



Geachte cao-zoetwaren delegatie,

Na een roerig cao-traject zijn we uiteindelijk tot een goed cao-resultaat gekomen in 2023. Toch zijn er ook punten waar we weer op terugkomen omdat we die geregeld willen zien in de cao.

Punten waar je dan aan kunt denken zijn de hygiënische handelingen, toegang tot de kantine voor de vakbonden, minimale reiskostenvergoeding. Daarnaast speelt de krapte op de arbeidsmarkt in bijna alle sectoren nog steeds een rol. Het is dan ook belangrijk voor de sector om zich te blijven inzetten voor goede arbeidsvoorwaarden en duurzame inzetbaarheid.

Onze voorstellen zijn zoals gebruikelijk tot stand gekomen vanuit ons arbeidsvoorwaardenbeleid en na raadpleging van onze leden.

Over sommige onderwerpen zoals het functiehandboek gaan we aan de slag in een werkgroep. Toch zien we het nog vaak misgaan; o.a. wie nu precies onder de werkingssfeer van de cao valt. Dit heeft ook vorig jaar tot onrust gezorgd. We willen dan duidelijke afspraken maken welke medewerkers onder de cao-zoetwaren vallen.

Een andere werkgroep is er voor de RVU-regeling, deze willen we voortzetten tegen betere voorwaarden, zodat meer werknemers met zwaar werk hier gebruik van kunnen maken.

Een aannamebeleid met betrekking tot uitzendkrachten helpt mee om geschikte medewerkers voor de sector vast te houden. Aannamebeleid zorgt voor werkzekerheid en toekomstperspectief.

We vinden het belangrijk om alle medewerkers te kunnen bereiken en te informeren op de werkvloer, daarom zou vrije toegang voor vakbonden tot de kantine opgenomen moeten worden.

Een langere looptijd van de cao zou een mogelijkheid zijn, daarvoor is een afspraak over een APC oftewel automatische prijscompensatie wel een vereiste. Aangezien hiermee de medewerkers in elk geval dezelfde koopkracht behouden. Daarnaast kunnen we aparte afspraken voor koopkrachtverbetering maken.

Wij behouden ons het recht voor, als wij hiertoe aanleiding zien, om tijdens de cao-onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen.

Wij vertrouwen op constructieve onderhandelingen die voor alle betrokken partijen tot een goede en breed gedragen cao zullen leiden.

Met vriendelijke groet,

Eric Brouwer
Bestuurder FNV Voedingsindustrie

17 april 2024

Mede namens de kaderleden en consulent die deelnemen aan de onze onderhandelingsdelegatie

We stellen een looptijd voor van 1 jaar, van 1 oktober 2024 t/m 30 september 2025.

Een langere looptijd is bespreekbaar afhankelijk van de afspraken.

Loonontwikkeling

We vinden het belangrijk dat de stijging van de kosten van het levensonderhoud via de salarissen wordt gecompenseerd. Daarmee blijft de koopkracht van de werknemers behouden. Naast koopkrachtbehoud streven wij ook naar koopkrachtverbetering. Concreet stellen wij daarom het volgende voor:

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat willen zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid **oktober-oktober**, af te ronden op 1 decimaal). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan als de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 oktober 2024, betekent dit dat we de inflatieachterstand opgelopen per oktober 2021 willen repareren door de brutosalarissen als eerste per 1 oktober 2024 structureel dienen te verhogen met 0,2%. Vanaf 1 januari 2025 worden de lonen structureel aangepast aan de CPI-inflatiecijfers.

Daarnaast willen we een koopkrachtverbetering realiseren met een verhoging van het nominaal bedrag van €100,- voor alle medewerkers onder de cao.

De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar € 16,- per uur zou moeten gaan. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie is tussen de loonschalen en dat er een passende spreiding tussen de loonschalen bestaat. De onderkant optillen naar deze €16,- heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil daarom per 1 oktober 2024 het loongebouw aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant van het loongebouw. Wij gaan graag het gesprek met u aan, om te bezien hoe wij het loongebouw in de zoetwaren kunnen aanpassen aan deze verhoging van het minimumloon.

Functies en Werkingsfeer

We zien dat veel bedrijven andere functie hanteren dan die in het functiehandboek staan. Bedrijven plaatsen deze medewerkers zelfs vaak buiten de cao. Daarom willen we naast de werkgroep functiehandboek de werkingssfeer van de nieuwe cao aanpassen zodat duidelijk wordt dat **alle** functies tot 200 ORBA punten onder de werkingssfeer van de cao-zoetwaren vallen.

Werkzekerheid

We willen zekerheid en echte banen, dit komt mede tot stand door uitzendkrachten meer toekomstperspectief te geven en ze sneller in vaste dienst aan te nemen. Daarom willen afspraken maken over het aannamebeleid van uitzendkrachten. Concreet voorstel is om uitzendkrachten bij goed bevallen en daar waar het structureel werk betreft na een half jaar een jaarcontract aan te bieden bij het inlenende bedrijf. Na dit jaar volgt dan een contract voor onbepaalde tijd. Dit ter vervanging van de huidige bepaling onder artikel 6 lid 2.

Werkdruk

Een veelgehoord onderwerp is de werkdruk, Medewerkers ervaren een hoge werkdruk enerzijds door het tekort aan collega's, maar ook omdat ze vaak nieuwe uitzendkrachten in de productie moeten bijstaan waarbij in veel gevallen er ook een taalbarrière aanwezig is. Verder wordt genoemd dat lijnen sneller worden gezet. Maar ook overwerk komt veel voor. Dit heeft te maken met planning. Veel bedrijven gaan in hun planning uit van de netto bezetting in plaats van de bruto bezetting. Ons voorstel met betrekking tot de uitzendkrachten kan hierin een bijdrage leveren. Ook op de andere punten willen we in overleg om te kijken of we hier afspraken over kunnen maken.

Duurzame inzetbaarheid

80/90/100

Veel verzoeken krijgen we voor een uitbreiding en verbetering van deze regeling. We stellen voor de huidige regeling om te zetten naar een 80/95/100 regeling zodat meer medewerkers deel kunnen nemen. We willen de regeling een verlengen door hem een jaar eerder in te laten gaan. Daarnaast willen we de regeling beschikbaar maken voor medewerkers die 8 jaar in de zoetwarenssector werken. Dit zorgt dat er meer medewerkers een grotere kans heeft gezond de eindstreep te halen.

RVU

Op landelijk niveau zijn we bezig de RVU-regeling voor meer medewerkers met zware beroepen mogelijk te maken na 2025. We willen binnen de zoetwaren de RVU voorzetten ook na 2025, zodat meer medewerkers met een zwaar beroep hier gebruik van kunnen maken. Mocht er nog geen duidelijkheid komen over de regeling na 2025 willen we een intentieverklaring dat de RVU-regeling voortgezet wordt na 2025 zodra hier een akkoord over wordt bereikt.

Artikel 21 lid 3 de tekst is bedoeld om oudere medewerkers niet in een zwaarder rooster te plaatsen. De huidige tekst dekt dit niet af. Daarom het volgende tekstvoorstel:

De werknemer van 55 jaar en ouder zal niet worden verplicht om in een meer belastend ploegenrooster te gaan werken. Concreet zal een werknemer vanuit dagdienst niet in een ploegenrooster worden geplaatst. Een werknemer vanuit een ploegenrooster zónder nachtdiensten, zal niet in een ploegenrooster mét nachtdiensten worden geplaatst. Een werknemer vanuit een ploegenrooster met nachtdiensten, zal niet in een ploegenrooster met Meer nachtdiensten geplaatst worden.

Toegang tot de kantine

We werken veel samen in paritaire werkgroepen in het sociaal fonds en we hebben een rol in de totstandkoming maar ook in de naleving van de cao. Daarnaast werken we via het sociaalfonds aan zaken zoals duurzame inzetbaarheid, vitaal en vaardig en loopbaan. Daarom willen we opnemen dat vakbonden recht hebben op toegang tot de kantine om met medewerkers te praten.

Hygiënische handelingen

Alle hygiënische handelingen zoals handenwassen voor, tijdens en na de dienst en ook het aantrekken en uittrekken van werkkleding is werktijd. Dit willen we vastleggen in de cao.

Voorbeeld tekst:

Definitie:

Hygiënische handelingen: De tijd gemoeid met hygiënische handelingen, waaronder wordt verstaan alle hygiënische handelingen aan gereedschappen en persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemer die in opdracht van de werkgever uitgevoerd dienen te worden, inclusief het wassen van de handen zover dit plaatsvindt direct bij het betreden of verlaten van de werkplek

Artikel tekst:

Betaalde werktijd in het kader van hygiënehandelingen: de tijd gemoeid met tussentijdse hygiënische handelingen en hygiënische handelingen aan het einde van de dienst, waaronder wordt verstaan alle hygiënische handelingen aan gereedschappen en persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemer die in opdracht van de werkgever uitgevoerd dienen te worden, inclusief het wassen van de handen voor zover dit plaatsvindt direct bij het betreden of verlaten van de werkplek. Deze vergoeding kan zowel in tijd als in geld worden gewaardeerd.

Overdracht

We zien dat veel bedrijven art 10 lid 2 gebruiken in de cao om de standaard overdracht niet te betalen. Hier gaan twee zaken mis ten eerste de benaming incidenteel, wat is incidenteel. 1 keer per week is al structureel laat staan elke dag. Daarnaast staat er in hetzelfde artikel dat het eerste kwartier niet te betaald dient te worden als overwerk. Pas nadien dit kwartier wordt overschreden echter het kwartier dient wel regulier betaald te worden met betrekking tot loon en roostertoeslag. We willen dit dan ook verduidelijken in de tekst.

Ook moeten veel medewerkers voor hun dienst begint eerder aanwezig te zijn voor de soepele overdracht. We willen de tekst van dit artikel aanpassen zodat duidelijk is dat het kwartier wel betaald dient te worden.

Reiskosten

Vanuit de cao art 32 moet een bedrijf in de zoetwaren een reiskostenregeling hebben echter is er niks geregeld met betrekking tot deze reiskostenregeling. Bedrijven hebben hun eigen reiskostenregeling. We willen graag een basisregeling in de cao afspreken waaraan bedrijven in de sector minimaal moeten voldoen. Ons voorstel is een reiskostenvergoeding gekoppeld aan het fiscaalmaximum van 0,23 cent de kilometer zodat mocht dit bedrag verhogen dat de vergoeding ook meestijgt.

Vakantieplanning

We zien steeds meer bedrijven een collectieve sluiting tijdens de zomerperiode en/of kerstperiode invoeren. Als het bedrijf en de medewerkers compensatie uren hebben kunnen deze veelal hieruit gerealiseerd worden. Echter heeft niet elk bedrijf compensatie uren voldoende om dit te realiseren. We willen dan ook een maximale periode afspreken waarin collectieve bedrijfssluiting kan en tegen welke condities.

Vakbondscontributie

De fiscale verrekening van de vakbondscontributie als onderdeel van de Werkkostenregeling staat geregeld in de cao. Wij stellen voor deze afspraak te wijzigen. We willen dat deze verplicht wordt voor alle bedrijven en ophogen naar de volledige kosten van het lidmaatschap. Andere optie is voor een netto vergoeding van 200 euro aan het eind van het jaar.

Overig

-Artikel 25 Spring en verschuivingstoeslag: dit zorgt in de praktijk voor veel verwarring. Voorstel om de springtoeslag te gebruiken voor zowel springen als verschuiven.

-Artikel 15 lid 8 Waarneming: veel medewerkers krijgen nu geen waarnemingstoeslag omdat ze parttime werken of bijvoorbeeld 3 dagen in de week waarnemen. Daarom de tekst wijzigen in 5 dagen per maand/periode.