

## FNV: ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO MARGARINE EN SPIJSVET 2019-2020

### Looptijd en inkomen

- Een looptijd van 1 mei 2019 t/m 31 oktober 2020 (18 maanden).
- Structurele verhoging van de salarissen, salarisschalen en vloer vakantietoeslag met 2,7% per 1 mei 2019, met 0,3% per 1 januari 2020 en met 1,5% per 1 mei 2020.
- Werkgevers zullen gedurende de looptijd van de cao geen gebruik maken van de mogelijkheid om (maximaal 50% van) de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op het loon van medewerkers (d.w.z. handhaving artikel 9.1.2).

### Duurzame inzetbaarheid – pilot Vitaliteitsregeling (nieuwe protocolafpraak bijlage XII)

Per 1 maart 2020 vindt bij werkgevers met meer dan 50 medewerkers (te weten Remia en Vandemoortele) een pilot plaats voor de duur van 18 maanden, waarin het voor medewerkers in 3-ploegendienst mogelijk wordt om vanaf 59,5 jarige leeftijd gebruik te maken van een nieuwe Vitaliteitsregeling. Doel van de regeling is om medewerkers gezond en vitaal hun AOW-gerechtigde leeftijd te laten halen in 3-ploegendienst.

1. Potentiële deelnemers aan de pilot: medewerkers die op ingangsdatum of gedurende de looptijd van de pilot 59,5 jaar of ouder zijn/worden en nog werkzaam zijn in 3-ploegendienst (nachtdienst).
2. Inhoud Vitaliteitsregeling:
  - a) 80% werken, 90% salaris en 100% opbouw pensioen;
  - b) vanaf 2 jaar vóór AOW-gerechtigde leeftijd is de deelnemer niet meer verplicht in nachtdienst te blijven werken (d.w.z. overgang naar 2-ploegendienst); in dat geval vindt afbouw van de ploegentoeslag plaats conform artikel 7.1.5.b;
  - c) lid b) geldt ook voor medewerkers die geen gebruik maken van de Vitaliteitsregeling en voltijd in 3-ploegendienst zijn blijven werken;
  - d) de artikelen 5.5.2.a+b (recht op einde nachtdienst) zijn niet meer van kracht, d.w.z. dat het gedurende de pilot niet meer is toegestaan uit 3-ploegendienst te gaan op moment dat leeftijd (conform tabel artikel 5.5.2b) wordt bereikt; dat geldt ook voor medewerkers die op moment van ingang van de pilot ouder zijn dan 59,5 jaar en nog werkzaam zijn in 3-ploegendienst;
  - e) de tabel in artikel 5.5.2 wordt aangepast aan de gewijzigde verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd; vanaf 2024 wordt de ingangleeftijd Vitaliteitsregeling met een gelijk aantal maanden opgehoogd als de AOW-gerechtigde leeftijd;

	AOW-leeftijd		Ingangleeftijd Vitaliteitsregeling			Ontheffing via bedrijfsarts	
2019	66	4	59	6	4 x 1,5	58	10
2020	66	4	59	6		58	10
2021	66	4	59	6		58	10
2022	66	7	59	10	3 x 1,5	59	1
2023	66	10	60	2	3 x 1,5	59	4
2024	67	0	60	4		59	6

- f) artikel 5.5.2.c (ontheffing via bedrijfsarts) blijft van kracht; in dat geval wordt deelname aan de Vitaliteitsregeling beëindigd;
  - g) de artikelen 8.2.2 en 8.2.3 zijn niet meer van kracht.
3. Vóór het einde van de looptijd zullen cao-partijen de Vitaliteitsregeling evalueren.
  4. Medewerkers die tijdens de pilotperiode gaan deelnemen aan de Vitaliteitsregeling dienen deze uit tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd.

Werkgevers zullen zo snel als mogelijk hun potentiële deelnemers aan de Vitaliteitsregeling informeren/voorlichten over de inhoud van de regeling en – indien gewenst – informeren over de (financiële) consequenties.

Voor werkgevers met minder dan 50 medewerkers (te weten, Levo, Sonac Harlingen/Eindhoven en Ten Kate) blijven de artikelen 5.5.2a+b, 8.2.2 en 8.2.3. van kracht.

### **'Aanhouden' automatische periodiek (nieuw artikel 6.2.5)**

De pilotafpraak inzake 'aanhouden automatische periodiek' (zie bijlage XI, lid 2) wordt omgezet in een vaste cao-afpraak:

- a) In geval van aantoonbaar disfunctioneren van een medewerker kan toekenning van de jaarlijkse periodiek per 1 januari (zie artikel 6.2.3) met maximaal 6 maanden worden aangehouden met een optie tot 1x verlenging met 6 maanden.
- b) De direct leidinggevende die overweegt daartoe te besluiten, gaat tijdig (d.w.z. minimaal 6 maanden vóór de eerstvolgende periodiektoekenning) met de medewerker in gesprek om hem/haar hiervan in kennis te stellen en direct samen een verbetertraject uit te werken.
- c) Bij gebleken onvoldoende verbetering dient de direct leidinggevende zijn besluit tot (alsnog) 'aanhouden toekenning jaarlijkse periodiek' schriftelijk en met argumenten omkleed aan de medewerker kenbaar te maken.
- d) Een medewerker kan tegen deze beslissing bezwaar maken en beroep aantekenen. De bezwaar- en beroepsprocedure is uitgewerkt in Bijlage VIII van deze cao.
- e) Gedurende de periode van 'aanhouding periodiek' zullen direct leidinggevende en medewerker samen het eerder uitgewerkte verbetertraject aanscherpen/bijstellen.
- f) Bij gebleken verbetering na afloop van dit traject wordt de periodiek alsnog toegekend.

**Vernummeren:** Huidig artikel 6.2.3 wordt vernummerd tot 6.2.4. Huidig artikel 6.2.4 wordt vernummerd tot 6.2.3. De huidige bijlage VIII t/m XI worden vernummerd tot IX t/m XII.

### **Vakantiewerkers (artikel 6.3)**

Aan lid 6.3.1 wordt toegevoegd dat de leeftijdsschalen voldoen aan nieuwe wettelijke bepalingen dat iedere werknemer vanaf 21 jaar recht heeft op het wettelijk minimumloon.

Toegevoegd wordt een nieuw lid 6.3.3: Er kan alleen sprake zijn van vakantiewerk tijdens landelijk erkende vakantieperiodes.

### **Garantiebanen**

Tijdens de looptijd van de cao spannen werkgevers zich in om garantiebanen aan te bieden voor werknemers die vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn om met voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimum loon (WML) te verdienen (d.w.z. aanpassing artikel 11.1.12.a).

### **Scholing/opleiding**

Nogmaals zal door middel van een pamflet het gebruik van algemene scholingsmogelijkheden en van de scholingsvergoeding van €1.500 onder de aandacht van medewerkers worden gebracht.

### **Waardebepaling bij verkoop adv-dagen (nieuw artikel 5.1.5.b)**

Bij verkoop van dagen/uren arbeidsduurverkorting bedraagt de toeslag per uur 4,42% van het uurloon (op basis van 92 uur arbeidsduurverkorting en 260 werkbare dagen).

**Vernummeren:** Huidig artikel 5.1.5 wordt vernummerd tot 5.1.5.a.

### **Verlof bij bevalling partner**

Bij bevalling van de partner heeft de medewerker recht op kort verzuim met behoud van inkomen gedurende één week (d.w.z. aanpassing artikel 8.3.2.a).

**Per 1 juli 2020** kunnen partners tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Zij krijgen dan een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (gemaximeerd op 70% van het maximumdagloon. Het UWV betaalt deze weken verlof.

### **Vakbondscontributie**

Gedurende de looptijd van de cao wordt de mogelijkheid tot fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie voortgezet onder de vrije ruimte van de Werkkostenregeling (d.w.z. handhaving artikel 11.7.2).

### **Bijlage XI – Protocolafspraken**

- Bijlage XI wordt vernummerd tot XII.
- De laatste alinea van het artikel inzake 'reparatie WW' wordt als volgt aangepast: "Conform landelijke afspraken nemen werknemers in de margarine- en spijsvetindustrie met ingang van 1 augustus 2018 de volledige premie van de private aanvullende WW/WGA voor hun rekening. De premie bedraagt in 2018 0,2% van het SV-loon en zal naar verwachting oplopen tot 0,6% in 2022 (met een maximum van 0,75% in 2022). De afspraken zijn vastgelegd in een aparte verzamelcao, welke in juli 2018 algemeen verbindend is verklaard.
- Het artikel inzake 'aanhouden automatische periodiek' wordt geschrapt (is omgezet in een vaste cao-bepaling; zie nieuw artikel 6.2.5).