

Onderhandelingsresultaat CAO voor Mondi Maastricht NV.

Op 21 juli 2023 hebben Mondi Maastricht NV en FNV een onderhandelingsresultaat bereikt aangaande de verlenging van de bestaande cao, dat de vakbond met positief advies aan de leden zullen voorleggen.

Het bereikte resultaat luidt als volgt:

1. Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 maart 2023 tot 1 maart 2024.

2. Salarisaanpassingen en eenmalige uitkering

De salarissen volgen de aanpassingen in de Kartoflex CAO. Gedurende de looptijd van de CAO zal een evaluatie plaatsvinden over dit mechanisme. Voor 1 maart 2024 zal een gezamenlijk besluit worden genomen om hiermee door te gaan of niet. Deze artikel dient aangepast / opnieuw beschreven te worden in overleg met dhr. W. Kunstek (FNV).

Er zal een eenmalige uitkering plaatsvinden van € 150,- bruto (part- timers naar rato) dit in verband met de sterk gestegen kosten van levensonderhoud. Uitkering volgt met de salarisronde van Augustus 2023

3. Verhogen ploegentoeslag

De ploegentoeslag voor het werken in 3 ploegendienst zal worden verhoogd met 1 % van 18% naar 19% met terugwerkende kracht vanaf 01 maart 2023. Hierdoor volgt er in Augustus 2023 een eenmalige nabetaling voor medewerkers die werken in een 3 ploegendienst.

4. Arbeidsongeschiktheidspremie

De gedifferentieerde WGA premie zal ook voor de looptijd van deze CAO volledig voor rekening komen van de werkgever.

5. Garantiebanen / Stageplaatsen

Werkgever neemt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid aangaande het plaatsen van stagiaires (maximaal 5 personen) evenals 2 medewerkers die voorkomen in het doelgroep register.

6. Werkkostenregeling en vakbondscontributie

Afgesproken is dat de huidige regeling binnen de werkkostenregeling wordt gecontinueerd voor de duur van deze CAO.

7. ORBA functiewaardering en inschaling in loongebouw

De laatste hand wordt gelegd aan de afronding van het functiewaarderingstraject. Als dit gereed is zal werkgever met FNV overleggen hoe de inschaling dient vorm te krijgen. Stand van zaken doorgeven aan dhr. W. Kunstek. Einde Q3 / begin Q4 volgt een presentatie en afhandeling. Ook zal dan gekeken worden naar de nieuwe pensioenregeling.

8. Werkgeversbijdrage (artikel 2)

De werkgeversbijdrage zal voor de duur van deze CAO worden gecontinueerd.

9. Mantelzorg/ zorgverlof / geboorteverlof

Indien een medewerker een aanvraag indient voor mantelzorg zal hiertoe door de werkgever individueel maatwerk worden geleverd in het kader van goed-werkgeverschap. Indien een medewerker gebruik maakt van de geboorteverlofregeling zal de pensioenopbouw doorlopen over 100% van het salaris over maximaal 5 weken.

10. Overgang naar zwaardere ploegendienst

De leeftijd waarop een medewerker verplicht kan worden om in een zwaarder ploegendienst te gaan werken wordt verlaagd van 55 naar 50 jaar.