

CNV Vakmensen wijzigingsvoorstellen cao Primo Nederlands B.V.

1. Looptijd

CNV Vakmensen stelt een looptijd voor van 1 april 2023 tot 1 april 2024.

2. Koopkrachtbehoud

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

Om tot koopkrachtverbetering te komen, is koopkrachtbehoud een voorwaarde. De cao Primo Nederlands B.V kent geen indexatie op basis van de ontwikkeling van de prijzen in Nederland. Daarmee zou overigens wel worden voorkomen dat Primo Nederlands B.V danig uit de pas loopt in vergelijking met andere cao's.

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat willen zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Tijdens de onderhandelingen lichten we graag toe wat de ledenvergadering ons verder heeft verzocht.

3. Benchmark loonschalen

We stellen voor dat er de komende weken een uitkomst van de benchmark van de loonschalen bij Primo Nederlands B.V. ten opzichte van 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 aanpassing kan dan plaatsvinden met terugwerkende kracht tot 1 april 2022. We zijn hier immers al een tijd over in overleg. Dit is het element dat moet zorgen voor koopkrachtverbetering.

4. 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 gerechtige 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.

De ledenvergadering was hier heel duidelijk in: Primo Nederlands B.V. loopt achter op de rest van Industrie Nederland, als het om dit soort regelingen gaat.

5. 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 Nederlands B.V. heeft dit ondervonden. CNV Vakmensen 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, die vastgelegd worden in de cao.

6. Gezond aan het werk

We willen bij dit onderwerp graag aandacht voor de werkdruk binnen Primo Netherlands B.V. Binnen Primo Netherlands B.V. is een vitaliteitstraject gestart waarbij een preventief medisch onderzoek is gedaan. Uit dit onderzoek volgde dat stress onder werknemers een aandachtspunt is binnen Primo Netherlands B.V. Uit onze ledenraadpleging is al eerder naar voren gekomen dat de werkdruk als hoog wordt ervaren. CNV Vakmensen 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 Netherlands B.V. en zo ja, hoe die werkdruk en stress verminderd kan worden.

7. Gezondheid

In de vorige cao staat dat Primo Netherlands B.V. 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 Netherlands B.V. op het gebied van de gezondheid van medewerkers heeft ingezet.

8. Dagdienst en ADV

De dagdienstmedewerkers hebben duidelijk aangegeven dat ze ontevreden zijn met de afspraken over de ADV in de vorige cao. Men vraagt om het terugdraaien van de afspraken uit de huidige cao. Wij willen dit punt en mogelijk aanvullende punten voor de dagdienst bespreekbaar maken tijdens de onderhandelingen.

9. Reiskostenvergoeding

CNV Vakmensen stelt voor om de reiskostenvergoeding naar het fiscale maximum te tillen voor alle medewerkers die recht hebben op de reiskostenvergoeding. Deze afspraak dient in de nieuwe cao tekst te worden vastgelegd.

10. 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 Vakmensen is van mening dat er op dit gebied nog veel te winst valt te behalen.

CNV Vakmensen 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 Vakmensen vindt het belangrijk dat hier afspraken over worden gemaakt in de cao. We willen graag aanvullende afspraken maken over mantelzorgverlof.

11. 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 AWWN norm.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om voorstellen te wijzigen, in te trekken en of aan te vullen gedurende de onderhandelingen.

CNV Vakmensen

Tristan Westra, bestuurder