



Tussen McCain Foods Holland B.V. en FNV en CNV Vakmensen is op 8 november 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt over voortzetting van de CAO met de volgende wijzigingen.

Looptijd

- De CAO heeft een looptijd van 24 maanden, te weten vanaf 1 oktober 2021 tot en met 30 september 2023.

Inkomen

- De salarisschalen worden per 1 januari 2022 met 2% en per 1 januari 2023 met 3% verhoogd.
- De minimum vakantietoeslag in de CAO (Art.13 lid 3) zal eveneens per 1 januari 2022 met 2% en per 1 januari 2023 met 3% verhoogd worden.

WGA-hiaatverzekering

- McCain neemt gedurende de looptijd van de CAO de premie van de WGA-hiaatverzekering voor haar rekening tegen de huidige premie van 0,389%.

Pensioen

- De ploegentoeslag wordt volledig pensioengevend per 1 januari 2022.
 - Zie bijlage 1 een overzicht m.b.t. de gemiddelde pensioenopbouw per leeftijdscategorie voor het niet pensioengevende deel van de ploegentoeslag.
- Vakbonden en werkgevers spreken af om tijdens de looptijd van de CAO samen te zitten om gezamenlijk verder te verdiepen in de komende pensioenstelselwijzigingen.
- Per 1 januari 2022 kunnen ploegendienstmedewerkers in aanmerking komen voor de RVU (Regeling Vervroegde Uittreding). Medewerkers die niet in ploegendienst werken kunnen hier alleen gebruik van maken indien er een wederzijds akkoord is van de betreffende medewerker en werkgever.
Uitgangspunten RVU bij McCain:
 - Instroom t/m 31 december 2025 (= einde wettelijke regeling);
 - Minimaal 10 jaar in dienst;
 - Aanvraagtermijn minimaal 3 maanden;
 - De betalingstermijnen zullen in overleg afgestemd worden tussen medewerker & werkgever;
 - Werkgever adviseert de medewerkers die hier gebruik van wensen te maken te worden bijgestaan door een financieel adviseur.



Feestdagenregeling

- De compensatie voor het roostervrij zijn op een feestdag zoals beschreven in artikel 10 lid 2 sub e komt te vervallen, per 1 januari 2022.
 - Zie bijlage 2 een overzicht m.b.t. de vergoedingen voor het werken op een feestdag (oude situatie en nieuwe situatie).
- Op alle feestdagen, behalve op de beide Kerstdagen en op Nieuwjaarsdag, mag de werkgever besluiten dat er wordt gewerkt zonder dat daar instemming voor nodig is van de Ondernemingsraad. Voor deze gewerkte feestdag blijft men 200% + 8u (Bovenwettelijke Vakantie uren) ontvangen. Deze 200% bestaat uit het uurloon van 100% en een overwerkvergoeding (toeslag) van 100%. De 8 uur Bovenwettelijke Vakantie uren wordt opgenomen in de CAO. De ingangsdatum is 1 januari 2022.

Duurzame inzetbaarheid

- McCain zet het beleid en de activiteiten voort m.b.t. interventies om Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Ieder halfjaar zullen zij de vakbonden informeren m.b.t. de voortgang.

Inwerken, opleiding en werkgelegenheid

- Voor de looptijd van de nieuwe CAO zal McCain onder voorbehoud van onvoorziene omstandigheden streven om het aantal uitzendkrachten te handhaven op maximaal 20% (t.o.v. de totale plant-populatie, d.w.z. vaste en tijdelijke dienstverbanden bij McCain, inclusief uitzendkrachten). McCain zal halfjaarlijks een update geven van de trend bij het periodieke vakbondsoverleg.
- Voor de looptijd van de nieuwe CAO zal McCain blijven streven om op iedere productielocatie minimaal 2 werkplekken in te vullen met medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

PAWW

- Deze regeling wordt voortgezet. Het gaat hier om een private verzekering ten behoeve van een aanvulling op een aflopende WW of loongerelateerde WGA-uitkering. De Stichting PAWW regelt deze aanvullingen voor medewerkers.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

- De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer wordt verhoogd van maximaal 25 naar 50 kilometer per enkele reis.

Thuiswerkvergoeding

- McCain past een thuiswerkvergoeding toe van €2,-- netto per gewerkte thuiswerkdag, conform de definities van de McCain regeling.



Rouwverlof

- McCain past artikel 12 lid 1 sub e aan: “bij het overlijden van een echtgeno(o)t(e), eigen kinderen, pleegkinderen of één van de ouders ontvangt de medewerker vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart, tot een maximum van 5 dagen”. (Dit was voorheen 4 dagen).
- Daarnaast zal de werkgever een rouwprotocol opmaken en de managers trainen/voorlichten op het omgaan met rouwsituaties op de werkvloer.

Overige zaken

- De werkgeversbijdrage volgens de AWWN-regeling wordt voortgezet.
- In het kader van de werkkostenregeling zullen we voldoende ruimte reserveren voor het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie.
- In de CAO wordt vastgelegd dat McCain-medewerkers voorrang hebben als er een vacature vrijkomt. De betreffende medewerker moet uiteraard wel voldoen aan de vereisten voor deze functie of in ruim voldoende tijd hiervoor geschikt gemaakt kunnen worden, bijv. d.m.v. scholing.
- In de CAO zullen enkele redactionele aanpassingen worden verwerkt o.a.:
 - Aan artikel 8 lid 2 sub b wordt toegevoegd: “Daarbij is tevens de overwerkvergoeding van de hogere functie van toepassing”.
 - In artikel 12 lid 1 sub d wordt “geboorteverlof” gewijzigd in “(aanvullend) geboorteverlof”.
 - Artikel 14 lid 8 sub d wordt gestart met de volgende tekst: “De werkgever zal een halfjaar voordat de bovenwettelijke vakantierechten dreigen te vervallen/verjaren...”.



Bijlage 1:

Financieel overzicht

Gemiddelde extra pensioenopbouw per leeftijdscategorie voor niet pensionabel deel ploegentoeslag				
Leeftijd cat.	Per maand			Per jaar
	Gemiddeld <u>bruto</u> vast maandsalaris inclusief ploegentoeslag	Gemiddelde <u>netto</u> extra premie per maand werknemer	Totale gemiddelde netto ' <u>inleg</u> ' per maand werknemer (wg & wn deel - wn deel via inhouding salaris, wg deel via minder vergoeding voor feestdagen)	Gemiddelde extra toekomstige opbouw (extra <u>jaarlijks bruto pensioen</u> in EUR)
20 tot 30	3.030	25	74	4.250
30 tot 40	3.293	27	80	3.704
40 tot 50	3.446	28	85	2.663
50 tot 60	3.389	28	84	1.504
60 en ouder	3.320	28	85	555

Deze berekeningen zijn gemaakt onder de 'huidige wettelijke bepalingen en verwachtingen'.

Bijlage 2:

A	B	C	D	E
			HUIDIGE SITUATIE	EVT. NIEUWE SITUATIE
4 scenario's:		Toepassing - zonder uitzondering	Toegepaste uitzondering - i.o.m. lokale OR.	Voorstel CAO-toekomst
1 Ingeroosterd en vrij		BV (Bijz. Verlof) op feestdag	BV (Bijz. Verlof) op feestdag	BV (Bijz. Verlof) op feestdag
2 Niet ingeroosterd en vrij		8u RV op BV (BW-uren: 8u erbij)	8u RV op BV (BW-uren: 8u erbij)	X Ingeruild voor pensioen
3 Ingeroosterd en overwerk		BV (Bijz. Verlof) op feestdag 200% OW (eigen keuze)	BV (Bijz. Verlof) op feestdag 200% OW (eigen keuze) 8u Bovenwettelijke Vakantie Uren erbij (= UITZONDERING afgestemd met lokale OR)	BV (Bijz. Verlof) op feestdag 200% OW 8u Bovenwettelijke Vakantie Uren erbij
4 Niet ingeroosterd en overwerk		8u RV op BV (BW-uren: 8u erbij) 200% OW (eigen keuze)	8u RV op BV (BW-uren: 8u erbij) 200% OW (eigen keuze) 8u Bovenwettelijke Vakantie Uren erbij (= UITZONDERING afgestemd met lokale OR)	X Ingeruild voor pensioen 200% OW (eigen keuze) 8u Bovenwettelijke Vakantie Uren erbij
			Toch werken op Kerst / Oud/Nieuw? --> wel overleg met OR nodig. (Kolom D, lijn 3 & 4, is dan wellicht de uitkomst). Werken op alle andere feestdagen. --> geen overleg met OR meer nodig. (Kolom E (lijn 3 & 4) wordt dan toegepast).	