

CNV wijzigingsvoorstellen Enitor Primo Netherlands cao

Looptijd.

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

CNV spreekt graag een koopkrachtverbetering af voor haar leden bij Enitor Primo. Deze koopkrachtverbetering willen we eerlijk en transparant vorm geven:

1. Koopkrachtbehoud

Om tot koopkrachtverbetering te komen, is koopkrachtbehoud een voorwaarde.

De cao Enitor Primo kent geen indexatie op basis van de ontwikkeling van cao-lonen in Nederland.

Daarmee zou overigens wel worden voorkomen dat Enitor Primo danig uit de pas loopt in vergelijking met andere cao's.

Nu de inflatie een bijzonder hoge vlucht heeft genomen, achten wij het wenselijk om in 2023 indexatie toe te passen op basis van de consumentenprijsindex in plaats van de cao-lonen. De lonen in 2022 zijn bij Enitor Primo ook achtergebleven.

Daarom stellen we voor om per 1 april 2023 de cao- en feitelijke lonen aan te passen aan de hand van de CPI voor alle huishoudens gerekend vanaf 1 oktober 2021 tot 1 oktober 2022.

2. Benchmark loonschalen.

We stellen gezamenlijk voor dat er de komende weken een uitkomst van de benchmark van de loonschalen bij Enitor-Primo t.o.v. de mediaan van de loonschalen in de chemische industrie in Noord-Nederland wordt gepresenteerd aan beide bonden. Daarnaast willen we graag afspraken maken dat, mits de loonschalen achterlopen bij die mediaan, dat we dan goede harmonisatie afspraken maken met elkaar, zodat men naar die mediaan kan toe groeien.

De ingangsdatum van de eerst mogelijke aanpassing kan dan plaatsvinden op 1 april 2023 en daarna de eerstvolgende datum van de jaarlijkse periodieken.

3. Duurzame Inzetbaarheid (80-90-100-regeling / regeling voorafgaand aan pensionering)

In het kader van duurzame inzetbaarheid stellen wij voor om de mogelijkheden te onderzoeken van een 80-90-100 regeling voor medewerkers vanaf 10 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer.

De werknemer werkt 80% van zijn werkweek. De werkgever betaalt 90% van het loon. Pensioenopbouw is 100%. Dit eventueel in combinatie met een generatiepactregeling.

4. Thuiswerk(vergoeding)/ werken in de toekomst

Door de omstandigheden met Covid 19, zijn veel bedrijven in een versnelling gekomen met (waar mogelijk) thuiswerken. Ook Primo heeft dit ondervonden. CNV vindt het belangrijk dat deze werknemers voldoende gefaciliteerd worden om arbo-technisch goed te kunnen werken. Het is goed om met elkaar te bespreken op welke wijze Primo dit aanpakt. Daarnaast kan thuiswerken extra kosten met zich meebrengen voor de werknemer. We willen graag afspraken maken over een thuiswerkvergoeding, dagen en faciliteiten.

5. Gezond aan het werk

We willen bij dit onderwerp graag aandacht voor de werkdruk binnen Primo. Binnen Primo is een vitaliteitstraject gestart waarbij een preventief medisch onderzoek is gedaan. Uit dit onderzoek volgde dat stress onder werknemers een aandachtspunt is binnen Primo. Uit onze ledenraadpleging is al eerder naar voren gekomen dat de werkdruk als hoog wordt ervaren. CNV acht het van belang dat de werkdruk/werkstress structureel aangepakt wordt in een onderneming. Wij stellen voor dat onderzocht wordt of de stress onder werknemers voortkomt uit de werkdruk binnen Primo en zo ja, hoe die werkdruk en stress verminderd kan worden.

6. Gezondheid

In de laatste cao staat dat Primo middelen wilde gaan inzetten op maatregelen die positief bijdragen aan de gezondheid van medewerkers. Bijv. sporten, op de fiets naar het werk, gezonde voeding en in het algemeen lifestyle. Uit de ledenraadpleging volgt dat er behoefte is aan mogelijkheden om gezond en vitaal te blijven werken. Wij wensen nader geïnformeerd te worden welke middelen Primo op het gebied van de gezondheid van medewerkers heeft ingezet.

7. Aanvullende afspraken verlof

In moderne cao's is ruimte voor afspraken op het gebied van verlof, zoals flexibel op te nemen rouwverlof en mantelzorgverlof.

Rouwverlof.

We blijven er liever bij weg, maar vroeg of laat krijgen wij er allemaal mee te maken: het verlies van iemand die je dierbaar is. Hoe je zo'n moeilijke periode doorkomt, is voor iedereen anders. Maar feit is dat er op rouw geen aan- en uitknop zit. Het verdriet is er, en neem je mee naar je werk. Hoe belangrijk is het dat er dan een veilige werkvloer is, waar begrip en kennis over rouw aanwezig is. CNV is van mening dat er op dit gebied nog veel te winst valt te behalen.

CNV stelt voor de verlofregeling op het gebied van rouw uit te breiden naar (minstens) 10 dagen flexibel verlof, op te nemen binnen een jaar na de overlijdens dag van de dierbare. Door een dergelijke bepaling erkent u het belang van een goede opvang van de rouwende medewerker met als doel een veilige en gezonde terugkeer op de werkplek.

Mantelzorgverlof.

Voor mantelzorgers zijn verschillende (verlof)regelingen mogelijk waar werkgevers en werknemers aanvullende afspraken over kunnen maken in cao's. De verlofregeling voor langdurende zorg, de verlofvorm voor het verlenen van noodzakelijke intensieve zorg voor een dierbare, geeft echter onvoldoende financiële ondersteuning om van de bestaande verlofregeling gebruik te maken. Dit gebrek vormt een drempel voor werkenden met intensieve mantelzorgtaken. Op den duur kunnen deze groep mantelzorgers overbelast raken en op den duur zelfs uitvallen. CNV vindt het belangrijk dat hier afspraken over worden gemaakt in de cao. We willen graag aanvullende afspraken maken over mantelzorgverlof.

8. Afspraken vorig onderhandelingsresultaat.

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

-vakbondscontributie

De afspraken over de fiscaalvriendelijke tegemoetkoming van de vakbondscontributie en de extra vergoeding wordt voor de duur van de cao gehandhaafd.

-werkgeversbijdrage

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

Tristan Westra

Bestuurder van CNV