

Uitwerking toepassing loonsverhoging 2023 en andere zaken Enitor Primo :

Iedereen in de loonschaal 2 tot en met 11 krijgt er eerst €135,- bruto bij. Dit nivelleert aanzienlijk en dat komt goed uit, want we hebben de loonschalen nu gezien en ook vergeleken met de omgeving, zoals we hadden gevraagd. De zogenaamde benchmark werd aan ons gepresenteerd. Daaruit bleek dat de loonschalen 2 tot en met 5 achterliepen bij het gemiddelde van de omgeving. De rest liep in de pas op schaal 11 na.

Dus eerst €135,- erbij, dat is in procenten meer waard voor de lagere schalen.

Daar overheen wordt nog een 3,5% berekend. Voor de schalen betekent dit (afgerond):

Max schaal 2 krijgt er €226,- bij, dat is 9,2%

Max schaal 3 krijgt er €231,- bij, dat is 8,8%

Max schaal 4 krijgt er €236,- bij, dat is 8,5%

Max schaal 5 krijgt er €242,- bij, dat is 8,2%

Max schaal 6 krijgt er €250,- bij, dat is 7,9%

Max schaal 7 krijgt er €259,- bij, dat is 7,6%

Max schaal 8 krijgt er €272,- bij, dat is 7,2%

Max schaal 9 krijgt er €288,- bij, dat is 6,8%

Max schaal 10 krijgt er €304,- bij, dat is 6,5%

Max schaal 11 krijgt er €323,- bij, dat is 6,2%

Aan onze leden extra keuzemogelijkheid, zouden we toch nog een cao voor 1,5 jaar wensen:

In april 2024 nogmaals 3,5% voor een **half** jaar, dat is omgerekend 7% op jaarbasis. Einde looptijd is dan 1 oktober 2024.

Willen we dat niet, ook prima. **Dan houden we ons aan ons mandaat van 1 jaar, zoals we dat kregen in de ledenvergaderingen. We gaan het wel bespreken met elkaar.**

Dit is hetzelfde resultaat als bij een vergelijkbaar bedrijf, 'de Owase groep', weliswaar na **weken staken** is bereikt. (de Owase groep met onder andere Wavin, in het oosten van Nederland)

Duurzame inzetbaarheid.

Verder komt er een werkgroep die als doel heeft om de 80-90-100 regeling uit te gaan werken namens de werkgever en de bonden. Alles zal op een rij worden gezet, door een brede werkgroep, kwalitatief ondersteund door een extern bedrijf. We hebben hier jaren voor moeten onderhandelen, maar het begin is er wel degelijk nu. De intentie is duidelijk: inventariseren, uitwerken en voorbereiden voor het volgende cao-overleg. Er is nu commitment van alle partijen.

Gezondheid.

De werkgever zal opnieuw de regeling uitleggen rond het vitaliteitsbeleid. Waar kun je als werknemer gebruik van maken? Dat is bij velen nog niet duidelijk kennelijk.

Reiskostenvergoeding.

De reiskostenvergoeding is omhooggegaan naar 19 cent per kilometer en staat in het interne regelingen boek. Het maximumaantal kilometers is uitgebreid naar 85 kilometer.

De werkgever wil dit niet in de cao zetten.

Dagdienst.

We hebben voor de dagdienstmensen gevraagd iets extra te doen. We hebben verschillende suggesties gedaan. Werkgever is afgelopen vrijdag met een voorstel gekomen voor de dagdienst medewerkers.

Bevrijdingsdag is volgens de cao nu eens in de 5 jaar een feestdag waarop niet wordt gewerkt. Het idee is om 5 mei ook in de andere jaren als vrije dag aan te merken, mits 5 mei op een doordeweekse dag valt (medewerkers in dagdienst ontvangen dus geen vervangende vrije dag als 5 mei in het weekend valt). In die jaren (dus los van de lustrumjaren) geldt op 5 mei wel de normale minimumbezetting. Medewerkers in dagdienst die dan wel moeten werken, kunnen in dat geval op een andere dag in het jaar vervangend vrij nemen.

Let op: dit geldt dus voor medewerkers in dagdienst. Voor de ploegendienst verandert er niets ten aanzien van Bevrijdingsdag.

Overige zaken

De vakbondscontributie fiscaal vriendelijk verrekenen voor de leden en de werkgeversbijdrage aan de bonden blijven gehandhaafd.

Verder gaat de cao 2021-2023 nu eindelijk afgehandeld en aangemeld worden bij het ministerie.