

Imperial Tobacco Joure
T.a.v. de heer heer Klifford en heer Dijkstra

Verzonden per e-mail

AFDELING
CNV Vakmensen

PLAATS
Drachten

ONS KENMERK

DOORKIESNUMMER
06- 48456854

DATUM
28 maart 2023

UW KENMERK
-

E-MAIL
t.westra@cnvvakmensen.nl

BETREFT
CNV-voorstellenbrief cao Imperial Tobacco Joure

Geachte heer Klifford en heer Dijkstra, Beste Victor en Jaap,

Zoals gebruikelijk doen wij u namens CNV Vakmensen onze voorstellen toekomen. Deze zijn gebaseerd op de input vanuit onze leden en vanuit onze arbeidsvoorwaardennota.

De voorstellen zijn tot stand gekomen na een goedbezochte ledenraadpleging en in lijn met ons algemeen arbeidsvoorwaardenbeleid. Tijdens de onderhandelingen zal de heer B. Thedinga aanwezig zijn als onderhandelingsdelegatielid voor CNV Vakmensen.

Wij behouden ons het recht voor, indien wij hiertoe aanleiding zien, om voor of tijdens de cao-onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen.

Graag tot 30 maart a.s. Wij kijken uit naar constructieve onderhandelingen met als resultaat een mooie cao!

Tristan Westra
Bestuurder CNV Vakmensen

CNV Vakmensen wijzigingsvoorstellen cao Imperial Tobacco Joure

Looptijd.

We stellen een looptijd voor van 1 jaar, van 1 april 2023 tot 1 april 2024. Afhankelijk van de afspraken is een langere looptijd bespreekbaar.

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%.

- De leden hebben aangegeven dat ze willen vasthouden aan het periodiek systeem zoals die nu is omschreven in artikel 8 lid 3 en 4 van de cao.
- Daarnaast willen we geen ongelijkheid in inkomen en loon op basis van leeftijd. Dus deze bepalingen in de cao onder artikel 8.6 willen we laten vervallen. Ook het bijschrift in bijlage 1, te weten *"aanloopschalen ten behoeve van nieuw aan te trekken werknemers: 90% van de huidige aanvangssalarissen"* willen we laten vervallen. Het loongebouw voorziet immers al in een schaalverdeling voor onervaren krachten door middel van de periodieken.

- Artikel 8.5 willen we omzetten naar een vakantiewerkbepaling.

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.

Ploegenrooster en ploegentoeslag.

We willen de ploegentoeslag voor iedereen in de 2-ploegendienst gelijktrekken naar 14% en in de 3-ploegendienst naar 19.71%. Dit zorgt ervoor dat er geen ongelijkheid meer is en iedereen in de ploegen dezelfde toeslag krijgt. De toeslagen die de medewerkers vanaf 1 januari 2006 krijgen is niet marktconform.

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.

Aannamebeleid uitzendkrachten.

Als vakbond zijn we van mening dat uitzendkrachten voor piek en ziek zou moeten gelden. Daar waar het gaat om structurele banen binnen de bezetting moeten uitzendkrachten rechtstreeks aangenomen worden bij het bedrijf. Daarom is ons voorstel een aanname beleid voor uitzendkrachten in de cao op te nemen. Voorstel is om uitzendkrachten na 6 maanden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar aan te bieden die gevolgd wordt door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

RVU Regeling, 45 jaar werkzaam.

Tijdens de vorige cao-onderhandelingen is een RVU-regeling afgesproken. Deze regeling willen we uitbreiden. We willen in de regeling opnemen dat ook medewerkers met 45 of meer dienstjaren deel kunnen nemen aan de regeling.

Vergoeding vakbondscontributie .

Wij stellen voor dat Imperial Tobacco Joure de leden van de vakbond tegemoet komt met een vergoeding van de voldane vakbondscontributie van € 200,- netto.

Aanpassen artikel 7a.

In artikel 7a lid 2.2 wordt enkel gesproken over huwelijk of huwelijksjubileum. Wij willen dit artikel moderniseren en opnemen dat naast huwelijk ook verlof wordt toegekend voor het sluiten van een geregistreerd partnerschap of een geregistreerd partnerschap-jubileum.

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/schrappen 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 of geschrapt wordt, of zo wordt aangepast dat dit artikel door voor alle werknemers zal gaan gelden.

Aanpassen artikel 12 lid 4.

Artikel 12 lid 4 regelt nu dat de toeslag van een gemaakt overuur altijd meteen in geld wordt gecompenseerd. Tijdens de ledenvergadering kwam naar voren dat medewerkers de keuze willen hebben om de overwerktoeslag gecompenseerd te krijgen in geld of in tijd. Wij stellen voor om dit artikel aan te passen zodat die keuze er komt.

Werktijden.

In de cao staat nu onder artikel 5 lid 2 sub a de van toepassing zijnde dagdienstroosters. Wij stellen voor om hier de mogelijkheid aan toe te voegen om in 4 diensten van 9 uur te werken.

Daarnaast stellen we voor om een thuiswerkregeling in te voeren. CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat werknemers voldoende gefaciliteerd worden om arbo-technisch goed te kunnen thuiswerken. Daarnaast kan thuiswerken extra kosten met zich meebrengen voor de werknemer. We willen graag afspraken maken over een thuiswerkvergoeding, dagen en faciliteiten, die vastgelegd worden in de cao. We willen hierbij de thuiswerkmogelijkheden bespreken die medewerkers van Imperial Tobacco in Duitsland hebben.

Overig.

- In artikel 13 van de cao staat de consignatieregeling en toeslag opgenomen. De toeslag die medewerkers krijgen is niet marktconform. Wij stellen voor de consignatietoeslag naar een marktconform niveau te brengen.

- In artikel 18 van de cao staat dat een werknemer een tegemoetkoming kan krijgen in de kosten van de aanvullende zorgverzekering en/of tandverzekering, op vertoon

van de polis. Dit vertonen van de polis brengt extra werk met zich mee en kan eenvoudiger. Wij stellen voor om het vertonen van de polis te schrappen uit artikel 18.

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.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om voorstellen te wijzigen, in te trekken en of aan te vullen gedurende de onderhandelingen.