

CAO-BOD IMPERIAL BRANDS JOURE 2023-2024

17 april 2023

Op 30 maart, 5 en 17 april 2023 heeft tussen Imperial Brands (IBJ) en de vakbonden FNV en CNV, overlegd plaatsgevonden voor een nieuwe cao die moet ingaan per 1 april 2023 (terugwerkende kracht).

Het cao-overleg vindt plaats tegen de achtergrond van een turbulente en onzekere tijd waarin we ons allen bevinden. Wereldwijde gebeurtenissen hebben niet alleen grote gevolgen op het dagelijks leven van ons als medewerkers, maar ook voor de kosten en resultaat van ons bedrijf. Zo kreeg iedereen in 2022 te maken met een historisch hoge inflatie, in het bijzonder door de explosief gestegen energie- en brandstofprijzen.

Joure ziet de volumes dit jaar dalen door te hoge voorraden. Kostenstijgingen op onder andere het gebied van energie, verpakkingsmaterialen, tabak en diensten maakt het in combinatie met deze lagere volumes een moeilijk jaar. Daarnaast willen we met de nieuwe strategie een ommezwaai maken van constant korte termijn kostenverlaging naar investeren in de toekomst. Hiertoe is in Joure een pilot opgezet waarbij we nog meer gaan investeren in onze medewerkers. Dit vergt een tijdelijke investering die dit jaar op het resultaat drukt. Doel is echter om te zorgen dat we over 10 jaar nog steeds een winstgevend bedrijf zijn met een gezonde (interne) concurrentiepositie en om te voorkomen dat we - net als BAT Niemeyer in Groningen - verplaatst worden naar een lage lonen land.

In de cao voor 1 april 2023 willen we een balans vinden tussen enerzijds een compensatie van de gestegen kosten, een balans vinden tussen overheid, medewerkers en het bedrijf en tot slot onze positie als winstgevende locatie behouden voor nu en in de toekomst. Hiervoor zal een aantal keuzes gemaakt moeten worden. Aangezien 2022 een extreem jaar was en de inflatie in 2023 zich stabiliseert, is hier met het loonbod rekening mee gehouden. IBJ heeft op 17 april het volgende cao-bod gedaan, dat door de vakorganisaties ter beoordeling aan de leden zal worden voorgelegd. Het cao-overleg wordt op 4 mei vervolgd.

1. Looptijd

De looptijd van de cao bedraagt 1 jaar, van 1 april 2023 tot 1 april 2024.

2. Loonsverhoging

De salarissen en salarisschalen worden per 1 april 2023 (met terugwerkende kracht) verhoogd met **6,5%**. Deze structurele loonsverhoging is gelijk aan de gemiddelde structurele loonsverhoging in de 170 tot nu toe gesloten cao's.

3. Eenmalige uitkering

- Ter compensatie van de extreem hoge inflatie in 2022 ontvangen werknemers die in de gehele periode van 1 april 2022 tot 1 april 2023 in dienst van IBJ waren een eenmalige uitkering van bruto **€ 1.200,-** onafhankelijk van het salarisschaal. (Voor medewerkers ingedeeld in bijvoorbeeld loongroep 5, is dit eenmalige bedrag ongeveer 3%).
- Werknemers die een gedeelte van deze periode in dienst waren en deeltijdwerknemers ontvangen deze eenmalige inflatiecompensatie naar rato. De betaling van de eenmalige uitkering vindt uitsluitend plaats aan de werknemer die in de maand van uitbetaling in dienst van IBJ is.

4. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

De vergoeding van reiskosten voor het woon-werkverkeer wordt met ingang van 1 juli 2023 vergoed op basis van daadwerkelijk gemaakte reizen. Tegelijk wordt de vergoeding van reiskosten voor het woon-werkverkeer met ingang van 1 juli 2023 verhoogd van € 0,11 naar € 0,15 per kilometer.

5. Leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden

- In de cao staat een aantal leeftijd-gerelateerde en collectieve (ontzie)bepalingen, die in toenemende mate gaan knellen in een bedrijfsvoering en/of waarvoor geen objectieve rechtvaardiging is.
- Deze regelingen zijn in de vorige eeuw tot stand gekomen waarbij er nog VUT- en pensioenregelingen bestonden en de AOW-gerechtigde leeftijd 65 jaar was.

- IBJ wil geleidelijk toewerken naar zoveel mogelijk leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden.

Concreet betekent dit dat met ingang van de nieuwe cao:

- de leeftijdssalarissen als bedoeld in artikel 8 lid 5 worden afgeschaft;
- het recht om vanaf 55 jaar niet meer verplicht te worden voor consignatie zal worden verhoogd naar 7 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd (artikel 13.1)
- het recht op de collectieve ontziebepalingen genoemd in artikel 5.6 cao (geen verplichte overgang naar (zwaardere) ploegendienst) en in artikel 12,2 cao (geen verplichting tot overwerk) worden aangepast naar 7 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd;
- de inkomensgaranties vanaf een bepaalde leeftijd in artikel 15 cao worden herformuleerd naar 7 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd;
- de opbouw van bovenwettelijke leeftijdsuren (artikel 7.1.1.2 cao) wordt aangepast naar het aantal jaren tot aan de AOW gerechtigde leeftijd. Uitgangspunt voor de aanpassing zijn de huidig opgenomen leeftijden gerekend naar de huidige AOW leeftijd van 67 jaar. Zie tabel.

Periode tot AOW gerechtigde leeftijd	Wettelijke basisvakantie	Bovenwettelijke basisvakantie	Bovenwettelijke leeftijdsuren	Totaal aantal vakantie-uren
tot 27 jaar voor AOW	144	36	-	180
27 tot 22 jaar voor AOW	144	36	16	196
22 tot 17 jaar voor AOW	144	36	24	204
17 tot 12 jaar voor AOW	144	36	32	212
12 tot 7 jaar voor AOW	144	36	40	220
7 jaar voor AOW	144	36	48	228

6. Ploegenrooster en ploegentoeslag

- De toeslagen voor arbeid buiten dagdienst worden berekend op basis van de in artikel 11 lid 2 cao opgenomen klokuren- of inconveniëntie-matrix. Tijdens de looptijd van de cao wordt onderzoek gedaan naar de regionale marktconformiteit van de totale beloning voor het werken in ploegendienst (inclusief de 5-ploegendienst) in relatie tot het van kracht zijnde rooster.
- Voor de overgang van 5-ploegendienst naar 3-ploegendienst gedurende de zomerperiode van 2 maanden in 2023 gelden de volgende eenmalige afspraken:
 - De medewerker gaat gedurende de zomerperiode 36 uur per week werken met behoud van het inkomen van de 5-ploegendienst (dus met behoud van de ploegentoeslag);
 - Gedurende deze periode van 2 maanden geldt voor de opbouw en het opnemen van vakantie als uitgangspunt, dat de medewerker geen nadeel ondervindt. Dit wordt nog nader uitgewerkt.
 - Eventuele extra reizen woon-werkverkeer worden vergoed volgens de geldende vergoedingsregeling. Zie hiervoor punt 4.

7. Uitzendkrachten

- Het beleid van IBJ met betrekking tot uitzendkrachten is dat deze worden ingezet bij piekwerkzaamheden, vervanging bij ziekte of werkzaamheden van tijdelijke aard.
- Indien de uitzendkracht ingezet is voor een openstaande vacature, zal de uitzendfase zich beperken tot maximaal 1 jaar, tenzij met het uitzendbureau/uitlener contractueel een langere periode is overeengekomen. Na deze periode en bij goed functioneren kan nog éénmaal een contract voor bepaalde tijd worden aangeboden.
- Na deze periode (inleenperiode en aaneengesloten dienstverband voor bepaalde tijd samen) en minstens goed functioneren, ontvangt de werknemer een contract voor onbepaalde tijd bij werkgever.

8. Cao-redactie

De zogenaamde wettelijke bepalingen van dwingend recht worden uit de cao geschrapt. Het betreft hier onder andere het wettelijk ouderschapsverlof, het wettelijk geboorte-, adoptie- en calamiteitenverlof en de bepalingen van de Wet Flexibel werken. Hierbij zal de geldende wet-/ en regelgeving het uitgangspunt zijn en blijven.