

Beste werkgeversdelegatie cao Chep Benelux Nederland BV,

Hierbij bied ik u de FNV inzet aan voor de komende cao-onderhandelingen. Onderstaande punten zijn door de leden ingebracht en passen in de arbeidsvoorwaardenagenda van FNV. Wij hopen tijdens de onderhandelingen op constructieve wijze over deze voorstellen met u van gedachten te wisselen en te komen tot een nieuwe cao voor Chep Benelux Nederland BV vanaf 1 juli 2024.

Inleiding

Chep heeft een aantal goede jaren achter de rug en wat ik begrijp gaat het op dit moment ook goed. Tegelijkertijd was en is de inflatie gedurende de looptijd van de huidige cao enorm hoog. De lonen in deze cao zijn echter niet evenredig meegegroeid bij deze inflatie. Onze achterban heeft gezien dat in tal van cao's wel een loonstijging is afgesproken die in de buurt komt van de inflatie. Wij krijgen terug vanuit onze achterban, tevens uw werknemers, dat zij de achterstand die daardoor is opgelopen gecompenseerd willen zien in de nieuwe cao Chep Benelux Nederland. FNV doet op basis van het FNV arbeidsvoorwaardenbeleid en een enquête onder haar leden de volgende voorstellen:

Voorstellen FNV voor de cao Chep Benelux Nederland BV 2024-2025

Looptijd

1. Wij stellen voor de looptijd voor de cao te verlengen met 1 jaar, te weten van 1 juli 2024 tot en met 31 juni 2025.

Lonen

2. Zoals in de inleiding aangegeven willen wij naast een loonsverhoging voor de looptijd ook het gat repareren wat is ontstaan tussen de afgesproken loonsverhogingen in de vorige cao ten opzicht van de inflatie vanaf 2022. Daarom stellen wij voor de salarisschalen en de werkelijk betaalde salarissen met ingang van 1 juli 2024 structureel te verhogen met een nominale verhoging van €100,- bruto per maand en daarbovenop 8 % bruto per maand.
3. Wij stellen voor, in overeenstemming met het arbeidsvoorwaardenbeleid FNV, vanaf 2025 per 1 januari van elk jaar de salarisschalen en de werkelijk betaalde salarissen met een percentage te verhogen gelijk aan het inflatiecijfer (afgeleide cpi) van oktober van het voorgaande jaar (inflatiecorrectie) met een minimum van 2% + € 50 bruto per maand koopkrachtverbetering.
4. Het wettelijk minimumloon is per 1 januari 2024 verhoogd met 3,75% en per 1 juli 2024 wordt het nogmaals geïndexeerd met 3,1%. Daarmee stijgt het WML-uurloon naar € 13,68. Er is vanaf dat moment sprake van één minimum uurloon ongeacht de arbeidsduur. De cao-teksten met betrekking tot het berekenen van het uurloon zullen daarop aangepast moeten worden. In januari zal er ook weer sprake zijn van een indexatie. De verhoging van het WML zal de komende jaren nog wel verder gaan. Wij willen dan ook dat dat de onderkant van het loongebouw boven het WML blijft. Daarom stellen wij voor de loonschalen te laten starten met € 16 per uur.

Reiskosten woon-werkverkeer

5. De huidige reiskostenvergoeding al aangepast aan het fiscale maximum van € 0,23 per km. Onze achterban heeft er moeite mee dat je pas reiskosten ontvangt als de enkele reisafstand meer is dan 10 km. Gezien hoge brandstof is het voor die groep ook steeds lastiger om hiermee rond te komen. We stellen dan ook voor om reiskosten vergoeding te laten ingaan vanaf 1 km enkele reis. Daarnaast stellen wij voor om voor de bovengrens uit te gaan van 50 km enkele reis (100 km per dag dus).

Toeslag voor werken in ploegendienst

6. We stellen voor om de toeslag zoals genoemd in artikel 13 te verhogen van 8,5% naar 9%.

Toeslag voor overwerk

7. Wij stellen voor artikel 14 lid 3 als volgt aan te passen. De toeslag voor overuren bedraagt 50% **als het er maximaal een half uur per dag is overgewerkt (is nu vanaf het tweede uur).**

Kledingvergoeding

8. De kledingvergoeding zoals geregeld in artikel 28 is al een hele tijd niet verhoogd. Wij stellen voor de kledingvergoeding te verhogen naar € 180 en jaarlijks te indexeren met 2%.

BHV vergoeding

9. Wij stellen voor de medewerker die een BHV-cursus hebben gedaan een vergoeding te betalen van € 5,00 per week.

Verlof

10. Wij stellen voor om 5 mei als jaarlijkse feestdag vast te leggen zoals voorgesteld door de Stichting van de Arbeid in de brief van 5 maart 2021 aan decentrale cao-partijen.
11. Wij stellen voor dat iedereen in de gelegenheid wordt gesteld vrij te zijn op de dagen tussen kerst en nieuwjaar.

RVU regeling

12. Tijdens de looptijd van de cao werd ons pas duidelijk dat Chep niet mee wenst te werken aan de RVU-regeling omdat dit niet aan zou sluiten bij het beleid van Chep Benelux. De mensen die dat betreft vinden dat uiterst spijtig. Wij willen graag tijdens de onderhandelingen met Chep vernemen wat zij bereid zijn te doen om te zorgen dat medewerker niet voortijdig gaan uitvallen.

Aanwezigheidspremie

13. Wij stellen voor de referteperiode van 1 jaar zoals genoemd in artikel 15 te wijzigen in 1 kalenderjaar.
14. Wij stellen voor om de medewerkers die vanwege een chronische aandoening uitvalt niet mee te rekenen als een periode van ziekte in het kader van deze regeling.

Missende functiebeschrijving en functiewaardering

15. Er zijn in Tiel 4 personen die verantwoordelijk zijn voor het oplossen storingen in het productieproces. Zij zorgen dat het proces weer door kan. Deze functie komt nu niet voor in het functie- en loongebouw. Ze zijn nu ingedeeld en worden gewaardeerd als reparateur of sorteerder. Er zou dus een nieuwe functie toegevoegd moeten worden met de waardering die daar bij hoort.

Voorbehoud

FNV behoudt zich het recht voor tijdens de onderhandelingen mogelijk overige en redactionele voorstellen in te dienen.