

ONDERHANDELINGSRESULTAAT DD 2 JUNI 2021

De nieuwe cao Contractcatering is afgesproken in een periode dat de sector in een zeer moeilijke en roerige tijd verkeert. Covid 19 pandemie heeft de sector zwaar getroffen:

- Een grote vraaguitval (thuiswerken, sluiting bedrijven en instellingen) heeft geleid tot een forse krimp in de werkgelegenheid en veel bedrijven die worstelen om het hoofd boven water te houden.
- Ook voor medewerkers in de contractcatering heeft dit veel betekend. Veel mensen moesten gedwongen de sector verlaten. Anderen verkeerden in grote onzekerheid over hun toekomst. Dat heeft veel leed en verdriet teweeggebracht.
- Cao partijen hebben dan ook alles op alles gezet op de werkgelegenheid voor de huidige werknemers zoveel als mogelijk veilig te stellen
- Tegelijkertijd willen cao-partijen met deze cao het fundament leggen voor een nieuwe set aan arbeidsvoorwaarden die moet zorgen voor een bestendige toekomst waar perspectief, arbeidsverhoudingen en duurzame inzetbaarheid centraal staan

1. Looptijd: 1 april 2021 tot en met 31 maart 2022

2. Loonontwikkeling: 0%

3. Bepaling voor nieuwe medewerkers die op of na 1 juli 2021 worden aangenomen

3.1. Aanleiding

- Cao-partijen hebben de ambitie om gedurende de looptijd van de cao 2021- 2022 gezamenlijk te komen tot een nieuwe set van arbeidsvoorwaarden geldend voor de periode na 31 maart 2022. De looptijd van de huidige cao wordt daarom benut om in de vorm van pilots om ervaring op te doen met de toepassing van afwijkende bepalingen (ten opzichte van de reguliere cao-bepalingen) zodat die gebruikt kunnen worden voor de vormgeving van de cao na 31 maart 2022.
- Tegen deze achtergrond hebben cao-partijen afgesproken om op een tweetal onderwerpen in de cao de ruimte te bieden om in de vorm van pilots ervaring op te doen met afwijkende afspraken. Deze onderwerpen zijn:
 - Artikel 17 A Flexibele arbeidsduur
 - Artikel 49 Reiskosten

3.2. Algemene randvoorwaarden

- De pilot vangt aan op of na 1 juli 2021 en duurt tot 31 maart 2022.
- De pilot heeft enkel betrekking op medewerkers die op of na 1 juli 2021 in dienst treden bij de werkgever en nieuw in de sector zijn. Uitzondering hierop vormen nieuwe medewerkers die vallen onder artikel 3 lid 4 waarop de cao Horeca zoals omschreven van toepassing is.
- De pilot draagt bij aan het opdoen van ervaring met een afwijkende regelset die in principe toepasbaar is op de gehele sector.
- De pilot wordt uitgevoerd binnen het kader van gelijk loon voor gelijk werk onder dezelfde omstandigheden (geen financieel nadeel voor werknemers).
- De werkgever dient de pilot aan te melden bij een paritaire commissie gevormd door cao-partijen. De paritaire commissie beoordeelt of de pilot valt binnen de doelstelling (ervaring opdoen inzake nieuwe regels) en randvoorwaarden (algemeen en pilot specifiek). Op basis van deze beoordeling bepaald de paritaire commissie of de pilot binnen het bedrijf doorgang kan vinden.
- De werkgever meldt ter informatie voor de paritaire commissie bij de aanvraag of en zo ja hoe afstemming heeft plaatsgevonden met OR, PVT of bij ontbreken hiervan met een vertegenwoordiging van het personeelsleden.
- Onderdeel van de pilot is een uit te voeren evaluatie die uiterlijk begin december 2021 dient te zijn uitgevoerd.

3.3. Randvoorwaarden pilot 1: Artikel 17A

Pilot 1A

- Bij een fulltime dienstverband (2080 uur) heeft een medewerker 13 ADV dagen
- De werknemer kan niet verplicht worden meer dan 20% langer of 20% korter te werken dan de met hem overeengekomen arbeidsduur op weekbasis.
- Verrekening van de min-uren vindt in het kader van de pilot plaats op basis van zes maanden. Hierbij geldt dat gedurende de pilotperiode (1 juli 2021 -31-12-2021) er op 31-12-2021 maximaal 2 ADV dagen (naar rato van moment indiensttreding en pt-factor) kunnen worden verrekend. Indien er sprake is van meer min-uren boven maximaal 2 ADV-dagen-16 uur, geldt dat deze voor rekening van de werkgever komen.
- Verrekening van de plus-uren vindt in het kader van de pilot als volgt plaats:
 - Per 31-12-2021 wordt de stand opgemaakt waarbij geldt dat maximaal 100 uur (naar rato van moment indiensttreding en pt-factor) wordt doorgeschoven naar het volgende jaar.
 - Voor dit doorgeschoven deel geldt dat deze uren dienen te worden opgenomen voor 31 maart 2022 (einddatum cao 2021-2022).
 - Indien dit niet gebeurt, worden ze uitbetaald
 - Voor de uren boven de grens van (maximaal) 100 uren per 31-12-2021 geldt dat deze dienen te worden uitbetaald

Pilot 1B

- Bij een fulltime dienstverband bedraagt de jaarlijkse arbeidsduur 1976 uren. ADV conform artikel 22 lid 1 tot en met 4 is niet van toepassing. De leden 5 en 6 van dit artikel zijn wel van toepassing op nieuwe medewerkers die op of na 1 juli in dienst treden en nieuw in de sector zijn.
- Het uurloon bedraagt 1 gedeeld door 164,66 van het maandsalaris (bij toepassing van periodesalaris bedraagt dit 1 gedeeld door 152)
- De werknemer kan niet verplicht worden meer dan 20% langer of 20% korter te werken dan de met hem overeengekomen arbeidsduur op weekbasis
- Er vindt geen verrekening plaats van eventueel opgebouwde min-uren
- Verrekening van de plus-uren vindt in het kader van de pilot als volgt plaats:
 - Per 31-12-2021 wordt de stand opgemaakt waarbij geldt dat maximaal 100 uur (naar rato van moment indiensttreding en pt-factor) wordt doorgeschoven naar het volgende jaar.
 - Voor dit doorgeschoven deel geldt dat deze uren dienen te worden opgenomen voor 31 maart 2022 (einddatum cao 2021-2022).
 - Indien dit niet gebeurt, worden ze uitbetaald
 - Voor de uren boven de grens van (maximaal) 100 uren per 31-12-2021 geldt dat deze dienen te worden uitbetaald

3.4. Randvoorwaarden pilot 2: Artikel 49

- Artikel 49 heeft een standaardkarakter (artikel 49 lid 8- c)
- In het kader van de pilot kan een bedrijf ervoor kiezen om een andere vergoedingsstructuur toe te passen
- Hierbij geldt dat artikel 49 dient te worden opgevat als een minimumbepaling.

3.5. Rol en werkwijze paritaire commissie pilots

- Bepalen of de voorgestelde pilot bijdraagt aan het verwerven van kennis van inzichten ten behoeve van de nieuw te ontwikkelen cao 2022 e.v.
- Bepalen of de voorgestelde pilot voldoet aan de gestelde algemene en pilotspecifieke randvoorwaarden.
- De paritaire commissie heeft op basis van de ervaringen met de pilots de beleidsvrijheid om nadere spelregels af te spreken.
- De paritaire commissie zal binnen één week na indiening van een pilotverzoek duidelijkheid verschaffen aan de indiener of de pilot in de voorgestelde wijze kan worden uitgevoerd.
- De paritaire commissie bestaat uit 5 leden. Twee vertegenwoordigers namens werkgeverspartijen en 2 vertegenwoordigers namens werknemerspartijen. De commissie staat onder voorzitterschap van

een onafhankelijk voorzitter. De leden van de commissie kunnen een plaatsvervanger aandragen zodat de afwikkeling van de besluitvorming gewaarborgd blijft.

4. Aanpassing artikel 17A lid 7

Aan artikel 17A lid 7 wordt de rood afgedrukte zinsnede toegevoegd.

Indien het aldus ontstane saldo negatief is (dat wil zeggen dat het aantal minuren groter is dan het aantal plusuren) wordt het negatieve saldo in de maand na afloop van het kalenderkwartaal verrekend met maximaal 1 (pro rata) roostervrije dag tenzij de werkgever de werknemer niet in staat heeft gesteld de overeengekomen arbeidsduur te verrichten

Procesafspraken Cao 2.0 Contractcatering

Inhoudelijk kader.

Sociale partners hebben de ambitie te komen tot een cao 2.0 die wordt gekenmerkt door flexibilisering (vanuit het perspectief van werkgever en werknemer), vereenvoudiging en een toekomstbestendig kostenniveau. Nauw verbonden aan deze onderwerpen zijn de thema's gelijkwaardige arbeidsverhoudingen en duurzame inzetbaarheid. Sociale partners willen de ontwikkeling van de nieuwe cao zonder taboes ter hand nemen waarbij de werknemersorganisaties de waarde van de huidige cao (2021 – 2022) als uitgangspunt nemen.

In het ontwikkeltraject zal de samenhang met de andere cao's die binnen de sector worden gehanteerd worden betrokken.

Uitgangspunten

Uitgangspunt voor de vormgeving van de "cao 2.0" is het paritaire rapport van de "Stuurgroep Modernisering cao Contractcatering". Cao-partijen voeren samen de regie over (onderzoeken om te komen tot) de vorming van een gezamenlijke visie op de toekomst van de sector. Dit heeft onder andere betrekking op

1. Toekomst van de sector (blurring)
2. Opleiding en ontwikkeling
3. Functies
4. Beloning (toeslagen, loonschalen)
5. Arbeidstijden (jaar-urennorm, ADV-dagen, flexibiliteit) en
6. Mobiliteit (reiskosten, roostering).

Gezien de grote variëteit van activiteiten die in de sector worden ontplooid kent de nieuwe cao mogelijkheden om binnen kaders in te spelen op relevante ontwikkelingen, zodat actualiteit gewaarborgd wordt. Sociale partners spreken een structureel periodiek overleg af zodat implementatie en verdere ontwikkeling van de cao zorgvuldig kan worden gevolgd

De eerste stap op weg naar cao 2.0

Flexibilisering is cruciaal om de sector goed te laten functioneren. In het kader van de cao 2021-2022 zijn door partijen afspraken gemaakt om voor nieuwe medewerkers die op of na 1 juli 2021 in dienst komen, pilots open te stellen die gericht zijn op het vergroten van de flexibiliteit. Deze pilots lopen tot 31 maart 2022 waarbij geldt dat er in december 2021 een (tussen)evaluatie dient plaats te vinden. De resultaten hiervan zullen worden betrokken in discussie over de vormgeving van de nieuwe cao 2.0.

Processtappen

1. Sociale partners formuleren een (gezamenlijke) visie op de sector in de (nabije) toekomst: kwalitatief maar zeker ook kwantitatief (FSIN heeft medio 2020 in opdracht van cao-partijen daarvoor onderzoek gedaan. Dit onderzoek moet worden geactualiseerd.). Deze visie is uitgangspunt voor het perspectief op arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. De vervolgvraag is dan wat er geregeld moet worden om inhoud aan deze visie te geven. De wensen van (nieuwe) medewerkers zijn daarbij van essentieel belang: wat heb je nodig om gezond en gemotiveerd je werk te kunnen doen.
2. Het vormgeven van een nieuwe, toekomstbestendige cao vraagt betrokkenheid van meerdere stakeholders. Centraal daarbij is de vraag hoe alle betrokkenen een bijdrage kunnen leveren aan de discussie om op die manier tot werkelijke vernieuwing te komen. Om daarvoor draagvlak te krijgen is het noodzakelijk met medewerkers, werkgevers en opdrachtgevers gezamenlijk in gesprek te gaan.
3. Vanuit werkgeverszijde wordt aan werknemers die betrokken worden bij dit proces zoveel mogelijk de gelegenheid geboden tot deelname. Hierbij gaat het ook om werknemers die die bij cateringbedrijven werken en momenteel onder de werkingssfeer van een aanpalende cao vallen en andere stakeholders in aanpalende sectoren.
 - In dit kader willen – op initiatief van FNV Catering- de werknemersorganisaties in oktober 2021 een 1-daags congres organiseren waarbij bovengenoemde thema's besproken worden en die input geeft aan de verdere onderhandelingen voor een cao-Contractcatering 2.0 per 1 april 2022
 - De werkgevers staan open en positief ten opzichte van dit initiatief en geven aan graag hun medewerking te willen verlenen aan dit congres

Van tekentafel naar project

Sociale partners maken vóór 1 juli 2021 een gemeenschappelijk procesaanpak die moet gaan leiden tot de ontwikkeling van een nieuwe cao voor de periode na 31 maart 2022. Het resultaat van het ontwikkelproces – contouren nieuwe cao en implementatiestappen - moet uiterlijk 15 december 2021 bekend zijn zodat sociale partners op basis daarvan de volgende stappen kunnen zetten naar de cao 2.0.

De begeleiding van het proces is in handen van een door sociale partners aan te wijzen facilitator.

Cao opzeggen

Bij een verlengde cao Contractcatering tot 1 april 2022 hebben alle ondertekenaars van de cao de mogelijkheid om uiterlijk op 31 december 2021 de cao op te zeggen conform artikel 100 van de cao en kunnen partijen – mits men daarvoor kiest – min of meer terugkeren op hetzelfde punt als nu.