

## Onderhandelingsresultaat

### Cao graanbe- en verwerkende bedrijven 1 april 2012 – 1 april 2013

6 juni 2012

FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie aan werknemerszijde en Nevedi aan werkgeverszijde hebben op dinsdag 5 juni 2012 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt.

1. **Looptijd**

De looptijd van de cao van 1 april 2012 tot en met 31 maart 2013.

2. **Loon**

De feitelijke lonen en de salarisschalen per 1 april 2012 verhogen met 2% structureel.

3. **Vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en scholing**

**Mantelzorg**

Cao-partijen zullen binnen de sector informatie verstrekken over de combinatie werk en mantelzorg. Het secretariaat Cao Fonds zal hiervoor namens cao partijen aanspreekpunt zijn.

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn.

Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie van werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar zoals (langdurig) zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof en ouderschapsverlof. Knelpunten worden gemeld bij het secretariaat Cao Fonds graanbe- en verwerkende bedrijven.

**Levensfasebewust Personeelsbeleid**

Er zal onderzoek gedaan worden naar wat er met de aanbevelingen van het rapport Levensfasebewust Personeelsbeleid in de Diervoederindustrie van het PDV uit 2008 is gedaan. Dit komt terug in het Technisch Overleg.

**Scholing**

Cao-partijen zullen gebruik van de scholingsfaciliteiten stimuleren door deze meer onder de aandacht van werknemers te brengen. In het Technisch Overleg zal worden besproken op welke wijze dit wordt opgepakt.

**Scholing uitzendkrachten**

Uitzendkrachten die minimaal drie maanden werkzaam zijn komen in aanmerking voor functiegerichte scholing. Scholing i.v.m. de arbo-regelgeving geldt vanaf de datum van indiensttreding.

**EVC**

Aan artikel 9.1. lid 4 wordt na de 1<sup>e</sup> zin toegevoegd: Vanaf 1 april 2012 is het recht op EVC ook eenmaal per twee jaar mogelijk indien de werknemer van functie is veranderd en/of met de werknemer een ontwikkeltraject is overeengekomen waar EVC onderdeel van uit maakt.

**Persoonlijk ontwikkelingsbudget (POB)**

Werknemers vallend onder de cao krijgen per 1 april 2012 een persoonlijk ontwikkelingsbudget voor niet functie gebonden scholing van €750,- per twee jaar. Dit is een pilot voor 2 jaar. Het

gebruik is op initiatief werknemer. Deze scholing vindt plaats buiten werktijd. Het Cao Fonds toetst de toekenning o.b.v. arbeidsmarkt. De werkgever schiet de opleiding voor en faciliteert. Cao-partijen zullen een gezamenlijk verzoek aan het PDV doen voor financiering van deze pilot van april 2012 tot april 2014. Cao-partijen zullen het gebruik van dit POB stimuleren. Over twee jaar zal deze afspraak in het Technisch Overleg worden geëvalueerd.

#### Taakroulatie

Taakroulatie zal worden gestimuleerd. Zowel op verzoek van werkgever als werknemer kan de mogelijkheid tot taakroulatie worden onderzocht.

#### **4. Wajongeren**

Tijdens de looptijd van de cao zullen de vijf arbeidsplekken voor Wajongeren worden bestendig. De organisatie van de plaatsing wordt met behulp van de cao-partijen geregeld.

#### **5. Systematiek van functionerings- en beoordelingssysteem**

In de bedrijven waar ORBA conform de cao is ingevoerd kan een systeem van functionerings- en beoordelingsgesprekken worden toegepast overeen te komen met de OR/PVT. Voordat bedrijven tot invoering overgaan, melden zij dit bij het secretariaat Cao Fonds dat zij dit in hun bedrijf gaan toepassen. Onderdeel van dit systeem zal een bezwaar- en beroepsprocedure zijn.

In het functioneringsgesprek – een tweerichtingsgesprek tussen werkgever en werknemer - wordt het functioneren, de ontwikkeling van de werknemer, zijn vitaliteit en inzetbaarheid besproken. Evenals de scholingswensen van zowel werkgever als werknemer.

Er zal een aankondigingstermijn van 14 dagen worden gehanteerd voor het functionerings- en beoordelingsgesprek zodat werknemer zich hierop kan voorbereiden.

Per 1 april 2012 zal er voor bedrijven waar ORBA en een functionerings- en beoordelingssysteem is ingevoerd geen sprake meer zijn van een automatische periodiek. Het beoordelingsgesprek moet consistent zijn ten opzichte van het functioneringsgesprek.

De uitkomst van de beoordeling bepaalt het tempo waarmee de werknemer door de schaal groeit. De arbeidsongeschiktheid van de werknemer vormt geen beoordelingscriterium.

De beoordeling bepaalt hoe de werknemer in de beoordelingsperiode heeft gefunctioneerd. In geval van 'onvoldoende' moet een verbetertraject met werknemer worden afgesproken en kan een halve periodiek worden toegekend. Binnen de functieschaal kan maximaal twee keer een halve periodiek worden toegekend. In geval de beoordeling voldoende is, zal één periodiek worden toegekend. In geval de beoordeling uitmuntend/boven verwachting is, zal anderhalve periodiek worden toegekend.

De afspraak over beoordelingsperiodieken voor werknemers die het einde van de salarisschaal hebben bereikt (art. 4.5.5) gaat onderdeel van de systematiek functionerings- en beoordelingsgesprekken uitmaken, met dien verstande dat deze beoordelingstoelage structureel zal worden toegekend indien bij deze werknemers sprake is van een uitmuntende/boven verwachting beoordeling.

Jaarlijks zal aan de OR/PVT gerapporteerd worden over de uitkomsten van beoordeling en doorgroei in de schaal.

Namens cao-partijen zal het secretariaat Cao Fonds meldingspunt zijn voor werknemers die menen dat dit systeem door hun werkgever niet juist wordt toegepast.

Dit systeem van functionerings- en beoordelingsgesprekken zal over 2 jaar in het Technisch Overleg worden geëvalueerd.

In geval er geen functionerings- en beoordelingssystematiek wordt toegepast blijft de automatische periodieke verhoging van toepassing.

#### **6. Vakantie wetgeving**

Cao-partijen zijn in het kader van de gewijzigde vakantiewetgeving per 1 januari 2012 overeen gekomen de wettelijke regelingen uit het Burgerlijk Wetboek toe te passen. Gevolg daarvan is dat de artikelen in de cao over vakantiewetgeving worden gewijzigd met inachtneming van het volgende:

- Er komt een onderscheid tussen de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.
- Voor wettelijke vakantiedagen geldt de wettelijke vervalttermijn; d.w.z. 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze vakantierechten zijn toegekend.
- Voor bovenwettelijke vakantiedagen blijft de verjaringstermijn van 5 jaar gehandhaafd.

- In uitzonderlijke situaties wanneer de bedrijfsarts o.b.v. medische gronden de werknemer verplicht om vrij te zijn, zal geen verlof worden afgeschreven.
- Indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat was de wettelijke vakantiedagen op te nemen voor het einde van de vervaltermijn door toedoen van de werkgever, krijgen deze niet opgenomen wettelijke dagen een verjaringstermijn van 5 jaar.
- Bij opname van vakantiedagen wordt de dag afgeboekt die het eerst vervalt of verjaart. Werkgevers zullen werknemers over de volgorde van opname vakantiedagen informeren.
- Over de periode van ziekte worden behalve wettelijke ook bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd gedurende de hele periode van loondoorbetalingsverplichting.
- Voor reeds opgebouwde wettelijke vakantiedagen tot en met 2011 blijft de op dat moment van toepassing zijnde verjaringstermijn gehandhaafd.

## **7. Flexibiliteit**

### Verruiming dagrooster

Op basis van proef gedurende de looptijd van de cao kan zowel op verzoek van werknemer als van de werkgever het individuele dagdienstrooster van 8 uur worden uitgebreid naar 9 c.q. 9,5 uur/dag onder handhaving van de normale arbeidsduur per week conform de cao.

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- Het individueel dienstrooster is van maandag t/m vrijdag.
- Voor de invoering is instemming van zowel werkgever als en werknemer nodig.
- Wijziging van werkdagen in de week gebeurt in overeenstemming.
- Zowel werkgever als werknemer heeft het recht om terug te keren naar het oorspronkelijk rooster. De daarbij in acht te nemen opzegtermijn voor zowel werkgever als werknemer is één maand.
- De uren boven het nieuwe overeengekomen dagdienstrooster zijn overuren. De gewerkte uren op een vrije dag(deel) zijn ook overuren, tenzij op verzoek van de werknemer een werkdag(deel) is geruild met een vrije dag.
- Na de proefperiode wordt deze afspraak door cao-partijen geëvalueerd in Technisch Overleg.

### Overwerk chauffeurs maandagochtend

De toeslag voor het overwerk voor chauffeurs op maandag van 04.00 tot 06.00 uur wordt verlaagd naar 50%.

### Studieafpraak flexibilisering

Tijdens de looptijd van de cao zal een onderzoek gestart worden naar de flexibiliseringsbehoefte van werkgevers en werknemers. Beide partijen kunnen hun input hiervoor leveren.

## **8. Toeslagen**

De meeruren toeslag zal per 1 april 2012 worden verhoogd naar 25%. Daarnaast zal de omschrijving in de cao duidelijker worden (besluitvorming in het Technisch Overleg). De toeslag voor verschoven uren zal per 1 april 2012 worden verhoogd naar 18%.

## **9. 5 mei**

In de cao wordt opgenomen dat 5 mei eenmaal per 5 jaar een feestdag is zolang de Stichting van de Arbeid dit aanbeveelt.

## **10. Ploegendienst op feestdagen**

Op zon en feestdagen wordt in principe niet gewerkt. Een feestdag is van 0 – 24 uur. In geval van een nachtdienst, geldt dat de nachtdienst waarvan de meeste uren op een feestdag vallen, vrij is.

## **11. Toeslag werken op feestdagen**

Verduidelijking 4.6.1 lid 5: als een werknemer op feestdag werkt, ontvangt hij een toeslag van 100% en in de week daarop volgend een gelijk aantal uren vrij met behoud van salaris.

## **12. OORBA**

De per 1 april 2011 gewijzigde tekst van de artikelen 4.1 (Functie-indeling en beloning algemeen) en 4.3 (Functieherwaardering, garantieregeling) blijven onverkort in de cao staan.

### **13. Reiskosten**

De reiskostenvergoeding bedraagt per 1 april 2012 €0,13 netto per km (art. 5.6).

### **14. Jeugdschalen**

Voor reguliere arbeid niet zijnde jeugdig winkelpersoneel zullen de leeftijdsschalen van 21, 22 en 23 jaar komen te vervallen. In de cao zal de volgende bepaling als vervanging van het huidige artikel 4.5. lid 2 worden opgenomen:

Jeugdlonen

Voor werknemers beneden de vakvolwassen leeftijd.

- a. Deze werknemer ontvangt het salaris behorende bij zijn leeftijd en bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, zoals aangegeven in de leeftijdsschaal.
- b. De werknemer van 16 of 17 jaar ingedeeld in functiegroep 1B tot en met functiegroep 4 wordt per de 1<sup>e</sup> van de betaalperiode volgend op de datum die drie maanden na de datum aanvang van het dienstverband ligt ingeschaald in de leeftijdsschaal behorend bij de leeftijdsschaal van 18 jarigen.
- c. Verhoging op grond van leeftijd wordt toegekend met ingang van de maand waarin de werknemer jarig is en de betreffende leeftijd bereikt. Een half jaar na deze leeftijdsverhoging wordt een verhoging toegekend ter grootte van de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij de opeenvolgende leeftijden.

### **15. Pensioen**

Per 1 januari 2013 verhogen van de franchise tot het fiscale minimum (voor een middelloonregeling met 2,15% opbouw).

Tijdens de looptijd van de cao ontwikkelen cao-partijen in een paritaire studiegroep een nieuwe toekomstbestendige pensioenregeling. Cao-partijen streven ernaar deze nieuwe pensioenregeling voor het einde van de looptijd gereed te hebben en per 1 januari 2014 te laten ingaan.

De vereisten waaraan de nieuwe pensioenregeling moet voldoen zijn: één pensioengrondslag voor opbouw en premie, een marktconforme regeling, een kwalitatief goede pensioenregeling, een pensioenregeling die de ontwikkeling van de levensverwachting volgt. Alle relevante informatie wordt bij de besprekingen betrokken. Indien de studiegroep het noodzakelijk acht externe deskundigheid in te schakelen worden vooraf afspraken gemaakt over de bekostiging hiervan.

### **16. Einde dienstverband**

Het dienstverband eindigt zonder opzegging van rechtswege aan het einde van de betalingsperiode waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

### **17. Inleenarbeidskrachten**

De werkgever is verantwoordelijk voor de juiste naleving van de CAO bij inleen van arbeidskrachten.

### **18. Gedifferentieerde WGA-premie**

Gedurende de looptijd zal deze niet worden verhaald op de werknemer.

### **19. Systematiek van opbouwen en afboeken van vakantie**

In technisch overleg zal over de systematiek van het opbouwen en afboeken van vakantie worden besproken en besloten (verduidelijking artikel 7.2).

### **20. Beschikbaarheid cao**

De cao zal zoveel mogelijk digitaal beschikbaar worden gesteld t.w. via intranet bedrijven, publieke deel sites cao-partijen. Werknemers kunnen bij hun werkgevers een papieren versie van de cao opvragen. Werkgevers dienen aan dit verzoek gehoor te geven.

Werkgevers kunnen bij Nevedi cao boekjes bestellen tegen betaling. In het boekje zullen in het voorwoord de NAW-gegevens en op de achterzijde de naam en logo's van cao-partijen vermeld worden.

### **21. Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage aan vakbonden zal worden betaald conform de AWWN-regeling.

## 22. Overige afspraken

### Het nieuwe werken

Protocolafpraak: cao-partijen bevelen aan om in de bedrijven het tijd en plaats onafhankelijk werken te stimuleren voor (onderdelen van) functies die zich daarvoor lenen, één en ander uitsluitend ter beoordeling van de werkgever.

### Cao Fonds

Gedurende de looptijd van de cao zal er onderzoek gedaan worden naar rechtstreekse premieheffing voor het Cao Fonds. Uitgangspunt is dat er geen cumulatie plaats vindt tussen heffing Cao Fonds en heffing PDV. Cao partijen zullen een gezamenlijk verzoek aan het PDV doen dit onderzoek te financieren.

### Vakbondswerk in de onderneming

In artikel 10.1.1 zal worden opgenomen dat werkgevers, nadat zij voorafgaand geïnformeerd zijn, ook meewerken aan het uitdelen, aanbieden en intern publiceren van nieuwsbrieven, pamfletten en petitities.

### Arbocatalogus

In de cao zal worden aangegeven dat er een arbocatalogus voor de diervoederindustrie en voor de handel in graan, zaden en peulvruchtendindustrie is.

Doorwerth, 6 juni 2012

-----  
Nevedi  
De heer H.W.C.M. Flipsen

-----  
FNV Bondgenoten  
De heer N. Altundal

-----  
CNV Vakmensen  
De heer F.A. van de Veen

-----  
De Unie  
De heer P.M.A.J. Verheggen