

Wijzigingsvoorstellen
Cao1 en cao HP Nestlé

1. Looptijd

CNV Vakmensen stelt een looptijd van 12 maanden voor, van 1 april 2023 tot en met 31 maart 2024.

2. Loon

Als gevolg van de hoge inflatie, de gestegen energierekening en de vele andere toegenomen kosten, zoals ook de boodschappen in de supermarkt, is het leven in korte tijd fors duurder geworden. De koopkracht van mensen staat zwaar onder druk.

Ten aanzien van de loonvraag stelt CNV Vakmensen daarom voor alle medewerkers van zowel cao 1 als de HP cao per 1 april 2023 een structurele loonsverhoging voor van 10%, waarmee ingespeeld wordt op deze (economische) situatie.

3. Pay for Performance cao HP

CNV Vakmensen is geen principieel tegenstander van prestatiebeloning voor de hogere en commerciële/marketing-functies die feitelijk en direct invloed hebben op de te behalen doelen. Het huidige systeem van Pay for Performance in de cao HP werkt wat ons betreft niet optimaal. Dit is onder andere het gevolg van:

- Een te klein totaal budget;
- Medewerkers die onder de 80% worden ingeschaald en door benchmarking en beperkte Pay for Performance verhogingen (ook bij goed functioneren) relatief nauwelijks vooruit komen;
- Beperkte carrièrekansen voor medewerkers die boven de 100% van het midpoint zitten en ook bij goede beoordelingen nauwelijks meer vooruit gaan of soms zelfs koopkracht verliezen.

Daarom stellen we voor om het Pay for Performance systeem in de cao HP te verbeteren door:

- Inschaling op minimaal 80% van het midpoint te laten plaatsvinden en af te spreken dat het daar nooit onder kan zakken;
- Voor alle medewerkers minimaal de structurele loonsverhoging die voor cao 1 wordt afgesproken;
- Voldoende budget beschikbaar stellen dat enerzijds iedereen de structurele loonsverhoging uit cao 1 krijgt en anderzijds de toppers ook een beloning krijgen die in verhouding staan tot de topprestatie (die dus substantieel afwijkt van de normale cao verhoging).

RETOURADRES

CNV Vakmensen
t.a.v. Secretariaat CNV Vakmensen
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.
De statutaire naam van CNV Vakmensen is CNV Vakmensen.nl, gevestigd in Utrecht onder KvK-nummer 64395960.

4. Ontwikkeling

Het onderwerp ontwikkeling is nog steeds een hoge prioriteit voor CNV Vakmensen. CNV Vakmensen is van mening dat iedere werknemer het recht heeft op scholing, zodat zijn/haar deskundigheid en inzetbaarheid bevorderd worden en zijn/haar kansen op de arbeidsmarkt vergroot worden.

Graag gaan wij het gesprek aan en krijgen wij inzicht in al bestaande regelingen bij Nestlé om waar nodig deze te stimuleren maar ook zo mogelijk aan te vullen.

- **Persoonlijk Ontwikkelingsplan**
CNV Vakmensen is bijvoorbeeld voorstander van een (meerjarig) Persoonlijk Ontwikkelingsplan waarin de scholingsbehoefte wordt geconcretiseerd. Het gaat voor CNV Vakmensen altijd om functiegerichte scholing en scholing gericht op blijvende inzetbaarheid. Ook zouden goede afspraken gemaakt moeten worden over de studiekosten en studieverlof, zodat dit naar redelijkheid en billijkheid wordt ingevuld. Wat betreft studiekosten ten behoeve van ontwikkeling en blijvende inzetbaarheid zou een persoonlijke leerrekening een mooie oplossing zijn.
- **Persoonlijke Leerrekening**
CNV Vakmensen zou willen onderzoeken of het mogelijk is om een persoonlijke leerrekening voor alle werknemers bij Nestlé in het leven te roepen die ze kunnen meenemen naar andere werkgevers. CNV Vakmensen is van mening dat medewerkers zonder verantwoording te hoeven afleggen naar hun werkgever de mogelijkheid moeten hebben om te werken aan hun ontwikkeling en inzetbaarheid binnen of buiten het bedrijf of de branche.
- **Werknemers APK**
CNV Vakmensen stelt voor dat in de cao komt te staan dat een werknemer eenmaal in de drie jaar de mogelijkheid heeft om na overleg met de werkgever een loopbaanscan (werknemers APK: Arbeidsmarkt Positie Keuring) te doen bij een professioneel bureau naar keuze van de werknemer. De kosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever. Door deze APK kan de werknemer zich een spiegel voorhouden en nadenken over de toekomst van zijn loopbaan. Dit instrument zou ook beschikbaar moeten worden voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

5. Duurzame Inzetbaarheid

In de cao staat dat de werknemer in de 5-ploegendienst per jaar 10 hersteldagen kan opnemen tegen 100% inkomen en 100% pensioenopbouw. Deze regeling is geen overbodige luxe. Om de duurzame inzetbaarheid verder te bevorderen en mensen tot aan hun pensioen gezond aan het werk te houden, stelt CNV Vakmensen voor om het aantal dagen uit te breiden naar 13 dagen.

6. Fatsoenlijk Flex

CNV Vakmensen is van mening dat flexibele contracten alleen dienen te worden ingezet voor 'piek en ziek'. Dat wil zeggen: vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof, activiteiten van kennelijk tijdelijke aard of kennelijk onvoorziene omstandigheden. Al de andere arbeid is vaste arbeid waarvoor met medewerkers een vaste arbeidsovereenkomst dient te worden overeengekomen.

In de cao Nestlé is al een artikel opgenomen ten behoeve van ingeleende krachten waarin onder andere 'piek en ziek' geregeld is. CNV Vakmensen is wel van mening dat het artikel nog niet volledig is.

CNV Vakmensen stelt voor om het volgende in de nieuwe cao op te nemen: 'Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient de reden of de tijdsduur te worden vermeld. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt, bij normaal / goed functioneren van de werknemer, in principe opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien de betreffende formatieplaats wordt gerekend tot de vaste formatie van de onderneming.'

7. Herschrijven / modernisering cao tekst

De cao teksten zijn verouderd. Het leest vaak niet makkelijk, er zitten onduidelijkheden in en de schrijfstijl is in veel gevallen redelijk ouderwets. De cao kan een moderniseringsslag goed gebruiken.

CNV Vakmensen stelt voor dat sociale partners de cao teksten gedurende de looptijd van de nieuwe cao, met behulp van een professioneel bureau, waar nodig gaan herschrijven en in een modern gebruiksvriendelijke vorm gaan gieten.

8. Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van de cao zal werkgever medewerking verlenen om de vakbondscontributie via de WKR fiscaal vriendelijk te verrekenen. Verder stellen wij voor dat Nestlé het vakbondslidmaatschap gaat stimuleren door gedurende een jaar de vakbondscontributie voor nieuwe leden voor haar rekening te nemen.

9. Werkgeversbijdrage

Huidige afspraak continueren.

Wij behouden ons het recht voor de voorstellen tijdens de gesprekken aan te passen of aanvullende voorstellen te doen.