

## **CAO-onderhandelaarsakkoord Fujicolor Benelux op 11 juli 2016.**

Op 7 juli 2016 heeft in Steenberghe de FNV-ledenraadpleging plaatsgevonden. Paul Smink, vakbondsbestuurder, heeft aan de leden de punten zoals besproken met de directie op 13 juni 2016 nader toegelicht. Met alle punten, zoals genoemd in het CAO-verslag d.d. 13 juni 2016, is door de leden ingestemd. Het enige punt dat nadere vastlegging vraagt is de seizoensperiode: leden vragen de werkgever een jaarplanning op te stellen zodat duidelijk is wanneer het seizoen geldt en men zodoende weet in welke periode niet langer dan 2 weken aaneengesloten vakantie opgenomen mag worden.

### **1. Looptijd**

De CAO heeft een looptijd van twee jaar; lopend van 1 april 2015 tot en met 31 maart 2017.

### **2. Loonontwikkeling**

Per 1 juli 2016 worden de salarisschalen structureel met 2% verhoogd.

### **3. Eenmalige uitkering**

Voor de periode 1 juli 2015 tot 1 juli 2016 zal in de vorm van een eenmalige uitkering aan de huidig in dienst zijnde (actieve) medewerkers een compensatie gegeven worden voor het nadelig effect (v.w.b. salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) dat men ondervonden heeft als gevolg van het opschorten van het CAO-overleg 2015 (door vertrek van de vakbondsbestuurder bij FNV), waardoor de 1% loonsverhoging per 1 juli 2015 niet is geëffectueerd.

De eenmalige uitkering bedraagt 13,8% van het (oude) salaris exclusief persoonlijke toeslag per 1 juni 2016) en geldt voor de medewerkers met een actief dienstverband die op 1 juli 2015 in dienst waren en op 1 juli 2016 nog in dienst zijn; de medewerkers die na 1 juli 2015 in dienst zijn getreden en nog in dienst zijn op 1 juli 2016 ontvangen de eenmalige uitkering pro rata voor het aantal hele maanden gelegen tussen 1 juli 2015 en 1 juli 2016.

### **4. Vakantie/verlof**

De directie licht toe, dat ieder jaar door de managers aan de hand van ervaringscijfers van het direct voorafgaande jaar berekend wordt welke personeelsbezetting in welke weken minimaal aanwezig moet zijn om de voortgang van de werkzaamheden te kunnen garanderen. Op basis daarvan wordt de vakantieplanning gemaakt. Binnen deze regeling wordt zoveel mogelijk getracht tegemoet te komen aan de vakantiewensen van de werknemer.

De directie licht toe, dat ook in het huidige (digitale) tijdperk Fujicolor Benelux nog steeds een seizoensbedrijf is. Tijdens de seizoensweken is opname van 3 aaneengesloten vakantieweken niet mogelijk. Buiten de seizoensweken is opname van 3 (of meer) aaneengesloten vakantieweken wel mogelijk. De directie ziet geen aanleiding om tot een verruiming van dit artikel te komen.

De werkgever zegt toe dat een jaarplanning beschikbaar zal zijn, waarin naast de minimale personeelsbezetting ook de periode benoemd zal worden waarin maximaal 2 weken aaneengesloten verlof opgenomen mag worden zodat voor de werknemers duidelijk is wanneer het seizoen geldt en men zodoende weet in welke periode niet langer dan 2 weken aaneengesloten vakantie opgenomen mag worden.

## 5. Levensfasebewust personeelsbeleid

De directie van Fujicolor Benelux en vakbond benadrukken beiden het belang van levensfasebewust personeelsbeleid en zijn van mening dat thans binnen het opleidingsbeleid van Fujicolor Benelux voldoende mogelijkheden zijn om te komen tot maatwerk m.b.t. opleiding, scholing e/o verzoeken tot een loopbaanscan. Dit beleid wordt voortdurend door de directie binnen Fujicolor Benelux onder de aandacht van de medewerkers gebracht en heeft hiertoe reeds diverse initiatieven ondernomen zoals bijvoorbeeld de Fujicolor-academy.

## 6. Wajong en arbeidmarkt

Fujicolor Benelux zal zich coöperatief maar vooral volgend in deze wetgeving opstellen.

## 7. Sociaal akkoord

Vakbond en directie zijn overeengekomen om met betrekking tot de reparatie van de duur en opbouw van de WW, zoals vastgelegd in het Sociaal Akkoord van april 2013, verdere ontwikkelingen eerst af te wachten om vervolgens daarna (naar verwachting najaar 2016) opnieuw met elkaar in gesprek te gaan over de effecten van deze wijziging en de wijze van reparatie daarvan.

De directie is wel bereid op korte termijn de door de vakbond aangereikte mogelijkheid voor werknemers, om zich door middel van een private verzekering te verzekeren tegen de effecten van het 3<sup>e</sup> WW-jaar, te bestuderen. Deze premie zal geheel voor rekening van de werknemer komen.

## 8. Pensioenstudie

Inmiddels is een projectgroep Pensioenen de studie naar de mogelijkheden van diverse Pensioensystemen gestart, waarbij ze zich laat begeleiden door een extern deskundige partij. De Ondernemingsraad wordt in deze studie betrokken. Naar verwachting zal in het najaar ook de vakbond in deze studie betrokken worden.

Aldus overeengekomen,  
Steenbergen, 11 juli 2016.



A.J.M.M. Nuiten,  
Directie Fujicolor Benelux B.V.



W. van den Burg  
Transitiemanager FNV