Voorstellen voor de cao Ampleon per 1 april 2020

- Looptijd:
  Periode van 1 april 2020 tot en met 31 december 2021. Wij kiezen voor een langere duur van de cao dan een jaar en daarnaast willen wij met het einde van de cao die tegelijkertijd afloopt met het jaar voorkomen dat discussies over kosten van het ene jaar voor de ene cao periode doorwerken in het andere jaar voor de andere cao periode.

- Loon:
  5 procent loonsverhoging op basis van 12 maanden, dat impliceert 5 procent per 1 april 2020 en 3,75 procent per 1 april per 2021. De 'merit increase' individuele verhoging dient te zijn voorzien van een vaste factor percentage verhoging. Er is geen enkel begrip bij onze achterban voor het Ampleon statement 'communicerende vaten' en de eenzijdige neerwaartse bijstelling van individuele verhogingen door Ampleon afhankelijk van de collectieve verhogingen. Ampleon heeft een jaarlijkse groei van 10 procent gehad. Dit is gerealiseerd dankzij de inspanningen van alle werknemers. Dat betekent dat ook alle werknemers hier voordeel van mogen hebben. Onze analyse is dat er bij Ampleon een toenemende weerstand is tegen de groeiende beloningsverschillen tussen de CAO populatie en het hogere echelon ten aanzien van bonussen, LTI's of phantom shares. Het 'we need to do this together' vraagt om rechtvaardige beloningsverhoudingen.

- Bonusregeling:
  Afschaffen voor alle werknemers, in plaats daarvan een transparante winstdelingsregeling. Onze leden willen een transparante winstdelingsregeling gebaseerd op gerealiseerde en geautoriseerde Ebit in plaats van de huidige bonusregeling. Doel is om een uitkering van 10 procent on target te realiseren

- Duurzaam inzetbaar:
  Oudere en jongere werknemers ervaren om verschillende redenen hogere werkdruk en geven aan baat te hebben bij (tijdelijk) meer compensatie in vrije tijd. Wij stellen voor dat tijdens een dienstverband gedurende een periode van vijf jaar er gewerkt kan worden volgens een schema van 80 procent werk met 90 procent loon en 100 procent pensioenopbouw. Ook kan er per periode van vijf jaar maximaal vijf keer de wekelijkse arbeidsduur worden gebruikt voor verlof. Tot slot stellen wij voor om een uitruil van arbeidsvoorwaarden te creëren waardoor er bij een voltijdsdienstverband 4 dagen in de week gewerkt kan worden.

- Beoordeling:
- In geval van ‘no fit’ zal de collectieve loonsverhoging worden betaald.
  Wij vinden het niet juist dat een no fit leidt tot totale bevriezing van het inkomen.

  Overig:
- bijdrage zorgverzekering, WGA premie werknemers etc. Wij stellen voor om aan de hand van cao en salarisstrook minder logische betalingen/inhoudingen te reviewen in een werkgroep.

- Lti’s: het huidige beleid rondom Lti’s wordt door Ampleon als geheim en persoonlijk gekwalificeerd. Wij hebben voorkeur voor helder en transparant. Er is een aanzienlijk budget gemoeid met het bestaande aandelenplan wat voor de meeste mensen niet duidelijk is en wat voor veel mensen om onduidelijke redenen niet van toepassing is

- RAV’s: op korte termijn de rav’s updaten en waar van toepassing in de cao teksten verwerken. Hetgeen niet in de cao verwerkt kan worden in de vorm van een bedrijfsregeling voor bepaalde duur afspreken en op die wijze actueel houden.

- Garantiebanen: wat is de stand van zaken?

- Bereikbaarheid werknemer: op dagen dat een werknemer niet werkt, heeft een werknemer het recht om onbereikbaar te zijn

- Beoordelingen: in de jaarlijkse beoordeling ook de beoordeling van leidinggevenden door werknemers opnemen

- Eerder stoppen met werken: uitbreiden mogelijkheden voor verlofsparen en onderzoek uittreden na een aantal dienstjaren

10/01/20