

Onderhandelingsresultaat CAO BLC

Tijdens het cao-overleg van 4 april 2023 is een onderhandelingsresultaat bereikt tussen Bunge Loders Croklaan en de vakbonden FNV en CNV vakmensen. De vakbonden leggen het resultaat voor aan de leden.

1. Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is van 1 januari 2023 tot 1 april 2024.

2. Verhoging van de salarissen en de salarisschalen

Per 1 april 2023 6,0% structureel en per 1 augustus 2023 4,0% structureel.

De inflatiebonus van € 150,- wordt voor medewerkers die onder de werkingssfeer van de cao vallen, verlengd van april 2023 tot en met juli 2023.

3. Laten vervallen jeugdlonen

De jeugdlonen in de salarisschalen komen te vervallen. Medewerkers worden tenminste ingeschaald op de 0-trede van de loonschaal.

4. RAB

De RAB wordt op de volgende punten aangepast.

- Keuzes in Match niet meer meegenomen in grondslag voor de RAB. Wanneer er dagen gekocht of verkocht worden via Match, heeft dat geen invloed meer op de RAB.
- Op dit moment wordt de RAB naar rato berekend bij langdurige arbeidsongeschiktheid vanaf 3 maanden. De termijn wordt verhoogd naar 6 maanden arbeidsongeschiktheid. Bij een ziekteperiode korter dan 183 dagen is er geen lagere RAB van toepassing.
- Nieuwe medewerkers moeten minimaal 6 maanden in dienst zijn om in aanmerking te komen voor de RAB. Vanaf het kalenderjaar 2023 wordt de RAB bonus altijd naar rato van het dienstverband toegekend. Medewerkers die na 1 juli 2023 in dienst treden, komen hiermee ook in aanmerking voor de RAB naar rato.

Daarnaast is afgesproken om de financiële doelstellingen beter inhoudelijk toe te lichten, zodat duidelijker is welke elementen wel en niet meegenomen worden. Er zal regelmatig gecommuniceerd worden over de stand van zaken omtrent de resultaten, ook via andere kanalen dan de Townhall meetings.

5. Pensioenopbouw en consignatietoeslag

Op dit moment is alleen de vakantietoeslag die wordt opgebouwd over de consignatietoeslag pensioengevend. Met ingang van 1 april 2023 wordt de consignatietoeslag volledig meegenomen in de grondslag voor pensioenopbouw.

6. Overwerk op feestdagen voor niet-volcontinu, inhouding 90% vervalt

De inhouding van 90% op de overwerkvergoeding voor volgens rooster gewerkte uren op feestdagen, komt te vervallen. Dat betekent dat de overwerkvergoeding op een feestdag in alle gevallen 270% bedraagt.

7. Inhaaluren aan het einde van het jaar verschuiven naar 1 oktober

In de cao is opgenomen dat inhaaluren door overwerk, binnen 3 maanden moeten worden opgenomen. Binnen BLC is het jarenlang gebruik dat inhaaluren zonder limiet kunnen blijven staan gedurende het jaar, maar dat er aan het einde van het jaar maximaal 40 uur meegenomen kan worden naar het volgende kalenderjaar. De ervaring is dat feestdagen en overwerk in december vaak druk legt op het aantal inhaaluren die meegenomen kunnen worden. Er is afgesproken om het moment van de peildatum te wijzigingen naar 1 oktober. Inhaaluren boven de 40 uur op 30 september worden in oktober uitbetaald. Concreet betekent dit dat inhaaluren tussen 1 oktober 2023 en 1 oktober 2024 zonder limiet kunnen blijven staan.

8. Beoordelingsmethode Assistant Managers

De beoordeling categorieën voor Assistant Managers worden aangesloten bij het P3 system. De onderstaande verhogingen gelden vanaf april 2024, voor zover het maximum van de schaal nog niet is bereikt.

Partially meet,	een verhoging van 0-1%
Met expectations,	een verhoging van 2%
Exceeds expectations,	een verhoging van 3-4%

9. Opnemen van vakantiedagen (exclusief ADV en inhaaluren)

Voor vakantiedagen is een onderscheid tussen wettelijke vakantiedagen van het voorgaande jaar, wettelijke vakantiedagen van het huidige jaar en bovenwettelijke vakantiedagen. BLC maakt zich hard om bij de volgorde van opname als eerste die dagen te gebruiken, die het eerst vervallen. In het verleden is afgesproken, dat de vakantiesoort door de medewerker wordt bepaald. Deze afspraak blijft gehandhaafd, maar voor nieuwe medewerkers is de automatische volgorde van toepassing. Het aantal bovenwettelijke vakantie-uren dat kan meegenomen worden naar het volgende kalenderjaar is hiermee 160 uur. Voor die medewerkers die zelf de opname volgorde bepalen, blijft het maximum aantal dat meegenomen kan worden 80 uur.

10. Regeling Vervroegde Uittreding (protocollair)

De RVU-regeling is momenteel van toepassing van medewerkers met een zwaar beroep. Er is een hardheidsclausule voor medewerkers die niet tot deze doelgroep behoren, maar die aantoonbaar niet meer duurzaam inzetbaar zijn. Er is afgesproken dat deze hardheidsclausule komt te vervallen en alle medewerkers die onder de cao vallen, gebruik kunnen maken van de RVU-regeling. Deze regeling is verder beschreven in de huidige cao.

11. Generatiepact

De regeling staat beschreven in het protocol van de cao (bijlage 8) als pilot. Deze regeling wordt opgenomen in de cao. De voorwaarden blijven ongewijzigd, maar worden verduidelijkt.

12. Vereenvoudiging gebruik artikel 14 Extra vrije tijd oudere werknemers

Medewerkers van 60 jaar en ouder die gebruik maken van artikel 14, geven ieder kwartaal op of zij gebruik willen maken van de regeling. Vanaf 1 juli 2023 kan de medewerker zich opgeven voor het gebruik van artikel 14, tot wederopzegging of einde dienstverband. Concreet betekent dit dat een medewerker zich één keer aanmeldt voor het gebruik van artikel 14 en dat de uren vervolgens automatisch ieder kwartaal toegekend worden. De verrekening blijft per kwartaal plaatsvinden.

13. Werktijdenstudie nieuwe fabriek

Er zal een studie plaatsvinden over werktijden en roosters voor de nieuwe fabriek op Hoogtij.

14. Werkgroep pensioenakkoord

BLC, de ondernemingsraad en vakbonden overleggen in een werkgroep over het nieuwe pensioenakkoord dat in de komende jaren uitgewerkt moet worden. Uitkomsten uit deze werkgroep worden met de verschillende belanghebbenden besproken.

15. AWWN-regeling (protocollair)

De AWWN-regeling wordt voor de looptijd van de cao voortgezet.