



Kartoflex en FNV en CNV Vakmensen hebben na vier keer onderhandelen uiteindelijk op 27 november 2019 overleg gevoerd om te komen tot een nieuwe cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf. Dit constructieve overleg heeft geleid tot een onderhandelingsresultaat dat met een positief advies wordt voorgelegd aan de respectievelijke achterbannen.

Het onderhandelingsresultaat ziet er als volgt uit.

Looptijd

De looptijd van de CAO is 32 maanden, te weten van 1 november 2019 tot en met 30 juni 2022.

Inkomen

De schaalsalarissen en de feitelijke salarissen worden verhoogd met:

3,0% per 1 maart 2020

2,5% per 1 maart 2021

1,0% per 1 januari 2022

Eenmalige uitkering

Met de loonbetaling van februari 2020 ontvangen werknemers een eenmalige bruto-uitkering van €175,- (voor parttimers naar rato).

Duurzame Inzetbaarheid

Iedere werknemer die valt onder de werkingssfeer van de cao, ongeacht de omvang van het dienstverband, krijgt gedurende de looptijd van de cao over zowel 2020 als 2021, dus 2 keer, een Duurzaam Inzetbaarheidsbudget van € 150,- per jaar. Dit persoonlijke budget ondersteunt de werknemer bij het eigen regie nemen en het maken van keuzes als het gaat om de eigen duurzame inzetbaarheid.

Dit persoonlijk budget kan slechts gebruikt worden in de daarvoor ter beschikking gestelde tooi (Tiptrack) voor scholing, persoonlijke ontwikkeling en gezondheid. De financiering en uitvoering van het voorgaande zijn onder voorbehoud van akkoord door het bestuur van FCB. Het niet gebruikte budget vanuit het eerste jaar kan worden meegenomen naar het tweede jaar. Als werknemer het budget niet gebruikt, dan komt het budget na 31 december 2021 te vervallen. De evaluatie van dit arrangement vindt plaats voor het einde van de looptijd van deze cao.

Financieel Planningsgesprek voor oudere werknemers

Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen eenmalig een financieel planningsgesprek aanvragen ter waarde van maximaal € 750,-. Dit verloopt via FCB. Voor 2020 en 2021 kunnen op jaarbasis 50 financiële planningsgesprekken worden gefaciliteerd. Deze zijn als volgt onderverdeeld: 25 gesprekken in het leeftijdscohort 50 - 59 jaar en 25 gesprekken in het leeftijdscohort 60-plus.

De financiering en uitvoering van het voorgaande zijn onder voorbehoud van akkoord door het bestuur van FCB. De evaluatie van dit arrangement vindt plaats voor het einde van de looptijd van deze cao.

Cao-a-la-carte

Cao-a-la-carte stelt werknemers in staat om zelf keuzes te maken. Het is een vrijwillige keuze voor de werknemer om arbeidsvoorwaarden uit te ruilen tussen tijd en geld, bijvoorbeeld door bovenwettelijke vakantiedagen om te zetten in brutoloon of juist het omgekeerde.

Partijen zijn het eens welke arbeidsvoorwaarden wel en niet uitgeruild kunnen worden (bronnen en doelen) en over de onderliggende procedure. De regeling zal verder worden uitgewerkt in artikel 19 van de cao.

In de cao wordt verlof gerelateerd aan tijd niet meer weergegeven in 'dagen' maar in 'uren' (o.b.v. 1 dag = 7,2 uur).

Bijzonder verlof

In de cao wordt het mogelijk gemaakt om een deel van het bijzonder verlof, dat is gerelateerd aan planbare gebeurtenissen, af te schaffen en om te zetten in een jaarlijks toe te kennen verlof van 7,7 uren per kalenderjaar. De volgende elementen van verlof maken hiervan onderdeel uit: ondertrouw, partnerregistratie partnerschap, viering huwelijksherdenking, bezoek huisarts, mondzorg, fysiotherapie.

Op bedrijfsniveau wordt bepaald of aan deze regeling collectief wel of niet wordt meegedaan. Dit wordt bepaald aan de hand van een instemmingsprocedure via OR, PVT of, in het geval van kleine bedrijven die geen medezeggenschap hebben, via een stemming onder werknemers.

Arbeidsduur

De proef Langer werken wordt definitief opgenomen in de cao. Partijen zijn daarbij overeengekomen dat de arbeidsduur maximaal kan worden verhoogd tot gemiddeld 40 uur per week op kalenderjaarbasis. Deelname is op vrijwillige basis van zowel werkgever als werknemer. Als de arbeidsduur wordt verhoogd (boven de 36 uur per week) worden de relevante arbeidsvoorwaarden pro rata aangepast aan de nieuwe arbeidsduur.

80-85-85 regeling

De regeling blijft gebaseerd op 80-85-85. De regeling wordt uitgebreid naar parttimers die nu minimaal 30 uur werken, waarmee ook deze parttimers nu gebruik kunnen maken van de regeling. Voor een parttimer geldt dat hun parttime arbeidsduur met 20% wordt verminderd. Als een verzoek van een werknemer (parttimer en fulltimer) wordt afgewezen door werkgever, dan dient dit schriftelijk, onderbouwd en gemotiveerd plaats te vinden.

Minimum-cao

In de cao wordt opgenomen dat het karakter van de cao een minimum-cao is. Dit betekent dat er ten voordele van de werknemer mag worden afgeweken van de cao.

Participatieschaal

Partijen zijn het eens om een aparte participatieschaal op te nemen in de cao voor werknemers die vallen onder de participatiewetgeving.

Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

In de cao wordt de mogelijkheid opgenomen om de oproeptermijn voor oproepkrachten in te korten van 4 dagen naar 24 uur. Het inkorten van deze oproeptermijn kan slechts plaatsvinden na verkregen dispensatie van de Vaste Commissie.

Reglementen Vaste Commissie

In zowel de arbeidsvoorwaarden-cao als in de FCB-cao worden de reglementen van de Vaste Commissie herschreven. De Vaste Commissie stelt de nieuwe teksten vast en deze worden vervolgens opgenomen in de betreffende cao's. Artikel 23 van het Reglement Vaste Commissie uit de arbeidsvoorwaarden cao wordt geschrapt.

Discriminatoire bepalingen

Een werkgroep gaat gedurende de looptijd van de cao onderzoeken of het opheffen van discriminatoire bepalingen, in de zin van het vinden van een alternatieve oplossing voor de leeftijdsdagen, mogelijk is. De 80-85-85 regeling wordt hierbij betrokken, mede gelet ook op de afspraken uit het pensioenakkoord.

Pensioen

Gedurende de looptijd van de cao zal een paritaire werkgroep worden opgericht om zich te buigen over de ontwikkelingen op pensioengebied.

Functiewaardering

De sleutelfuncties in het referentieraster worden opnieuw gewaardeerd via de ORBA-systematiek op basis van Niveau Onderscheidende Kenmerken (NOK's).

FCB-cao (ontwikkelingsfonds)

Gedurende de cao-onderhandelingen is door cao-partijen overeenstemming bereikt over de geschreven tekst van de FCB cao, die vervolgens voor AVV wordt voorgedragen.

Tekstuele cao-wijzigingen

Partijen zijn het eens om diverse tekstuele wijzigingen in de cao op te nemen:

- Persoonlijke toeslag: de tekst in de cao wordt zodanig aangepast dat de persoonlijke toeslag onder het feitelijk salaris valt en wordt geïndexeerd, mits dit op individuele basis ook zo schriftelijk en ondertekend is vastgelegd.
- AVV: in de tekst van de cao wordt opgenomen dat partijen de cao voordragen voor Algemeen Verbindend Verklaren (AVV).
- Vakantietoeslag: voor werknemers die op het wettelijk minimumloon zijn ingeschaald wordt overwerk wel meegenomen in de grondslag van de vakantietoeslag. Definitie uurloon: in de cao wordt de definitie van uurloon opgenomen, te weten "1/156 = 0,64%".
- Oude inkomen: in de cao worden onduidelijkheden in de terminologie van het oude inkomen verwijderd.
- Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid: artikel 14A wordt verwijderd uit de cao.
- FCB: in de cao zal melding worden gemaakt van het Fonds Collectieve Belangen (FCB).
- Derde jaar WW/WGA: in de cao wordt ter informatie melding gemaakt van de deelname aan SPAWW.
- Thuiswerkers: de bepaling m.b.t. thuiswerkers wordt verwijderd uit de cao.
- Aanloopschalen: er is een drukfout in het gedrukte cao-boekje terecht gekomen. Partijen zijn het eens dat de tekst van de aangemelde cao-tekst correct is. In de cao wordt een disclaimer "onder voorbehoud van zet- en drukfouten" opgenomen.
- In de cao wordt een artikel opgenomen over de voorwaarden en criteria voor dispensatie van de arbeidsvoorwaardelijke cao.

Jacqueline Kraan,
CNV Vakmensen

M2001 0606/JK/jc