



Forbo-Novilon BV

t.a.v. de directie, de heer drs. A. Evers

Postbus 148

7740 AC COEVORDEN

arthur.evers@forbo.com

Onderwerp

Cao-wijzigingsvoorstellen 2022

Geachte heer Evers, beste Arthur,

Bijgaand zenden wij u de wijzigingsvoorstellen van CNV Vakmensen voor de nieuwe cao. Deze kwamen tot stand na een raadpleging van onze leden op 21 september 2021 en zijn mede in overeenstemming met het arbeidsvoorwaardenbeleid 2021-2022.

Wij behouden ons het recht voor in de loop van de onderhandelingen met andere of aanvullende wijzigingsvoorstellen te komen.

Wij gaan ervan uit u hiermee vooralsnog voldoende te hebben geïnformeerd. Wij vertrouwen op constructieve onderhandelingen die voor alle betrokken partijen tot een acceptabele cao zullen leiden.

Met vriendelijke groet,

Hank Oomkes

Bestuurder CNV Vakmensen

E-mai: h.oomkes@cnvvakmensen.nl

Mobiel: 06 51602057

CC: Leden FNV Forbo-Novilon

Janwillem Compaijen, bestuurder FNV

Voorstellen CNV Vakmensen, cao Forbo-Novilon 2022

1. Looptijd

Onze voorstellen voor de bij cao Forbo Novilon gaan uit van een cao met een looptijd van 1 jaar. Indien gewenst is een afwijkende looptijd voor ons bespreekbaar als dit het belang van de daarin werkzame personen ten goede komt.

CNV Vakmensen streeft naar werkzekerheid (werk en inkomen) in plaats van baanzekerheid. Door met z'n allen korter te gaan werken ontstaan er meer banen voor mensen die op zoek zijn naar meer zekerheid. Uit een eerder onderzoek is gebleken dat het collectief invoeren van een 30-urige werkweek als standaard een bijdrage kan leveren aan deze zekerheid.

2. PASSENDE BELONING

Inkomen

Wij stellen voor een 5 % loonsverhoging per jaar of een gelijkwaardige stijging in een vast bedrag per werknemer, ook andere alternatieven zijn bespreekbaar.

Uitzendkrachten

In artikel 2.8 legden we de beloning van de uitzendkrachten vast. Wij stellen voor deze te verbeteren door in een lid van artikel 2.8 op te nemen dat loonstijgingen van vaste krachten die op een bepaalde datum ingaan, vanaf dezelfde dag ook van toepassing zijn voor uitzendkrachten.

Een haalbare resultaat-afhankelijke uitkering

De resultaat-afhankelijke uitkering is een zwakke arbeidsvoorwaarde met een erg lage ondergrens. Werknemers kunnen hem nauwelijks beïnvloeden.

Wij stellen voor een haalbare resultaat-afhankelijke uitkering af te spreken, met een ondergrens van 1%.

3. WIEG, aanvullend geboorteverlof

In uw cao-eindbod van 14-12-2020 beperkte u, vreemd genoeg, de aanvulling tot 100% van het oorspronkelijke salaris op de wettelijke uitkering, tot 2 van de 5 weken aanvullend geboorteverlof in het 1e half jaar na de geboorte.

Wij stellen voor om deze aanvulling te doen voor alle 5 weken aanvullend geboorteverlof in het 1e half jaar na de geboorte.

4. Vitaliteit

Werknemers bij Novilon kunnen een tegemoetkoming voor sportieve activiteiten krijgen. Dat loopt via een externe partij. Wij stellen voor deze regeling te evalueren, en waar nodig bij te stellen, op dusdanige wijze, 1. dat sportieve inspanning in de breedste zin des woords voor vergoeding in aanmerking komt, 2. dat welke werknemer waar die ook woont er gebruik van kan maken en 3. dat de tegemoetkoming ook geldt voor individuele sportkosten als kleding en schoeisel.

5. Bedrijfs-AOW (RVU-regeling) Nationaal Pensioenakkoord 2019

In het Nationaal Pensioenakkoord 2019 spraken sociale partners de Bedrijfs-AOW af, de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-) boetevrije uitkering. Cao-partijen kunnen van 1 januari 2021 tot 1 januari 2026, 3 jaar voor de AOW-datum een RVU-boetevrije uitkering van inmiddels circa €22.000/jaar of circa €1850/maand, welke meebeweegt met staatsAOW stijgingen, inzetten voor eerder pensioen van werknemers in zware beroepen. In uw eindbod cao 2021 beperkte u de deelname tot Operatie (productie, logistiek, technisch onderhoud en facilities).

Wij stellen voor dat alle werknemers die onder de cao vallen aangemerkt worden als werknemers met een zwaar beroep, en om vanaf 1 januari 2022 tot 1 januari 2026 deze bedrijfs-AOW als faciliteit voor allen toe te passen. Hiermee wordt dit een generieke minimumregeling voor iedereen die fysiek of psychisch moeite heeft over de AOW-datum te geraken.

Wij stellen voor in Bijlage VIII, artikel 3.a duidelijker vast te leggen, conform jullie cao eindbod van 14-12-2020, dat deelnemers in elk geval de maximale RVU-boetevrije uitkering krijgen.

Wij stellen voor duidelijker vast te leggen dat werknemers, voorafgaand aan deelname aan de regeling, onafhankelijk financieel advies voor rekening van werkgever krijgen als zij aan deze regeling deelnemen (de verwijzing naar een andere cao dan die van Novilon in bijlage VIII, art. 2.5, begrijpen we niet).

6. De 100 weken verlofsparen Nationaal Pensioenakkoord 2019

Wij stellen voor dat werknemers, overeenkomstig de afspraak in het Nationaal Pensioenakkoord 2019, 100 weken verlof kunnen opsparen en die op welk moment dan ook (zoals langere vakanties, studie, sabbatical, voorafgaand aan hun AOW-datum, enz.) in kunnen zetten.

7. Bevrijdingsdag

De Staatscommissie Parlementair Stelsel stelde in juni 2019 voor om Bevrijdingsdag niet alleen in kroonjaren maar jaarlijks te vieren en adviseerde om 5 mei tot een collectieve vrije dag te maken. Daarmee wordt recht gedaan aan de grote betekenis van deze dag als feestdag voor onze democratische rechtsstaat en de daaraan ten grondslag liggende waarden. Het kabinet nam dit voorstel over.

Wij stellen voor van Bevrijdingsdag op 5 mei een collectieve vrije dag te maken. Zie ook <https://www.stvda.nl/-/media/stvda/downloads/publicaties/2021/bevrijdingsdag-5-mei.pdf>

8. Thuiswerken

Sinds de coronacrisis werken ook werknemers van Forbo Novilon thuis. CNV Vakmensen wil praktische afspraken maken over een toekomstbestendige thuiswerkwerkregeling in de cao voor functies waarbinnen dit mogelijk is. Wij denken hierbij aan een gedeeltelijk thuiswerkrecht, goede thuiswerkfaciliteiten, een thuiswerkvergoeding, recht op onbereikbaarheid maar ook aandacht voor de nadelige fysieke of psychische belasting die thuiswerken met zich mee kan brengen. Tot slot vragen we ook aandacht voor duurzame ontwikkeling op afstand.

9. Pensioen 2022

Cao-partijen maakten in 2020 afspraken voor een 3-jarige regeling. Hierin is de middelloonopbouw de 1e 2 jaar, in 2020 en 2021, nagenoeg maximaal maar daalt die in 2022 met ongeveer een kwart. Wij doen na overleg hierover met onze pensioenadviseur Eric Vredeveldt 2 voorstellen.

Risicodekking partnerpensioen 2022.

De opbouw daalt in 2022 van 1,875% naar 1,4%. Dat betekent ook dat het verzekerde nabestaandenpensioen substantieel daalt. Om dit op 1,875% te houden zijn de kosten circa €150.000. Als je de kosten uitruilt met een stukje ouderdomspensioen kom je op een opbouw voor 2022 van ca. 1,38% uit (i.p.v. 1,4%). Uitvoeringstechnisch moet dit geen problemen opleveren voor het fonds.

Samen optrekken richting het fonds om een mildere premie te vragen.

Hierin spelen verschillende afwegingen mee. Bij de vaststelling van de premie wordt gekeken naar de belangen van alle partijen binnen het pensioenfonds. Echter de ruimte bij werkgever en werknemers om een verdere premieverhoging in de nabije toekomst op te vangen is beperkt. Door een mildere premie wordt verdere versobering van de pensioenregelingen bij Pensioenfonds Forbo voorkomen, wat relatief veel effect heeft voor degenen die pensioen opbouwen.

De rente beweegt zich nog steeds op een historisch laag niveau. Maar er zijn ook positieve ontwikkelingen. De actuele dekkingsgraad is namelijk hersteld tot boven de 110%. Door de veel betere dekkingsgraad is er meer ruimte om de premie stabiel te houden.

Daarnaast weegt mee dat we overgaan naar het nieuwe pensioenstelsel. De premie wordt de basis voor de pensioenafpraak en wordt minder afhankelijk van de actuele rente. De minister van Sociale Zaken riep op om in de overgang naar het nieuwe stelsel de premie stabiel te houden.

Het onderwerp om de pensioenregeling zoveel als mogelijk in stand te houden (middelloonopbouw) tot aan de introductie van het Nieuwe Pensioencontract lijkt ons een gezamenlijk belang. Het fonds kunnen we gezamenlijk vragen akkoord te gaan met een lagere premiedekkingsgraad zodat er een hogere middelloonopbouw zal zijn) en eventueel in ruil daarvoor de gepensioneerden bijvoorbeeld sneller te indexeren vanuit de buffer. Dat er sneller geïndexeerd wordt is ook een uitgangspunt van het pensioenakkoord.

10. Solidariteitsbijdrage/Internationaal Vakbondswerk

Wij stellen voor om de eerdere cao-afpraak Solidariteitsbijdrage/Internationaal Vakbondswerk Forbo-Novilon van €5.000 per jaar te hervatten en standaard in de cao-tekst op te nemen.

11. Werkgeversbijdrage conform AWWN richtlijn

Wij stellen voor dat, indien wij overeenstemming bereiken over een nieuwe cao, u de werkgeversbijdrage zoals overeengekomen tussen FNV, CNV en AWWN, voortzet.