

1. Looptijd

Wij stellen een cao voor met een looptijd van één jaar, dat wil zeggen van 1 april 2023 tot en met 31 maart 2024. Een langere looptijd is voor CNV Vakmensen bespreekbaar als het totale pakket aan verbeteringen daartoe aanleiding geeft;

2. Loon

Vanaf eind 2021 hebben we te maken met een structureel hoge inflatie. In onze voorstellenbrief voor de cao 2022 hebben wij al een opsomming gegeven van de inflatie in 2021. Tegen de verwachting in stegen de prijzen toen van 5,5% in november 2021 door naar aanhoudend hoog en boven de 10% in 2022. Dit heeft gevolgen voor de koopkracht van Unilevermedewerkers. Wij stellen dan ook een loonsverhoging van 12% voor om het koopkrachtverlies te compenseren; de overeen te komen loonsverhoging dient in te gaan op 1 april 2023.

3. RVU/oudere medewerkers

Mocht de RVU-regeling tijdens de looptijd van de cao worden uitgebreid/verlengd, dan willen wij deze uitbreiding/verlenging eveneens voor de medewerkers van Unilever afspreken. Eindigt de RVU-regeling ná 31-12-2025, dan willen we in ieder geval een passend alternatief afspreken waardoor oudere medewerkers eerder dan hun pensioendatum kunnen stoppen met werken.

4. 5 mei

Jaarlijks vrije dag. Ook in 2022 is gebleken dat vrijheid niet vanzelfsprekend is. CNV Vakmensen is, net als de andere sociale partners in de STAR, van mening dat 5 mei jaarlijks een doorbetaalde vrije dag behoort te zijn. Daarmee wordt uitdrukking gegeven aan het belang dat vakbonden en Unilever hechten aan dit onderwerp.

5. Thuiswerk

Unilever past op dit moment de maximale thuiswerkvergoeding toe. De mogelijkheid bestaat om daarnaast maandelijks een internetvergoeding toe te kennen. Wij maken daarover graag afspraken met Unilever.

6. Op dit moment is het mogelijk om fiscaal vriendelijk vanuit de bonus een **E-bike** aan te schaffen. Volgens ons is dit eveneens mogelijk voor de aanschaf van een E-scooter en we zouden dan ook graag met u een afspraak maken voor de medewerkers voor wie een E-bike geen en een E-scooter wél een optie is.**7.** Wij willen graag met u overleggen over de uitbreiding van de afspraken rondom **mantelzorg**, zodat medewerkers niet geconfronteerd worden met (financiële) belemmeringen als er een beroep op hen wordt gedaan om te mantelzorgen.

Daarnaast willen we met u in overleg over het eenvoudiger opnemen van het saldo tijdsparen: we willen de criteria zoals die nu in de cao staan m.b.t. opnemen van een langdurige verlofperiode/tijdsparen wijzigen. Als een medewerker de opgespaarde tijd bijvoorbeeld wil gebruiken als aanvulling op het bestaande zorgverlof, dan past een criterium als 'minimaal één jaar van tevoren aanvragen' niet. Ook is het mogelijk dat een medewerker niet voltijds verlof wil, maar dat deeltijdverlof meer passend is.

8. Uitzendkrachten

We willen dat voor uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor medewerkers in dienst van Unilever. Daar waar dat praktisch niet kan, moet er een vervanging worden gezocht waardoor het totaalpakket toch gelijkwaardig is. Een uitzendkracht die structureel werk verricht, moet in dienst komen van Unilever.

9. **Definitie maximumvakantiegeld/maandloon**

Medewerkers in groepen K tot en met M: We stellen voor om voor de groepen K tot en met M het maandsalaris in de cao op te nemen in plaats van het tot nu toe gebruikelijke jaarsalaris. Hiermee voorkomen we tevens ongewenste effecten zoals dit jaar als gevolg van de verhoging van het WML.

We hopen op een goed overleg met een resultaat dat recht doet aan de medewerkers. We behouden ons het recht voor om voorstellen te wijzigen, in te trekken of aan te vullen.

Onderhandelingsdelegatie CNV Vakmensen,



Aletta Bulsink,
onderhandelaar CNV Vakmensen

Juni 2023