

CNV wijzigingsvoorstellen Imperial Tobacco Joure cao

Looptijd.

We stellen een looptijd voor van 1 april 2023 tot 1 april 2024.

Loon.

Nu de inflatie een bijzonder hoge vlucht heeft genomen, achten wij het wenselijk om in 2023 te kijken naar koopkrachtbehoud van de werknemers. De lonen zijn in 2022 bij Imperial Tobacco Joure achtergebleven. Er was immers sprake van een loonsverhoging van 2,3% per 1 april 2022.

De inflatie over 2022 wordt door het CPB geraamd om 9,9%. Dat betekent dat de lonen bij Imperial Tobacco Joure over 2022 7,6% zijn achtergebleven. De verwachting van het CPB is dat de inflatie over 2023 uit zal komen op 4,3%. Om te komen tot koopkrachtbehoud zullen de lonen in 2023 dan in elk geval 11,9% omhoog moeten gaan.

Daar komt nog bij dat de lonen bij Imperial Tobacco Oosterhout in 2022 met 3,58% zijn verhoogd. Dat betekent dat de lonen bij Imperial Tobacco Joure over 2022 1,28% zijn achtergebleven op de lonen in Oosterhout. Leden van het CNV willen dit graag gecompenseerd zien.

Daarom stellen we voor om per 1 april 2023 de cao- en feitelijke lonen aan te passen met 13,18%.

Reiskosten.

Vanaf 1 januari 2023 mag de werkgever €0,21 cent onbelast vergoeden. De lasten zijn flink opgelopen door fors gestegen brandstofprijzen. De reiskosten voor werkkilometers moeten daarom naar €0,21 cent per kilometer netto.

De maximale te vergoeden afstand woon-werkverkeer bedraagt momenteel 50 km enkele reis. Er is een groep werknemers werkzaam bij Imperial Tobacco die meer kilometers moet reizen om op het bedrijf te komen. Die schieten er dubbel bij in. De kilometers voor reiskostenvergoeding per enkele reis die nu in de cao is opgenomen dient daarom te worden verhoogd naar 100 km enkele reis.

Vergoeding vakbondscontributie via de Werkkostenregeling

Per 1 januari 2015 is de werkkostenregeling (WKR) verplicht voor alle werkgevers in Nederland. Uitgangspunt van de WKR is dat iedere kostenvergoeding wordt beschouwd als brutoloon. Binnen de WKR is het mogelijk om vanuit een vrijgesteld bedrag (forfait) van de fiscale loonsom van het bedrijf de vakbondscontributie te vergoeden. Voor 2023 geldt voor de eerste € 400.000 van de loonsom een vrijgesteld percentage van 3%(€ 12.000). Voor het bedrag boven de € 400.000 geldt een percentage van 1,18%.

Wij stellen voor dat Imperial Tobacco Joure de werknemer de mogelijkheid biedt om de volledige vakbondscontributie te vergoeden vanuit de vrije ruimte van de WKR.

5-ploegendienstrooster

Er wordt momenteel gewerkt met een 5-ploegendienstrooster bij Imperial Tobacco Joure. In de cao zijn alleen afspraken opgenomen over de dagdienst, een 2-ploegendienstrooster en een 3-ploegendienstrooster. Wij stellen voor om ook afspraken op te nemen voor een 5-ploegendienstrooster.

Aanpassen artikel 7c.

In de cao die er nu is staat onder artikel 7c dat betaald verlof voor noodzakelijke medische verzorging die niet buiten arbeidstijd kan plaatsvinden, betaald wordt met een maximum van 2 uur per werkdag.

Imperial Tobacco Joure gebruikt een aanvraagformulier voor dit artikel waarin staat dat reistijd en eventuele wachttijd niet voor vergoeding in aanmerking komt. Dit is een interpretatie van Imperial Tobacco Joure die niet past bij artikel 7c.

Wij stellen voor dat artikel 7c duidelijker geformuleerd wordt, zodat er geen ruimte is voor eigen interpretatie. Een mooie oplossing staat in het arbeidsvoorwaardenbeleid van Imperial Tobacco Oosterhout. Daar is opgenomen dat noodzakelijke medische verzorging die niet buiten arbeidstijd kan plaatsvinden, betaald wordt voor de benodigde tijd. Wij stellen voor artikel 7c aan te passen volgens die afspraak.

Aanpassen artikel 7g.

In de cao die er nu is staat onder artikel 7g het ouderschapsverlof opgenomen. Door wijzigingen in wetgeving is de tekst onder artikel 7g niet meer actueel. Dit dient daarom te worden aangepast in de lijn met de thans geldende wet- en regelgeving over het ouderschapsverlof.

Aanpassen artikel 9 lid 3 en 4.

Het CNV pleit voor het afschaffen van de jeugdschalen en lagere beloningen voor werknemers ouder dan 18 jaar. De overheid heeft per 1 juli 2019 het jeugdloon voor 23-en 22-jarigen afgeschaft. Werknemers van 21 jaar en ouder hebben nu recht op het volledige wettelijk minimum loon.

In de cao staat nu onder artikel 9 lid 4 dat werknemers jonger dan 21 jaar als minimumuitkering over het volle uitkeringsjaar een lager percentage dan 100% van het maximum salaris, behorende bij salarisgroep 4, ontvangen. Wij stellen voor dat dit artikel wordt geschrapt en dat artikel 9 lid 3 zo wordt aangepast dat dit artikel door voor alle werknemers zal gaan gelden.

Afspraken vorig onderhandelingsresultaat.

Wij stellen voor om de volgende punten, ongewijzigd te verlengen voor de duur van de nieuwe cao:

- werkgeversbijdrage

We stellen voor de werkgeversbijdrage te continueren, conform de AWWN norm.

Tristan Westra

Bestuurder van CNV