



Aan: Tata Steel Nederland
T.a.v. H. van den Berg - MD IJmuiden Business unit
Chairman of the TSN board of management
Wenckebachstraat 1
1951 JZ Velsen-Noord

Geachte directie,

Als FNV Metaal Tata Steel zijn wij in december 2021 begonnen met onze voorbereidingen om leden te consulteren. Onze leden hebben massaal hun wensen en eisen voor een fatsoenlijke cao aan ons doorgegeven. Wij hebben middels een cao-conferentie en (digitale) ledenvergaderingen, onze leden over de opgehaalde voorstellen laten stemmen, en gevraagd om ruimte die nodig is om als onderhandelingsdelegatie het nodige mandaat te hebben. En die hebben wij gekregen.

Want de werknemers hebben laten zien hoe ze ondanks alle corona beperkende maatregelen toch hun werk met loyaliteit en professionaliteit hebben uitgevoerd. Dat blijkt ook wel uit de bedrijfsresultaten van Tata Steel Nederland, die momenteel recordwinsten oplevert. Het zijn de “doorwerkhelden” van deze tijd en zij verdienen respect en waardering hiervoor te krijgen. Dit doen we met het afsluiten van een goede cao.

Een cao waarin we vooral twee kernwoorden centraal willen zien, namelijk **investeren** en **waardering**. Investeren in de werknemers en het waarderen van hun werkzaamheden moet centraal staan in de cao-afspraken van 2022 en verder. Immers, zonder diezelfde werknemers zullen de grootse plannen voor de nabije toekomst – onder andere het plan Groen Staal – nooit uitgevoerd worden. We roepen u dan ook op om met deze kennis de onderhandelingen te starten én te eindigen.

Wij zullen onze voorstellenbrief op 23 februari 2022 verder toelichten, en nemen de vrijheid om gedurende de onderhandelingen punten aan te passen of nieuwe punten in te brengen.

Hopende op een constructief overleg, verblijft.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cihan'.

Cihan Lacin

Bestuurder FNV Tata Steel

E cihan.lacin@fnv.nl

T 06 11 75 44 49

De CAO voorstellen van FNV Metaal Tata Steel

1. LOOPTIJD

FNV Metaal Tata Steel stelt een looptijd voor van één jaar, van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023.

2. INKOMENSONTWIKKELING: KOOPKRACHTBEHOUD ÉN KOOPKRACHTVERBETERING

- **Koopkrachtbehoud:** FNV wil alle salarisschalen, inclusief de persoonlijke salarissen, per 1 april 2022 verhogen met een Automatische Prijs Compensatie (APC) voor koopkrachtbehoud.
- **Koopkrachtverbetering:** Om de koopkracht van de werknemers daadwerkelijk te verbeteren, eist FNV naast de APC een loonsverhoging van € 150 bruto per maand per 1 april 2022.

3. AFSCHAFFING JEUGDLOON 18-JARIGEN

Iedere werknemer, ongeacht leeftijd, belonen op basis van functie en ervaring. Dat is niet alleen eerlijk, het is ook keihard nodig om jongeren te werven en te behouden voor Tata Steel. Per 1 april 2022 moet de jeugdschaal voor 18-jarigen binnen Tata Steel dan ook verdwijnen. Vanaf die datum worden alle werknemers vanaf 18 jaar beloond als vak-volwassen werknemer.

4. VERKENNING 13E MAAND

Wij stellen voor de mogelijkheden voor de invoering van een dertiende maand bij Tata Steel te verkennen met de cao-partijen.

5. GENERATIEPACT

Wij stellen voor om het generatiepact met twee jaar te verlengen tot en met 31 december 2026. Daarnaast dienen alle deelnemers zelf te kunnen beslissen op welk moment ze in het generatiepact willen stappen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

6. WERKDruk & ONDERBEZETTING

Er moet binnen de looptijd van deze cao een gezonde tarra voor de ploegendienstmedewerkers vastgelegd én nageleefd worden binnen Tata Steel. Een tarra die recht doet aan de problemen op het gebied van veiligheid, opleidingen, personele bezetting, verlofaanvragen en grote werkdruk op de werkvloer.

De CAO Tata Steel uitgave 2019/2021 als basis en de protocol CAO 2021 als aanvulling beschouwende:

1. Continuering van artikel 3 protocol CAO 2021 “TEGEMOETKOMING ZIEKTEKOSTEN” als CAO-artikel
2. Continuering van artikel 4 protocol CAO 2021 “LEERLINGEN” als CAO-artikel
3. Continuering van artikel 7 protocol CAO 2021 “PLOEGENDIENSTTOESLAG BIJ DEELTIJD IN EEN NIET EVENREDIG ROOSTER” als CAO-artikel, waarbij de nieuwe rekensystematiek beschreven in artikel 7.3 toegepast dient te worden op basis van alleen wegingsfactoren
4. Continuering van artikel 10 protocol CAO 2021 “BEDRIJVENWERK” als CAO-artikel

Redactioneel:

1. Gezien wijzigingen op basis van voortschrijdend inzicht, stellen wij de continuering van de redactiecommissie voor, waarbij genoteerd dient te worden dat de redactiecommissie gedurende de looptijd van de cao proactief gevraagd en ongevraagd advies kan geven aan de cao partijen.
2. Bijlage AVR: leesbaar maken; onderscheid WIA WAO, deeltijdpensioen, 3^e sanctiejaar.
3. Artikel 5.3: Verlof wegens feestdagen
Tata Steel Nederland zal zich maximaal inspannen om toekenning van verlof op basis van diverse geloofsovertuigingen mogelijk te maken. Dit, op basis van ingekomen verzoeken en de mogelijkheden wat betreft de (minimale) bezetting.