

Cao voorstellen van CNV Vakmensen Hexion

Looptijd

Wij stellen een looptijd van 1 jaar voor, te weten van 1 april 2022 tot 1 april 2023. Een langere looptijd is, afhankelijk van het totaal pakket, bespreekbaar.

Loon & inkomen

Wij stellen voor om te komen tot koopkrachtbehoud en daarom stellen we het volgende voor:

- de schaal en maandsalarissen per 1 april 2022 te verhogen met 5%.
- Daarboven alle schalen en maandsalarissen met €100 te verhogen.
- Mocht er op 1 januari 2023 blijken dat er nog koopkrachtverlies is, dit te compenseren.

Overige inkomenscomponenten

- de percentages voor overwerk en verschoven uren van artikel 11 lid 6 en artikel 12 lid 2 en 4 van de cao te verhogen met 0,29% en artikel 12 lid 3 te verhogen naar 2%
- voor het langer doorstaan dan wel eerder opkomen voor een reguliere dienst een extra beloning, naast de overwerktoeslag, van 1.16% toe te passen.
- de salaris doorgroei boven de 100% als volgt aan te passen. Meets 1.5% totdat het persoonlijk maximum is bereikt, Exceeds 2%, High impact 2%.
- de werkgeversbijdrage ziektekosten te verhogen naar € 100 per maand.
- de vergoeding in artikel 11 lid 8 cao Hexion te verhogen naar 2%.

Opkomstdagen

We stellen voor om deze te halveren, van 6 opkomstdagen per jaar naar 3. Tevens moet de mogelijkheid er zijn om de opkomstdiensten in uren in plaats van hele diensten van 8 uur worden ingeroosterd.

Uitzendkrachten

Afspraken in de cao dienen niet negatief af te wijken of uit te pakken voor uitzendkrachten. Zij vallen onder een eigen cao, echter zien wij de organisatie als inlener als medeverantwoordelijke voor de beloning van uitzendkrachten. We stellen voor dat de beloning voor uitzendkrachten gelijk lopen met de loonschalen.

Regeling vervroegd uittreden (RVU)

Naar aanleiding van de uitwerking van het pensioenakkoord, willen wij graag afspraken maken over vervroegde uitdiensttreding van werknemers. Dit om recht te doen aan het doel van de RVU, namelijk om medewerkers met zware beroepen te ontlasten. Via deze regeling krijgen werknemers werkzaam in “zware beroepen” en geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961 de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Daartoe stellen wij voor om werknemers 3 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd de mogelijkheid te geven om eerder te kunnen stoppen met werken waarbij de werkgever het maximum door de fiscus vrijgesteld bedrag ter beschikking stelt.

Budget ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid

Wij stellen voor iedere medewerker jaarlijks een budget toe te kennen van 0,5%. Dit budget is vrij te besteden en kan benut worden voor loopbaanontwikkeling, maar ook voor duurzame inzetbaarheid, zoals het kopen van een dag. Dit budget moet jaarlijks gespaard kunnen worden. Graag willen wij met u nader afspraken maken hoe we dat vormgeven.

Tevens stellen we voor dat er periodiek een loopbaan-apk voor werknemers beschikbaar komt.

Generatiepact

In het onderhandelingsresultaat van 2019 is opgenomen dat er een studie wordt gedaan naar een mogelijke generatieregeling. Deze studie is uitgevoerd en zouden we graag willen evalueren.

Vakbondscontributie en AWWN bijdrage

- Wij stellen voor de volledige vakbondscontributie netto te vergoeden aan de vakbondsleden.
- Wij stellen voor de AWWN-bijdrage regeling te continueren.

We behouden ons het recht voor tijdens de onderhandelingen nieuwe of aangepaste voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet,

Evert Jan van de Mheen
Bestuurder CNV Vakmensen
M: 06-53736490
E: ej.vandemheen@cnavakmensen.nl

En; Micky van Loon
Bestuurder CNV Vakmensen
M: 06-28866596
E: m.vanloon@cnavakmensen.nl