

## **Gezamenlijke FNV en CNV voorstellenbrief cao HeidelbergCement Nederland 18 december 2018**

### Definities

- Definitie vast overeengekomen loon: Garantieloon met de eventueel met de werknemer overeengekomen 'prestatiepremie'
  - 2,5% spaarurenmodel is vast onderdeel van loon

### Loonruimte

- Cao looptijd 1 jaar: 1 januari 2019 – 31 december 2019
- Loonsverhoging 5% m.i.v. 1 januari
- Betaling overwerk bij ziekte
- Doorbetaalde uitslaap-dag
- Spaarurentoeslag bij ziekte behouden tot 6 maanden
- Vergoedingen verhogen:
  - Vaste woon- werkvergoeding
  - Werk-werkvergoeding € 0,35 netto
  - Indexatie vergoedingen
  - Werken op andere centrale dan standplaats = reisen vergoeden

### Projecten

Definiëren projecten en werken op projecten

- Spelregels opstellen

### Planning

Inspraak op planning

- Zelf beslissen over vrije dagen
- Binnen wettelijke twee weken voorafgaand
- Goede afspraken over maaltijden
- Goede afspraken over pauzetijden

### Spaarurensysteem

- Betere regels over opname uren van spaarurensysteem tijdens de opname periode
  - Zie model cao Bouw
  - Vorstverlet; let op positie kraanmachinist, mengmeester en laborant
- Speciale aandacht voor toepassing van het systeem bij Sagrex

### Pensioen

- Pensioenregeling voor chauffeurs en productiepersoneel blijft Bpf Bouw

## Generatiepact

- Goede afspraken maken 80-90-100
- Leeftijd = 63

## Duurzame inzetbaarheid

Is o.a.:

- aandacht voor kwaliteit banen (waardering voor het vakmanschap)
- work life balance (inspraak op planning)
- gezond de eindstreep halen (generatie pact)

Maar ook:

- Rekening houden met leeftijd:
  - Max eindtijd
  - Max verplichting uren
  - Met behoud van 2,5% spaarrentoeslag

En afspraken over mantelzorg / mantelzorgers:

- Maatwerkafspraken; e.e.a. met behoud van 2,5% spaarrentoeslag
  - Predicaat: 'Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid'

## Goede afspraken maken inzet flex

Inzicht in flex bij Mebin en bij Sagrex

- Gelijk loon = gelijk werk
- Meer vast personeel (vast is de norm)
- Na 1 jaar uzk = vast contract
- Alleen piek / ziek
- Max 10 % flex
- Vergewisplicht opnemen

## Diversiteit

- Algemeen voornemen niet discrimineren
  - Werknemersbestand is afspiegeling samenleving.
- Bij werven nieuw personeel: denk ook eens aan andere (b.v. roze) netwerken
- Bij werven nieuw personeel: denk ook eens aan meer vrouwen op de truck = ook 'nieuwe' doelgroep

## Functiehuis

Inzichtelijk maken welke functies (oud en nieuw) bij Sagrex bestaan

Werkgroepen vormen en procesafspraken maken. Uitgangspunten formuleren:

- Mag geen bezuinigingsronde worden
- Taken moeten per functie goed omschreven worden (geen generieke beschrijving)
- Multi-inzetbaar = beter beloond

Verder:

- De deelnemers in de verschillende werkgroepen (per functie) zijn de medewerkers van de betreffende functiegroep
- Mentorchauffeur krijgt ook extra beloond
- Loonbehoud per functie
- Geen nieuwe arbeidsovereenkomst (doorloop huidige overeenkomst)

En als laatste:

- Externe expertise (vanuit de vakbond aangewezen persoon) begeleid proces / kijkt mee

### Algemeen

- Fiscale verrekening vakbondscontributie
  - ook als er geen ruimte is in de werkkostenregeling
- Track & Trace op de truck
  - afspraken over bewaren gegevens
- Afspraken over werkgeversbijdrage

*Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe, dan wel gewijzigde voorstellen in te dienen.*