

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

TELEFOON
030 751 1007

FAX
030 751 1509

INTERNET
www.cnvvakmensen.nl

E-MAIL
secretariaat@cnvvakmensen.nl

Huhtamaki Nederland b.v.
T.a.v. de heer Postma en heer Delea

Verzonden per e-mail

AFDELING
CNV Vakmensen

PLAATS
Drachten

ONS KENMERK

DOORKIESNUMMER
06- 48456854

DATUM
24 mei 2023

UW KENMERK
-

E-MAIL
t.westra@cnvvakmensen.nl

BETREFT
CNV-voorstellenbrief cao Huhtamaki Nederland b.v.

Geachte heer Postma en heer Delea, Beste Goos en Giorgio,

Zoals gebruikelijk doen wij u namens CNV Vakmensen onze voorstellen toekomen. Deze zijn gebaseerd op de input vanuit onze leden en vanuit onze arbeidsvoorwaardennota.

De voorstellen zijn tot stand gekomen na goedbezochte ledenraadplegingen en in lijn met ons algemeen arbeidsvoorwaardenbeleid. Tijdens de onderhandelingen zal de heer J.K. Breidenbach aanwezig zijn als onderhandelingsdelegatielid voor CNV Vakmensen.

Wij behouden ons het recht voor, indien wij hiertoe aanleiding zien, om voor of tijdens de cao-onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen.

Graag tot morgen 25 mei. Wij kijken uit naar constructieve onderhandelingen met als resultaat een mooie cao!

Tristan Westra
Bestuurder CNV Vakmensen

CNV Vakmensen wijzigingsvoorstellen cao Huhtamaki Nederland B.V.

Looptijd.

Een eenjarige cao van 1 juni 2023 tot 1 juni 2024.

Loon.

In 2022 en ook in 2023 is er sprake van een hoge inflatie. Daardoor wordt het voor veel huishoudens moeilijk om rond te komen. In de cao onderhandelingen willen wij een loonsverhoging afspreken zodat de werknemers van Huhtamaki zonder zorgen aan het werk kunnen. Geldzorgen beïnvloeden de gezondheid en de productiviteit van de werknemers. Daarom stellen we voor om per 1 juni 2023 de cao- en feitelijke lonen te verhogen met 14,3%.

Groen werkgeverschap.

Uit de kernwaarden van Huhtamaki volgt dat het bedrijf geeft om de planeet, durft te vernieuwen en impact wil hebben op de toekomst. Bij werknemers van Huhtamaki staat duurzaamheid steeds hoger op de agenda. Dit sluit daarmee aan bij de kernwaarden van hun werkgever. Zeker nu de energiecrisis de inflatie tot ongekende hoogte opstuwt, is het directe belang van verduurzaming duidelijker dan ooit.

Wat ons betreft ligt hier een kans om vanuit goed, groen werkgeverschap de verduurzaming van de eigen woning te stimuleren. CNV Vakmensen stelt daarom voor dat werkgever voor elke werknemer een budget beschikbaar stelt welke ingezet kan worden voor de verduurzaming van de eigen woning.

Gelijk werk gelijk loon.

Werknemers worden voor gelijk werk gelijk beloont. Nu is bij Huhtamaki hierin verschil opgetreden en dat vinden wij onwenselijk. Wij wensen dan ook dat dit recht getrokken wordt en per 1 september 2023 iedereen in de dezelfde functie ook in de dezelfde loonschaal zit.

Klimaat.

Er is afgelopen cao-periode veel gebeurd is op het gebied van veiligheid en klimaat, maar op het gebied van klimaat zien we toch nog veel klachten. In de winter slechte luchtkwaliteit en in de zomer bloedje heet. Daarom willen we onderzoeken hoe Huhtamaki hier een speerpunt van kan maken in de looptijd van dit cao.

80-90-100 regeling.

Een van de punten die ook in het DI-traject naar voren kwam in het beginstadium is de 80-90-100 regeling, 80% werken, hiervoor 90% loon ontvangen, waarbij 100% pensioen opgebouwd wordt. Dit bleek vorige cao niet haalbaar in verband met de bruto/netto bezetting. Hierin is gehoor aangegeven in het Huhtamaki 2.0 project en we zien nu de ruimte om wel tot een

80-90-100 regeling te komen. Daarom willen wij afspreken dat medewerkers 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik kunnen maken van deze 80-90-100 regeling. Daarnaast willen we een 80-90-100 regeling treffen voor de werknemers die gebruikmaken van ouderschapsverlof die fiscaal toelaatbaar is.

Verlofsparen.

Sinds 1 januari 2021 is het wettelijk mogelijk gemaakt om 100 weken verlof te sparen. Het gaat hierbij om het opplussen van de reeds bestaande afspraak van 50 weken verlofsparen naar 100 weken verlof sparen. Dit biedt onder andere een oplossing voor de grote verlofstuwmeren waar Huhtamaki mee te maken heeft. Ons voorstel is om afspraken te maken om een verlofspaarregeling af te spreken, zodat deze mogelijk benut kan worden om eerder te stoppen met werken.

Huhtamaki 2.0.

Het project Huhtamaki 2.0 en het daarvoor lopende Duurzame Inzetbaarheid traject kent nu zijn afronding en de daaruit gedane adviezen doornemen en dan de prioriteitstelling van uitvoering afspreken.

Onregelmatigheidstoeslag.

We zien dat bij Huhtamaki de hoogte van ploegentoeslag voor 5 ploegen achterloopt bij de gemiddelde 5 ploegentoeslag in de procesindustrie. Ons voorstel is dan ook om de 5 ploegentoeslag te verhogen van 27% naar 30%.

RVU regeling.

In de huidige Huhtamaki cao afspraak met betrekking tot de RVU staat de beperking in er niet naast de RVU gewerkt mag worden. Dit is wettelijk verruimt en willen dat ook aanpassen in de huidige RVU regeling van Huhtamaki.

Wettelijke aanpassingen.

In verband met de Wet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden willen wij dat de cao hierop aangepast wordt. Onder andere artikel 5.1 en 8.4 sub a zinsnede *"plus 20 oproepuren per kalenderjaar (zie artikel 8.4 sub b)"* en sub b verzoeken wij dan ook te schrappen.

Vakbondscontributie.

De vakbondscontributie wordt met voorrang vanuit de WKR volledig vergoed door Huhtamaki.

AWVN-bijdrage.

Wij stellen voor de AWVN-bijdrage te continueren.

Aanvullende of gewijzigde voorstellen.

We stellen voor om de huidige protocolafspraken tijdens dit traject te bespreken en te komen tot concrete afspraken zoals opnemen in de cao, dan wel continuering van de huidige afspraken.

We behouden ons het recht om gedurende het overleg nieuwe of aangepaste voorstellen aan de orde te stellen.

Cc Dhr. Dollenkamp, AWVN
Mevr. L. van Nuysenburg, FNV Procesindustrie
Leden CNV Vakmensen