



Harmonisatie- en onderhandelingsresultaat Cao Brocacef 2017 ~ 2019

Op diverse momenten in 2016 en 2017 is er tussen de directie van Brocacef en de vakbonden FNV Handel en CNV Vakmensen uitgebreid en langdurig overleg gevoerd over de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van Mediq die vallen onder de Cao Mediq en over een nieuwe Cao Brocacef. De gesprekken hebben geleid tot een onderhandelingsresultaat. Dit zal door de vakbonden positief ter goedkeuring worden voorgelegd aan de leden, zowel schriftelijk als via ledenbijeenkomsten.

1. Cao Brocacef

Looptijd

De Cao Brocacef heeft een looptijd van 1 mei 2017 tot en met 30 april 2019.

Toepassing Cao

Per 1 januari 2018 zal de Cao Brocacef ook van toepassing zijn voor de medewerkers van Mediq Farma BV en Polyfarma BV (die reeds in dienst gekomen zijn of per die datum in dienst zullen treden van een Brocacef onderneming die partij is bij de Cao) en Brocacef Healthcare Logistics BV (wordt per 1 januari 2018 partij bij Cao Brocacef).

Salarisverhoging

De salarissen en schaalessalarissen voor de Cao Brocacef worden gedurende de looptijd structureel verhoogd met in totaal 3,5% en wel op de volgende data:

- Per 1 juli 2017 met 1,75%
- Per 1 juli 2018 met 1,75%

Eenmalige uitkering

Alle medewerkers ontvangen een eenmalige uitkering van 250 euro bruto*, te betalen per het eerstvolgende mogelijkheid van de salarisverwerking nadat er formele instemming is gegeven door de vakbonden op het onderhandelingsresultaat.

*De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd. Het parttime-percentage van de medewerker dat van toepassing is op de eerste dag van de maand van uitbetaling van de uitkering is bepalend. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Resultaatafhankelijke beloning

Overeengekomen is dat de Resultaatafhankelijke beloning regeling een vaste plaats in de Cao Brocacef zal krijgen. Omdat de RAB mee beweegt met de resultaten van het bedrijf zullen de doelstellingen en de percentages jaarlijks worden bepaald. Voor het boekjaar 2017/2018 en 2018/2019 is het uitkeringspercentage als volgt vastgesteld:

Winst na belasting boekjaar 2017/2018 en boekjaar 2018/2019	Uitkeringspercentage
Gelijk aan of hoger dan budget	0,25%
Gelijk aan of hoger dan € 3 miljoen boven budget	0,5%
Gelijk aan of hoger dan € 4 miljoen boven budget	0,75%
Gelijk aan of hoger dan € 5 miljoen boven budget	1%

Ontwikkelingsfonds

Partijen hebben afgesproken om door te gaan met het Ontwikkelingsfonds dat sinds enkele jaren bij Brocacef functioneert met prachtige succesvoorbeelden. Het Ontwikkelingsfonds is bedoeld om mensen te stimuleren weer te gaan leren en te investeren in hun toekomst. Medewerkers kunnen een beroep doen op dit fonds, indien zij zich



willen ontwikkelen door o.a. een opleiding, training, cursus of loopbaanworkshop te volgen met een zakelijk karakter, die ontwikkeling en employability vergroten. Het ontwikkelingsfonds zal met ingang van deze Cao structureel worden opgenomen in de Cao, waarbij het beschikbare budget weliswaar per Cao periode bepaald zal worden. Voor deze tweejarige Cao-periode hebben partijen de afspraak gemaakt dat er € 100.000,00 per Cao jaar beschikbaar zal zijn. De bedragen cumuleren voor deze 2 jaar. Ook de medewerkers voor wie de Cao Mediq op dit moment nog van toepassing is kunnen een beroep doen op het Ontwikkelingsfonds.

Minimum vakantietoeslag

Partijen zijn overeengekomen om de minimumvakantietoeslag van € 2.097 bruto die geldt in de Mediq Cao over te nemen als nieuw, hoger minimum in de Cao Brocacef.

Kortdurend zorgverlof

Zowel de medewerkers van Mediq als de medewerkers van Brocacef komen in aanmerking voor een loondoorbetaling van 100% bij kortdurend zorgverlof. Dit zal worden opgenomen in artikel 11.2 van de Cao Brocacef.

Loondoorbetaling bij ziekte

Partijen zijn overeengekomen om zowel voor de Mediq- als voor de Brocacef medewerkers gedurende de eerste twee ziektejaren de loondoorbetaling na 6 maanden af te bouwen van 100% naar 90% en dit percentage tot en met de 24e maand te handhaven.

Werktijdenvenster Transport

Bijlage 6 van de Cao Mediq zal worden opgenomen in de Cao van Brocacef omdat het ruimere werktijdenvenster cruciaal is voor de continuïteit van de bedrijfsvoering binnen het onderdeel Transport. De bedrijfsopeningstijd (werktijd) is van maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.15 uur. Dit venster ziet alleen op het bedrijfsonderdeel Transport en de medewerkers die binnen het aangepaste werktijdenvenster in dat onderdeel werkzaam zijn. Voor de arbeidsduur is in die bijlage het onderstaande vastgelegd:

- de normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur.
- de arbeidstijd per dag is 9 uur.
- de dagelijkse werktijd is van 8.45 uur tot 18.15 uur, onderbroken door een pauze van een half uur.
- er wordt volgens een werkschema gewerkt, gedurende 4 dagen per week en verdeeld over de maandag tot en met de zaterdag. Per week zijn in het werkschema twee aaneengesloten vrije dagen opgenomen.

Reparatie WW en WGA

Cao-partijen hebben afgesproken dat de WW en WGA gerepareerd zullen worden. Cao- partijen hebben kennisgenomen van de brief van de Stichting van de Arbeid gedateerd 10 mei 2017 en wachten de nadere uitwerking van de teksten, de inrichting van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (Stichting PAWW) en de wetgeving af. Als de uitwerking bekend is zullen cao-partijen verdere afspraken maken over de reparatie van de WW en de WGA.

Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van de Cao zal de vergoeding van de vakbondscontributie in de werkkostenregeling vallen. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties zal worden voortgezet.

Periodiek paritair overleg

Cao-partijen zullen halfjaarlijks een periodiek overleg inplannen waarbij alle relevante zaken besproken worden.



2. Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden van de medewerkers die thans vallen onder de CAO Mediq

Alle afspraken gaan in per 1 januari 2018 tenzij anders vermeld.

Centrale garantieregeling

Partijen hebben gesproken over één welvaartsvaste centrale garantieregeling, waarbij het inkomensniveau van de medewerker gehandhaafd blijft. Uitgangspunt voor het bepalen van de garantieregeling is het daadwerkelijke inkomensniveau, inclusief eventuele toeslagen die tot het vaste inkomen gerekend moeten worden.

Funcieclassificatie

Op basis van de uit te voeren functieclassificatie worden medewerkers ingeschaald in het loongebouw van de Cao Brocacef. De definitieve afronding van de functieclassificatie zal nog in 2017 plaatsvinden. Daarna zijn de volgende stappen van toepassing:

Maandsalaris en welvaartsvaste persoonlijke toeslag

1. Uitgangspunt is geweest dat de huidige salarissen en persoonlijke toeslagen die volgen uit de Cao Mediq worden afgezet tegen die van de Cao Brocacef. De Brocacef Cao kent een eindejaarsuitkering. De Cao Mediq kent deze niet, maar heeft een hogere uitloop in de salarisschalen. Het vakantiegeld bedraagt in beide cao's 8% en wordt in de maand mei van het jaar uitgekeerd. Derhalve blijven het vakantiegeld en bestaande welvaartsvaste persoonlijke toeslagen buiten beschouwing voor de verdere berekening van het jaarinkomen. Om tot een juiste vergelijking te komen is het daadwerkelijke Mediq jaarinkomen (12 maandsalarissen) uitgangspunt voor de berekening.
2. Het jaarinkomen (12 maandsalarissen) van de Mediq medewerkers wordt vervolgens gedeeld door 13 om tot het nieuwe maandsalaris te komen. Op deze manier wordt ook vastgesteld welk bedrag maandelijks naast het salaris verstrekt wordt als deel van de 'eindejaarsuitkering'. Het bedrag wordt aangemerkt als een welvaartsvaste (blijvende) 'persoonlijke toeslag', wat betekent dat de Cao verhogingen en vakantietoeslag van toepassing zijn en dat deze persoonlijke toeslag pensioengevend is. Dit is uitgewerkt in het onderstaande voorbeeld.

Rekenvoorbeeld

Een Mediq medewerker verdient nu € 3.000 bruto per maand en heeft reeds daarnaast een welvaartsvaste persoonlijke toeslag van € 100,00.

Het 'jaarinkomen' bedraagt (3.000×12) € 36.000 per jaar. $\frac{€ 36.000}{13} = € 2.769,33$

Het nieuwe vast te stellen maandsalaris van de medewerker bedraagt € 2.769,33 bruto per maand. Dit bedrag wordt verhoogd met de welvaartsvaste persoonlijke toeslag van € 230,67 bruto ($\frac{€ 2.769,23}{12}$). Samen is dit weer € 3.000 bruto per maand. Daarnaast houdt deze medewerker de eerder genoemde persoonlijke toeslag van € 100,00. Het inkomen blijft daarmee gelijk.

Het bedrag van € 230,67 bruto wordt zoals vermeld verstrekt als een welvaartsvaste (blijvende) persoonlijke toeslag.

In de maand mei wordt de vakantietoeslag betaald over het maandsalaris en de persoonlijke toeslag(en).

3. Als het maandsalaris na indeling in de salarisschalen van Brocacef hoger is dan het maximum van die schaal, dan ontstaat er een welvaartsvaste persoonlijke toeslag, die onderdeel is van de berekening voor pensioenopbouw, vakantietoeslag en meegroeit met Cao loonsverhogingen.



4. Indien er reeds sprake is van een persoonlijke toeslag, dan zal deze persoonlijke toeslag worden samengevoegd met persoonlijke toeslagen voortvloeiend uit de harmonisatieafspraken, wanneer beide toeslagen hetzelfde karakter hebben (welvaartsvast). Dit geldt dus niet voor persoonlijke toeslagen met een ander karakter (afbouw) of voor toeslagen waarop een einddatum van toepassing is. De huidige persoonlijke toeslagen die worden afgebouwd of een einddatum kennen, worden individueel bekeken.
5. Mediq medewerkers met een maandsalaris dat lager is dan het aanvangssalaris bij Brocacef ontvangen het aanvangssalaris zoals dat volgens de Brocacef schaal van toepassing is.

Partijen zijn het erover eens dat er bij de indeling in een salarisschaal met een lager maximum dan de salarisschaal in de Cao Mediq geen sprake is van een garantie op het oude perspectief (uitloop in de salarisschalen van de Cao Mediq).

Doorgroei in salarisschalen

Op basis van het beoordelingsresultaat en de actuele RSP-positie (mits RSP <100%) ontvangt de medewerker volgens de Cao Brocacef een periodieke verhoging conform de vastgestelde staffel van de salarisschaal. Overgangsmaatregelen zijn niet nodig. De Cao Mediq kent eenzelfde methodiek. Overigens is de 'groei' door de salarisschalen op basis van een gemiddelde beoordeling in de Cao Brocacef gunstiger dan in de Cao Mediq.

Beleid bij eindsalaris

Voor medewerkers die het eindsalaris hebben bereikt zal de in de Cao Brocacef vastgelegde regeling van toepassing zijn, te weten een jaarlijkse (eenmalige) beoordelingsafhankelijke uitkering.

Beoordelingsafhankelijke beloning

Partijen zijn het erover eens om het vaste deel van de beoordelingsafhankelijke beloning, zoals geregeld in de Cao Mediq, als een jaarlijks vast percentage van 2% van 12 maandsalarissen structureel toe te kennen aan de medewerkers van Mediq. Uitbetaling vindt plaats in dezelfde maand waarin de betaling van een Resultaatafhankelijke beloning plaatsvindt, meestal in de maand maart van enig jaar.

Minimum vakantietoeslag

Partijen zijn overeengekomen om de minimumvakantietoeslag van € 2.097 bruto die geldt in de Mediq Cao over te nemen als nieuw, hoger minimum in de Cao Brocacef.

Resultaatafhankelijke beloning

Overeengekomen is dat de Resultaatafhankelijke beloning regeling een vaste plaats in de Cao Brocacef zal krijgen. Voor medewerkers van Mediq zal de Resultaatafhankelijke beloning regeling (RAB) van de Cao Brocacef van toepassing zijn. Deze komt in de plaats van het variabele deel (multiplier) van de beoordelingsafhankelijke beloning, als geregeld in de Cao Mediq. Omdat de RAB mee beweegt met de resultaten van het bedrijf zullen de doelstellingen en de percentages jaarlijks worden bepaald. Voor het boekjaar 2017/2018 en 2018/2019 is het uitkeringspercentage als volgt vastgesteld:

Winst na belasting boekjaar 2017/2018 en boekjaar 2018/2019	Uitkeringspercentage
Gelijk aan of hoger dan budget	0,25%
Gelijk aan of hoger dan € 3 miljoen boven budget	0,5%
Gelijk aan of hoger dan € 4 miljoen boven budget	0,75%
Gelijk aan of hoger dan € 5 miljoen boven budget	1%



Buitengewoon verlof

Voor medewerkers van Mediq zal de Buitengewoon verlofregeling van toepassing zijn, conform artikel 11 van de Cao Brocacef. Concreet houdt dit in dat de medewerker van Mediq 0,5 vakantiedag inlevert (parttimers naar rato) en daarmee het genoemde recht op buitengewoon verlof krijgt.

Kortdurend zorgverlof

Zowel de medewerkers van Mediq als de medewerkers van Brocacef komen in aanmerking voor een loondoorbetaling van 100% bij kortdurend zorgverlof. Dit zal worden opgenomen in artikel 11.2 van de Cao Brocacef.

Leeftijdsdagen

Mediq medewerkers komen bij de overgang naar de Cao Brocacef tot 1 januari 2019 in aanmerking voor extra verlofdagen op grond van hun leeftijd volgens de Cao Mediq. Het aantal dagen wordt structureel toegekend. Per 1 januari 2019 worden deze dagen bevroren. Dat wil zeggen dat de Mediq-medewerker deze behoudt en dat er geen verdere uitbreiding van dagen of nieuwe instroom zal plaatsvinden.

Levensfase-voucher

Voor de medewerkers van Mediq zal de in de Cao Brocacef vastgelegde 'levensfasevoucher' van toepassing zijn. Het betreft een bedrag van 1,25% van 12 maal het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele PT, ten behoeve van een flexibel inzetbaar budget.

Netto jaarlijkse arbeidsduur

Voor de medewerkers van Mediq zal de netto jaarlijkse arbeidsduur uit de Cao van Brocacef van toepassing zijn (op grond van de Cao Mediq is de jaarlijkse arbeidsduur drie uur minder dan die welke is vastgelegd in de Cao Brocacef).

Dagdienstvenster

Partijen zijn overeengekomen om het dagdienstvenster uit de Cao Mediq te handhaven voor de zittende populatie van Mediq-medewerkers. Mocht dit in de toekomst voor de onderneming tot problemen leiden, dan zijn de vakbonden bereid hierover te overleggen met Brocacef en zich in te spannen om hiervoor een oplossing te vinden. Wel zal voor deze groep medewerkers de toeslagenmatrix van de Cao Brocacef van toepassing zijn per de datum waarop de harmonisatieafspraken in werking treden.

Werktijdenvenster Transport

Bijlage 6 van de Cao Mediq zal worden opgenomen in de Cao van Brocacef omdat het ruimere werktijdenvenster cruciaal is voor de continuïteit van de bedrijfsvoering binnen het onderdeel Transport. De bedrijfsopeningstijd (werktijd) is van maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.15 uur. Dit venster ziet alleen op het bedrijfsonderdeel Transport en de medewerkers die binnen het aangepaste werktijdenvenster in dat onderdeel werkzaam zijn. Voor de arbeidsduur is in die bijlage het onderstaande vastgelegd:

- de normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur.
- de arbeidstijd per dag is 9 uur.
- de dagelijkse werktijd is van 8.45 uur tot 18.15 uur, onderbroken door een pauze van een half uur.
- er wordt volgens een werkschema gewerkt, gedurende 4 dagen per week en verdeeld over de maandag tot en met de zaterdag. Per week zijn in het werkschema twee aaneengesloten vrije dagen opgenomen.

Werken op inconveniente uren (Ontziebepaling 50+)

Artikel 9 van de Cao Mediq, waaruit volgt dat medewerkers na het bereiken van de 50-jarige leeftijd niet verplicht kunnen worden op inconveniente uren te werken, blijft gelden tot 1 januari 2019. Per 1 januari 2019 wordt het medewerkersbestand bevroren en zal er geen nieuwe instroom meer mogelijk zijn.



Toeslagen

Overwerk en onaangename uren

De in de Cao Brocacef neergelegde regeling zal van toepassing zijn. Bij overgang van de Mediq-medewerkers naar de Cao Brocacef wordt een inschatting gemaakt van eventuele negatieve inkomenseffecten op basis van een referteperiode van 12 maanden voorafgaand aan de harmonisatiedatum. Het verschil wordt in 4 jaar afgebouwd met de volgende staffel: 100%, 75%, 50%, 25%.

Consignatie & Stand-by

De regelingen van Brocacef zullen van toepassing zijn. Bij de overgang wordt een inschatting gemaakt van eventuele negatieve inkomenseffecten op basis van een referteperiode van 12 maanden voorafgaand aan de harmonisatiedatum. Dit verschil wordt in 4 jaar afgebouwd met de volgende staffel: 100%, 75%, 50%, 25%.

Afbouwregeling onaangename uren

Omdat de Cao's van Brocacef en Mediq vergelijkbare regelingen hebben, zal de Brocacef-regeling van toepassing zijn en is er geen overgangsmaatregel nodig. Voor medewerkers met een bestaande afbouwregeling wordt deze conform die regeling uitgevoerd.

Verschoven uren

De in de Cao Brocacef vastgelegde regeling zal van toepassing zijn. Bij overgang wordt een inschatting gemaakt van eventuele negatieve effecten op basis van een referteperiode van 12 maanden voorafgaand aan de harmonisatiedatum. Dit verschil zal afgebouwd worden in 4 jaar, met de volgende staffel: 100%, 75%, 50%, 25%.

Standaard reistijd

De regeling voor 'standaard reistijd' zoals Mediq die kent komt te vervallen.

Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling bij ziekte

Partijen zijn overeengekomen om zowel voor de Mediq- als voor de Brocacef medewerkers gedurende de eerste twee ziektejaren de loondoorbetaling na 6 maanden af te bouwen van 100% naar 90% en dit percentage tot en met de 24e maand te handhaven.

WGA/ANW verzekering

- Brocacef zal nagaan wat de mogelijkheden en kosten zijn om een WGA en ANW-hiaat regeling af te sluiten voor het voltallige personeel. Bij Mediq maken WGA- en ANW-hiaat regelingen deel uit van de pensioenregeling PMA. In de pensioenregeling van Brocacef is het ANW-hiaat gedekt door een verhoging van het partnerpensioen.

Pensioen

Mediq medewerkers krijgen de keuze om per 1 januari 2018 op basis van een vrijwillige individuele aansluiting bij PMA maximaal 3 jaar deelnemer te blijven bij de PMA-regeling of per die datum over te stappen naar Brocacef pensioenfonds conform de daar geldende regeling. Mocht blijken dat een medewerker geen keuze heeft (op basis van de voorwaarden van PMA), dan zal de hardheidsclausule van toepassing zijn.

Geschillencommissie

Er wordt een geschillencommissie in het leven roepen die ziet op de juiste uitvoering van de gemaakte harmonisatieafspraken. De commissie heeft een onafhankelijk voorzitter en bestaat uit twee leden aan te wijzen door de directie en twee aan te wijzen door vakorganisaties. Samen kiezen zij een onafhankelijk voorzitter.



Hardheidsclausule

Er komt een hardheidsclausule die de directie de mogelijkheid geeft om positief af te wijken van de harmonisatieafspraken en/of onvoorziene situaties. Dit wanneer de individuele omstandigheden leiden tot een onbillijke situatie waarin de medewerker onevenredig nadeel ondervindt van uitvoering van de harmonisatie.

Maarsse, 13 september 2017

Brocacef

Johan Eeken
Amasja Tromp

CNV Vakmensen

Piet Fortuin
Nicole Engmann-van Eijbergen

FNV Handel

Iris van der Veen
Fatma Bugdayci-Karatas



Bijlage

- De loonsverhoging per 1 juli 2017 geldt ook voor medewerkers van Mediq Farma BV, Brocacef Healthcare Logistics BV, de voormalige medewerkers van Systemfarma BV die in dienst getreden zijn van Brocacef Maatmedicatie BV en de medewerkers van Polyfarma BV die in dienst zullen komen van Brocacef BV.

Voor de medewerkers van Systemfarma BV die in dienst zijn getreden bij Brocacef Maatmedicatie BV, is uit het onderhandelingsresultaat voor de Cao Brocacef naast de genoemde loonsverhoging per 1 juli 2017, de afspraak over de Resultaatafhankelijke beloning voor het boekjaar 2017/2018 van toepassing. Daarnaast gelden voor hen de afspraken over het Ontwikkelingsfonds en de vakbondscontributie, tot het moment van de geplande overgang naar de Cao Apotheken.

Dit najaar wordt er een overleg gepland in verband met de overgang naar de Cao Apotheken en de voorwaarden waaronder dat zal plaatsvinden.