



Voorstellenbrief VBZ | Cao Zoetwaren per 1 oktober 2024

Met dank voor de betrokkenheid en input van de medewerkers in onze branche, delen wij graag onze voorstellen voor de komende cao-onderhandelingen met de vakorganisaties. De stem van onze medewerkers nemen wij heel serieus en is daarom het vertrekpunt van onze voorstellenbrief.

Uit de uitvraag van medewerkers is gebleken dat zij naast een afspraak over loonbehoefte hebben aan bredere afspraken in de cao Zoetwaren. Als VBZ geloven wij in een brede benadering van de cao-afspraken waarbij wij streven naar een evenwichtige balans tussen welvaart en inkomenszekerheid voor medewerkers en de continuïteit van onze bedrijven op de lange termijn. Daarom stellen wij, naar aanleiding van de input van medewerkers, een aantal concrete voorstellen voor zoals afspraken over meer flexibiliteit en keuzemogelijkheden, duidelijke kaders voor eerlijke beloning, het voeren van constructieve gesprekken en het beter informeren van medewerkers over de cao en mogelijkheden op het gebied van duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling.

Voor verdieping op bepaalde thema's stellen wij voor om werkgroepen op te zetten zoals bijvoorbeeld voor het ontwikkelen van een passend beleid voor de verschillende generaties binnen onze sector. Hoe zorgen we ervoor dat medewerkers gezond en met veel werkplezier hun pensioen halen, het ziektepercentage daalt en de arbeidsproductiviteit stijgt?

We kijken uit naar constructieve gesprekken en hopen gezamenlijk tot een cao te komen die recht doet aan de belangen, uitdagingen en inbreng van alle betrokken partijen.

VOORSTELLEN VBZ NIEUWE CAO ZOETWAREN

Looptijd

VBZ geeft de voorkeur aan een looptijd van 24 maanden: 1 oktober 2024 tot 1 oktober 2026.

(Schaal)salarissen

Een procentuele verhoging voor alle salarisschalen en salarissen in de cao van:

3,5% per 1 januari 2025;

3% per 1 januari 2026.

Reiskosten

VBZ stelt voor de vergoeding van reiskosten gelijk te stellen aan het fiscaal maximum per kilometer voor een reisafstand woon-werk van 10 tot maximaal 30 kilometer enkele reis.

Feestdagen

Om beter aan te sluiten bij de behoefte van medewerkers en de (culturele) diversiteit stelt VBZ voor, om een optionele regeling voor feestdagen toe te voegen aan de cao (naast de huidige regeling) waardoor werkgevers en medewerkers meer keuzevrijheid hebben.

Werkgevers krijgen de keuze om 4 feestdagen per kalenderjaar aan te wijzen, de overige doordeweekse feestdagen in het desbetreffende kalenderjaar mogen door de medewerker worden ingezet op een dag naar keuze. De werkgever maakt uiterlijk voor het aflopen van het voorgaande kalenderjaar aan medewerkers kenbaar welke van de 2 feestdagenregelingen na instemming van de OR voor de gehele organisatie zal gelden.

RVU-regeling

VBZ stelt voor om de huidige RVU-regeling ongewijzigd voor te zetten indien dit wettelijk mogelijk is en de drempelvrijstelling voor werkgevers blijft bestaan vanaf 1 januari 2026.

Daarnaast stellen wij voor om de regeling te verruimen door in het RVU-reglement op te nemen dat werkgevers positief mogen afwijken van de definitie 'zwaar werk' en/of de hoogte van het RVU-bedrag zonder daar (zoals nu wel het geval is) toestemming voor te moeten vragen aan de coulancecommissie.

Beoordelingsafhankelijk beloningssysteem / Bonus

VBZ stelt voor om het beoordelingsoordeel (A-, B of C-score) aan te passen en een D-score toe te voegen zodat medewerkers eerlijker worden beloond. Het beoordelingsoordeel ziet er dan als volgt uit:

A-score = onvoldoende (verbeterplan)

B-score = voldoende (met een aantal punten ter verbetering)

C-score = goed (vakvolwassen)

D-score = uitstekend (en boven verwachting)

Daarnaast stellen wij voor, conform de afspraak in het Georganiseerd Overleg, dat medewerkers die de maximum salarislijn hebben bereikt bij een uitstekende beoordeling, de

2,5% beoordelingsbonus als lumpsum ineens uitgekeerd krijgen.

Functieomschrijving

Het onderzoek wijst uit dat medewerkers vinden dat de huidige functiebeschrijvingen niet goed aansluiten bij hun taken, wat hun werkplezier negatief beïnvloedt. VBZ stelt voor om prioriteit te geven aan het vernieuwen van het functiehandboek via een werkgroep. Dit vernieuwde handboek zal zorgen voor eerlijke en duidelijke functieomschrijvingen, juiste functie-indelingen en passende beloningen voor alle medewerkers.

Bovendien willen we samen met de cao-partners in een werkgroep bespreken hoe we ervoor kunnen zorgen dat elke medewerker een passende en actuele functieomschrijving heeft die regelmatig wordt herzien bij veranderingen in het werk.

Generatie management

Uit het onderzoek onder de medewerkers is vast komen te staan dat de verschillende generaties andere behoeften hebben. VBZ stelt voor om een werkgroep op te starten waarin nader onderzocht en invulling wordt gegeven aan de behoeften van medewerkers van alle leeftijdsgroepen op het gebied van welzijn, gezondheid en ontwikkeling. Denk daarbij aan het ontzien van oudere medewerkers, balans werk/privé, behoefte aan meer vrije tijd voor jongeren, mogelijkheid om financiële foto te laten maken e.d.

De bevindingen van deze werkgroep kunnen gedurende de looptijd van de cao of per de eerst volgende cao worden opgenomen.

Bijzondere (levens)gebeurtenissen

VBZ stelt voor om in de cao op te nemen dat het goede gesprek tussen werkgever en medewerker moet worden gevoerd in het geval van bijzondere (levens)gebeurtenissen zoals bijvoorbeeld het overlijden van een dierbare en rouwverlof.

De training om het goede gesprek te kunnen voeren maakt onderdeel uit van het programma Vitaal & Vaardig. VBZ stelt voor om deze leergang nadrukkelijker ter informatie op te nemen in de cao in de bepaling rondom bijzondere (levens)gebeurtenissen.

Informatie paragraaf in cao

Vanuit sociale partners bieden we veel mogelijkheden en hulp aan, zoals budget voor arbeidsmarkt gerelateerde scholing, het programma Vitaal & Vaardig, budget coaching, financiële foto, loopbaanontwikkeling en een gesprek met de pensioenconsulent. We merken dat al deze 'tools' zowel bij medewerkers als werkgevers onvoldoende bekend zijn. Daarom stellen wij voor om een informatie paragraaf op te nemen in de cao om medewerkers en werkgevers te informeren over de mogelijkheden.

Individueel Keuzebudget

Vanuit een eerdere cao is afgesproken om in een werkgroep een individueel keuzebudget uit te werken en op te nemen in de cao. VBZ stelt voor dat het individuele keuzebudget wordt opgenomen in de nieuwe cao die per 1 oktober 2024 geldt.

Leesbare en eenduidige cao-tekst

VBZ stelt voor dat de door cao-partijen herschreven cao tekst zal worden geïntroduceerd in de nieuwe cao per 1 oktober 2024. Daarnaast stelt VBZ voor om in een werkgroep met cao-partijen tot een eenduidige formulering te komen van cao-bepalingen die op meerdere manier te interpreteren zijn.

Drukken cao-boekje

VBZ stelt voor om op aanvraag van medewerkers en werkgevers een hardcopy exemplaar van het cao-boekje gratis te verstrekken.

Gezamenlijke uitvraag medewerkers

VBZ stelt voor om samen met de vakbonden voor aanvang van elke nieuwe tot stand te komen cao een gezamenlijke medewerkers uitvraag te doen.

Werkgroepen

VBZ stelt voor om, naast de nieuw te starten werkgroepen, alle nog lopende werkgroepen en pilots voort te zetten tijdens de looptijd van de nieuwe cao. Te weten:

- Pilot gezonde(re) werkroosters;
- Werkgroep Arbeidsveiligheid;
- Werkgroep Vitaal & Vaardig;
- Werkgroep Pensioen.

Tussentijdse wijzigingen

VBZ behoudt zich het recht voor gedurende de onderhandelingen nieuwe onderwerpen ter bespreking in te brengen.