



Eindbod CAO voor de Papierindustrie

Kenmerk: bijlage bij 11-2396/FtB/ew op 13-09-2011 14:19

Na twee onderhandelingsrondes is door de werkgevers van de vijf bedrijven in de Papierindustrie op 2 september jl. een eindbod uitgebracht voor de nieuwe cao voor de Papierindustrie. De vakorganisaties gaan hierover hun leden raadplegen

Het eindbod houdt het volgende in:

1. Looptijd

Looptijd 12 maanden van 1 juli 2011 tot 1 juli 2012.

2. Salaris

De salarisschalen worden met ingang van 1 juli 2011 verhoogd met 2%. De minimum vakantie-uitkering wordt per genoemde datum met dit percentage verhoogd.

3. Levensfasebewust personeelsbeleid

In de CAO 2009-2010 zijn tussen partijen afspraken gemaakt om gezamenlijk te starten met een werkgroep Levensfasebewust personeelsbeleid. Inmiddels zijn tussen partijen bijeenkomsten geweest in een gezamenlijke stuurgroep en een aantal ondersteunende werkgroepen. Uitgangspunten van partijen zijn o.a. de binnen de CAO en de betreffende bedrijven beschikbare middelen (waaronder, maar niet uitsluitend, de leeftijd- en kwartaaldagen) anders inzetten, passend bij de door het betreffende bedrijf geformuleerde doelen in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid, en ten goede komend aan meerdere groepen werknemers in verschillende levensfasen. Het is dus nadrukkelijk de bedoeling om de huidige middelen anders in te zetten, waarbij ook passende afspraken over overgangsmaatregelen horen. Uiteindelijk afspraken zullen door CAO-partijen worden gemaakt uiterlijk per 1 april 2012. Deze afspraken kunnen van bedrijf tot bedrijf verschillen binnen de door CAO-partijen vastgestelde kaders.

4. Artikel 14 Vrije diensten voor oudere werknemers

Gedurende de looptijd van de CAO, maar uiterlijk tot het moment dat tussen partijen gedurende de looptijd van deze CAO andere afspraken worden gemaakt, blijft de regeling vrije diensten voor oudere werknemers in stand, in afwachting van de uitkomsten van de gezamenlijke studie Levensfasebewust personeelsbeleid. Tegen deze achtergrond zijn werkgevers voorlopig bereid om de afspraak te verlengen dat werknemers, die ouder zijn of worden dan 62 jaar in deze CAO-periode, conform de regeling die geldt voor een 61-jarige te behandelen.

5. WGA

De werkgevers zijn bereid de volgende afspraak te maken over de werknemersbijdrage WGA-premie. De huidige premieverdeling van 50% werkgever en 50% werknemer blijft in stand, met dien verstande dat de werkgever met ingang van 1 juli 2011 het werknemersdeel tot een maximum van 0,5% voor zijn rekening zal nemen. Op dit moment wordt de werknemersbijdrage ingehouden op het netto loon van de werknemers. Het niet meer inhouden van de werknemersbijdrage tot maximaal 0,5% betekent dus een direct netto voordeel voor de werknemer. Omdat de WGA-premie per individueel bedrijf jaarlijks wordt vastgesteld zijn de uitkomsten ook per bedrijf verschillend. Per bedrijf worden per 1 januari 2012 weer nieuwe WGA-premies vastgesteld. Onderstaand enkele voorbeelden wat dit voorstel betekent:





Voorbeeld 1:

De totale premie voor de WGA bedraagt 1%: 0,5% is voor rekening van de werkgever en 0,5% wordt bij de werknemer op het netto loon ingehouden. Het voorstel houdt in dat de werknemer in dit voorbeeld vanaf 1 juli 2011 geen premie meer betaalt. Hij zou weer premie gaan betalen als de totale premie boven de 1% stijgt: als deze premie in totaal 1,2% wordt, zou dat betekenen 0,6% voor de werkgever en 0,6% voor werknemer. De bodem is 0,5%, zodat in dit voorbeeld de premie voor de werknemer 0,1% bedraagt en voor de werkgever 1,1%.

Voorbeeld 2:

De totale premie voor de WGA bedraagt 0,5%; dat betekent 0,25% voor de werkgever en 0,25% voor de werknemer. Vanwege de ondergrens van 0,5% wordt bij deze werknemer vanaf 1 juli 2011 geen premie meer ingehouden, tot het moment dat zijn premiedeel boven de 0,5% zou komen.

6. Eenmalige uitkering

Het voorstel voor de WGA-premie heeft niet voor alle bedrijven direct dezelfde consequenties, omdat de WGA-premie per individueel bedrijf wordt vastgesteld aan de hand van de WGA-instroom in het verleden. Papierfabriek Doetinchem, Coldenhove Papier en Smurfit Kappa Roermond hebben in 2011 een lagere WGA-premie dan de andere 2 bedrijven (van Houtum en Georgia Pacific) en zijn daarom bereid om de werknemers in hun bedrijf in oktober 2011 een eenmalige uitkering van 125 euro bruto te verstrekken.

7. Nieuwe vakantiewetgeving

Met ingang van 1 januari 2012 wordt de vakantiewetgeving gewijzigd. Tot dat moment geldt de huidige regeling. Met ingang van 1 januari 2012 geldt de nieuwe wettelijke regeling voor de wettelijke vakantiedagen (met andere woorden: dus niet voor de bovenwettelijke vakantiedagen, niet voor de ATV en ook niet voor tijd-voor-tijd). Er is geen sprake van terugwerkende kracht. Tekstuele aanpassingen die van deze afspraak het gevolg zijn worden verwerkt in de nota van wijziging. Op het moment dat de eerste ervaringen met de toepassing van de nieuwe vakantiewetgeving er zijn (juli 2013) zullen partijen deze ervaringen met elkaar evalueren. De werkgever zal met ingang van 1 januari 2012 van iedere vakantiedag die de werknemer opbouwt, alsmede van de dagen van het saldo uit voorgaande jaren, registreren wanneer de dag komt te vervallen of te verjaren. Bij opname neemt de werknemer vervolgens de dag op die het eerst komt te vervallen of te verjaren. Iedere werkgever zal de OR informeren over de wijze waarop een en ander in de administratie is verwerkt.

8. Stages / Wajong

Werkgevers tonen zich bereid de huidige inspanningen met betrekking tot stages ten minste op het huidige niveau voort te zetten. Per bedrijf zal tevens de inspanningsverplichting worden voortgezet om 1 Wajonger (of een kandidaat uit een andere moeilijk plaatsbare groep op de arbeidsmarkt) te plaatsen.

9. Werkkostenregeling

Per bedrijf zullen de consequenties van de werkkostenregeling in kaart worden gebracht. Vakorganisaties zullen hierover in een periodiek overleg worden geïnformeerd.

10. Lokaal overleg

In de cao is geregeld dat tussen de betreffende ondernemingen en de ter plaatse functionerende vakbondsbestuurders overleg gevoerd kan worden over onderneming specifieke aangelegenheden. Daartoe behoren ook onderwerpen als het omgaan met flexibele inzet bij het bedrijf en arbeidsmarktontwikkelingen.





11. Werkgeversbijdrageregeling

De werkgeversbijdrageregeling wordt gecontinueerd bij totstandkoming van de CAO.

2 september 2011, Cuijk

De werkgevers in de CAO voor de Papierindustrie:
Coldenhove Papier

K. Herder

Georgia Pacific Nederland BV

H. ter Hove
Papierfabriek Doetinchem BV

B. G. Broens

Smurfit Kappa Roermond Papier

J. Cox

Van Houtum

B. Gehlen





Nieuws uit de sector

Papier en karton

| AANMELDINGSBON |



Naam		Ingangsdatum lidmaatschap
Voorletters	M/V	Rekeningnummer
Geboortedatum	Nationaliteit	Handtekening
Adres	Ondergetekende geeft toestemming om de contributie van CNV Vakmensen per <input type="checkbox"/> maand / <input type="checkbox"/> kwartaal / <input type="checkbox"/> halfjaar af te schrijven van het bovengenoemde rekeningnummer. De opzegtermijn van het lidmaatschap is drie maanden. U heeft het recht om binnen de wettelijke termijn terugvordering te vragen bij uw bank.	
Postcode	* Het Cordaresnummer invullen als u in de bouw werkt.	
Woonplaats	Cordaresnummer*	
Telefoonnummer	Burgerservicenummer	
E-mailadres	Bedrijfstak	
Werkzaam bij	Werktijd per week	
Adres		
Postcode/Woonplaats		
Telefoon	Dit lid is opgegeven door:	
Was u al eens lid van een bond?	Naam	
Zo ja, welke	Adres	
In de periode van	tot	Postcode/Woonplaats
Lidmaatschapsnummer	Lidmaatschapsnummer	

Retouradres: CNV Vakmensen, Antwoordnummer 4308, 3500 VE Utrecht (een postzegel is niet nodig)

