

Onderhandelingsresultaat CAO Kartonnage en Flexibele Verpakkingen

Kartoflex en FNV en CNV Vakmensen hebben meerdere keren overleg gevoerd om te komen tot een nieuwe CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf. Dit constructieve overleg heeft geleid tot een onderhandelingsresultaat, dat met een positief advies wordt voorgelegd aan de respectievelijke achterbannen.

Het onderhandelingsresultaat ziet er als volgt uit:

- Looptijd
De looptijd van de CAO is 15 maanden, ingaande op 1 juli 2022.
- Inkomen
De schaalsalarissen en de feitelijke salarissen worden verhoogd met 85 euro bruto per maand. In het protocol wordt een passage opgenomen waarin tot uiting komt dat CAO-partijen bij eenmalige uitzondering een nominale verhoging i.p.v. een procentuele verhoging overeen zijn gekomen. Met betrekking tot de leeftijdsschalen wordt de jeugdschaal van 22 jaar verwijderd.
- Eenmalige uitkering
Met de loonbetaling van juli 2022 en januari 2023 ontvangen werknemers die op dat moment in dienst zijn beide keren een eenmalige bruto-uitkering van €150,- (voor parttimers naar rato).
- Artikel 1A (Werkingsfeer)
CAO-partijen zijn het eens over het aanpassen van de CAO-tekst over de werkingsfeer.
- Artikel 2 (Algemene verplichting der partijen)
Lid 3: tekst aanpassen in “2x per jaar overleg te voeren, over relevante ontwikkelingen in de bedrijfstak, waarbij sociale en economische aspecten besproken wordt. Eveneens wordt tijdens dit overleg de ontwikkelingen op het vlak van pensioenen met elkaar besproken”.
- Artikel 3.5.B Uitzendkrachten
De volgende vergewis-bepaling wordt opgenomen: “de inlener vergewist zich ervan dat de inlenersbeloning op een correcte wijze wordt toegepast conform ABU/ NBBU CAO”.
- Artikel 6 (Indienstneming en ontslag)
Aan lid 1 wordt toegevoegd dat een proeftijd “schriftelijk” aangegaan dient te worden.
In lid 2 wordt de ketenregeling bij seizoensgebonden arbeid geschrapt uit de CAO.
In lid 3 (opzegtermijnen) wordt de passage in sub a1 en 2 in zijn geheel verwijderd. De tekst zal opnieuw worden geredigeerd.
- Artikel 7 (Arbeidsduur en dienstrooster)
Lid 3 waarin wordt verwezen naar de standaardregeling ATW, 1995 wordt geschrapt, aangezien die niet meer geldig is.
Lid 7 wordt als volgt aangepast: op 24 december en 31 december zal de arbeidstijd uiterlijk om 16.00 uur worden beëindigd. Voor de werknemers die conform rooster langer dienen te werken, worden de niet gewerkte uren op die dag doorbetaald en ook als “gewerkte uren” geregistreerd. Voor de werknemers die op deze dagen vrijaf nemen, worden de verlofuren eveneens afgeboekt conform dit artikel.
Lid 9 (Specialistenfuncties) wordt geschrapt.
Er komt een werkgroep die gedurende de looptijd van de CAO de voorwaarden van een jaarurennorm bespreekt.
- Artikel 8 (Functiegroepen en waardering)
De Werkgroep herwaarderden sleutelfuncties (NOK's) in het referentieraster komt in de loop van 2022 met een rapportage en advies aan cao-partijen. CAO-partijen zullen kennis nemen van de rapportage en al naar gelang een door CAO-partijen te nemen besluit zullen de uitkomsten worden verwerkt in de CAO. Dit wordt losgekoppeld van deze CAO.

Lid 3 wordt aangepast dat medewerkers die de voor hun geldende functievollwassen leeftijd hebben bereikt, in de naast hogere functiejaarschaal worden geplaatst. Als dit voor 1 juli plaatsvindt, dan komen zij per 1 januari van het volgende jaar in aanmerking voor een volgend functiejaar. Als dit na 1 juli plaatsvindt, dan dienen zij een extra jaar te wachten voor hun jaarlijkse herziening per 1 januari. Lid 5 wordt aangepast: "Er geldt een aanloopschaal op het niveau van het wettelijk minimumloon vermeerderd met 5% voor niet vakvolwassen medewerkers. Nieuwe medewerkers/ uitzendkrachten kunnen gedurende maximaal 6 maanden volgens deze aanloopschaal worden beloond".

- Artikel 9 (Bijzondere beloningen)

Aan lid 5 wordt de hoogte van de meerurentoeslag nog toegevoegd. CAO-partijen zijn het eens over de elementen die meegenomen worden in de berekening. De berekening van de hoogte van de meerurentoeslag wordt nog gemaakt en afgestemd tussen CAO-partijen.

- Artikel 11 (Geoorloofd verzuim/schorsing)

In het schema (onder 2) bij lid 3 wordt het aanvullend geboorteverlof per 1 juli 2022 verhoogd van 70% naar 80% van het (maximum) dagloon.

In het schema (onder 7 +8) bij lid 3 wordt opgenomen dat in geval van een overlijden in de eerste graad verlof wordt toegekend van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie.

Aan lid 9 wordt toegevoegd dat een schorsing schriftelijk moet worden bevestigd aan de werknemer.

In lid 10 wordt het adoptieverlof aangepast aan wetgeving, namelijk een recht op betaald verlof gedurende 6 weken.

In lid 12 wordt de verwijzing naar "lid 10" aangepast in "lid 11" (verlof bij verzorging ziekte).

De protocolafpraak over mantelzorg wordt als nieuw lid toegevoegd aan artikel 11.

- Artikel 12 (Vakantie)

In lid 2 sub a wordt de 180 uur vakantie gesplitst in 144 uur wettelijke vakantie-uren en 36 uur bovenwettelijke vakantie-uren.

In lid 2 sub d wordt bij 'Omvang vakantie-uren' het woord "bij" gewijzigd in "vanaf".

In lid 6 sub c wordt de verjaring van wettelijke vakantie-uren van in beginsel 5 jaar na het jaar van verwerving aangepast naar een vervalltermijn van 6 maanden na het jaar van verwerving, mits in het onderliggende registratiesysteem onderscheid kan worden gemaakt tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren en dit ook zo wordt bijgehouden. Op deze wijze wordt aangesloten bij de wet. Als deze registratie niet kan plaatsvinden of niet plaatsvindt, dan blijft de verjaringstermijn voor de wettelijke en de bovenwettelijke vakantie-uren 5 jaar.

Als een medewerker niet al zijn wettelijke en bovenwettelijke uren in een jaar opmaakt, dan gaan werkgever en medewerker vóór 1 april van het volgende jaar in overleg om een schema op te stellen om die overgebleven wettelijke en bovenwettelijke uren in het dan lopende jaar op te nemen, tenzij werkgever en medewerker in gezamenlijk overleg anders overeen komen.

- Artikel 14 (Arbeidsongeschiktheid)

In Lid 3 g wordt verwerkt dat over uren waarbij er re-integratie activiteiten op het bedrijf (dus als je bent ingeklokt) plaatsvinden, 100% wordt betaald en anders niet.

In lid 3 sub l wordt de tijdelijke uitbreidingsperiode van 13 weken geschrapt (en blijft de periode van 6 weken gehandhaafd).

- Artikel 15 (Arbozorg, verzuimpreventie, controle en handhavingsbeleid)

Het hebben van een Branche RI&E voor de leden van Kartoflex zal worden toegelicht in de CAO.

- Artikel 16 (Reglement functioneringsgesprekken)

In de CAO wordt een aantal aspecten opgenomen die in een functioneringsgesprek aan de orde kunnen komen.

Lid 3 wordt geschrapt, want wordt volledig vergoed door FCB.

- Artikel 17 (Pensioen)

In de CAO worden de contouren van de pensioenregeling toegelicht.

Als bedrijven dispensatie willen van de pensioenregeling, dan dient dit aangevraagd te worden bij PGB.

Een pensioencommissie zal in overleg met PGB zich bezig gaan houden met de overgang naar een ander pensioencontract, conform de afspraken in het pensioenakkoord.

Lid 9 (EVP) wordt geschrapt.

- Artikel 21 (Fonds Collectieve Belangen)

In lid 2 wordt aan “na bevorderen van goede arbeidsverhoudingen” toegevoegd “duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van de medewerkers”.

- Bijlage III (Protocol)

Lid 1 (Arbo-samenwerking binnen sector) wordt de tekst aangepast aan dat er samengewerkt wordt in de sector op het gebied van Arbo (arbo-catalogus). De tekst over het Arbo-convenant wordt in ieder geval geschrapt, want deze is er niet meer.

In Lid 2 (Duurzame Inzetbaarheid) wordt het DI budget geschrapt.

Lid 3 (WW) wordt aangepast aan de nieuwe termijn.

Lid 4 (Mantelzorg) wordt toegevoegd aan artikel 11 en kan hier worden geschrapt.

Lid 5 (Eenmalige uitkering) wordt geschrapt.

Lid 6 (Financieel planningsgesprek) wordt geschrapt.

Lid 7 (Discriminatoire bepalingen) wordt geschrapt.

Lid 8 (Pensioen) wordt geschrapt.

Lid 9 (Referentieraster) wordt geactualiseerd.

Lid 10 (FCB-cao) wordt geschrapt.

- BHV-vergoeding, reiskosten en thuiswerken

Aangaande een BHV-vergoeding, reiskosten en thuiswerken kan een gesprek hierover door de werkgever of de OR/PVT worden geagendeerd.

- In verband met gelijkwaardige concurrentievoorwaarden dienen bedrijven die niet bij Kartoflex zijn aangesloten geen voordeel te hebben boven Kartoflex-leden. Derhalve zetten CAO-partijen in op een CAO die zo volledig mogelijk avv-baar is en om die reden zullen afspraken in de CAO worden getoetst aan avv-baarheid. Indien daar aanleiding toe is, gaan CAO-partijen hierover met elkaar in overleg.

Nijkerk, 31 mei 2022

Kartoflex

FNV

CNV Vakmensen

A. van de Werve
Voorzitter werkgeversdelegatie

M. Daamen
Bestuurder

J. Kraan
Bestuurder