



T.a.v. Rene Latten

Datum

11-04-2024

Betreft / Onderwerp

Cao-voorstellen CNV 2024 - 2025

Email contactpersoon

a.mulder@cnv.nl

Geachte heer Latten,

Zoals afgesproken treft u bijgaand onze voorstellenbrief tot wijziging van de cao voor 2024 – 2025 aan.

De voorstellen zijn gebaseerd op het CNV-arbeidsvoorwaardenbeleid en zijn in overleg met de kaderleden en na ledenraadpleging tot stand gekomen. Wij behouden ons het recht toe om voorstellen toe te voegen of te wijzigen als gevolg van nieuwe ontwikkelingen of inzichten.

Met vriendelijke groet,

Andre Mulder
Bestuurder CNV



Cao-voorstellen 2024 - 2025

1. Looptijd

CNV stelt voor een looptijd af te spreken van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Inkomen

CNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 3.3 % per 1 januari 2024 voor, om de inflatieachterstand te repareren. Daarnaast stelt CNV voor om in het kader van structurele koopkrachtverbetering de lonen met €150,- bruto per maand per 1 januari 2024 te verhogen.

3. Bonussystematiek

Uit de ledenraadpleging bleek dat de huidige bonussystematiek eerder demotiverend werkt dan dat medewerkers worden aangezet tot nóg betere prestaties. Met name de praktijk van de “calibratie van de performance” wordt daarbij gehekelde. Geen van de bevroagden zich kan herinneren ooit het maximum van 3% uitkering toegekend te hebben gekregen.

Deze systematiek heeft als doel een klantgerichte en flexibele organisatie te stimuleren, waarbinnen individuele ondernemingszin een belangrijke rol vervult. Onze indruk is dat deze systematiek niet werkt, maar wel veel extra werk en ongenoegen stimuleert.

CNV stelt voor om het voor deze bonus gealloceerde budget naar rato aan medewerkers toe te kennen als onderdeel van hun jaarloon, zonder dat daar verdere voorwaarden aan worden gesteld.

4. Tijdelijke waarneming

CNV stelt voor om in artikel 9, achtste lid, het aantal van 10 waargenomen werkdagen te vervangen door één dag.

5. Werkdruk en bezetting

Tijdens het cao-overleg van het afgelopen jaar is het thema werkdruk uitgebreid aan de orde geweest. Desondanks en in weerwil van de cao-afpraak over onderzoek naar dit thema, lijkt de situatie eerder verergerd dan dat het onderwerp nu duidelijk op de agenda staat. In veel gevallen worden zieke collega's niet vervangen en ook de instroom van jonge collega's, na de invoer van de 80/90/100 regeling, laat te wensen over.

Een behoorlijke mate van vergrijzing en daarmee te voorziene uitstroom van collega's binnen afzienbare tijd, maken dat de werkdruk de komende jaren alleen nog maar toe zal nemen. De opvolging van vertrekkende collega's laat te wensen over. Veel leden die wij gesproken hebben tijdens ons rondje Nederland maken zich hier terecht grote zorgen over.

CNV mist een heldere visie op deze thema's bij PPG en komt graag tot concrete afspraken op dit gebied. Als basis voor deze afspraken willen wij graag inzicht in de berekening, die worden gebruikt om de bezetting, met name in de ploegendiensten vast te stellen en de vergelijking met de werkelijke bezetting.



6. Deeltijdwerk

CNV stelt voor om het voor ploegendienst-medewerkers mogelijk te maken om in deeltijd te werken.

7. Reiskosten, woon-werkverkeer

CNV stelt voor om reiskosten per 1 januari 2024 te vergoeden op basis van de geldende maximaal onbelaste norm van € 0,23 per kilometer en per die datum de afstand limiet te verhogen van 40 naar 50km. Tevens stelt CNV voor om de bus vanaf en naar Amsterdam-Sloterdijk weer open te stellen voor medewerkers van PPG Amsterdam.

8. RVU

CNV stelt voor om de RVU regeling in ere te herstellen, voor alle medewerkers van PPG in Nederland.

9. 80/90/100

CNV stelt voor om deze regeling toegankelijk te maken voor medewerkers vanaf 60 maanden voor hun AOW-gerechtigde leeftijd.

10. Werkgeversbijdrage

CNV stelt voor de AWWN regeling gedurende de looptijd van de cao voort te zetten.

11. Vakbondscontributie

We stellen voor dat de fiscale verrekening van de vakbondscontributie wordt gecontinueerd.

12. WGA Premie

CNV stelt voor dat gedurende de looptijd van de cao de WGA premie volledig voor rekening van de werkgever komt.