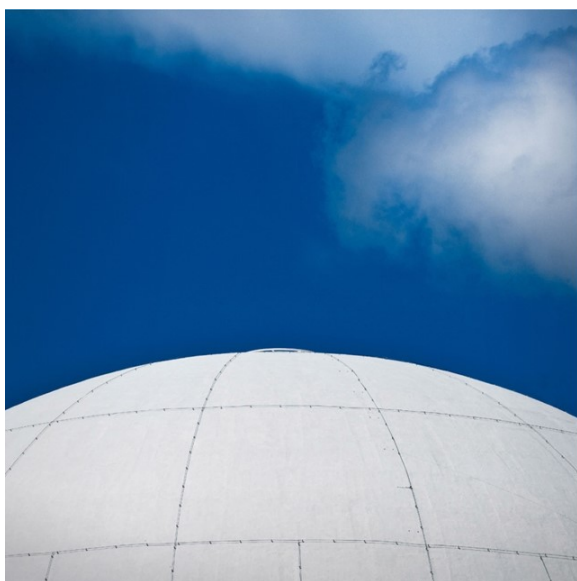




CAO EPZ

1 januari 2020 tot en met 30 september 2020

INHOUD

HOOFDSTUK

blz.

1. Geldigheidsduur, begripsbepalingen en deeltijdarbeid	4
2. Bedrijfssalarisregeling	5
3. Beloning	5
4. Overwerk en verschoven werk	7
5. Vrije dag	7
6. Wacht- en storingsdiensten	7
7. Benefit budget	8
8. Vitaliteitsprogramma	8

Bijlagen

1. Salarisschema
2. Inconvenientenregeling
3. Salarisgarantietabel

De ondergetekenden

N.V. Elektriciteits-Produktie­maatschappij Zuid-Nederland EPZ, gevestigd te Borssele,
als partij ter ene zijde,
en

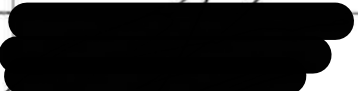
Publiek Belang, gevestigd te Utrecht
CNV Publieke Zaak, gevestigd te Utrecht
VMHP-EPZ, gevestigd te Borsele

elk als partij ter andere zijde,

in aanmerking nemende dat:

- de CAO PLb 2018-2020 hoofdstuk 1 artikel 1 lid 5 sub 4 voorschrijft dat tussen partijen een bedrijfs-CAO wordt overeengekomen wanneer er met vakorganisatie bovenop de CAO PLb 2018-2020 afspraken worden gemaakt.

verklaren de volgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen:

Partij:	Naam:	Handtekening:
FNV Publiek Belang	R. Cornelisse	
CNV Publieke Diensten	B. Hoogendam	
VMHP-EPZ	E.P. Roose	
N.V. EPZ	C.F.C.M.M. Wolters	

HOOFDSTUK 1 Geldigheidsduur, begripsbepalingen en deeltijdarbeid

Artikel 1 Geldigheidsduur

Deze CAO, inclusief de bij deze CAO behorende bijlagen, treedt in werking op 1 Januari 2020 en eindigt op dezelfde datum als de CAO PLb 2018-2020. Deze CAO wordt – behoudens opzegging door één der partijen - telkens verlengd met de duur van elke nieuw overeengekomen CAO PLb. Opzegging dient schriftelijk plaats te vinden, uiterlijk drie maanden voor de einddatum van deze (verlengde) CAO.

Beide partijen kunnen op ieder moment verzoeken aan de andere partij om deze CAO geheel of gedeeltelijk te wijzigen als gevolg van, onder meer:

- Afspraken in de nieuwe CAO PLb
- Afspraken met de ondernemingsraad
- Door EPZ gewenste wijzigingen in de bedrijfssalarisregeling.

Partijen zullen - na een daartoe strekkend verzoek van de andere partij - op korte termijn met elkaar in overleg treden over de voorgestelde wijzigingen.

Artikel 2 Begripsbepalingen

Voor zover hiervan niet uitdrukkelijk is afgeweken in deze CAO gelden voor de toepassing van deze CAO de begripsbepalingen en –omschrijvingen zoals genoemd in de CAO PLb 2018-2020. In aanvulling op de CAO PLb 2018-2020 wordt daarnaast voor de toepassing van deze CAO verstaan onder:

Werkgever:

N.V. Elektriciteits-Produktiemaatschappij Zuid-Nederland EPZ.

Medewerker

Diegene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.

Feitelijk salaris:

Het schaalsalaris plus een eventuele inconveniententoeslag plus een eventuele garantietoeslag.

Jaarsalaris:

Het feitelijk salaris x 12

Inconveniententoeslag:

De maandelijkse toeslag die aan een medewerker wordt toegekend als gevolg van bezwarende werkomstandigheden bij het uitoefenen van de functie.

Garantietoeslag:

De maandelijkse toeslag die aan een medewerker wordt toegekend op basis van de salaris / perspectiefgarantie bij de overgang in 1996 van de oude, 22 salarisklassen tellende salarissystematiek, naar de huidige, 17 salarisklassen tellende, salarissystematiek.

Artikel 3 Deeltijdarbeid

De in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden zullen in geval van het werken in deeltijd naar evenredigheid worden toegepast.

HOOFDSTUK 2 Bedrijfs-salarisregeling

Nadere uitwerking van de CAO PLb 2018-2020 hoofdstuk 4.1 / 4.7

Artikel 1 Functiegebouw, loongebouw en garantieregeling

Functiegebouw

- Van de bij werkgever voorkomende functies wordt, volgens een met de ondernemingsraad overeengekomen functiewaarderingsmethode respectievelijk inconveniëntenregeling, de zwaarte respectievelijk de categorie bepaald.
- Op grond van deze zwaarte wordt de functie ingedeeld in een functiegroep en wordt eventueel een inconveniëntencategorie bepaald.
- Het functiegebouw van werkgever bestaat uit 17 functiegroepen en de inconveniëntenregeling kent 5 categorieën.

Loongebouw

- Bij iedere functiegroep behoort een salarisklasse, zoals weergegeven in bijlage 1 van deze CAO.
- De inconveniëntencategorie is aan een functie verbonden. De categorieën zijn weergegeven in bijlage 2 van deze CAO.
- De inschaling in één van de 17 salarisklassen en de vaststelling van het individuele schaalsalaris geschiedt door of vanwege de Directie en wordt schriftelijk aan de medewerker medegedeeld.
- De als gevolg van dit artikel vastgestelde schaalsalarissen zullen worden geïndexeerd met de in de CAO PLb overeengekomen verhogingspercentages.

Garantieregeling

- Een aantal medewerkers ontleent rechten aan de salarisgarantietabel zoals die is afgesproken op 1 januari 1996 (bijlage 3 van deze CAO).
- De garantietoelage behoort tot de vaste salarisbestanddelen en wordt geïndexeerd met de in de CAO PLb 2018-2020 overeengekomen verhogingspercentages.

Artikel 2 Inschaling onder minimum schaalsalaris en functiewijziging

Inschaling van een medewerker onder minimum schaal salaris

- In aanvulling op artikel 5.3 “Leerperiode” CAO PLb 2018-2020 zal een medewerker in dienst van EPZ maximaal één salarisklasse lager dan de voor de functie geldende salarisklasse ingedeeld worden.

Salarisconsequenties bij functiewijziging

Horizontale functiewijziging (binnen dezelfde salarisklasse) en bij gebleken geschiktheid voor de nieuwe functie:

- indien een medewerker een andere functie gaat vervullen, en de nieuwe functie is ingedeeld in dezelfde salarisklasse als die waarin de medewerker zich reeds bevindt, kan aanpassing plaats vinden van het schaal salaris met maximaal 2,5%. Medewerkers waarvan het feitelijk salaris hoger is dan het maximum van de salarisklasse kunnen in aanmerking komen voor een eenmalige bonus van maximaal 2,5% van het jaarsalaris.

Promotie (van lagere naar hogere salarisklasse):

- indien een medewerker een andere functie gaat vervullen, en de nieuwe functie is ingedeeld in een hogere salarisklasse dan die waarin de medewerker zich bevindt, kan zijn schaalsalaris per datum van ingang met maximaal 5% worden verhoogd. Medewerkers waarvan het feitelijk salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe (hogere) salarisklasse komen in aanmerking voor een eenmalige bonus van maximaal 5% van het jaarsalaris.

Demotie / lagere functie op eigen verzoek:

- Indien een medewerker op eigen verzoek dan wel wordt overgeplaatst c.q. een andere functie gaat vervullen, en de nieuwe functie is ingedeeld in een lagere salarisklasse dan die waarin de medewerker zich bevindt:

- blijft het schaalsalaris ongewijzigd indien het feitelijk salaris van de medewerker lager is dan het maximum schaalsalaris van de nieuwe (lagere) salarisklasse;
- indien het maximum schaalsalaris van de nieuwe (lagere) salarisklasse lager is dan het feitelijke salaris van de werknemer, behoudt de medewerker zijn feitelijk salaris, met dien verstande dat het feitelijk salaris nominaal gegarandeerd wordt. Indien het schaalmaximum van de salarisklasse wordt verhoogd, wordt het schaalsalaris van de medewerker eveneens verhoogd, onder gelijktijdige verlaging van de persoonlijke toelage zodanig dat het feitelijk salaris gelijk blijft.

Onvoldoende functioneren:

- indien een medewerker na gebleken onvoldoende functioneren wordt overgeplaatst of een andere functie gaat vervullen, en de nieuwe functie is ingedeeld in een lagere salarisklasse dan die waarin de medewerker zich bevindt:
 - blijft het schaalsalaris ongewijzigd indien het feitelijke salaris van de werknemer lager is dan het maximum schaalsalaris van de nieuwe salarisklasse;
 - wordt – met behoud van een eventuele garantietoelage - het schaalsalaris 3 maanden na datum van overplaatsing of ingang verlaagd tot het maximum schaalsalaris van de nieuwe (lagere) salarisklasse, indien het feitelijk salaris van de werknemer hoger is dan dat maximum schaalsalaris van de nieuwe (lagere) salarisklasse.

Tijdelijke functiewijziging

- indien een medewerker een tijdelijke functie gaat vervullen en deze functie is ingedeeld in een hogere salarisklasse dan die waarin de medewerker zich bevindt, kan een vervangingstoelage worden toegekend van maximaal 5%. Wanneer de tijdelijke functie lager is ingedeeld blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd. Een tijdelijke functie wordt voor maximaal 3 jaar (telkens in periodes van 1 jaar) ingevuld.

Artikel 3 Inconveniëntenregeling

Afbouwregeling inconveniëntentoeslag

- De inconveniëntentoeslag van de medewerker zonder garantietoelage, (i) waarvan de aan de functie verbonden inconveniëntentoeslag wordt verlaagd of wordt beëindigd of (ii) die niet als gevolg van een promotie een andere functie zonder of met een lagere inconveniëntentoeslag gaat vervullen, wordt afgebouwd.
- Over de maand waarin sprake is van wijziging van de inconveniëntentoeslag ontvangt de medewerker nog de oorspronkelijke inconveniëntentoeslag.
- Daarnaast ontvangt de medewerker dan éénmalig een bedrag ter grootte van 10 maal het verschil tussen de oorspronkelijke inconveniëntentoeslag en de nieuwe inconveniëntentoeslag

HOOFDSTUK 3 Beloning

Artikel 1 Verhoging van het schaalsalaris

- Een medewerker die nog niet het maximum schaalsalaris heeft bereikt, heeft standaard recht op een jaarlijkse verhoging van één periodiek. Deze verhoging zal per 1 januari van elk jaar worden toegekend.
- Een medewerker die in dienst is getreden op of na 1 september van een jaar komt pas in het opvolgende jaar in aanmerking voor deze standaard verhoging
- Een medewerker die nog niet het maximum schaalsalaris heeft bereikt kan in aanmerking komen voor een aanvullende verhoging. Deze kan ten hoogstens één periodiek zijn per periode van 12 maanden. De leidinggevende besluit over deze aanvullende verhoging.

Artikel 2 Eindejaarsuitkering EPZ

- In de maand december kent EPZ een eindejaarsuitkering CAO EPZ toe.
- De hoogte hiervan is 2,75%.

- De berekeningsgrondslag hiervoor is gelijk aan die van de eindejaarsuitkering CAO PLb 2018-2020

HOOFDSTUK 4 Overwerk / verschoven werk

Nadere uitwerking van de CAO PLb 2018-2020 hoofdstuk 3.3

Overwerkgrens

- In tegenstelling tot de CAO PLb 2018-2020 hoofdstuk 3.3. geldt dat medewerkers met een indeling in salarisklasse 12 of hoger niet meer in aanmerking komen voor een vergoeding van overwerk en verschoven werk.
- Er gelden voor medewerkers boven de overwerkgrens de volgende uitzonderingen:
 - Medewerkers werkzaam in volcontinuïdient ontvangen wel een tijd voor tijd vergoeding wanneer zij, in opdracht, een volledige extra dienst, bovenop het voor hen geldende rooster, moeten lopen.
 - Medewerkers werkzaam in volcontinuïdient ontvangen wel een tijd voor tijd vergoeding, voor de meer-uren die zij, tijdens een onderhoudsstop of splijtstofwissel, bovenop het voor hen geldende standaard rooster, moeten lopen.
 - Medewerkers in dagdienst ontvangen wel een tijd voor tijd vergoeding voor de meer-uren die zij extra, tijdens een onderhoudsstop of splijtstofwissel, bovenop de voor hen geldende werktijdenregeling, werkzaamheden verrichten.
 - Medewerkers in dagdienst ontvangen wel een compensatie voor verschoven werktijd voor de periode die zij, tijdens een onderhoudsstop of splijtstofwissel, buiten de normaal voor hen geldende werktijden werkzaamheden verrichten. Zij komen tijdens deze periode in aanmerking voor verschoven uren.

HOOFDSTUK 5 Vrije dag

De vrijdag na Hemelvaart is een extra vrije dag. Voor wat betreft de vergoeding voor medewerkers die deze dag moeten werken, wordt deze dag aangemerkt als feestdag in de zin van artikel 4.2 van de CAO PLb 2018-2020. Medewerkers in de volcontinuïdient krijgen deze dag op basis van tijd voor tijd gecompenseerd.

HOOFDSTUK 6 Wacht- en storingsdiensten

EPZ kent een hogere vergoeding voor de wacht- en storingsdienst dan afgesproken in de CAO PLb 2018-2020 hoofdstuk 3.6.2.

De medewerker ontvangt voor elke werkelijk verrichte wacht- / storingsdienst van een volle week een vergoeding van 7,5% van het schaalsalaris. Dit percentage is gebaseerd op een vergoeding per geconsigneerd etmaal van:

- 0,6% op maandag tot en met vrijdag
- 1,8% op zaterdag en
- 2,7% op zon- en feestdagen

De wacht en storingsdienst wordt conform CAO PLb 2018-2020 afgebouwd waarbij het eerste jaar het afbouw percentage 100% is.

Indien 20 jaar of langer aaneengesloten is gewerkt in de wacht – en storingsdienst wordt de toeslag afgebouwd met 20% per jaar.

HOOFDSTUK 7 Benefit Budget

Er zijn een aantal aanvullingen op hoofdstuk 6.1 CAO PLb 2018-2020;

Doorlopende keuzes

De reservering van het budget voor een uitkering in mei (het voormalig “vakantiegeld”) is een doorlopende keuze. Eenmaal gekozen dan hoeft deze keuze niet jaarlijks opnieuw gemaakt worden te worden. Wel mag de keuze elk jaar maximaal eenmaal per jaar gewijzigd worden.

Het omzetten van 2% van het Benefit Budget in verlof (het voormalig “bovenwettelijk verlof”) is een doorlopende keuze. Eenmaal gekozen dan hoeft deze keuze niet jaarlijks opnieuw gemaakt worden te worden. Wel mag de keuze elk jaar maximaal eenmaal per jaar gewijzigd worden. Dit wordt niet gezien als het aankopen van verlof.

Aanvullende fiscale faciliteiten

EPZ kent een aanvullende tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer conform de wettelijke maximaal vastgestelde fiscale faciliteiten

Tevens is er een mogelijkheid tot het fiscaal vriendelijk ontvangen van een Product eigen bedrijf conform de wettelijke maximaal vastgestelde fiscale faciliteiten.

Flexbudget

EPZ kent een flexbudget ter hoogte van € 42,- bruto- per maand op grond van deze CAO.

Hoofdstuk 8 Vitaliteitsprogramma

Nadere uitwerking van artikel 7.5.3. CAO Plb 2018-2020

Om te faciliteren dat een medewerker een periode minder of niet werkt met inzet van verlof wordt de mogelijkheid gecreëert bovenwettelijk verlof, compensaties voor o.a. overwerk en het vitaliteitsbudget op een ander moment in te zetten dan in het jaar van toekenning. Dit stelt een medewerker in staat met een bepaald doel verlof of budget te reserveren. EPZ kan vervolgens tijdig de bezetting van de afdeling op sterkte brengen. Dit draagt bij aan het creëren van eigen regie over de duurzame inzetbaarheid enerzijds en het beter beheersen van de benodigde personele capaciteit van de voor EPZ unieke kennis en ervaring van medewerkers anderzijds.

Hiervoor zijn de volgende, aanvullend op de CAO Plb 2018-2020, generieke uitgangspunten bepaald:

- In totaal mag aan het einde van enig kalenderjaar een saldo van maximaal 2000 uur en/of 50 maal de gebruikelijke arbeidsduur per week(fiscale richtlijn) zijn opgebouwd. Wie minder werkt kan (fiscaal) naar rato minder opbouwen. Het meerdere aan uren boven de voor een medewerker geldende grens zal aan het einde van dat jaar worden uitbetaald.
- Het bovenwettelijke verlof verjaart niet. Onder bovenwettelijk verlof wordt verstaan:
 - Bovenwettelijk verlof uit eerdere jaren
 - ADV
 - Vitaliteitsbudget(verlof)
 - Compensaties zoals voor o.a. overwerk
- Het, met inzet van (gespaard)verlof, verkorten van de arbeidsduur of werktijd, het genieten van een sabbatical en/of het vervroegd uittreden, kan onder voorwaarden met volledige pensioenopbouw.
- Deelname aan het vitaliteitsprogramma kan alleen geweigerd worden wanneer er sprake is van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

De uitwerking van dit hoofdstuk zal in een regeling met de ondernemingsraad worden vastgesteld

Bijlage 1:**Salarisschema per 1 mei 2021 (intern EPZ) (+2,00%)**

Klasse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Aanloop	1.302	1.368	0														
	1.365	1.428	1.505														
	1.424	1.499	1.577	1.667													
	1.494	1.567	1.641	1.736	1.838												
	1.555	1.630	1.713	1.806	1.911	2.055											
	1.620	1.699	1.773	1.876	1.979	2.136	2.329										
	1.679	1.760	1.841	1.943	2.056	2.221	2.419	2.671									
	1.742	1.817	1.907	2.015	2.134	2.322	2.506	2.753	3.031								
Aanvang	1.801	1.884	1.969	2.088	2.212	2.386	2.594	2.843	3.119	3.430	3.777	4.148	4.574	5.188	5.894	6.693	7.613
Einde	2.407	2.525	2.644	2.798	2.957	3.198	3.479	3.795	4.127	4.475	4.955	5.484	6.116	6.945	7.903	8.997	10.238
Gem.periodiek	70	73	75	79	83	94	101	105	109	116	122	126	144	161	183	206	236

Bijlage 2:**Inconveniënten vergoeding (per 1 mei 2021)**

Categorie	punten	toelage
1	0 - 4	€ 0,00
2	5 - 10	€ 40,80
3	11 - 16	€ 78,95
4	17 - 22	€ 118,42
5	23 - 28	€ 157,90

Bijlage 3:

Salarisschema per 1 mei 2021 (intern EPZ) (+2,00%)

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
Jeugd														
J16	1.161	1.183	1.206	1.231	1.263									
J17	1.319	1.347	1.374	1.398	1.430	1.486	1.532	1.584						
J18	1.535	1.567	1.598	1.630	1.671	1.724	1.773	1.834	1.899	1.969	2.066			
J19	1.748	1.779	1.812	1.846	1.892	1.953	2.013	2.073	2.154	2.244	2.358			
J20	1.948	1.982	2.022	2.065	2.116	2.185	2.261	2.330	2.420	2.515	2.637			
Aanloop														
A03												2.555	2.578	2.716
A02					2.136	2.196	2.261	2.324	2.402	2.494	2.603	2.729	2.760	2.919
A01	2.063	2.105	2.144	2.185	2.242	2.312	2.379	2.451	2.535	2.638	2.761	2.900	2.943	3.138
Funcie														
F11													3.268	3.470
F10												3.070	3.450	3.678
F09											2.918	3.259	3.648	3.870
F08								2.676	2.785	3.074	3.425	3.814	4.068	
F07						2.496	2.582	2.809	2.929	3.247	3.598	3.992	4.245	
F06					2.424	2.622	2.705	2.945	3.074	3.402	3.759	4.162	4.419	
F05			2.243	2.292	2.351	2.535	2.739	2.833	3.080	3.236	3.563	3.916	4.318	4.625
F04	2.154	2.199	2.342	2.393	2.459	2.658	2.858	2.956	3.232	3.373	3.706	4.075	4.481	4.816
F03	2.251	2.297	2.442	2.496	2.568	2.766	2.981	3.087	3.366	3.525	3.849	4.166	4.585	4.963
F02	2.339	2.392	2.539	2.601	2.675	2.885	3.053	3.192	3.440	3.630	3.943	4.258	4.678	5.100
F01	2.413	2.484	2.603	2.679	2.776	2.956	3.125	3.287	3.522	3.734	4.040	4.344	4.780	5.223
Fmax.	2.486	2.573	2.665	2.760	2.884	3.033	3.205	3.376	3.595	3.840	4.124	4.440	4.880	5.349
Uitloop														
U1	2.578	2.669	2.759	2.854	2.978	3.136	3.317	3.486	3.689	3.933	4.214	4.549	4.973	5.439
U2	2.672	2.760	2.851	2.946	3.073	3.247	3.413	3.585	3.784	4.031	4.294	4.651	5.074	5.530