

## **Onderhandelingsresultaat cao Smurfit Kappa Corrugated**

Partijen bij de cao van Smurfit Kappa Corrugated hebben op 16 juli 2018 een onderhandelingsresultaat bereikt voor de cao van Smurfit Kappa Corrugated dat door de vakorganisaties met een positief advies aan de leden zal worden voorgelegd.

De inhoud van de afspraken is als volgt:

### **1. Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 24 maanden, van 1 juni 2018 tot 1 juni 2020.

### **2. Salarisontwikkeling**

Op 1 juni 2018 worden voor de werknemers de schaalsalarissen zoals opgenomen in bijlage I van de cao van Smurfit Kappa Corrugated Benelux verhoogd met 2,75%. Op 1 juni 2019 volgt een verhoging van 2,75%.

### **3. Doortrekken ontziedagen bij 65 en 66 jaar.**

Partijen hebben over de ontziedagen de volgende afspraak gemaakt. Met ingang van het kwartaal 1 oktober 2018 geldt de volgende regeling, waarbij de huidige tijdelijke regeling structureel is gemaakt:

58 jaar: 20 uur per kwartaal

59 jaar: 20 uur per kwartaal

60 jaar: 32 uur per kwartaal

61 jaar: 44 uur per kwartaal

62 jaar t/m 66 jaar: 56 uur per kwartaal.

Bij de start van deze afspraak zullen medewerkers die op 1 oktober 2018 59, 60 of 61 jaar zijn, niet minder uren krijgen dan zij op basis van de huidige regeling ontvangen in het 3<sup>e</sup> kwartaal 2018.

Het totaal aantal uren bedraagt maximaal 1584 uur. Indien de AOW-gerechtigde leeftijd hoger wordt, zullen partijen bepalen of de aanvangsleeftijd ook hoger wordt of dat het totale aantal uren van maximaal 1584 wordt verdeeld over een langere periode.

#### **4. Stichting Pensioenfonds Smurfit Nederland ('kleine fonds')**

Partijen gaan in gesprek over de afspraken die in 2014 zijn gemaakt met betrekking tot het zgn. 'kleine fonds'. Deze gesprekken moeten worden afgerond voor 1 januari 2019. Integratie in Stichting Pensioenfonds Smurfit Kappa Nederland is hierbij geen onderwerp van gesprek. Als voorwaarde geldt dat het pensioenfonds de te maken afspraken van partijen kan uitvoeren.

#### **5. Duurzame inzetbaarheid en Fabriek van de Toekomst**

Tijdens het vorige cao-overleg hebben partijen de volgende afspraak gemaakt. "Tijdens de looptijd van deze cao 2016 – 2018 starten partijen een project in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, genaamd Fit naar de eindstreep. Het project wordt begeleid door een gezamenlijke stuurgroep die projectgroepen instelt." In de discussie over Duurzame Inzetbaarheid komt ook het onderwerp van een individueel opleidingsbudget voor medewerkers aan de orde.

##### **Fabriek van de Toekomst**

Partijen realiseren zich dat mede als gevolg van technische ontwikkelingen en de energietransitie de fabriek van de toekomst er anders uit gaat zien dan nu verwacht. Dit heeft ook consequenties voor de toekomstige vaardigheden van werknemers. Partijen gaan op korte termijn inventariseren wat de impact is van deze ontwikkelingen.

#### **6. Generatiepact**

Het generatiepact is een regeling waarmee oudere werknemers gestimuleerd worden substantieel minder te gaan werken, waardoor zij structureel ruimte creëren in de formatie voor het aannemen van jongeren. Het idee is dat de kosten en baten zo goed mogelijk in evenwicht zijn, waarbij het inkomen van de oudere werknemer, inclusief het pensioen, gedeeltelijk of geheel wordt aangevuld. Partijen starten een studie naar mogelijkheden voor een generatiepact, waarbij bezien wordt of een dergelijke regeling een interessante optie is en zo ja, onder welke voorwaarden en vanaf welk moment dit zou kunnen plaatsvinden. Deze studie is uiterlijk 1 januari 2019 afgerond. Als besloten wordt tot invoering dan worden daarbij van zowel werkgever als werknemers investeringen verwacht. Deze afspraken kunnen leiden tot tussentijdse aanpassingen in de cao. Ook de organisatorische haalbaarheid is onderdeel van de studie.

## **7. Werkgeversbijdrageregeling**

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgeversbijdrageregeling wordt gecontinueerd indien een cao wordt overeengekomen.

## **8. Betaling uitzendkrachten**

Partijen spreken af gezamenlijk na te gaan bij de betreffende uitzendbureaus dat de betaling van de uitzendkrachten bij de OPCO's van Smurfit Kappa volgens afspraken plaatsvindt. Smurfit Kappa neemt hiervoor het initiatief.

## **9. Overwerk**

Smurfit Kappa onderschrijft het belang van het terugdringen van overwerk om de werkdruk en belasting van werknemers te verminderen. Partijen maken de afspraak dat Smurfit Kappa er naar streeft dat over de periode 1 juni 2018 – 1 juni 2019 het totaal aantal overwerkuren bij de OPCO's ten opzichte van de peilperiode 1 juni 2017 – 1 juni 2018 met 20% moet zijn gereduceerd. Smurfit Kappa zal voor 1 oktober 2018 de vakorganisaties informeren over het aantal overwerkuren over de peilperiode. Partijen zullen bezien na 1 juni 2019 of dit voornemen is gerealiseerd. Zo niet, dan wordt een gezamenlijk plan van aanpak besproken.

Zwolle, 16 juli 2018.

Smurfit Kappa Corrugated Benelux

FNV

E. Vervoort

A. Kuiper

CNV Vakmensen

S. de Bruine

De Unie

S. Holterman