



Voorstellenbrief wijzigingen cao Norit 2024

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd van 12 maanden voor, van 1 maart 2024 tot 1 maart 2025.

2. Inkomen

Voor 2024 bestaat de loonvraag van FNV uit verschillende componenten die hieronder toegelicht zullen worden.

Reparatie inflatieachterstand

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 3,7% per 1 maart 2024 voor, om de inflatieachterstand die is opgelopen sinds oktober 2021 te repareren.

Koopkrachtverbetering

Daarnaast stelt de FNV voor om in het kader van een structurele koopkrachtverbetering de lonen met €175,- bruto per maand per 1 maart 2024 te verhogen.

Automatische prijscompensatie

Daarnaast willen we ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een automatisch prijscompensatie (APC) invoeren. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer voor de periode 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.

Gezien de voorgestelde ingangsdatum van de APC per 1 januari 2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2025 structureel worden aangepast.

3. RVU verlengen

De FNV stelt voor om, indien er een verlenging of verruiming van de Regeling Vroegtijdig Uittreden (RVU) wordt vastgesteld, dat de [werkgever] deze automatisch zal volgen en de beschikbare fiscale ruimte ten minste volledig benut.

Tevens stellen wij voor om de uitvoering van de RVU-regeling onder te brengen bij WW+.

4. Werkzekerheid

Werkzekerheid en gelijk werk voor gelijk loon voor uitzendkrachten wordt door leden als belangrijk bestempeld. Wij stellen voor dat werknemers ongeacht de wijze waarop ze worden ingeleend na 1 jaar een vast dienstverband krijgen aangeboden. Wij vragen aandacht voor de werknemers die middels een inhuurconstructie werkzaam zijn bij Norit Klazienaveen. Deze werknemers, die wel werkzaam zijn in opdracht van Norit, maar waar de cao Norit niet wordt toegepast, werken voor een zeer laag uurloon. Wij verzoeken Norit om de rol als opdrachtgever op te pakken en ervoor te zorgen dat deze werknemers minimaal een gelijkwaardig salaris hebben als de Norit werknemers.

Gelijk werk, gelijk loon:

Wij stellen voor om af te spreken dat de cao Norit van toepassing is op alle werknemers die werkzaam zijn in de onderneming. De cao is derhalve ook van toepassing op werknemers die niet in dienst zijn van de werkgever, maar werkzaamheden in zijn onderneming uitvoeren die gebruikelijk zijn in de onderneming.

5. RAB

Ten aanzien van de RAB stellen wij voor het bedrag aan te passen naar een minimale betaling van €400,- en een maximale betaling van €800,-. Onderdeel bij het vaststellen van de doelstellingen is dat er ook daadwerkelijk overleg is met de ondernemingsraden. Wij begrijpen dat de doelstellingen veelal eenzijdig worden vastgesteld.

6. Compensatie PAWW

Door de overgang van Cabot naar Norit zijn werknemers een tijd niet aangesloten geweest bij de PAWW. Dit kan in de toekomst consequenties hebben. Norit heeft aangegeven inmiddels weer te zijn aangesloten bij PAWW. Wij stellen voor de periode dat werknemers niet aan de PAWW hebben afgedragen alsnog te repareren zodat werknemers geen nadelige consequenties ondervinden dat Norit een periode niet aangesloten was bij PAWW. De werkgever zal de premie voor dat deel voor zijn rekening nemen.

7. Werkdruk

Afgelopen jaren is er gesproken over werkdruk, maar ook nu komt dit weer terug uit de enquête die we hebben gehouden onder de leden. Daarbij wordt aangegeven dat het steeds vaker voorkomt dat de minimale bezettingen in een ploeg niet gehaald worden. Hierdoor komen de opleidingen in het geding. Dit alles is ook terug te zien in het MTO en daarover willen we graag afspraken maken.

8. Ongewenst gedrag

De afgelopen tijd is er in de media veel aandacht geweest voor grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. FNV vindt het belangrijk dat werknemers in een veilige omgeving hun werk kunnen doen en dat er beleid is om ongewenst gedrag op de werkvloer te voorkomen. Uit de enquête blijkt dat voor veel leden onduidelijk is of en wat voor beleid Norit heeft als het gaat over ongewenst gedrag. Wij hebben begrepen dat er een aanvullende MTO (emotionele veiligheid) is gedaan. Wij ontvangen graag de uitkomsten van het MTO en het aanvullende MTO. Waarbij we graag afspraken maken hoe de resultaten van het onderzoek omgezet worden in een concrete aanpak.

9. Functiebeschrijving en waardering

Tijdens de bijeenkomsten met de leden waren er nogal wat signalen dat niet alle functies zijn beschreven en dus komt de vraag op of de waardering klopt. Daarnaast geven veel leden aan dat de functiebeschrijvingen die wel zijn beschreven wel eens achterhaald zijn. Wij stellen voor dat functies die nog niet zijn beschreven alsnog worden beschreven en gewaardeerd. Tevens stellen wij voor om daar waar functiebeschrijvingen achterhaald zijn deze aan te passen en opnieuw te waarderen.

10. Duurzame inzetbaarheid

Ten aanzien van duurzame inzetbaarheid stellen wij een aantal zaken voor:

- Een volwaardige 80-90-100 regeling
- Werknemers die na 2016 in dienst zijn gekomen ook recht hebben op ouderendagen zoals beschreven in art. 23 regeling extra verlof voor oudere werknemers.
- Hogere vergoeding wanneer de werknemer met de fiets naar het werk komt. Wij stellen een reiskostenvergoeding voor werknemers die op de fiets naar het werk komen voor van €0,32 per km (conform fiscale regelgeving; op dit moment €0,23 onbelast en €0,09 belast). Dit draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer, en aan een beter milieu.

11. Pensioen

Norit is vrijwillig aangesloten bij BPL. Wij stellen voor art. 28 pensioenregeling aan te passen naar de huidige stand van zaken. In het kader van de stelselwijziging pensioen treden cao-partijen met elkaar op korte termijn in overleg.

FNV behoudt zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen met nieuwe, gewijzigde of aanvullende voorstellen te komen.