

Verbeterd CAO Aanbod Essity Suameer

Op 11 november 2024 heeft het management van Essity een verbeterd CAO aanbod gedaan.

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 juli 2024 tot 31 december 2025.

2. Inkomen

De salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 1 juli 2024 met bruto € 125,- per maand en
- per 1 januari 2025 met 3,5%.

3. Minimumloon

Essity stelt voor om het minimumloon aan te passen naar € 16,- per uur.

4. RVU-regeling

De huidige RVU regeling loopt af op 31 december 2025. Essity stelt voor de regeling daarna te verlengen.

5. Stuwmeren verlofuren

Ter voorkoming van verlofstuwmeren wordt in de CAO opgenomen dat werknemers maximaal een saldo van 300 uur aan bovenwettelijke dagen (exclusief wettelijke vakantiedagen en ADV) mogen opbouwen. Daarboven worden de bovenwettelijke dagen altijd in geld uitgekeerd. In het saldo worden alle bovenwettelijke tijdselementen meegenomen.

Als werknemers vóór 1 augustus 2024 reeds een saldo van meer dan 300 uur hebben, dan valt alleen de toename van het saldo na 1 juli 2024 onder het nieuwe regime. Door werknemers aangevraagde én door werkgever goedgekeurde (bovenwettelijke) vakantiedagen worden niet meegenomen in het saldo van 300 uur. Werknemers worden in staat gesteld om hun (bovenwettelijke) dagen op te nemen.

6. Protocolaire afspraak: Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

In het cao-overleg is nadrukkelijk gesproken over vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De partijen vragen om een individueel budget daarvoor. Vanuit Essity is aangegeven dat meer geld voor bijvoorbeeld een sportabonnement of andere vitaliteitsdoeleinden niet altijd de oplossing is. Daarnaast doet Essity jaarlijks een (netto) uitkering uit de beschikbare ruimte van de werkkostenregeling. Dit gaat om significante bedragen, tussen € 440,- en € 590,- per persoon in de afgelopen jaren. Essity is het er wel eens dat er meer gedaan moet worden om medewerkers bewust te maken

van het belang van vitaliteit. Essity stelt voor een brede werkgroep samen te stellen. Doel is om samen gedurende de looptijd van de cao oplossingen te bedenken hoe de bewustwording en het vergroten van vitaliteit onder de medewerkers gestimuleerd kan worden.

7. Werkgeversbijdrageregeling

De werkgeversbijdrage aan de vakorganisatie conform de zogenaamde AWWN-regeling wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet.

8. Uitzendkrachten

De partijen hebben aangegeven afspraken te willen maken over uitzendkrachten en het in dienst nemen daarvan. Hierover is echter al een artikel opgenomen in de cao (pagina 54 cao). Dit artikel sluit aan bij hetgeen de vakorganisaties voorstellen. Essity stelt voor dit artikel te continueren.

9. Overige bepalingen

De overige regelingen en afspraken zoals opgenomen in de CAO 1 juli 2023 tot 1 juli 2024 blijven ongewijzigd.