



Putten, 17 juni 2024

Op maandag 17 juni 2024 hebben cao-partijen een **onderhandelingsresultaat** bereikt over de nieuwe cao Zoetwaren. Cao-partijen hebben daarbij de volgende afspraken gemaakt:

### **Looptijd**

De looptijd van de cao is 24 maanden. Van 1 oktober 2024 tot 1 oktober 2026.

### **Loon**

De salarisschalen en salarissen worden verhoogd met de volgende percentages:

1 oktober 2024:	0,5%
1 januari 2025:	3,0%
1 oktober 2025:	2,0%
1 april 2026:	2,0%

Het minimumloon zal per 1 april 2026 tenminste € 16,- bruto per uur bedragen.

### **Reiskostenregeling**

In de cao wordt een reiskostenregeling opgenomen voor woon-werkverkeer vanaf 5 t/m 30 kilometer enkele reis met een vergoeding ter hoogte van het fiscaal maximum per kilometer (€ 0,23 cent per kilometer in 2024).

### **Hygiënische handelingen**

In de cao wordt opgenomen dat hygiënische handelingen in opdracht van de werkgever worden aangemerkt als werktijd en onderdeel uitmaken van het werkrooster. Deze regeling treedt in werking per 1 januari 2025.

### **80/90/100-regeling**

De 80/90/100-regeling wordt met 1 jaar verruimd. Werknemers kunnen voortaan 9 jaar voor de verwachte AOW-leeftijd deel nemen aan de 80/90/100-regeling.

### **Overdracht**

De tijd die werknemers in opdracht van de werkgever besteden aan het overdragen van werkzaamheden worden aangemerkt als werktijd en is onderdeel van het werkrooster.

### **Waarneming**

Werknemers ontvangen voortaan een waarnemingstoeslag vanaf de eerste dag van waarneming indien de werknemer 5 diensten in een periode van 4 weken een hogere functie volledig waarneemt.

### **Toeslag verschuiven (artikel 11 en 25 cao)**

In de cao geldt voortaan één toeslag voor het wijzigen van het werkrooster door de werkgever. Indien de werkgever de wijziging minder dan twee weken voor aanvang van de eerste verschoven dienst in overleg met de werknemer wijzigt. Bij een verschuiving wordt een toelage van één uurloon uitbetaald.



### **Loondoorbetaling bij ziekte**

De loondoorbetaling bij ziekte wordt aangepast naar:

1 <sup>e</sup> half jaar:	100%
2 <sup>e</sup> half jaar:	95%
3 <sup>e</sup> half jaar:	95%
4 <sup>e</sup> half jaar:	100%

### **Opbouw ontziebepalingen bij ziekte (artikel 35 en 36 cao)**

Na 4 weken arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer geen extra vrije uren op (artikel 35 cao). De extra vrije uren die de werknemer toegekend krijgt voor werkroosters met gemiddeld 4 of meer nachtdiensten per 3 weken worden niet toegekend indien de werknemer een half jaar of langer arbeidsongeschikt is (artikel 36 cao).

### **Feestdagenregeling**

Om beter aan te sluiten bij de behoefte van werknemers en de (culturele) diversiteit spreken cao-partijen af dat werkgevers optioneel naast de huidige feestdagenregeling kunnen afspreken dat werknemers 2 officiële feestdagen kunnen ruilen tegen twee andere religieuze feestdagen met “gesloten beurs”.

### **Compensatie-uren**

Indien de werkgever compensatie-uren wil aanwijzen dient dit voortaan voorafgaand aan het kalenderjaar door te werkgever te worden ingeplant. Indien de werkgever geen compensatie-uren inplant zijn de uren voor de werknemer vrij opneembaar.

### **Incidentele overschrijding van de werktijd (artikel 10 lid 2 cao)**

Ter verduidelijking wordt in de cao opgenomen dat met incidentele overschrijding bedoeld wordt maximaal één keer per kalendermaand tot maximaal 15 minuten.

### **Werkingsfeer cao**

Als aanvulling op de werkingsfeer wordt opgenomen dat werknemers die een functie hebben met een ORBA-score tot en met 200 punten vallen onder de cao.

### **Toegang tot bedrijven**

Om de arbeidsverhoudingen en paritaire initiatieven vanuit het Sociaal Fonds te bevorderen worden sociale partners, na overleg met het Sociaal Fonds en met toestemming van de Zoetwarenwerkgever, in de gelegenheid gesteld om uit hoofde van het Sociaal Fonds bedrijven te bezoeken. Dat betekent dat vakbonden niet actief andere punten zullen inbrengen of leden zullen werven tijdens deze bezoeken.

### **RVU-regeling**

Cao-partijen spreken af dat de RVU-regeling onder de bestaande voorwaarden wordt voortgezet zolang dit fiscaal toelaatbaar is. Daarnaast sturen werkgevers een brief aan VNO-NCW waarin de steun wordt onderschreven voor de verlenging van de RVU-regeling onder dezelfde voorwaarden.



### **Beoordelingsafhankelijke beloningssysteem/bonus**

Er wordt een D-score toegevoegd aan het beoordelingssysteem. Waarbij het beoordelingsoordeel er als volgt uit ziet:

A-score = onvoldoende (verbeterplan)

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

C-score = goed (vakvolwassen)

D-score= uitstekend (en boven verwachting)

De beoordelingsbonus van 2,5% bij het bereiken van de maximum salarislijn wordt optioneel als bonus (lumpsum) in één keer uitgekeerd.

### **Rouwverlof (artikel 38 lid e)**

In plaats van 7 kalenderdagen tot aan de begrafenis of crematie krijgen werknemers voortaan 6 werkdagen rouwverlof op te nemen binnen een periode van 6 maanden na overlijden.

### **Informatie paragraaf cao**

In de cao komt een informatie paragraaf met de mogelijkheden en initiatieven die vanuit het Sociaal Fonds beschikbaar zijn gesteld zoals bijvoorbeeld financiële foto, loopbaanbegeleiding, budget coaching e.d.

### **Mantelzorg**

Binnen het programma Vitaal & Vaardig wordt aandacht besteed aan mantelzorg waarbij mantelzorg voortaan onderdeel is van de training "het goede gesprek". In de cao wordt opgenomen dat het thema mantelzorg structureel wordt besproken tijdens het functioneringsgesprek tussen de werkgever en werknemer.

### **Roostervoorbeelden (Bijlage VIII cao)**

Omdat cao-partijen duurzame inzetbaarheid en gezonde roosters belangrijk vinden worden in bijlage VIII van de cao, als voorbeeldberekeningenroostertoeslag, roosters opgenomen met voorwaartse rotatie.

### **Individueel keuzebudget**

Het advies en uitwerking van de werkgroep individueel keuzebudget wordt, na goedkeuring van cao-partijen, opgenomen in de cao per 1 oktober 2024.

### **Leesbare en eenduidige cao-tekst**

Het advies en uitgewerkte cao-tekst wordt, na goedkeuring van cao-partijen, opgenomen in de cao per 1 oktober 2024.

### **Vakbondscontributie**

Ter ondersteuning van het vakbondslidmaatschap wordt de vergoeding door de werkgever verhoogd naar € 110 uit de werkkostenregeling of indien er onvoldoende vrije ruimte is in de werkkostenregeling een vergoeding van € 130 bruto.

### **Drukken cao-boekje**

Het cao-boekje wordt op aanvraag in hard copy beschikbaar gesteld.



### **Werkgroepen**

De huidige werkgroepen worden voortgezet. Onderstaande werkgroepen worden gedurende de looptijd van de cao afgerond.

- Werkgroep vernieuwen functiehandboek;
- Werkgroep verlofstuwmeren;
- Werkgroep generatiemanagement met aandacht voor werkdruk.

### **Onderzoek werkgever**

Werkgevers doen een onderzoek naar de collectieve vakantiesluiting.