

Nieuw eindbod Sappi Nederlands cao 2017-2018

Op 08-01-2018 heeft Sappi bij de vakbonden een eindbod gedaan voor de cao Sappi Nederlands 2017-2018. Hieronder tref je een weergave van de voorstellen van Sappi.

1. Looptijd cao

18 maanden van 01-04-2017 tot 01-10-2018.

2. Loonbod

Totaal 2,7 % voor 18 maanden, verdeeld als volgt:

- a. per 01-04-2017 = 1,5%
- b. per 01-01-2018 = 1,2%

3. Pensioenrichtleeftijd

Pensioenrichtleeftijd gaat met ingang van 01-01-2018 van 67 naar 68 jaar. De medewerkers zullen hierover nog een bevestiging ontvangen van de pensioenverzekeraar. Het betreft een wettelijke aanpassing die gevolgd dient te worden en geldt in principe voor iedereen die deelneemt aan een pensioenregeling in Nederland.

4. Opzetten studie/benchmark modernisering cao.

Sappi zal gedurende de looptijd van de cao 2017-2018 een studie en benchmark gaan uitvoeren met als doelstelling het moderniseren van de cao Sappi Nederlands.

5. Tekstuele aanpassing art. 50.2

Huidige tekst:

Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd zal geen enkele afbouw op het maandsalaris meer plaatsvinden.

Voorstel nieuwe tekst:

Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd zal geen enkele afbouw op het maandsalaris meer plaatsvinden. Tenzij werknemer in aanmerking komt voor een uitkering volgens de Sociale Verzekeringswetten. In dat geval zal de werkgever het nieuwe salaris zodanig verlagen, dat dit tezamen met de uitkering gelijk is aan het oude jaarsalaris van werknemer.

6. Jeugdschalen

Sappi blijft de jeugdschalen hanteren in de cao, maar zal deze niet toepassen voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst met Sappi maar slechts voor vakantiekrachten en oproepmedewerkers.

7. Opnemen van WML loonschalen (120%) in cao tekst

Gezien de wettelijke verplichting wordt deze schaal in de cao opgenomen uitsluitend bedoeld voor medewerkers die worden aangesteld in het kader van de participatie wet en vallend onder het doelgroepenregister.

8. Tekstuele aanpassing art. 52.1

Pensioenleeftijd instroombepaling niet meer van toepassing.

9. Reparatie 3^e WW-jaar

Overeengekomen is dat de vakbonden de leden opnieuw gaan raadplegen en een stemronde organiseren.

10. Wettelijke loondoorbetaling bij ziekte 170% voor 2 jaar

Huidige tekst art. 47.2.a.

Indien werknemer volledig meewerkt aan re-integratie, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke hoogte van de loondoorbetalingsplicht tot 90% van het bruto maandsalaris tijdens de periode van 52 weken uit artikel 47.2.

Voorstel nieuwe tekst:

Indien werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke hoogte van de loondoorbetalingsplicht tot 90% van het bruto maandsalaris tijdens de periode van 52 weken uit artikel 47.2. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het verrichten van werk, het werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken en dienen dan ook zo snel mogelijk na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

11. Continuëren jaarlijkse werkgeversbijdrage AWVN en fiscaal vriendelijk uitbetalen van de vakbondscontributie in de WKR.

12. Informatiesessie Generatiepactregeling

AWVN zal een opzet maken voor een informatiesessie aan de DI-stuurgroep, waarin duidelijk naar voren komt hoe andere bedrijven hiermee omgaan en dit onderdeel maken van het DI-beleid. De inhoud van de presentatie zal vooraf worden afgestemd met vakorganisaties zodat wordt zeker gesteld dat ook alle relevante onderdelen zijn opgenomen. Sappi zal deze bijeenkomst organiseren voor 01-05-2018.

13. Communicatieplan opstellen (los van de cao-afspraken)

Sappi gaat met externe begeleiding het communicatieplan herzien en hoe men in de toekomst duidelijker en transparanter kan communiceren naar de medewerkers. In het voorjaar zal Sappi met een voorstel komen naar de vakbonden. Dit moet ertoe leiden dat er beter en meer gestructureerd wordt gecommuniceerd met medewerkers en dat medewerkers daar waar mogelijk in een vroegtijdig stadium worden betrokken bij activiteiten. Hierdoor zal het vertrouwen groeien en ontstaat er meer transparantie.