

Conceptvoorstellen van De Unie voor een nieuwe cao Michelin!

Inkomen en looptijd

1. De Unie houdt rekening met de inflatie en zet in op herstel van koopkrachtverlies en een koopkrachtverbetering bij het formuleren van de loonvraag. Wij zetten in op een **loonruimte van minimaal de inflatiecorrectie en plus 1 %** op jaarbasis.

Looptijd

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

Duurzame inzetbaarheid

2. Medewerkers hebben op verzoek recht op een **loopbaancheck**. Graag willen we ook een inventarisatie hebben van door hoeveel medewerkers gebruik is gemaakt van deze mogelijkheid, gedurende de afgelopen cao-periode.
3. **Financieel inzichtgesprek of juridische bijstand**
De Unie stelt voor de gemaakte afspraken in de cao hierover te continueren en de huidige vergoeding hiervoor te verhogen tot € 1500,- per medewerker.
4. Afspraken maken over de uitbereiding van het "**generatiepact**". Bijvoorbeeld, een pilot starten voor een leeftijdsonafhankelijk "generatiepact". Medewerkers kunnen te maken krijgen met een tijdelijke behoefte om minder te gaan werken (mantelzorg, studie). Met deze maatregel regelen we ruimte om deze behoefte tijdelijk in te vullen.
5. **RVU- regeling:**
Als onderdeel van het laatste pensioenakkoord is een regeling om eerder te kunnen stoppen met "zwaar" werk. Vanaf 2021 kan 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. Op basis hiervan stelt De Unie voor om deze regeling in te voeren voor alle werknemers bij Michelin.
6. Een **persoonlijk opleidingsbudget** voor iedere werknemer dat naar eigen inzicht voor scholing ingezet kan worden is naar onze mening de meest optimale manier van het stimuleren van ontwikkeling. We willen graag een inventarisatie van deze afspraak en op basis van de uitkomst willen we graag aanvullende afspraken maken.

Budget voor verduurzaming

7. In het kader van een duurzame samenleving te realiseren stelt De Unie voor dat de werkgever een bedrag beschikbaar stelt aan de medewerkers dat wordt gebruikt om de middelen aan te schaffen die een bijdrage kunnen leveren aan de verduurzaming van hun leefomgeving.

Thuiswerken

8. De Unie wil de gemaakte afspraken over thuiswerken voorzetten en de vergoedingen hiervoor aanpassen op het niveau van Nibud.

Voorzieningen bij reorganisaties

9. 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

Werkdruk

10. Tijdens de laatste ledenraadpleging ter voorbereiding van onze voorstellen werd door de aanwezige medewerkers veelvuldig benadrukt dat er sprake is van een toenemende werkdruk. De reden hiervan is niet vervangen van collega's die uitvallen of vertrekken. Graag wil De Unie samen met Michelin onderzoeken waar de werkdruk zich voordoet en wat voor oplossingen hiervoor kunnen vinden in de nieuwe cao-periode.

Overige punten

11. Vanaf 1 juli 2020 is de wet WIEG in werking getreden. Partners kunnen 5 weken aanvullend geboorteverlof nemen. De Unie stelt voor dat Michelin de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) tot 100% van het individueel jaarinkomen aanvult.
12. Het stilstaan bij en het vieren van onze vrijheid is van grote waarde. Daarom stelt De Unie voor om 5 mei op te nemen als officiële feestdag, betaald door de werkgever.
13. Als ouderschapsverlof op een feestdag valt dan geldt die dag niet als ouderschapsverlof.
14. Wij houden ons het recht voor indien nodig aanvullende voorstellen te doen.