

Toelichting onderhandelingsresultaat cao Heidelberg Materials NL (HM NL)

Looptijd: 1 januari tot en met 31 december 2023

1. HM NL cao;
2. Looptijd van 1 jaar (01-01-2023 t/m 31-12-2023);
3. Structurele verhoging salarissen en salarisschalen: 7,0% per 01-01-2023;
4. Eenmalige bruto beloning van € 250,00 per fte in januari 2023;
5. Ondergrens reguliere salarisschalen op basis van € 14,00 bruto per uur;
6. Generatiepact;
7. Verbetering regeling woon-werkvergoeding.

Toelichting:

Ad 1) HM NL cao

De minimale HM NL variant betreft een algemeen deel met de nieuwe afspraken die in het eindbod zijn opgenomen inzake:

- De looptijd van 01-01-2023 t/m 31-12-2023;
- De structurele cao-verhoging van 7,0% per 01-01-2023;
- De eenmalige uitkering van € 250 bruto per fte;
- Ondergrens reguliere salarisschalen o.b.v. €14,00 per uur;
- De generatiepactregeling;
- De verbeterde woon-werkverkeer vergoeding.

De minimale variant bestaat dan daarnaast uit de volgende onderdelen:

- 1) Een deel dat voor het geheel geldt (zie hierboven);
- 2) Een deel met de andere artikelen uit de ENCI cao dat als bijlage geldt voor ENCI;
- 3) Een deel met de andere artikelen uit de Mebin cao dat als bijlage geldt voor Mebin;
- 4) Een deel met de andere artikelen uit de Sagrex cao dat als bijlage geldt voor Sagrex.

Het gaat dus in deze minimale variant niet om het totale conceptdocument wat puur een invulling was van de gemaakte afspraak dat werkgever met een eerste voorstel voor geharmoniseerde tekst zou komen.

Welke elementen uit 2) t/m 4) geharmoniseerd kunnen worden en overgebracht naar 1), zal gezamenlijk in een later stadium moeten worden bepaald en uitgewerkt. Daarvoor kan dus meer tijd worden ingeruimd. Zoals wij in het verleden herhaaldelijk hebben aangegeven zal dat gezamenlijk moeten worden gedaan waarbij ons uitgangspunt is dat er gezamenlijk bepaald moet worden welke zaken meegenomen moeten worden in een financiële pakketvergelijking voor het geheel van aanpassingen. Los van functiegebouw en schalen wat een geheel eigen thema is, blijkt uit de eerder gemaakte analyses dat er weinig materiële verschillen meer zijn, zeker niet nu een nieuw uniform voorstel voor reiskostenvergoeding woon-werkverkeer aan de orde is.

Dit is dus wat wij noemen: de minimale variant. Het is dus niet zo dat de concepttekst zoals aangeleverd als einddocument fungeert. Zoals hierboven aangegeven zouden we 2023 gebruiken om dit verder uit te werken. Tot die tijd geldt dan de minimale variant.

Ad 2) Looptijd

De looptijd bedraagt 1 jaar, zijnde van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Ad 3) Cao-verhoging

Als structurele cao-verhoging (salarissen en salarisschalen) wordt aangeboden een verhoging van 7,0% per 1 januari 2023.

Ad 4) Eenmalige bruto beloning

Er wordt een eenmalige bruto beloning toegekend van € 250,00 per fte, die wordt uitbetaald in januari 2023. Deze bruto beloning geldt voor werknemers die de gehele maand januari 2023 in dienst zijn.

Ad 5) Minimum bruto uurloon

Als ondergrens in de reguliere salarisschalen wordt per 1 januari een bedrag gehanteerd gebaseerd op € 14,00 bruto per uur.

Ad 6) Generatiepact

In 2023 zal een generatiepact regeling worden ingevoerd. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten c.q. nader uit te werken aandachtspunten:

- a) Doelgroep:
werknemers met een dienstverband van tenminste 25 volledige jaren en maximaal 3 volledige jaren vóór aanvang AOW. Eerst mogelijke ingangsdatum betreft dan de 1^e dag van de maand waarop aan beide criteria wordt voldaan. De regeling geldt alleen voor mensen die een fulltime dienstverband hebben;
- b) Inleveren van het aantal vakantiedagen boven de 25 op jaarbasis;
- c) Inhoud regeling:
 - De werknemer gaat werken in een rooster van 32 uur per week (80%);
 - Salaris wordt bepaald op 90% van het fulltime salaris;
 - Pensioenopbouw wordt gebaseerd op 100%;
 - Andere beloningselementen volgen de "90% benadering" voor zover deze niet een andere basis hebben.
- d) Er zijn enkele bijzondere doelgroepen te benoemen waarvoor nadere maatwerk regels noodzakelijk zijn zoals:
 - Mensen die vallen onder de cao-overgangsbepalingen ENCI en cao-overgangsbepalingen Mebin die een schaalsalaris hebben o.b.v. een 36 uur schaal => werkrooster wordt 4 x 8 uur. Er is dan geen sprake meer van ATV-dagen en eventuele ATV-toeslag die voorheen bij een werkrooster van 40 uur aan de orde waren.
 - De doelgroep in de 5 ploegendienst van ENCI is - evenals in gangbare generatiepact regelingen - een specifieke doelgroep waarbij maatwerkafspraken aan de orde moeten zijn. Binnen de industrie wordt hierbij veelal een invulling gehanteerd van 80% van 36 uur (overgangsgroep) of 80% van 40 uur als uitgangspunt. Dit vraagt nadere uitwerking mede in relatie met bijvoorbeeld vakantiedagen (ad b). Hierbij speelt o.a. een rol dat de effectieve gemiddelde werkweek al een beduidend lager aantal uren kent dan het fulltime aantal uren waarop de schaal gebaseerd is. Tevens zal hierbij als randvoorwaarde moeten gelden dat de evenredigheid van ochtend/middag/nachtdienst niet wordt verstoord. Wij stellen voor deze maatwerkoplossingen gezamenlijk uit te werken.
- e) Om voor de regeling in aanmerking te komen dient minimaal 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum hiertoe een schriftelijk/email verzoek worden ingediend, om de organisatorische aandachtspunten (zoals herbezetting, taakverschuivingen, verdeling ploegen, enz.) te kunnen realiseren.
- f) Gelet op de gezamenlijk nog uit te werken details en randvoorwaarden (bijvoorbeeld evenwichtige verdeling van de personele bezetting over dagen in de week, evt. roulerende jaarafspraken, enz.) zal in onderling overleg de exacte startdatum van de generatiepact regeling worden vastgesteld.

Ad 7) Reiskostenvergoeding woon-werk

Er zal een nieuwe vergoeding voor woon-werkverkeer worden toegepast met ingang van 1 januari 2023. Deze wordt toegepast in de vorm van een vaste maandelijkse vergoeding o.b.v. de fiscaal toegestane 214 werkdagen per jaar (voor fulltime dienstverband met een 5-daagse werkweek). Deze vergoeding bedraagt € 0,21 per km over een maximum afstand van 50 km enkele reis.

Indien sprake is van minder dan 5 werkdagen per week, wordt de berekende vergoeding naar rato aangepast. De woon-werkafstand wordt hierbij vastgesteld middels de ANWB routeplanner (kortste afstand).

Voor medewerkers die structureel reizen met openbaar vervoer met een woon-werkafstand van maximaal 50 km enkele reis, worden in plaats van de maandelijkse vergoeding de werkelijke openbaar vervoer kosten (bus/trein (2^e Klasse)/tram/metro) vergoed onder overlegging van de daarbij behorende bewijsstukken. Voor mensen die met openbaar vervoer reizen maar een woon-werkafstand van meer dan 50 km enkele reis hebben geldt de normale tariefvergoeding voor eigen vervoer.