

CAO ELECTRIC GLASS FIBER NL 2022-2023

Op 27 oktober, 17 november en op 8 en 22 december 2021 hebben Electric Glass Fiber NL (EGFN) en de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen overleg gevoerd over een nieuwe cao voor Electric Glass Fiber.

Het overleg vond plaats tegen de achtergrond van de tegenvallende bedrijfsresultaten in 2021 en de snel verslechterende bedrijfseconomische omstandigheden in het vierde kwartaal. Die zijn vooral het gevolg van de voortdurend stijgende energieprijzen, die in onvoldoende mate in de verkoopprijzen aan de klanten kunnen worden doorberekend. Dat maakt dat 2021 met een negatief operationeel resultaat zal worden afgesloten en dat is - als de omstandigheden niet verbeteren - ook voorzien voor 2022. Hierdoor zijn de mogelijkheden voor het bedrijf om de arbeidsvoorwaarden structureel te verbeteren uiterst beperkt.

Geconstateerd is dat de financiële mogelijkheden van het bedrijf en de verwachtingen bij de medewerkers, tot uitdrukking gebracht in de voorstellenbrieven van de vakorganisaties, ver uit elkaar liggen. Cao-partijen hebben zich tot het uiterste ingespannen om tot een voor alle partijen passende en aanvaardbare uitkomst van het cao-overleg te komen. Op de hoofdpunten van het arbeidsvoorwaardenoverleg is dat helaas niet gelukt.

EGFN heeft daarom het onderstaande eindbod uitgebracht om een duurzame toekomst van de onderneming te ondersteunen. De vakorganisaties leggen dit eindbod de komende weken voor aan hun leden.

1. Looptijd

De looptijd van de cao bedraagt 2 jaar, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

2. Loonsverhoging

De salarissen en alle salarisschalen worden als volgt structureel verhoogd:

- met € 50,- per maand per 1 januari 2022 en vervolgens opnieuw
- met € 50,- per maand per 1 januari 2023;

3. Sociaal Plan

Het lopende Sociaal Plan EGFN wordt met 10 maanden verlengd tot 1 januari 2024.

4. Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Met ingang van 1 januari 2022 wordt de aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid (artikel 22 lid 5 en 6 cao I) als volgt gewijzigd:

- | | |
|----------------------------------|---|
| - Gedurende de eerste 6 maanden: | aanvulling tot 100% van het maandinkomen; |
| - Gedurende de tweede 6 maanden: | aanvulling tot 90% van het maandinkomen; |
| - Gedurende de derde 6 maanden: | aanvulling tot 80% van het maandinkomen; |
| - Gedurende de vierde 6 maanden: | aanvulling tot 75% van het maandinkomen. |

5. Tijdelijke RVU-regeling

In het Nationale Pensioenakkoord zijn, naast afspraken over pensioen, ook afspraken gemaakt over onder andere een tijdelijk vervroegde uittreedingsregeling (RVU) vanaf 3 jaar voorafgaand aan de AOW-datum voor bepaalde functies. Deze maatregel is bedoeld voor werknemers die 'overvallen' zijn door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken.

CAO ELECTRIC GLASS FIBER NL 2022-2023

EGF NL is onder voorwaarden bereid van deze tijdelijke (fiscale) maatregel gebruik te maken en aan de werknemers aan te bieden. Het gaat om een tijdelijke RVU-regeling met als invoeringsdatum 1 januari 2022 en van rechtswege eindigend op 31 december 2025.

De regeling geldt uitsluitend voor werknemers die direct voorafgaand aan de deelnamedatum 10 jaar of langer aaneengesloten in 5-ploegendienst werkzaam zijn geweest én die tijdens de looptijd van de tijdelijke RVU-regeling aan de voorwaarden voldoen. Vertrek is mogelijk maximaal 3 jaar voorafgaand aan de (individuele) AOW-datum. De deelnemer ontvangt van werkgever een vanaf de uitdiensttredingsdatum tot de AOW-gerechtigde leeftijd een maandelijkse uitkering van € 1.847 bruto (2021). Dit bedrag dient als compensatie van de gemiste AOW-uitkering in die periode. De tijdelijke RVU-regeling wordt verder uitgewerkt in een afzonderlijke door cao-partijen te ondertekenen overeenkomst.

6. Aanvullend geboorteverlof (WIEG)

Na opname van het wettelijk geboorteverlof, heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van het UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon. EGFN vult deze uitkering aan tot 100% van zijn actuele dagloon, tegen inlevering door de werknemer van 3 dagen (24 uur) verlof (deeltijdwerkers en korter aanvullend geboorteverlof naar rato).

7. Uitzendkrachten

EGFN zal zich ervan vergewissen dat de uitzendorganisatie de afspraken over opgebouwde transitievergoeding goed toepast.

8. Adoptie

Artikel 16 lid 1f (geboorteverlof) wordt zo aangepast dat de werknemer ook aanspraak kan maken op geboorteverlof als er sprake is van adoptie.

9. Feestdagen

Artikel 15 wordt aangevuld met: 'Aan de werknemer die voor het vieren van een andere dan in lid 1 genoemde religieuze feestdag een snipperdag aanvraagt, wordt deze met voorrang verleend'

10. Reparatie WW/WGA

Cao-partijen hebben besloten de reparatie van de versobering van de WW en WGA via deelname aan de hiertoe ingestelde Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW) in 2022 te verlengen. De premie voor deze regeling (0,2%) komt volledig voor rekening van de werknemers door maandelijkse inhouding op het salaris.