

**Looptijd van de cao**

Wij stellen een looptijd voor van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2019. Een langere looptijd is bespreekbaar.

**Loonontwikkeling**

Wij stellen voor per 1 juli 2018 3,5% loonsverhoging af te spreken en de verwerking van de afgesproken loonsverhoging in de vloer van de vakantietoeslag.

**Extra loonschaal en extra loontrede toevoegen**

Een groot deel van de medewerkers "zit" al jaren op het eindloon. Wij stellen daarom een extra trede in de loonschalen voor.

**WGA premie volledig op kosten van de werkgever**

Wij stellen voor om net als de vorige jaren de afspraken rondom de gedifferentieerde WGA premie te continueren voor de looptijd van de cao.

**Sociaal akkoord. Participatiewet**

Essity werkt samen met INTOS bij het tewerkstellen van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt conform de afspraak uit het Sociaal Akkoord. Wij wensen nader geïnformeerd te worden tot welke concrete tewerkstellingen dat heeft geleid in de afgelopen cao periode.

**Levensfasebewust personeelsbeleid.**

Wij willen wij een verdere invulling geven aan duurzame inzetbaarheid door middel van o.a. het uitwerken concrete alternatieven met een persoonlijk budget zoals een persoonlijk scholingsbudget, aangepaste kleding/schoenen, loopbaancheck. Deze loopbaancheck is bedoeld om met enige regelmaat (bijvoorbeeld 1 keer per vijf jaar) te bekijken of men met de bestaande kennis en kunde binnen het bedrijf kan blijven werken of dat men de eigen kansen op de arbeidsmarkt checkt. De uitkomsten kunnen voor de medewerkers een reden te zijn om aandacht te besteden aan hun vakkennis of om na te denken of een toekomst in dezelfde functie/ andere functie wenselijk zou zijn. Aan de hand van de uitkomsten kan dan een werknemer een actieplan maken.

**Werkdruk/ roosters**

In een vragenlijst die onze leden hebben ingevuld is naar voren gekomen dat de werkdruk als hoog tot zeer hoog wordt ervaren. Werknemers vragen zich af of ze het wel kunnen volhouden tot de pensioengerechtigde datum. Er gaan veranderingen aankomen in verband met de investeringen. Een aantal werknemers maken zich zorgen hoe de ingebruikname van de machines en werkwijzen zal gaan lopen en of zij tijdig worden geschoold voor de nieuwe machines. Zij ervaren de communicatie over de veranderingen als top-down. Ook vragen zij meer aandacht voor communicatie over de veranderingen en wat zij kunnen doen om blijvend goed te kunnen functioneren. Van hun leidinggevenden verwachten zij meer communicatie over hoe hun zij hun functie (gaan) vervullen en persoonlijk contact. Tijdens de onderhandelingen zal ondergetekende een toelichting geven.

**Werkgeversbijdrage**

Zoals gebruikelijk stellen wij voor de werkgeversbijdrage conform de AWWN-regeling voort te zetten.

***Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe, dan wel gewijzigde voorstellen in te dienen.***