

FINAAL VOORSTEL
CAO SMURFIT KAPPA ROERMOND PAPIER
2024 – 2026

▪ **Looptijd en inkomen**

De looptijd van de cao is 22 maanden, van 1 april 2024 tot en met 31 januari 2026.

De salarissen en de salarisschalen worden gedurende looptijd van de cao verhoogd met in totaal 6%, op de volgende momenten:

- 3% per 1 april 2024
- 3% per 1 april 2025

De minimum vakantietoeslag wordt automatisch verhoogd met de loonstijging.

▪ **Extra trede**

Met ingang van 1 januari 2025 wordt extra groei en perspectief – gemiddeld 2,15% - gecreëerd door het uitbreiden van de salarisschalen met een extra trede aan de bovenkant.

▪ **Multi-inzetbaarheid**

Er wordt een multi-inzetbaarheidstoelage ingevoerd van € 50,- bruto per maand, voor het kunnen invallen op een andere afdeling voor de afdelingen operations en logistiek. Als andere afdeling wordt bedoeld bij operations de afdeling PM1, PM2, PM3 en Stofvoorbereiding en bij Logistiek de afdeling aanvoer en afvoer.

Jaarlijks wordt in december door de leidinggevende, na overleg, met de medewerker vastgesteld of en in hoeverre er nog sprake is van extra inzet en de toeslag voor het jaar daaropvolgend ook wordt voortgezet. De toeslag maakt geen onderdeel uit van andere arbeidsvoorwaardelijke grondslagen (bijlage).

▪ **Reiskosten**

De vergoeding voor de reiskosten wordt met ingang van 1 april 2024 verhoogd naar de fiscaal maximaal onbelaste vergoeding van € 0,23 per kilometer.

▪ **ADV**

Met ingang van 1 januari 2024 wordt het aantal ADV dagen uitgebreid van 11,5 naar 13 dagen.

▪ **Duurzaam inzetbaarheidsverlof**

Met ingang van 1 januari 2025 wordt in de cao gesproken over DI-dagen en niet meer ontziedagen. De regeling in de cao wordt herschreven en er komt meer flexibiliteit en een uitbreiding van uren.

Het verplicht van te voren inplannen van de DI-dagen is dan niet meer nodig. Een verzoek tot verlof op grond van een DI-dag geeft geen voorrang ten opzichte van andere vormen van verlof.

Jaarlijks wordt aan de werknemer voor een volledig kalenderjaar een individueel budget van DI-dagen, parttime naar rato, toegekend:

- Bij aanvang van het jaar waarin de werknemer 50 jaar wordt tot en met het jaar waarin de werknemer 59 jaar wordt, heeft de werknemer recht op 2 DI-dagen per jaar. De huidige regeling artikel 11.2.c komt hier in de plaats van.
 - o Het maximum aantal DI-dagen dat meegenomen mag worden naar het volgende jaar is 5 maal het jaarlijks toe te kennen aantal -dagen.
- Bij aanvang van het jaar waarin de werknemer 60 jaar wordt, heeft hij recht op 11 DI-dagen (was 10 dagen) per jaar.
 - o Jaarlijks moet de werknemer minimaal 4 DI-dagen niet aaneengesloten opnemen.
 - o Het maximum aantal DI-dagen dat meegenomen mag worden naar het volgende jaar is 5 maal 7 -dagen.

▪ **RVU**

De huidige RVU uitregeling wordt aangepast:

- Deelname is mogelijk 3 jaar voor het bereiken van de AOW leeftijd. De overige voorwaarden blijven ongewijzigd.

Er is nog geen wettelijke mogelijkheid de RVU regeling na 2025 voort te zetten. Als er een nieuwe RVU regeling komt gaan cao partijen met elkaar in overleg over voortzetting van een RVU regeling voor Smurfit Kappa Roermond Papier.

▪ **Overwerk**

Cao partijen zijn het erover eens dat overwerk zoveel mogelijk incidenteel van aard dient te zijn en zoveel mogelijk beperkt dient te worden. Tegelijkertijd zijn situaties waarin sprake is van overwerk ook onvermijdelijk. De werkgever heeft een aanvang gemaakt met het analyseren van het overwerk. In de komende maanden wordt deze analyse voortgezet en worden maatregelen genomen om het overwerk structureel terug te dringen. In het overleg met de OR, Commissie SOCO, is overwerk een agendapunt. Daarnaast wordt in het periodiek overleg ook nadrukkelijk stilgestaan bij het onderwerp overwerk.

▪ **Diversen**

- Tekstuele aanpassingen (bijlage)
- Artikel 2.3.d wordt aangevuld met de zinsnede: Hierbij wordt uitgegaan van de AOW leeftijd voor zover die op dat moment bekend is.
- De huidige regeling rondom het niet inhouden van de WGA premie wordt voortgezet.
- In de cao komt een verwijzing naar het opleidingsbeleid in het personeelshandboek.

Roermond, 10 juni 2024

De heer W.H. Lap
Managing Director

