weergegeven. Als voorbeeld is een de uitwerking van een medewerker met een 'Delivering Succesfully'- beoordeling, vallend in schaal 5 van de cao van CCEP waar een salarisverhoging van 1% per 1 april 2020 genomen. De gevolgen van de schaalpositie zijn hierin inzichtelijk gemaakt. Zo valt uit dit overzicht af te lezen dat een medewerker die onder de norm van de schaal 5 zit, per april 2020 een verhoging van 2,29% heeft ten opzichte van april 2019.