

Onderhandelingsresultaat cao gemaksv voedingsindustrie

Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 juli 2018 tot 1 juli 2020 (24 maanden)

Loon

De lonen worden in deze periode als volgt verhoogd:

2,25% per 1/7/2018

2,25% per 1/7/2019

Werkings sfeer

Partijen zullen gezamenlijk met het pensioenfonds VLEP de huidige werkingssfeer van zowel de cao als de verplichtstellingsbeschikking van de pensioenregeling evalueren en toetsen aan de huidige stand van zaken in de gemaksv voedingsindustrie. Eventuele wijzigingsvoorstellen worden in de volgende cao of zoveel eerder als mogelijk en gewenst doorgevoerd.

Generatiepact (Seniorenregeling)

Partijen spreken af om werkgevers de mogelijkheid te bieden om hun werknemers van 62 jaar en ouder een seniorenregeling aan te bieden. Werknemers krijgen hierbij de keuze uit de navolgende 3 regelingen:

1) 80% werken tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw.

2) 90% werken tegen 100% salaris en 100% pensioenopbouw;

3) 100% werken tegen 100% salaris en 100% pensioenopbouw met 141,2 (706/5) extra verlofuren per jaar, waarvan de helft van deze uren steeds in januari in overleg met de werkgever voor het komende jaar worden ingepland.

Met de invoering van de seniorenregeling komt artikel 17 te vervallen en wordt artikel 40.2 het vierde bolletje aangepast in die zin dat de werknemer van 59 jaar en 6 maanden 9 extra vakantiedagen krijgt in plaats van 27 dagen. De overige dagen worden ingezet voor het Generatiepact. De in artikel 40.2 genoemde jaarlijkse 32 extra vakantie-uren blijven ongewijzigd van kracht.

De extra vrije tijd als gevolg van deelname aan optie 1 en 2 van deze seniorenregeling wordt wekelijks of 2-wekelijks in overleg en volgens een vast stramien ingeroosterd, zodat deze ook daadwerkelijk bijdraagt aan herstel.

Bij iedere wijziging van de AOW leeftijd hebben partijen met elkaar overleg of dit gevolgen heeft voor de cao. De ingeroosterde dagen op grond van de seniorenregeling vervallen als iemand op die dag ziek is.

Flexibiliteit

Roosters

Partijen spreken af om bedrijven meer vrijheid en flexibiliteit te bieden om roosters in overleg met de OR aan te passen, zonder beperking in het aantal dienstroosterwijzigingen. Bedrijven hebben de mogelijkheid om een dienstrooster per kwartaal vast te stellen, waarin gemiddeld tussen de 36 en 44

uur per week wordt gewerkt. Per jaar werkt een werknemer echter gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst. Daarnaast heeft hij 120 ATV uren per jaar. Het gemiddeld aantal uren per week is 37,7 uur. Voor bedrijven die van deze regeling gebruik maken geldt dat er sprake is van overwerk indien er meer uren wordt gewerkt dan in het dienstrooster is voorzien. De werkgever maakt het dienstrooster 4 weken voor ingang van het rooster kenbaar aan de werknemer. In alle gevallen geldt dat de specifiek te werken uren binnen het dienstrooster in de week voorafgaand op uiterlijk donderdag ter informatie aan de werknemers kenbaar worden gemaakt. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om hun voorkeuren vooraf aan te geven.

Het bovenstaande wordt uitgevoerd in de vorm van een pilot voor maximaal de duur van de looptijd van deze cao. Bedrijven kunnen hiervan gebruik maken, mits de ondernemingsraad van dit bedrijf hiermee heeft ingestemd.

Bij een pilot wordt melding gedaan bij het GO. Bij deze melding wordt ook een plan van aanpak opgesteld. Een jaar na de pilot vindt een evaluatie plaats, waarbij de mening van de betrokken werknemers wordt meegenomen. Ook wordt de voortgang besproken in het GO. Per kwartaal wordt overwerk afgerekend. Wanneer er 'min-uren' zijn bij het dienstrooster, dan komt dit voor rekening van de werkgever. Tot slot geldt dat de pilot wordt ingezet voor maandag tot en met vrijdag.

Marktconforme toeslagen

Sprongtoeslag en verschoven uren

De sprongtoeslag (artikel 28, lid 4) en de toeslag voor verschoven uren (artikel 31) komen per 1 juli 2018 te vervallen.

Ploegentoeslag (Bijlage H)

Gedurende de looptijd van de cao wordt het tekstgedeelte met betrekking tot de 16^e dienst besproken om te verkennen of er een vereenvoudiging mogelijk is.

Ultravers

Er wordt een aangepaste klokurenmatrix voor ultravers bedrijven opgenomen in de cao:

Bijlage C Klokurenmatrix voor producenten van ultraverse producten

venster	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
00.00-06.00	135%	135%	135%	135%	135%	135%	150%
06.00-18.00	100%	100%	100%	100%	100%	130%	150%
18.00-00.00	133%	133%	133%	133%	133%	135%	150%

De wijziging betreft enkel de verlaging van de zaterdagtoeslag tussen 06:00 en 18:00 van 135% naar 130%.

Ontziebepaling artikel 12 lid 2

In lijn met de besluitvorming in de vorige cao wordt voorgesteld om de leeftijdsgrens in artikel 12 lid 2 (geen verplichting tot overwerk) te verhogen tot 57 jaar.

Bij iedere wijziging van de AOW leeftijd hebben partijen met elkaar overleg of dit gevolgen heeft voor de cao.

De overgangsregeling van artikel 50 is hierbij van toepassing, met dien verstande dat de datum "1 januari 2017" uit dit artikel wordt gewijzigd naar "1 juli 2018".

Arbeidstijdverkorting (artikel 16 lid 5)

Hieraan wordt toegevoegd dat ook de werknemer de mogelijkheid krijgt om een voorstel te doen om ATV geheel of gedeeltelijk in te ruilen voor geld. De beslissing hierover blijft ook in dat geval wel bij de werkgever.

Leeftijdsschalen (Tabel B)

De leeftijdsschalen uit tabel B worden afgeschaft met uitzondering voor vakantiewerk met een maximale duur van 3 aaneengesloten maanden en voor BBL-studenten, geldend tot en met de leeftijd van 21 jaar.

Mantelzorg

Werkgever heeft, na een verzoek van werknemer onbetaald verlof op te nemen om mantelzorg te verlenen, een inspanningsverplichting om dit mogelijk te maken.

Werknemer en werkgever gaan samen het gesprek aan als het bieden van mantelzorg in de situatie van de werknemer wenselijk en noodzakelijk is. Het gaat daarbij om intensieve zorg en hulp aan dierbaren die voor een bepaalde periode structureel is en langer duurt dan drie dagen per jaar.

Mantelzorg is vanuit de Wet Arbeid en Zorg een vorm van zorgverlof. Het gesprek tussen de werknemer en werkgever dient om afspraken te maken om de arbeidsduur zo nodig aan te passen, de werktijden flexibeler in te delen of, indien mogelijk, thuiswerk te verrichten, zodat een betere afstemming tussen arbeid en zorgtaken mogelijk is. Als een werknemer mantelzorg gaat verlenen, treedt de werknemer tijdig in overleg met de werkgever om afspraken te maken. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en bevatten:

- een indicatie van de duur van de mantelzorgtaken;
- de omvang van de mantelzorgtaken in uren per dag / week;
- flexibele indeling van arbeidstijden en werkzaamheden, eventueel met (gedeeltelijk) thuiswerken;
- de combinatie van zorg met de arbeidstijden.

Ten aanzien van overeengekomen onbetaald verlof van de werknemer geldt, dat het dienstverband als niet onderbroken wordt voortgezet, indien de werkzaamheden binnen de afgesproken tijd dan wel op het afgesproken tijdstip worden hervat. Aanspraken op vakantie en vakantietoeslag worden niet verworven gedurende de periode van onbetaald verlof. Eventuele verlenging van deze periode is mogelijk, indien werkgever en werknemer dit gezamenlijk overeenkomen.

Contributie werknemersorganisatie (artikel 55 lid 4)

Partijen spreken af dat de contributie voor werknemersorganisaties direct na eventuele collectieve afspraken voor het gehele personeel in de vrije ruimte van de werkkostenregeling worden verwerkt.

Protocol participatiewet

De protocolafpraak inzake de participatiewet wordt in deze cao voortgezet. Op basis van een nog op te leveren nulmeting zullen werkgevers in de gemaksvoedingsindustrie zich actief inzetten om in deze periode 30 werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt een garantiebaan aan te bieden.

Protocolafpraak werkgroep Duurzame Inzetbaarheid

Partijen spreken af om een werkgroep Duurzame Inzetbaarheid (DI) in te stellen. Deze werkgroep zal in de looptijd van deze nieuwe cao een pakket van instrumenten en maatregelen uitwerken die bedrijven binnen de gemakvoedingsindustrie ondersteunen bij de implementatie van een integraal DI beleid binnen het eigen bedrijf. Een integraal DI beleid richt zich in ieder geval op de volgende aspecten: *opleiding en ontwikkeling, verhouding werk / privé, gezonde werkomgeving en leefstijl.*

De werkgroep zal de volgende deliverables opleveren:

1. **Communicatieplan** en instrumenten om belang van DI onder de aandacht van werkgevers en werknemers te brengen en draagvlak voor maatregelen te bevorderen.
2. **Beleidsagenda 2018-2020** met concrete voorstellen en maatregelen om DI te verankeren binnen de cao gemakvoedingsindustrie en het bedrijfsbeleid van de bedrijven die hier onder vallen.
3. Een voorstel voor een **faciliteit** om voor iedere werknemer in de gemakvoedingsindustrie een persoonsgebonden budget te creëren, te administreren en te beheren. Dit voorstel bevat in ieder geval een advies over de bestedingsdoelen vanuit en de financiering van het PGB.
4. Een **overzicht van best practices** van bedrijven op het gebied van integraal DI beleid binnen de voedings- of gemakvoedingsindustrie.
5. Ontwikkeling van een **digitale toolkit** voor werkgevers, werknemers en OR'en met concrete instrumenten om actief binnen het bedrijf met DI aan de gang te gaan.

De werkgroep wordt samengesteld uit 1-2 vertegenwoordigers van de respectievelijke sociale partners. Voor de inhoudelijke coördinatie en ondersteuning wordt door sociale partners een extern bureau ingehuurd met bewezen ervaring en expertise op het terrein van DI. Hierbij worden de mogelijkheden voor een subsidie van de overheid meegenomen.

Ondertekend voor akkoord,

Vianen, 11 juni 2018

FNV

I. Philippen



CNV Vakmensen

L. Bons



AKSV
R. Van der Kruijk