

TATE & LYLE

onderhandelingsresultaat

Op 22 juni 2022 heeft de onderhandelingsdelegatie van Tate & Lyle Netherlands B.V. (T&L) aan de vakorganisatie FNV en CNV vakmensen.nl onderstaand onderhandelingsresultaat aangeboden.

De inhoud is als volgt:

1. Looptijd:

Periode van 24 maanden: 1 april 2022 tot en met 31 maart 2024;

2. Loon:

- Een éénmalige uitkering van € 2500,- bruto zal zo snel mogelijk in het jaar 2022 worden uitgekeerd. Nieuwe medewerkers zullen op basis van de periode in dienst naar rato worden betaald, gerekend van 1 April 2022 tot 1 Oktober 2023.
- Een structurele loonsverhoging van € 100 bruto per maand per 1 april 2022;
- Een structurele loonsverhoging van 1,75% per 1 april 2022;
- Een structurele loonsverhoging van € 100 bruto per maand per 1 april 2023;
- Een structurele loonsverhoging van 0,5% per 1 april 2023;

Zie hierbij ter illustratie de uitwerking van bovenstaand voorstel:

functiegroep	eenmalig per 1 april 2022	start voor 1 april 2022 (hoogste periodiek)	per 1 april 2022 percentage erbij	per 1 april 2022 maandelijks vast bedrag erbij	per 1 april 2023 percentage erbij	per 1 april 2023 maandelijks vast bedrag erbij	totale structurele verhoging CAO periode (18 mnd) tov start voor 1 april 2022	% eenmalig per 1 april 2022	% verhoging CAO periode April 2022 - Oktober 2023 (inclusief eenmalig uitkering)
	€ 2.500,00		1,75%	€ 100,00	0,50%	€ 100,00			
I	€ 2.500,00	€ 2.996,40	€ 3.048,84	€ 3.148,84	€ 3.164,58	€ 3.264,58	9,0%	4,6%	13,6%
II	€ 2.500,00	€ 3.099,71	€ 3.153,95	€ 3.253,95	€ 3.270,22	€ 3.370,22	8,7%	4,5%	13,2%
III	€ 2.500,00	€ 3.197,14	€ 3.253,09	€ 3.353,09	€ 3.369,86	€ 3.469,86	8,5%	4,3%	12,9%
IV	€ 2.500,00	€ 3.313,50	€ 3.371,49	€ 3.471,49	€ 3.488,84	€ 3.588,84	8,3%	4,2%	12,5%
V	€ 2.500,00	€ 3.538,24	€ 3.600,16	€ 3.700,16	€ 3.718,66	€ 3.818,66	7,9%	3,9%	11,9%
VI	€ 2.500,00	€ 3.755,46	€ 3.821,18	€ 3.921,18	€ 3.940,79	€ 4.040,79	7,6%	3,7%	11,3%
VII	€ 2.500,00	€ 4.138,08	€ 4.210,50	€ 4.310,50	€ 4.332,05	€ 4.432,05	7,1%	3,4%	10,5%
VIII	€ 2.500,00	€ 4.440,59	€ 4.518,30	€ 4.618,30	€ 4.641,39	€ 4.741,39	6,8%	3,1%	9,9%
HAY A/IX	€ 2.500,00	€ 4.863,99	€ 4.949,11	€ 5.049,11	€ 5.074,36	€ 5.174,36	6,4%	2,9%	9,2%
HAY B	€ 2.500,00	€ 5.486,01	€ 5.582,02	€ 5.682,02	€ 5.710,43	€ 5.810,43	5,9%	2,5%	8,4%
HAY C (<)	€ 2.500,00	€ 6.144,94	€ 6.252,48	€ 6.352,48	€ 6.384,24	€ 6.484,24	5,5%	2,3%	7,8%
HC	€ 2.500,00	€ 6.447,77	€ 6.560,61	€ 6.660,61	€ 6.693,91	€ 6.793,91	5,4%	2,2%	7,5%

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleide toeslagen op respectievelijk 1 januari en 1 juli van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid) van respectievelijk april tot oktober respectievelijk oktober tot april. De verhoging is gemaximeerd op 6,5% per kalenderjaar. Bij een daling van de consumentenprijsindex zal géén vermindering van het brutosalaris met de daling plaatsvinden. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt steeds van de voorlopige CBS-consumenten-prijsindexcijfers uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige

consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

De ingangsdatum van deze prijscompensatie is voor de periode april 2023 tot oktober 2023, met de eerste uitbetaling per 1 Januari 2024.

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 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. Pensioenteksten update artikel 20:

Deze tekst zal worden geactualiseerd na overleg wat gepland zal worden in het najaar van 2022.

7. 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).

Protocollaire 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 afdrukken 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.

23

Koog aan de Zaan, 22 juni 2022

Voor akkoord Tate & Lyle Netherlands B.V.:



Paul Clarijs
Plant Manager

Voor akkoord CNV vakmensen.nl:

Soraya Faez
Bestuurder

Voor akkoord FNV:



Nurettin Altundal
Bestuurder