Uitkomst van onderhandelingen

cao IFF 2022-2023

CONCEPT

Op 12 juli 2022 hebben IFF en de vakorganisaties FNV Procesindustrie en CNV Vakmensen een 'uitkomst van onderhandelingen' bereikt over een nieuwe cao voor IFF Nederland BV.

De uitkomst van de onderhandelingen luidt als volgt.

1. Looptijd
   De cao wordt voor de duur van 24 maanden afgesloten en vangt aan op 1 januari 2022 en loopt tot en met 31 december 2023.

2. Loon
   - Met ingang van 1 januari 2022 worden de salarisschalen en de feitelijke salarissen van de cao-medewerkers verhoogd met 3%;
   - Vervolgens worden met ingang van 1 januari 2022 de salarisschalen en de feitelijke salarissen van de cao-medewerkers met € 30,- bruto structureel verhoogd;
   - Met ingang van 1 januari 2023 worden de salarisschalen en de feitelijke salarissen van de cao-medewerkers verhoogd met 3%.

3. Individueel Opleidingsbudget (IOB)
   a. Gedurende de looptijd van de cao zal IFF jaarlijks een bijdrage van 0,25% van het jaarsalaris van de medewerker bijdragen in het IOB van de cao-medewerker.
   b. Via besteding van het IOB is een loopbaanscan mogelijk via geaccrediteerde bureaus. IFF zal hierover nader communiceren en een overzicht van die geaccrediteerde bureaus in de communicatie meenemen.

4. Verschuiven salaristrede
   De jaarlijkse salarisaanpassing met een salaristrede (artikel 6.9 cao) zal vanaf 2023 per 1 april plaatsvinden.
   De cao-medewerker die per 1 januari 2023 een trede zou hebben ontvangen naar aanleiding van zijn beoordeling, ontvangt ter compensatie van het gemis van de trede over de maanden januari, februari en maart in 2023 een eenmalige betaling van € 255,- bruto met de salarisverwerking in januari 2023.

5. Loondoorbetaling ouderschapsverlof
   De wet 'Betaald ouderschapsverlof' treedt op 2 augustus 2022 in werking. Ouders krijgen gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon).
   IFF betaalt een aanvulling op deze wettelijke regeling, ingaande 2 augustus 2022, over de 1e 9 weken tot 90% van het werkelijke loon, onder de voorwaarde dat er geen dubbelingen ontstaan met de op handen zijnde global policy "Parental Leave".
   De global policy "Parental Leave" is voor IFF het uitgangspunt bij de aanvulling op de loondoorbetaling inzake het Betaald Ouderschapsverlof.

6. Eerder stoppen met werken
   IFF biedt medewerkers die in de doelgroep vallen van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken. De RVU-vrijstelling is een tijdelijke maatregel die eindigt op 31 december 2025. Voorwaarde voor de vrijstelling is dat de regeling alleen betrekking heeft op medewerkers die binnen drie jaar hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.
   IFF wil deze tijdelijke regeling uitvoeren binnen de wettelijk gestelde kaders, waarbij het uitgangspunt is dat er bij het kunnen deelnemen aan de regeling rekening wordt gehouden met zowel de belangen van de medewerker als die van IFF.
   Zie bijlage voor concept uitwerking RVU regeling.

7. Echte banen & werkdruk
   Een mogelijke oorzaak van werkdruk bij IFF is gelegen in de (soms frequente) wisseling van flexpool-medewerkers. Deze wisseling betekent dat flexpool-medewerkers steeds opnieuw ingewerkt moeten worden. Dit kost tijd (werkdruk) en daarbij gaat er ook kennis en ervaring verloren.
   IFF heeft de intentie deze vorm van werkdruk aan te pakken door, daar waar bepaalde posities langdurig door flexpool-medewerkers worden ingevuld, deze posities om te zetten naar een vaste positie. Er is sprake van een langdurige positie wanneer de bezetting ervan tenminste 2 jaar is.
   In het Periodiek Overleg zal IFF een statusupdate aan de vakbonden geven met betrekking tot de omzetting naar vaste posities.

8. Vitaliteitsregeling
   IFF wil faciliteren dat ook oudere medewerkers vitaal aan het werk kunnen blijven. In dat kader wil IFF de mogelijkheid bieden aan medewerkers om op vrijwillige basis de voltijd arbeidsduur te verminderen tot 80%, tegen 80% van het salaris en 100% pensioenopbouw.

   Deze Vitaliteitsregeling zal voor alle IFF-medewerkers mogelijk worden gemaakt vanaf 3 jaar voor aanvang van de AOW-leeftijd.

   De introductie van een deze regeling vergt nog de nodige administratieve en systeemtechnische aanpassingen (o.a. bij de pensioenuitvoerder).
   IFF informeert de vakbonden in het najaar 2022 bij een Periodiek Overleg over de voortgang van de invoering van deze regeling. De intentie van IFF is dat de Vitaliteitsregeling zo snel als mogelijk ingevoerd kan worden. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2023.

   Het is mogelijk voor medewerkers die onder de cao van IFF vallen om én gebruik te maken van de Vitaliteitsregeling én gebruik te mogen maken van de RVU regeling om daarna het dienstverband bij IFF te beëindigen.

CONCEPT

9. Vakbondscontributie
   De afspraak voor vergoeding van de contributie van het lidmaatschap van een vakorganisatie die partij is bij deze cao, wordt voor de duur van deze cao gecontinueerd.

10. WGA-hiaat
    Partijen zijn overeengekomen om voor de duur van deze cao de premie voor de collectieve WGA-hiaat verzekering volledig voor rekening van de werkgever te laten komen. De huidige afspraak (artikel 9.3) wordt daarmee voor de duur van de cao gecontinueerd.

11. Werkgeversbijdrageregeling
    De zogenaamde AWVN werkgeversbijdrageregeling wordt voor de duur van de cao gecontinueerd.

Aldus overeengekomen op 12 juli 2022,

IFF	**FNV Procesindustrie**	**CNV Vakmensen**
Marc van der Duijs Algemeen Directeur	Esam Laassal Bestuurder	Kitty Huntjens Bestuurder

Bijlage: IFF concept RVU regeling

CONCEPT