



Aan: Bestuurders en kaderleden van de vakorganisaties FNV Procesindustrie en CNV Vakmensen

Van: Onderhandelingsdelegatie IFF

Onderwerp: Thema's CAO

Datum: 16 oktober 2023

Graag willen wij tijdens onze eerste CAO overleg -in verband met het aflopen van de cao per 31 december 2023- onze thema's voor een nieuwe cao op hoofdlijnen aan u voorleggen. Tijdens het overleg zullen wij deze thema's nader toelichten.

1. Looptijd.

Wij stellen voor een looptijd van 12 maanden van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Loonontwikkeling.

IFF heeft u uitgebreid meegenomen in de huidige (financiële) situatie. Voor IFF geldt helaas dat de kosten op dit moment enorm onder druk staan door hoge grondstofprijzen, een serieuze afname van de vraag en veel investeringen in verband met het optimaliseren van de organisatie. Tegelijkertijd waardeert IFF de inzet van alle medewerkers en begrijpen we dat in deze tijden een loonstijging gewenst is.

Tijdens het overleg willen wij ons voorstel, als integraal onderdeel van het totaal pakket van afspraken die we met u maken, nader toelichten.

3. Opnemen van de 13e maand in het basissalaris

In artikel 6.10 wordt gesproken over de 13e maand. Deze uitkering willen we opnemen in het salaris van de medewerker, en daarmee het salarisbedrag per maand verhogen.

Wij wensen deze wijziging kostenneutraal voor de werkgever te verwerken (rekening houdende met vakantiegeld). Waarbij door de hogere grondslag voor bijv. de uitbetaling van overwerk er wel een positief effect zal zijn voor de medewerker. Aanvullende toelichting en berekeningen willen wij graag bespreken in onze onderhandelingen.

Ons voorstel is om per 01-01-2024 de 13^e maand op te nemen in het basis salaris en daarmee artikel 6.10 te laten vervallen.



4. Invoering van het Individueel Keuze budget (IKB) voor huidige populatie medewerkers

In de huidige CAO is er sprake van Roostervrije uren (artikel 4.1.2), Toeslag wijziging normering arbeidsduur (artikel 7.13) en een Collectieve toeslag artikel 5.5). Daarnaast zijn er op individuele basis een aantal (reeds uitgefaseerde) verlofvormen waarop nog recht bestaat, zoals senioren verlof. We stellen voor deze verlofuren en toeslagen op te nemen in een individueel keuze budget (IKB), dat de medewerker de gelegenheid geeft om op maandbasis zelf te kiezen voor vrije tijd, of sparen voor het corresponderende geldbedrag of ontvangen met de eerstvolgende salarisbetaling. Maandelijks keuze biedt meer flexibiliteit voor de medewerker. Per medewerker zal het IKB-percentage worden vastgesteld dat overeenkomt met zijn/haar huidige rechten. Voor de basissituatie bestaande uit Roostervrije uren en Collectieve toeslag, zal het IKB-percentage 5.82% van het maandsalaris zijn. Daarnaast zal de medewerker op jaarbasis 3 ADV-dagen ontvangen. De combinatie van IKB-percentage en 3 ADV dagen komt overeen met het huidige basisrecht van de medewerker. Voor medewerkers met andere (reeds uitgefaseerde) rechten zal het IKB% navenant hoger zijn. Het IKB is reeds ingericht voor het buiten-CAO populatie. Graag delen we bijgaand de huidige regeling voor buiten-CAO personeel ter referentie.

5. Instellen van het Individueel Keuze budget (IKB) voor nieuwe medewerkers

Voor indiensttreders per 01-01-2024 stellen wij voor een IKB in te stellen van 5.82% van het maandsalaris); in lijn met de basissituatie voor de CAO-populatie.

6. Individueel opleidingsbudget

IFF wil geen nieuwe afspraken maken omtrent het ter beschikking stellen van een percentage voor Individueel opleidingsbudget gedurende de looptijd van de CAO. Het komende kalender jaar 2024 zal voor IFF in het teken staan van herstel van economische tegenslag. Alle verplichte en interne opleidingen zullen doorgang vinden. Voor opleidingen in het kader van persoonlijke ontwikkeling kunnen medewerkers over het huidige opgebouwde budget in het persoonlijke saldo blijven beschikken.

7. Functie-trede in geval van inactiviteit

In geval een medewerker in een kalenderjaar 6 maanden of langer aaneengesloten inactief is (als gevolg van betaald en/of onbetaald verlof), en daardoor geen senioriteit en functie jaren opbouwt, stellen wij voor de functietrede niet toe te passen.

8. Functie-trede ingeval van promotie naar volgende functie-schaal

In geval een medewerker op of na 1 oktober van een kalenderjaar promotie maakt, en hiermee een salarisverhoging krijgt (volgens artikel 6.4), stellen wij voor geen functie-trede toe te kennen per 1 april van het volgende kalenderjaar. De CAO-verhoging wordt vanzelfsprekend wel toegepast.



9. Correctie CAO-tekst artikel 5.3

De tekst corrigeren naar 0.4% van het maandinkomen (inclusief toeslagen).

10. Bijzonder verlof toekennen voor het bijwonen van een 60 en 65 jarige bruiloft van ouders

In lijn met de huidige verlofregeling (waarin 25-, 40- en 50-jarige huwelijk is opgenomen), willen we het verlof uitbreiden met de 60- en 65-jarige bruiloft van ouders.

11. Tabel Bijzonder verlof (artikel 5.8) samenvoegen

In het kader van duidelijkheid de huidige tabellen samenvoegen naar 1 volledige tabel.

Er staan momenteel 2 tabellen in de CAO, waarvan we de meest recente tabel willen overnemen.

Daarbij stellen we voor om de gebeurtenis Grote Professie en Priesterwijding te laten vervallen, aangezien dit in de laatste 15 jaar niet meer is voorgekomen.

12. Protocol afspraken: stand van zaken en/of voorstel

1. Duurzame inzetbaarheid
 - a. IOB, zie voorstel 6
 - b. Studie levensfasebewust personeelsbeleid ingevuld met regelingen, zoals Thuiswerkbeleid, flexibele start- en eindtijd voor dagdienst, IOB en aandacht voor vitaliteit (PMO, nachtdienst)
2. Eerder stoppen met werken
 - a. RVU blijft gecontinueerd tot eind 2025
3. Vakbondscontributie
 - a. Maakt onderdeel uit van het totaal pakket, en zal als zodanig worden gezien.
4. Participatiewet
 - a. Voortzetten, zoals verwoord in CAO 2022-2023
5. Definitie overwerk voor uitzendkrachten in wisseldienst
 - a. Niet langer van toepassing, aangezien we de wisseldienst voor uitzendkrachten hebben afgeschaft, met de transitie naar vaste banen.
6. Echte banen en werkdruk
 - a. Gerealiseerd, en kan als zodanig uit de tekst worden verwijderd.
7. Vitaliteitsregeling
 - a. Naamswijziging naar 80-80-100-regeling (tekstuele aanpassing)

13. Bijlage 3 / Protocol Pensioen Opbouw tijdens Levensloop

- a. Bijlage kan vervallen aangezien deze regeling niet meer van toepassing is.

We behouden ons het recht voor om nog met aanvullende voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,
IFF (Nederland) B.V.

Diana Dekeling
HR Cluster Lead Benelux

Arjen Hoekstra
Managing Director IFF NL BV

Liebergerweg 72-76
1221 JT HILVERSUM
Nederland
T +31 356 883 911
iff.com