



Gouda, 10 oktober 2024

Op 21 juli 2021, is met de kennis van toen, een cao voor vier jaar afgesproken met de intentie om langdurige zekerheid te kunnen bieden aan het personeel. Dit vanwege de uitdagende periode waarin het bedrijf zich bevond. Sociale partners hebben toen niet kunnen voorzien dat in deze periode een oorlog in Oekraïne zou uitbreken met alle gevolgen van dien voor de (energie)inflatie in Nederland. Onze leden constateren dat de afgelopen jaren bijzondere (inflatie)jaren waren en dat dit heeft geleid tot een aanzienlijke koopkrachtachteruitgang. Immers, de inflatie, berekend op basis van de CBS/CPI-index, blijkt de afgelopen jaren 9% hoger te zijn geweest dan de ontvangen salarisverhoging. Onze leden verwachten dat deze achterstand in deze cao wordt gerepareerd om hun koopkracht weer op peil te brengen.

Looptijd en loonsverhoging

Naast de hierboven beschreven inhaalslag van 9 % vragen wij voor alle medewerkers een loonsverhoging die gelijk is aan de verwachte inflatie van 3,5% in 2025 bij een cao met een looptijd van één jaar welke ingaat op 1 januari 2025.

Reiskostenvergoeding

De belastingvrije kilometervergoeding is geen vast gegeven. Bij zakelijke reizen krijgt men sinds 1 januari 2015 een kilometervergoeding van € 0,28 netto per kilometer. Hiervan gaat €0,09 ten laste van de vrije ruimte van de WKR. Per 1 januari 2024 is de vrije ruimte € 0,23. Dit laatste houdt in dat de kilometervergoeding kan worden verhoogd naar € 0,37 of dat er een vrijval is in de vrije ruimte van de WKR van €0,04 per gereden kilometer die voor andere doeleinde kan worden ingezet. BVP wenst nader te spreken hoe de vrijval van deze gelden kan worden ingezet.

Woon-werkverkeer

Als een werknemer in dienst treedt krijgt de medewerker gedurende het eerste jaar een reiskostenvergoeding van € 0,21 per kilometer als deze meer dan 10 kilometer moet reizen. BVP wenst de vergoeding te verhogen naar het fiscaal maximum van € 0,23.

Na het eerste jaar is er een fiscale uitruil reiskosten mogelijk.

Uit recent onderzoek is gebleken dat voor veel Nederlanders, vanwege de gestegen kosten van brandstof en het OV, reizen onbetaalbaar is geworden. In dit kader wenst de BVP een woon-werkvergoeding in te voeren daar zij het ongewenst en ongepast vindt dat medewerkers fiscaal uitruil geld moeten inzetten om op hun werk te komen.

Ouderbeleid

De leden van de BVP hechten veel belang aan het gezond en fit bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Ouder worden is genetisch bepaald en verloopt helaas niet

voor iedereen in hetzelfde tempo. Waar de één op de pensioengerechtigde leeftijd zich nog "zo fit als een hoentje voelt" heeft bij de ander het verouderingsproces hard toegeslagen.

Gezien het bovenstaande constateert de BVP dat er in de cao voor de K-L-M-medewerkers geen ouderbeleid is opgenomen. De BVP is van mening dat dit door de ophoging van de AOW-leeftijd in de afgelopen jaren meer dan wenselijk is. Zij wil daarom een 80-96-100 maatregel, conform de cao Cargill bv, afspreken zodat óók K-L-M-medewerkers gezond en fit hun pensioengerechtigde leeftijd kunnen bereiken.

RVU

BVP wenst voor het jaar 2025 de huidige RVU-regeling continueren. In de loop van 2025 zal moeten worden bezien onder welke condities de RVU-regeling kan worden gecontinueerd.

Consignatie 55+

De BVP is van mening dat in het kader van het ouderenbeleid consignatie van 55 plussers alleen nog maar op basis van vrijwilligheid kan geschieden.

K-L-M loonschalen

De BVP wenst samen met de werkgever, gedurende de looptijd van deze cao, nader onderzoek te willen doen wat de voor- en nadelen zijn als de K-L-M- salarismedewerkers geharmoniseerd worden met de Cargill bandingmedewerkers.

Werkkostenregeling (WKR)

De BVP wenst inzicht te krijgen in de WKR zodat sociale partners gezamenlijk kunnen bezien hoe deze fiscale vrije ruimte maximaal kan worden ingezet ten behoeve van verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

Thuiswerkvergoeding

Sinds 1 januari 2022 mag een werkgever een onbelaste thuiswerkvergoeding, vanuit de WKR, aan haar personeel geven mits dit in de cao is opgenomen. De thuiswerkvergoeding is fiscaal gemaximeerd en bedraagt op dit moment €2,35 per dag. De BVP wenst in het kader van hybride werken de thuiswerkvergoeding in de cao op te nemen.

Studieschuld/Duurzaamheid

De BVP constateert dat steeds meer jongeren een studieschuld hebben. In verschillende cao's is de mogelijkheid opgenomen om door middel van het IKB jaarlijks een bedrag in mindering te brengen op hun studieschuld door een af te spreken maximaal bedrag dat jaarlijks rechtstreeks naar DUO kan worden gestort.

Bovenstaande principe kan ook worden ingezet als men het huis wil verduurzamen.

Het bovenstaande kost de werkgever, op de administratieve handelingen na, niets. Daar staat het fiscale voordeel voor de werknemer tegenover. De BVP wenst nader te onderzoeken of en hoe deze fiscale mogelijkheid kan worden toegepast.

Fit en gezond

Het is voor Cargill en de medewerker van groot belang dat de medewerker fit blijft. De BVP ziet dan ook graag dat als de medewerker tijd en energie steekt in het fit blijven dit beloond wordt met één extra vrije dag. Deze extra vakantiedag wordt toegekend bij het aantoonbaar actief lidmaatschap sportvereniging (contributie) of abonnement sportschool/zwembad.

Verlengen van regelingen

BVP wenst de regeling WGA-premie, vakbondscontributie en AWWN-werkgeversbijdrage

standaard te verlengen zolang er geen andere afspraken worden gemaakt.

De BVP wil bovenstaande punten via een inhoudelijk CAO-traject bespreken. De BVP houdt zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen, mochten ontwikkelingen daar aanleiding toe geven.

Onze onderhandelingsdelegatie zal bestaan uit Marc de Natris en Kees van der Sar.

We zien uit naar goede en constructieve onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,

Marc de Natris

Onderhandelaar BVP