

PER EMAIL EN AANGETEKEND PER POST VERSTUURD

CNV Vakmensen
Steunpunt Hoofddorp
Tav Mevrouw Soraya Faez

HNK, Antareslaan 65
2132 JE Hoofddorp

Koog aan de Zaan, 20 mei 2022

Kenmerk: Eindbod cao Tate & Lyle jaar 2022 / 2023

Beste Soraya,

Op 10 mei 2022 heeft Tate & Lyle een bod uitgebracht aan cao partijen. Nadat we veelvuldig in overleg zijn getreden met onze medewerkers, hebben wij besloten om ons bod verder aan te scherpen. Bij deze een nieuw bod zijnde een eindbod.

Uit de verhalen met onze medewerkers is naar voren gekomen dat het hun gaat om een realistische verhoging maar ook om een extra bijdrage in deze onzekere tijden. Bij de mensen gaat het dus vooral om de mindere inkomens, die op dit moment het meest geraakt worden meer tegemoet te komen én niet om de wens van apc. Het Management van Tate & Lyle staat volledig achter de verhalen die wij gehoord hebben, wij hebben dit vertaald in het volgende eindbod.

De inhoud van ons eindbod is als volgt:

1. Looptijd:
Periode van 18 maanden: 1 april 2022 tot en met 30 september 2023;
2. Loon:
 - Een structurele loonsverhoging van € 100,00 bruto per maand per 1 april 2022;
 - Een structurele loonsverhoging van 1% per 1 april 2022;
 - Een éénmalige uitkering van € 500,- bruto, indien een akkoord zal deze eenmalige uitkering zo snel mogelijk in het jaar 2022 worden uitgekeerd;
 - Een structurele loonsverhoging van € 100 bruto per maand per 1 april 2023;
 - Een structurele loonsverhoging van 0,5% per 1 april 2023.

Zie hierbij de uitwerking van bovenstaand voorstel:

functiegroep	eenmalig per 1 april 2022	start per 1 april 2022 (hoogste periodiek)	per 1 april 2022 maandelijks vast bedrag erbij	per 1 april 2022 percentage erbij	per 1 april 2023 maandelijks vast bedrag erbij	per 1 april 2023 percentage erbij	totaal structureel 2022/2023	totale structurele verhoging CAO periode (18 mnd) tov 1 april 2022	% verhoging eenmalig per 1 april 2022	% verhoging CAO periode 2022/2023 (inclusief eenmalig uitkering)
	€ 500,00		€ 100,00	1,00%	€ 100,00	0,50%				
I	€ 500,00	€ 2.996,40	€ 3.096,40	€ 3.026,36	€ 3.226,36	€ 3.142,00	€ 3.242,00	8,2%	1,4%	9,6%
II	€ 500,00	€ 3.099,71	€ 3.199,71	€ 3.130,71	€ 3.330,71	€ 3.246,86	€ 3.346,86	8,0%	1,3%	9,3%
III	€ 500,00	€ 3.197,14	€ 3.297,14	€ 3.229,11	€ 3.429,11	€ 3.345,76	€ 3.445,76	7,8%	1,3%	9,1%
IV	€ 500,00	€ 3.313,50	€ 3.413,50	€ 3.346,64	€ 3.546,64	€ 3.463,87	€ 3.563,87	7,6%	1,3%	8,8%
V	€ 500,00	€ 3.538,24	€ 3.638,24	€ 3.573,62	€ 3.773,62	€ 3.691,99	€ 3.791,99	7,2%	1,2%	8,3%
VI	€ 500,00	€ 3.755,46	€ 3.855,46	€ 3.793,01	€ 3.993,01	€ 3.912,48	€ 4.012,48	6,8%	1,1%	8,0%
VII	€ 500,00	€ 4.138,08	€ 4.238,08	€ 4.179,46	€ 4.379,46	€ 4.300,86	€ 4.400,86	6,4%	1,0%	7,4%
VIII	€ 500,00	€ 4.440,59	€ 4.540,59	€ 4.485,00	€ 4.685,00	€ 4.607,92	€ 4.707,92	6,0%	0,9%	7,0%
HAY A/IX	€ 500,00	€ 4.863,99	€ 4.963,99	€ 4.912,63	€ 5.112,63	€ 5.037,69	€ 5.137,69	5,6%	0,9%	6,5%
HAY B	€ 500,00	€ 5.486,01	€ 5.586,01	€ 5.540,87	€ 5.740,87	€ 5.669,07	€ 5.769,07	5,2%	0,8%	5,9%
HAY C (-)	€ 500,00	€ 6.144,94	€ 6.244,94	€ 6.206,39	€ 6.406,39	€ 6.337,92	€ 6.437,92	4,8%	0,7%	5,4%
HC	€ 500,00	€ 6.447,77	€ 6.547,77	€ 6.512,25	€ 6.712,25	€ 6.645,31	€ 6.745,31	4,6%	0,6%	5,3%

3. Beperking artikel 11.04c komt te vervallen (ook voorstel bonden) ingaande per 1 juli 2022.

‘De werknemer van 61 jaar en ouder die gebruik maakt van de Regeling minder werken (50%, 67%, 75%, 80%), behoudt het recht om (op eigen verzoek) de ploegendienst te verlaten. Vanaf het moment dat de werknemer uit de ploegendienst is zal een afbouw van de ploegen-toeslag plaats vinden conform artikel 11.05.4.’

4. Bijlage V (4-ploegenrooster) komt te vervallen (ook voorstel bonden) ingaande per 1 juli 2022.
5. Tekstuele wijzigingen en eventuele inhoudelijke wijzigingen in de cao tekst:

Overwerk:

Vanuit advies vanuit de SMETA audit zal artikel 12.01 worden aangepast waardoor overwerk niet langer verplicht is maar op basis van vrijwilligheid. Gewijzigde tekst is als volgt:

*‘Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt, doch is voor de werknemer **niet** verplicht om over te werken. Indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken dat er wordt overgewerkt zal het overwerk ten minste drie dagen van te voren aan de werknemer worden gevraagd. Ingeval van calamiteiten kan van bovenstaande periode van ten minste drie dagen worden afgeweken.*

Calamiteiten zijn gebeurtenissen of omstandigheden die niet op voorhand te voorzien of te plannen zijn en hun oorsprong vinden in oorzaken van onder andere individuele, technische of economische aard.

6. Verlenging na proeftijd:

In artikel **7.03** (Indiensttreding en ontslag van personeel) zien wij graag een aanpassing over de rol van de OR bij toestemming van verlenging van een bepaalde tijd contract.

7. Pensioenteksten update artikel 20:

Deze tekst is geactualiseerd met de vanaf 1 januari 2022 geldende pensioengegevens (betreft het jaartal 2022, franchisebedragen en opbouwpercentages). Zie bijlage.

8. Arbeidstijdenwet (ATW):

artikel **8.03.c** wordt aangepast volgens de huidige ATW in Nederland:

“De vaststelling van de werktijden geschiedt met inachtneming van de normen van de Arbeidstijdenwet, zie bijlage XIII van deze cao.”

Bijlage XIII vervangen door de actuele tekst, zie <https://www.awvn.nl/hr-van-a-tot-z/normen-arbeidstijdenwet-3/>.

In het schema zijn alle normen uit de wet opgenomen zoals die gelden bij inwerkingtreding van deze cao. Dit schema treedt in de plaats van het schema uit de voorgaande cao('s).

Protocolaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

De genoemde afspraken uit bijlage IX uit de vorige cao zoals hieronder genoemd zullen worden gecontinueerd:

1. Gedurende de looptijd van deze cao zal niet worden overgegaan tot gedwongen ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
2. De regeling omtrent de Mentorfunctie zal worden voortgezet.
3. Vakbondscontributie Werkgever vergoedt via de werkkosten regeling de vakbondscontributie van de vakbondsleden.
4. Werkkostenregeling :De vrije ruimte in de werkkostenregeling zal voor diverse doeleinden fiscaal vriendelijk worden ingezet. De invulling zal worden afgestemd met de Ondernemingsraad.
5. Duurzame Inzetbaarheid - Persoonlijk ontwikkelingsbudget.
De Tiptrack tool, geïmplementeerd sinds oktober 2018, zal worden verlengd voor de looptijd van deze cao. Er zal wederom een budget beschikbaar worden gesteld voor de abonnementskosten en gebruik door werknemers voor in totaal € 25.000 op jaarbasis. Elke werknemer heeft in principe een te besteden budget van € 750,- (uitsluitend te besteden voor trainingsmogelijkheden en afname testen aangeboden binnen de tool).
6. Gedurende de looptijd van de cao zullen de OR en Tate & Lyle concrete invulling geven aan de inrichting van de 36-urige werkweek. Hiermee komt lid 6 te vervallen.
7. Fruit, ook deze regeling zal worden gecontinueerd.
8. Huidige RVU-regeling binnen Tate & Lyle voortkomend uit de vorige cao zal worden voortgezet voor de looptijd van deze cao.

Een reactie op ons eindbod zien wij graag tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Tate & Lyle Netherlands B.V.

Paul Clarijs
Plant Manager

Julia Goesinne
HR manager

Ab Meerman
Manager Finance