



Onderhandelingsresultaat

**Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven
1 juni 2020 tot en met 31 december 2022**

22 april 2022

FNV, CNV Vakmensen aan werknemerszijde en Nevedi aan werkgeverszijde hebben op dinsdag 19 april 2022 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt. Dit resultaat wordt ter goedkeuring aan de achterbannen voorgelegd. De verwachting is dat begin mei duidelijk is of het onderhandelingsresultaat omgezet kan worden in een onderhandelingsakkoord.

1. Looptijd:

De looptijd van de cao is van 1 juni 2020 tot en met 31 december 2022.

2. Loon

1. De feitelijke lonen en de salarisschalen worden per 1 januari 2022 verhoogd met 6,0% structureel.
2. Medewerkers in dienst per 1 januari 2022 ontvangen in mei of juni 2022 een eenmalige uitkering die als volgt is samengesteld:

- Over de periode 1-6-2020 t/m 31-8-2021 (15 maanden) een eenmalig bedrag ter hoogte van 2% van het ontvangen persoonlijk salaris* in deze periode
- Over de periode 1-9-2021 t/m 31-12-2021 (4 maanden) een eenmalig bedrag ter hoogte van 3,5% van het ontvangen persoonlijk salaris* in deze periode

Voor medewerkers die van hun werkgever (een deel van) bovenstaande eenmalige uitkeringen eerder als voorschot op de nog overeen te komen cao hebben ontvangen, zullen de uitkeringen verrekend worden.

Als in 2022, vooruitlopend op een cao verhoging, voorschotten op het loon zijn uitgekeerd door werkgevers, dan worden deze verrekend met de structurele verhoging van 6,0%.

*Persoonlijk salaris is overeenkomstig artikel 1.2I van de cao (= schaalsalaris + evt. persoonlijke toeslag)

Gedifferentieerde WGA-premie

Gedurende de looptijd van de cao zal de gedifferentieerde WGA-premie niet worden verhaald op de werknemer.

3. Duurzame inzetbaarheid

- Alle medewerkers die tenminste 10 jaar bij de werkgever werken krijgen met ingang van 1 januari 2022 de mogelijkheid om, na overleg met de werkgever, vanaf 2 jaar voor AOW-datum 80% te gaan werken tegen 80% van het salaris en blijven 100% pensioen opbouwen. De deelnemende medewerkers kunnen hun ATV-aanspraken en/of bovenwettelijke verlofuren en/of extra vakantie-uren (art.7.2 lid 3 sub 2) omzetten in aanvullend loon.
- Medewerkers die in 2, 3, 4 en 5-ploegendienst werken incl. medewerkers van technische dienst die structureel consignatiediensten draaien (structureel= de afgelopen 5 jaar minstens 36 maanden ingeroosterd in een consignatierooster) en tenminste 20 jaar in de sector en tenminste 10 jaar bij de werkgever werken, krijgen met ingang van 1 mei 2022 de mogelijkheid om, na overleg met de werkgever, vanaf 36 maanden voor de AOW-datum de arbeidsovereenkomst te beëindigen en €22.488 bruto per kalenderjaar (o.b.v. €1.874 per maand**) te ontvangen, naar rato van het dienstverband. Indien de medewerker in de 12 maanden voorafgaand aan uitdiensttreding zijn of haar contracturen naar boven heeft aangepast, geldt het aantal contracturen dat hij/zij had voor aanpassing. Als medewerkers hiervoor kiezen, wordt dit schriftelijk vastgelegd, eindigt het dienstverband en is geen transitievergoeding van toepassing. Dit volgens de zgn. 'RVU-regeling' waarvoor fiscale vrijstelling geldt zoals die per 1-1-2022 van toepassing is.

***Het maandbedrag van de vrijstelling is gekoppeld aan de netto AOW van een alleenstaande en wordt jaarlijks aangepast*

- Beide regelingen zijn tijdelijk, gaan in op de 1^e van de maand na tekening van dit cao-akkoord en deelname is mogelijk tot en met 31 december 2025. Zij eindigen per 31-12-2025 zonder dat opzegging vereist is. Beide regelingen worden nader uitgewerkt in een reglement en deze worden toegevoegd aan de cao.

4. Derde WW-jaar

Partijen streven er naar in 2022 en voor zover mogelijk al per 1 juli 2022, aan te sluiten bij de stichting SPAWW voor de herverzekering van het 3e WW-jaar en deel te nemen aan een verzamel-CAO van de stichting SPAWW. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van werknemer vanaf het moment van ingang van deze verzekering. De premie voor 2022 bedraagt thans 0,2%.

5. Vergoedingen

Medewerkers ontvangen voor reizen tussen woning en werk een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Deze vergoeding bedraagt vanaf 10 km enkele reis tot en met 30 km enkele reis: € 0,13 netto per gereden kilometer. Ook wordt bij een afstand enkele reis vanaf 10 km de eerste 10 km vergoed. Deze vergoeding geldt voor de heen- en terugreis. Bestaande individuele gunstiger afspraken worden door de cao niet aangetast. Als de normale arbeidsduur thuis wordt gewerkt, wordt met ingang van 1 oktober 2021 een thuiswerkvergoeding van € 2 bruto per dag vergoed. Bestaande regelingen op bedrijfsniveau voor thuiswerken dienen minimaal gelijkwaardig te zijn aan de cao. De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en de thuiswerkvergoeding cumuleren niet.

6. Budget persoonlijke ontwikkeling

In artikel 9.2 van de cao wordt het bedrag verhoogd van € 1.000 naar € 1.250 per twee jaar.

7. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage wordt voortgezet gedurende de looptijd van de cao conform AWWN-regeling.

8. Pensioen

De gemaakte afspraken over de verdeling van de pensioenpremie voor het jaar 2021 en 2022 worden vermeld in hoofdstuk 8 van de cao.

Renkum, 22 april 2022

Nevedi
De heer H.W.C.M. Flipsen

FNV
De heer W. Jonkhout

CNV Vakmensen
De heer W. Kampen