

Wijzigingsvoorstellen voor een nieuwe CAO Michelin

1-Inkomen

De Unie houdt rekening met de inflatie en zet in op een koopkrachtverbetering bij het formuleren van de loonvraag. Door nog steeds groeiende inflatie gaan heel veel mensen achteruit op hun koopkracht. Ondanks de coronacrisis gaat het in bijna alle sectoren weer goed. Uit de informatie van Michelin blijkt dit ook voor Michelin te gelden. Dat moet ook tot uitdrukking komen in de lonen. Wij zetten in op een **loonruimte van minimaal inflatiecorrectie en plus 1%** voor 2022.

2-Looptijd

De Unie stelt voor een looptijd van een jaar maar indien nodig is een langere looptijd ook bespreekbaar met daaraan gerelateerde extra loonruimte.

3- Duurzame inzetbaarheid

Inzicht in nieuwe kansen en mogelijkheden in je loopbaan.

Met een glimlach naar je werk (blijven) gaan wil iedereen. Hoe je dat doet? Zorg dat je jezelf ontwikkelt en je vakkennis opfrist. Dat is hartstikke leuk om te doen en geeft je nieuwe energie.

Plannen maken betekent ook een financiële planning maken. En dan is een onafhankelijk persoonlijk financieel inzicht essentieel. Als je weet wat je te besteden hebt en welke regelingen interessant zijn voor jou, dan kun je loopbaankeuzes maken die jou gelukkig maken. Zoals minder werken of eerder stoppen met werken. Er is vaak meer mogelijk dan je denkt.

Om die reden stelt De Unie voor dat Michelin volgende middelen beschikbaar moet stellen voor alle medewerkers.

1. Een persoonlijk opleidingsbudget vastleggen voor iedere werknemer dat naar eigen inzicht voor scholing ingezet kan worden ingezet, is naar onze mening de meest optimale manier van het stimuleren van ontwikkeling.
2. Medewerkers hebben op verzoek recht op een loopbaancheck
3. Medewerkers hebben recht op een financieel inzicht gesprek.

4-Thuiswerken

De door coronacrisis ontstane nieuwe werkelijkheid dwingt ons om ons werk ook op een slimme, veilige en gezonde manier buiten kantooromgeving thuis te kunnen doen waar het kan. Thuiswerken is nu bijna bij alle bedrijven een vanzelfsprekende realiteit geworden.

Om die reden stelt De Unie voor om een beleid af te spreken dat thuiswerken slimmer, gezonder en veiliger kan maken. Ook een vergoeding, voor thuiswerkers, moet hierbij aan de orde komen.

5- Gezond doorwerken

Werkomstandigheden passen niet altijd bij een steeds langer doorwerkende mens. Dus moeten werkgever en werknemer er alles aan doen om gezond werken tot de pensioendatum mogelijk te maken. Een regeling waarbij de werknemer minder gaat werken tegen beperkt minder loon, kan behulpzaam zijn. Een voorbeeld hiervan is de zogenaamde 80-90-100 regeling, waarbij je gedurende een afgebakende periode 80% gaat werken tegen 90% loon en tegen 100% pensioenopbouw. Deze regeling zou leeftijd-neutraal toegepast moeten worden.

Tevens kan vanaf 2021 door de werkgever 3x het AOW-bedrag vrijgesteld van RVU-heffing worden verstrekt voor het inzetten van regelingen ten behoeve van het eerder uit diensttreden

6- Voorzieningen bij reorganisaties

Kennelijk lukt het sommige werkgevers niet om lang genoeg vooruit te plannen, zodat de capaciteitsvraag (het werkaanbod) aansluit bij het capaciteitsaanbod (de werknemers in kwalitatieve en kwantitatieve zin). Er ontstaat bedrijfseconomische of organisatorische frictie. Deze kan gevolgen hebben voor de werkgelegenheid binnen de organisatie. Het is aan De Unie om er dan voor te zorgen dat er een goed sociaal vangnet komt. Wij zien een goed sociaal plan als een hygiëne factor.

De Unie ziet de transitievergoeding daadwerkelijk voor het maken van een transitie naar ander werk. Dat staat dus los van de compensatie van het verlies van inkomen.

Een sociaal plan zal daarom altijd uit deze elementen moeten bestaan:

- Vergoeding ter compensatie van ontslag (beëindigingsvergoeding)
- Van werk naar werk traject (outplacement)
- Begeleidingstraject
- Ontwikkelingsbudget
- Vergoeding voor het inwinnen van juridisch advies
- Vergoeding voor het inwinnen van financieel advies
- Een hardheidsclausule voor onvoorziene situaties die medewerkers onevenredig hard treffen

7- Reiskosten

De huidige reiskosten zijn ondermaats geworden door enorme stijging van de brandstofkosten. Volgens De Unie moet dit minimaal kostendekken zijn voor de medewerkers. Daarom stelt De Unie voor om de huidige reiskostenvergoeding van woon -werk en zakelijke reizen, per kilometer te verhogen conform de wettelijke verhoging wanneer dit door de overheid is vastgesteld.

8- Pensioenregeling:

Naar aanleiding van het nieuwe pensioenakkoord moet er een nieuwe pensioenregeling komen. Ter voorbereiding hierop stelt De Unie voor om een paritaire werkcommissie in het leven te roepen die onder begeleiding van een pensioendeskundige gaat uitzoeken welke pensioenregeling beter past bij de medewerkers van Michelin.

9- Wij houden ons het recht voor indien nodig aanvullende voorstellen te doen.

