



VOORSTELLEN CNV VAKMENSEN CAO Fibrant

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar en afhankelijk van de afspraken die wij kunnen maken over de nieuwe arbeidsvoorwaarden.

Loonontwikkeling

Diverse oorzaken hebben geleid tot een enorme stijging van de kosten voor levensonderhoud. CNV Vakmensen is van mening dat deze stijging van de kosten gecompenseerd dient te worden op een gezonde, verantwoorde en creatieve wijze. De toenemende arbeidskrapte maakt het nog meer duidelijk dat de lonen en overige arbeidsvoorwaarden aantrekkelijk gehouden moeten worden. Wij stellen derhalve het onderstaande voor:

- De lonen stijgen bij aanvang van de nieuwe cao met 10 % op jaarbasis. De voorkeur gaat hierbij naar een hybride model (procenten en centen).
- De werknemersbijdrage in de premie voor pensioen met 50 euro per maand te verlagen gedurende de looptijd van de cao

Loyaliteitsbonus

Het tekort op de arbeidsmarkt neemt, ondanks de crisis, alleen maar toe. Dit is een hardnekkig probleem dat op korte termijn niet is op te lossen. Om het probleem niet groter te maken, is het noodzakelijk om te zorgen dat de huidige medewerkers bij Fibrant blijven. Dat ze zich gewaardeerd voelen en dat ze niet verkassen naar een andere werkgever. Daarom stellen we voor om een loyaliteitsbonus in te voeren. Dan beloon je de mensen die het bedrijf een warm hart toedragen en laat je zien dat je ze waardeert. Graag willen we hierover in gesprek.

Vergoedingen

Reiskosten: De prijsstijging van brandstof zorgt voor hogere reiskosten van de medewerkers. De huidige reiskostenvergoeding van 0,13 euro per kilometer is hierdoor niet meer toereikend. Wij stellen dan ook voor om de maximale fiscale ruimte te benutten voor de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Daarnaast stelt CNV Vakmensen voor om de maximale woon-werkverkeer afstand te verruimen.

De kilometervergoeding van zakelijk reizen voldoet ook niet meer. Wij stellen voor om dit te verhogen naar 0,42 euro per kilometer.

Thuiswerken: Het onderwerp thuiswerken is zeer actueel thema. Het thuiswerken zal structureler gaan worden. Dit betekent, dat de thuiswerkplek van de werknemer Arbo-technische goed moet zijn ingericht. Daarnaast zijn er kosten verbonden aan het thuiswerken. Vooral in deze tijd van stijgende prijzen en extreem hoge energierekeningen is het van belang dat mensen die thuiswerken worden gecompenseerd. Wij vragen daarom om de dagelijkse thuiswerkvergoeding automatisch te koppelen aan de Nibud norm, die ook door de overheid wordt gehanteerd.

Sociaal plan

Het huidige sociaal plan loopt tot 31 maart 2024. Dit moet met 2 jaar verlengd worden.

Werkdruk

Meerdere werknemers van Fibrant ervaren een hoge werkdruk. Dit kan volgens hen ten koste gaan van veiligheid, gezondheid en welzijn. Graag horen wij of de werkgever deze signalen ook ter ore komen en welke acties zijn en worden ondernomen om de werkdruk beperkt te houden.

Ontziet maatregelen

Oudere maar ook jongere medewerkers geven aan steeds meer moeite te hebben met nachtdiensten en consignatiediensten. We willen afspraken maken om mensen te ontzien. Dat kan bijvoorbeeld door in de nachtdienst een minimale bezetting in te zetten. De overige medewerkers kunnen dan ochtend of middagdienst lopen. Hierdoor kan ook de werkdruk afnemen. Ook kan een tweeploegendienst parallel aan het 5 ploegenrooster mogelijk een oplossing zijn. We willen graag hierover in gesprek met de werkgever.

Ontwikkeling

De maatschappij is volop in ontwikkeling. Mensen moeten langer doorwerken en de arbeidsmarkt wordt beïnvloed door globalisering en ontwikkelingen in de technologie en robotisering. Er treedt verandering op in de competenties die vandaag de dag gevraagd worden en die in de toekomst nodig zijn. Daarom stelt CNV voor dat iedere medewerker een keer per 3 jaar een loopbaanscan (werknemers APK: Arbeidsmarkt Positie Keuring) kan doen bij De Vakbeweging. De kosten hiervan zijn voor de rekening van de werkgever. Door deze APK kan de werknemer zich een spiegel voorhouden en nadenken over de toekomst van zijn loopbaan. Dit instrument moet ook beschikbaar zijn voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

Flexwerk

Gelijk loon voor gelijk werk: alle flexwerkers dienen dezelfde beloning voor het werk te krijgen als de collega's die in dienst zijn. Inleen-/uitzendkrachten dienen vanaf dag 1 onder hetzelfde totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden te vallen als werknemers in dienst. Daarnaast dienen flexwerkers zo snel mogelijk een vast contract te krijgen.

Geboorteverlof

Per 1 juli 2020 kunnen partners tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen, zij krijgen dan van UWV een uitkering van 70 procent van het (maximum)dagloon. Bij Fibrant wordt dit aangevuld tot 80 procent van het dagloon. Wij stellen voor dat werkgever de uitkering tijdens het geboorteverlof aanvult tot 100 procent van het laatstverdiende loon.

Rouwverlof

In veel cao's is een regeling opgenomen voor bijzonder verlof bij het verlies van kind, partner of ouder. In de Fibrant cao zijn hierover afspraken gemaakt. Het verlies van een niet levend geboren kind (miskraam) zit daar bijvoorbeeld niet bij. Dit zijn ingrijpende zaken voor vrouw en partner die veel pijn en emoties met zich meebrengen. Daarnaast verwerkt ook iedereen het verlies van een geliefde op een andere manier. We willen daarom dat rouwverwerking meer maatwerk wordt. Dat kan op verschillende manieren. Zo kunnen werktijden tijdelijk worden aangepast. Rouwenden kunnen tijdelijk minder belastende werkzaamheden krijgen. Ook kan er een verlofbudget komen, waarmee mensen maximaal 10 dagen vrij kunnen nemen. Dat kan in dagen, dagdelen en in uren worden opgenomen. Ook moet er aandacht zijn voor de bewustwording en begrip van de werkgever, de leidinggevende en de collega's. Daarnaast moet het verdriet van medewerkers niet worden vergeten als een collega overlijdt.

Participatiewet

Fibrant zal zich blijven inspannen om kansen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het streven naar minstens 2 tijdelijke of langdurige plaatsingen per jaar blijft gehandhaafd.

Stagiaires, trainees en zijinstromers

Fibrant handhaaft het doel om jaarlijks minstens 15 stagiaires, zij-instromers en trainees te plaatsen. Dit is cruciaal om de gevolgen van pensionering op te vangen. Stagevergoedingen stijgen mee met inflatie 2022 (10%).

M-plooi / Werkgelegenheidsgelden

Fibrant zal ook in de toekomst 0,08% van de loonsom ter beschikking stellen in het kader van de werkgelegenheidsgelden. Dit zal gebeuren via M-plooi.

Internationale solidariteit

CNV streeft niet alleen naar goede arbeidsvoorwaarden in Nederland. Solidariteit strekt verder dan onze landsgrenzen. Daarom vragen wij een bijdrage van € 5000,00 t.b.v. internationaal vakbondswerk. Wij kunnen hierin concrete projecten aanbieden.

Vakbondscontributie

Wij stellen voor om de afspraak over fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie structureel op te nemen in de cao.

Werkgeversbijdrageregeling

Wij stellen voor de bestaande regeling over de werkgeversbijdrage voort te zetten in deze cao.

Wij behouden ons het recht voor, als de omstandigheden daar naar onze mening aanleiding toe geven, om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen aan te passen en aanvullende voorstellen in te brengen.

Vertrouwend op constructieve gesprekken,

Met Vriendelijke groet,

Mede namens kaderlid Peter Streutjens.



Ed Leunissen
Bestuurder CNV Vakmensen