

Wijzigingsvoorstellen
Cao1 en cao HP Nestlé

1. Looptijd

CNV Vakmensen stelt een looptijd van 12 maanden voor, van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023.

2. Loon

Koopkrachtverbetering is een belangrijk uitgangspunt van CNV Vakmensen. Voor al die hardwerkende werknemers stellen wij daarom een structurele significante loonsverhoging voor per 1 april 2022 van de feitelijke lonen en de loonschalen, die bij dit uitgangspunt aansluit.

3. Pay for Performance cao HP

CNV Vakmensen is geen principieel tegenstander van prestatiebeloning voor de hogere en commerciële/marketing-functies die feitelijk en direct invloed hebben op de te behalen doelen. Het huidige systeem van Pay for Performance in de cao HP bereikt de doelstelling van prestatiebeloning onvoldoende. Dit is onder andere het gevolg van:

- Een te klein totaal budget;
- Medewerkers die onder de 80% worden ingeschaald en door benchmarking en beperkte Pay for Performance verhogingen (ook bij goed functioneren) relatief nauwelijks vooruit komen;
- Beperkte carrièrekansen voor medewerkers die boven de 110% van het midpoint zitten en ook bij goede beoordelingen nauwelijks meer vooruit gaan of soms zelfs koopkracht verliezen.

Daarom stellen we voor om het Pay for Performance systeem in de cao HP te verbeteren door:

- Inschaling op minimaal 80% van het midpoint te laten plaatsvinden en af te spreken dat het daar nooit onder kan zakken;
- Minimaal inflatiecorrectie bij alle beoordelingsuitkomsten op alle niveaus en bij beoordelingsuitkomst van minimaal 2-2 minimaal de cao-verhoging uit cao 1;
- Voldoende budget beschikbaar stellen dat enerzijds iedereen de inflatiecorrectie krijgt en bij goede beoordeling de cao-verhoging en anderzijds de toppers ook een beloning die in verhouding staat tot op topprestatie (die dus substantieel afwijkt van de normale cao verhoging).

4. Bijdrage zorgverzekering

In zowel cao1 als cao HP krijgen werknemers die deelnemen aan de collectieve zorgverzekering een tegemoetkoming van € 240,-.

CNV Vakmensen stelt voor om deze tegemoetkoming op alle werknemers van toepassing te verklaren, dus ook voor diegenen die ergens anders een zorgverzekering hebben.

5. Ontwikkeling

De Leerrekening: Het onderwerp ontwikkeling is nog steeds een hoge prioriteit voor CNV Vakmensen. Wij willen het gebruik van de bestaande regelingen stimuleren. Daarnaast zouden we willen onderzoeken of het mogelijk is om een persoonlijke leerrekening voor alle werknemers bij Nestlé in het leven te roepen die ze kunnen meenemen naar andere werkgevers. CNV Vakmensen is van mening dat medewerkers zonder verantwoording te hoeven afleggen naar hun werkgever de mogelijkheid moeten hebben om te werken aan hun ontwikkeling en inzetbaarheid binnen of buiten het bedrijf of de branche.

RETOURADRES

CNV Vakmensen
t.a.v. Secretariaat CNV Vakmensen
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.
De statutaire naam van CNV Vakmensen is CNV Vakmensen.nl, gevestigd in Utrecht onder KvK-nummer 64395960.

6. Onderzoek naar werkdruk en vervolgstappen

Al een aantal jaar agendeert CNV Vakmensen de ervaren werkdruk bij Nestlé Nunspeet. Ook in de ledenvergaderingen die ik gehouden hebt, voorafgaand aan de nieuwe cao onderhandelingen, werd dit issues weer ruimschoots door leden aan de orde gesteld.

CNV Vakmensen vindt daarom dat er nu concreet echt werk gemaakt moet worden van het verlagen van de ervaren werkdruk. Wij stellen voor om eerst een onderzoek te laten doen door een deskundige op dit gebied om vervolgens aan de slag te gaan met de bevindingen. CNV Vakmensen wil in de tussentijd graag op de hoogte gehouden worden van de bevindingen en de (vervolg)stappen die ondernomen worden.

7. Aanvullende afspraken geboorte verlof

Na de geboorte van een kind heeft de partner recht op doorbetaald geboorteverlof voor een periode van eenmaal de arbeidsduur per week. Dit verlof moet worden opgenomen binnen vier weken vanaf de eerste dag na de bevalling. Daarnaast heeft de partner recht op een aanvullend geboorteverlof ter hoogte van vijf keer de arbeidsduur per week. Tijdens het aanvullend geboorteverlof krijgen werknemers een uitkering van het UWV. Deze uitkering is maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon) Dit aanvullend geboorteverlof moet worden opgenomen binnen zes maanden vanaf de eerste dag na de bevalling.

- CNV Vakmensen stelt voor om het betaalde geboorteverlof minimaal met 1 week uit te breiden.
- CNV Vakmensen stelt voor om het aanvullend geboorteverlof 100% betaald te maken. De financiële consequenties van de huidige 70% dekking zorgen er voor dat het verlof niet altijd opgenomen wordt of kan worden. Met de aanvulling tot 100% stimuleert de werkgever de opname van het aanvullend geboorteverlof.

8. Afbouw Ploegenregeling

We hebben ongeveer twee jaar geleden de afbouw ploegenregeling besproken en aangepast. Als we nu naar de huidige regeling kijken bij vrijwillige overstap is het verschil tussen iemand van 57 die uit de ploegen gaat (afbouw in 26 maanden en tot pensioen afgebouwde salaris) en iemand van 60 die uit de ploegen gaat (geen afbouw en tot pensioen ploegensalaris) erg groot. We stellen voor de afbouw tussen 55 en 60 jaar te vertragen, zodat een medewerker niet binnen 2 jaar zijn volledig toeslag al afbouwt.

9. Verlengen SPAWW (reparatie derde WW jaar)

In oktober 2022 loopt de regeling af waarmee het derde WW jaar gegarandeerd wordt. CNV Vakmensen stelt voor om deze regeling te verlengen met vijf jaar, vanaf 1 oktober 2022.

10. Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van de cao zal werkgever medewerking verlenen om de vakbondscontributie via de WKR fiscaal vriendelijk te verrekenen. Verder stellen wij voor dat Nestlé het vakbondslidmaatschap gaat stimuleren door gedurende een jaar de vakbondscontributie voor nieuwe leden voor haar rekening te nemen.

11. Werkgeversbijdrage

Huidige afspraak continueren.

Wij behouden ons het recht voor de voorstellen tijdens de gesprekken aan te passen of aanvullende voorstellen te doen.