

Beste werkgeversdelegatie cao Chep Benelux Nederland BV,

Hierbij bied ik u de FNV inzet aan voor de komende cao-onderhandelingen. Onderstaande punten zijn door de leden ingebracht en passen in de arbeidsvoorwaardenagenda van FNV. Wij hopen tijdens de onderhandelingen op constructieve wijze over deze voorstellen met u van gedachten te wisselen en te komen tot een nieuwe cao voor Chep Benelux Nederland BV vanaf 1 juli 2025.

Inleiding

De financiële situatie bij Chep is goed. De overgrote meerderheid van de medewerkers geven aan dat de situatie goed tot zeer goed is. Tegelijkertijd zijn we dat is de inflatie nog steeds erg hoog is. Daar worden uw medewerkers dagelijks mee geconfronteerd. Dat betekent dat de lonen dusdanig moeten stijgen dat er sprake is van een reële koopkrachtverbetering. Wij krijgen terug vanuit onze achterban, tevens uw werknemers, dat zijn naast de inflatiecompensatie een echte loonsverhoging wensen. FNV doet op basis van het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid en een enquête onder haar leden de volgende voorstellen:

Voorstellen FNV voor de cao Chep Benelux Nederland BV 2025-2026

Looptijd

1. Wij stellen voor de looptijd voor de cao te verlengen met 1 jaar, te weten van 1 juli 2025 tot en met 31 juni 2026.

Lonen

- Wij stellen voor, in overeenstemming met het arbeidsvoorwaardenbeleid FNV, met ingang van 2026 per 1 januari van elk jaar de salarisschalen en de werkelijk betaalde salarissen automatisch te verhogen met een percentage gelijk aan het inflatiecijfer (afgeleide cpi) van oktober van het voorgaande jaar (inflatiecorrectie).
- Per 1 juli 2025 eisen wij een loonsverhoging van 7% over de salarisschalen en de werkelijk betaalde salarissen.

Kledingvergoeding

2. De kledingvergoeding zoals geregeld in artikel 28 bedraagt nu € 180 per jaar. Wij stellen voor deze vergoeding te indexeren met 2%.

Verlof

3. In plaats van 1 maal per 5 jaar stellen wij voor om 5 mei voortaan als jaarlijkse betaalde feestdag vast te leggen. Zoals dit eerder is voorgesteld door de Stichting van de Arbeid van 2021 en wederom in de brief van 11 mei 2025 aan decentrale cao-partijen. Dit advies sluit aan bij het voorstel van het kabinet om Bevrijdingsdag jaarlijks te vieren en dat 5 mei als nationale feestdag een jaarlijkse vrije dag zou moeten zijn.

4. Afgesproken is dat het management aandacht heeft besteed aan de mogelijkheid vrij te zijn op de dagen tussen kerst en nieuwjaar. Wij willen graag vernemen of dit is gelukt, zo niet willen wij nadere afspraken maken om te zorgen dat het wel mogelijk wordt gemaakt.
5. Aanvullend geboorteverlof (1 -5 weken); wij stellen voor om de 70% van het dagloon die voor deze regeling van toepassing is aan te vullen tot 100% of met een vast bedrag van € 200 per week zodat de medewerkers met lagere lonen op bijna 100% uitkomen.

RVU-regeling

6. Chep heeft eerder niet mee willen werken aan de RVU-regeling, omdat dit niet aan zou sluiten bij het beleid van Chep Benelux. De medewerkers die hiervoor in aanmerking kwamen waren en zijn hierover zeer teleurgesteld. Dit is besproken tijdens het laatste cao-overleg. Toegezegd is dat CHEP bereid is zodra er een nieuwe wettelijke regeling is voor na 2025, hierover het gesprek met elkaar te voeren. Er is inmiddels een nieuwe RVU-regeling overeen gekomen. Wij zouden hierover het gesprek aan willen gaan om te komen tot een zwaarwerkregeling gebaseerd op deze nieuwe RVU-regeling.

Aanwezigheidspremie

7. Afgesproken is dat cao cao-partijen gedurende de looptijd van deze cao deze regeling bespreken en evalueren. Deze evaluatie heeft niet plaatsgevonden. Wij hebben de werknemers wel gevraagd wat ze van deze regeling vinden. De overgrote meerderheid wil dat er een andere regeling komt die niet uitgaat van bestraffen van ziek zijn. Wij willen hierover graag om gesprek om te komen tot een regeling waarbij de medewerker niet wordt bestraft voor het ziek zijn.

Vierdaagse werkweek

8. Het verkorten van de arbeidstijd is een veel voorkomende wens van zowel huidige als toekomstige werknemers. De mogelijkheid om zelf meer regelruimte te hebben om afhankelijk van de levensfase de werk/privébalans vorm te geven, wordt beschouwd als een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde. Een vierdaagse werkweek biedt meer ruimte voor recuperatie, mantelzorg, ouderschap en persoonlijke ontplooiing. Een goede balans tussen werk en privé heeft een positieve invloed op de gezondheid en productiviteit van werknemers. Wij stellen voor om in 2025 in gesprek te gaan over het gefaseerd invoeren van een kortere werkweek zodat de reguliere werkweek op termijn uit gaat komen op 32 uur.

Missende functiebeschrijving en functiewaardering

9. Bij vorige cao-onderhandelingen hebben wij aangegeven dat er in Tiel 4 personen zijn die verantwoordelijk zijn voor het oplossen storingen in het productieproces. Zij zorgen dat het proces weer door kan. Deze functie komt nu niet voor in het functie- en loongebouw. Ze zijn nu ingedeeld en worden gewaardeerd als reparateur of sorteerder. Er zou dus een nieuwe functie toegevoegd moeten worden met de waardering die daarbij hoort. Afgesproken is dat gedurende de looptijd van de cao zullen enkele functies worden beschreven en ingedeeld. De conclusies worden besproken met FNV. Deze afspraak is niet nagekomen. Wij zouden graag zien dit deze afspraak wordt nagekomen.

Voorbehoud

FNV behoudt zich het recht voor tijdens de onderhandelingen mogelijk overige en redactionele voorstellen in te dienen.