

Cao-voorstellen Kartonnage en Flexibele Verpakkingen 2023

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, dus van 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2024.

Inkomen

We vinden het belangrijk dat de stijging van de kosten van het levensonderhoud via de salarissen wordt gecompenseerd. Daarmee blijft de koopkracht van de werknemers behouden. Naast koopkrachtbehoud streven wij tevens naar koopkrachtverbetering. Concreet stellen wij het volgende voor.

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat willen zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober, af te ronden op 1 decimaal). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 oktober 2023 betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2024 structureel worden aangepast op basis van deze APC (automatische prijscompensatie). FNV stelt daarnaast voor om per 1 oktober 2023 de lonen structureel te verhogen met een percentage dat recht doet aan onze inzet van 14,3 % loonstijging voor het jaar 2023. Vanwege de uitzonderlijk hoge inflatie en de maatregelen die door de overheid zijn genomen, gaat FNV hier eenmalig uit van de niet afgeleide CPI.

We stellen voor het minimum uurloon in de cao op tenminste 14 euro te brengen.

We stellen voor dat werknemers vanaf 18 jaar het vak volwassen salaris ontvangen en de aanloopschalen afspraak te schrappen.

Eveneens dienen we goed te kijken naar het loongebouw, waarbij functiegroep 1 met 0 periodieken, wat ons betreft beter geschrapt kan worden, dan de ingewikkelde tekst te handhaven die ter verduidelijking onder de schalen staat. Daarnaast moeten we in onze overwegingen ook meenemen de aanpassing van het WML per 1 januari 2024, die dan gebaseerd wordt op 36 uur.

Artikel 3 lid 5A verplichtingen van de werkgever

In het kader van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, willen wij bij lid a.1, toe voegen: indien er geen minimale arbeidsduur van 12 uren wordt overeengekomen, dient de werkgever referentiedagen vast te leggen, waarop de oproepkracht verplicht kan worden om te komen te werken. De werknemer kan enkel alleen op die dagen worden opgeroepen. Als de werkgever de werknemer buiten deze vastgestelde dagen wilt oproepen dan is de werknemer niet verplicht om te komen werken.

De werknemer dient, minimaal 4 dagen van tevoren helderheid te hebben over de dagen en tijdsvakken waarop dient te worden gewerkt. Als de werknemer binnen deze 4 dagen wordt afgezegd, heeft de werknemer alsnog recht op loon.

Definities artikel 1 B

Stellen voor om hetgeen onder v staat, te wijzigen in:

“Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week is de dagwaarde 7.2 uur (36 uur per week/5 werkdagen per week). Bij een hogere arbeidsduur dient de dag/dienst pro rato vastgelegd te worden (40 uur per week/5 werkdagen= dagwaarde van 8 uur). Indien iemand minder uren (deeltijder) werkt dan geldt dezelfde berekening voor het vaststellen van de dagwaarde.

Vertrouwenspersoon Extern

Wij stellen voor om extern een vertrouwenspersoon aan te stellen, waar werknemers uit de sector terecht kunnen met klachten/vragen over discriminatie/seksuele intimidatie/grensoverschrijdend gedrag etc. Bedrijven die zelf al een vertrouwenspersoon hebben, kunnen deze uiteraard in stand houden of er voor kiezen om de externe vertrouwenspersoon aan te bieden. Wij stellen daarom voor dat de sector, een overkoepelend contract afsluit met een gecertificeerd bureau die deze diensten kan leveren.

Om misverstanden te voorkomen, stellen wij voor om in de cao, in artikel 8 de term vertrouwenspersoon te wijzigen in vakbondscontactpersoon. Tevens is het verstandig om artikel 6 lid 4 ook aan te passen en te verplaatsen naar artikel 3 lid 8

Artikel 7 arbeidsduur en dienstrooster

In het kader van Wet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, dient artikel 7 lid 8 aangepast te worden. Alle opleidingen die in het kader van de functie noodzakelijk zijn, tellen mee voor de arbeidsduur zoals in lid 1 is vastgesteld.

Artikel 9 lid 2

Stellen voor om de ploegentoeslag voor de drie ploegen te verhogen naar 21%
Tevens stellen wij voor om in dit artikel het volgende toe te voegen: voor andere dan de hierboven gestelde ploegentoeslagen, geldt artikel 2 lid d en e.

Artikel 10

Stellen voor om 5 mei als een jaarlijkse feestdag op te nemen in de cao.

Jubileumuitkering

Wij stellen voor om een jubileumuitkering op te nemen in de cao met de volgende tekst:

Jubileumuitkering:

De werknemer ontvangt:

- Als hij/zij 12,5 jaar in dienst is bij dezelfde werkgever een jubileumuitkering van één vierde van een bruto maandinkomen (inclusief 1/12 deel van de vakantietoeslag)
- Als hij/zij 25 jaar in dienst is bij dezelfde werkgever een jubileumuitkering van één maal een bruto maandinkomen, die netto wordt uitbetaald (inclusief 1/12 deel van de vakantietoeslag)
- Als hij/zij 40 jaar in dienst is bij dezelfde werkgever een jubileumuitkering van één maal een bruto maandinkomen (inclusief 1/12 deel van de vakantietoeslag), die netto wordt uitbetaald én 1 bruto maandsalaris , bruto uitbetaald. (idem inclusief 1/12 deel van de vakantietoeslag)

Bijlage III protocol

Stellen voor om de afspraken die in punt 4 zijn vastgelegd te wijzigen in:

- Iedere medewerker ontvangt voor het volgen van een BHV-opleiding een vergoeding van tenminste € 25,- . Indien werkgevers een hoger bedrag zijn overeengekomen, dan blijft dat bedrag staan.
- In ieder bedrijf dient een thuiswerkregeling vastgelegd te worden, waarbij tenminste de volgende zaken zijn vastgesteld: een thuiswerkvergoeding per dag, het ter beschikking stellen van de noodzakelijke attributen zoals een computer etc., een eenmalig bedrag om arboteknische zaken aan te kunnen schaffen en welke functies gebruik kunnen maken van thuiswerken.

Aangezien uit de enquête blijkt dat er nog steeds bedrijven zijn die **GEEN** reiskostenregeling hebben, willen wij een regeling vastleggen in de cao. Hierbij gaat het om woon-werk verkeer waarbij alle kilometers vergoed worden volgens het fiscaal maximum. In 2023 is dat nog 0.21 cent per kilometer, in 2024 gaat dit weer verder omhoog.

Stellen voor om het advies van de werkgroep jaarurennorm over te nemen en in de cao vast te leggen

RVU regeling/Duurzame Inzetbaarheid

Uit de enquête blijkt dat er sterke behoefte is aan een RVU regeling, waar medewerkers gebruik van kunnen maken, zonder dat zij afhankelijk zijn van de willekeur van de werkgever of hij/zij wil meewerken aan het eerder stoppen van de medewerker. Wij stellen daarom voor om in navolging van vele sectoren en bedrijven een regeling af te spreken, met daarin onder andere de volgende aandachtspunten:

- Alleen medewerkers die voldoen aan de definitie “zwaar werk” zoals die is opgenomen in het Sectoranalyse MDIEU Papier en Karton 2021 voor de sector Kartonnage en Flexibele Verpakkingen, kunnen gebruik maken van de regeling. (*vanaf 3 ploegendienst en functies waarbij sprake is van frequente oproep in het kader van consignatiediensten die van invloed zijn op het dag-nachtritme, en waarvoor tevens geldt, • Werkzaam in de productie, inclusief het technisch onderhoud (monteurs) en de logistieke functies (aan- /afvoer) en waarvoor tevens geldt, • Lang werkzaam in deze functie/bij deze werkgever (minimaal 10 jaar).)*
- Uitvoering van de regeling door WWplus (maandelijkse betaling)
- Maximaal 3 jaar voorafgaande aan de AOW datum
- Het vrijgestelde bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd
- De regeling is op basis van vrijwilligheid van de werknemers

Daarnaast stellen wij voor om artikel 7 lid 9 Levensfasebeleid te verbeteren naar een 80-90-100 regeling. Dus 80% werken, 90% betalen en 100% pensioenopbouw.



Wij behouden ons het recht voor om bij aanvang of gedurende de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.