

**Bruil, FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen
boeken gezamenlijk aansprekende resultaten
over de
eerste bedrijfseigen cao voor Bruil beton & mix**

Op 21 mei hebben Bruil, FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen de onderhandelingen over de eerste bedrijfs-cao voor Bruil beton & mix met het volgende resultaat afgesloten. Dit resultaat kon worden bereikt na een lange periode van zorgvuldig en constructief overleg met respect voor elkaars standpunten.

Het resultaat werd bereikt door Margreet Pasman (FNV Bouwen & Wonen), Wim Timmer (CNV Vakmensen) en van de kant van Bruil: Hans den Boer en Netta Maassen, bijgestaan door Ed van Tongeren (WerkVerbindt).

Vertrekpunt was de per 1 januari 2013 geëxpireerde cao voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen. Deze cao wordt gewijzigd naar de bedrijfsspecifieke missie, visie en strategie van Bruil en de overeenkomst over de voorstellen die van beide kanten werden ingediend.

Over de volgende onderwerpen zijn we het eens zijn geworden:

Preamble (voorwoord):

Bruil's Missie en Visie

Om de ambitieuze en innovatieve missie en visie van Bruil blijvend succesvol te laten zijn, moet de organisatie permanent in staat zijn om te verbeteren, te vernieuwen en te ontwikkelen. Een blijvend vermogen om te veranderen binnen een lerende organisatie ("leren door jezelf vragen te stellen").

Door nieuwe manieren van werken en technologisering blijft het werk veranderen. Onze mensen hebben andere, nieuwe competenties nodig en moeten zich ontwikkelen op nieuw soort werk. Ook is het van groot belang dat medewerkers mentaal en fysiek fit en veerkrachtig blijven (lees: duurzaam inzetbaar zijn).

Wij willen mens en organisatie hierop voorbereiden en continu blijven investeren in persoonsontwikkeling, kennis, leiderschap, samenwerking en het stimuleren van mentale en fysieke levenskracht. De instrumentaria worden hier op afgestemd.

Bij een ondernemings-cao vinden wij het dan ook belangrijk en noodzakelijk dat er naast een solide en toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenpakket (met keuzemogelijkheden) substantieel ruimte is voor thema's als flexibilisering, (meebewegende roosterplanning), mobiliteit, permanente opleidings-, talent- en leiderschapsontwikkeling en gezondheid (vitaliteit) en dat zo recht doet aan onze volwassen arbeidsverhoudingen.

Vitaliteitsbeleid

Bruil investeert volop in de gezondheid en vitaliteit van zijn medewerkers.

Uitgangspunt is dat mensen grip krijgen op hun eigen mentale en fysieke gezondheid vanuit hun eigen verantwoordelijkheid om zo fit en veerkrachtig te blijven, ongeacht hun levensfase (lees: duurzaam inzetbaar zijn).

Aan medewerkers wordt dan ook de gelegenheid geboden om op kosten van de werkgever deel te nemen aan een individueel gezondheidsprogramma. Voor de inhoud en vormgeving van het gezondheidsprogramma wordt verwezen naar het personeelshandboek.

Daarnaast worden er jaarlijks collectieve activiteiten georganiseerd om mensen te prikkelen en te verleiden in hun gezondheid.

Opleidingsbeleid

Bruil investeert voortdurend in de ontwikkeling van zijn medewerkers. Zowel op het gebied van huidig als toekomstig vakmanschap.

Bruil wil nadrukkelijk stimuleren dat mensen zich kunnen ontwikkelen naar nieuw soort werk en geschoold worden in andere competenties óók ter versterking van hun positie op de arbeidsmarkt in het algemeen.

Daarnaast is er ook aandacht voor persoonlijke- en leiderschapsontwikkeling. Training en opleiding zijn voor rekening van de werkgever op basis van het Bruil studiekostenreglement (Zie bijlage).

Daarmee worden de volgende artikelen in de cao overbodig:

Art. 37 Cursussen op verzoek van werkgever

Art. 38. Cursussen op verzoek van de werknemer

Art. 39. Vakopleiding

Art. 40 Scholing, voorlichting en instructie in het kader van certificering

Generatiepact/Maatwerkregeling

Er worden twee regelingen opgesteld voor ouderen werknemers vanaf 5 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd.

- a) Generatiepact: het voorstel van de vakorganisaties wordt integraal overgenomen en houdt in 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw
- b) Maatwerkregeling: Bruil zal ook de Maatwerkregeling openstellen, wat zal betekenen 60% werken, 70% salaris en 90% pensioenopbouw

Werknemers kunnen op vrijwillige basis, gebruik maken van een onafhankelijke en deskundige individuele pensioenanalyse en zelf een keuze maken van welke van beide regelingen zij gebruik willen maken. Ook via de vakbonden FNV en CNV kunnen leden en niet leden een advies krijgen aangaande de gevolgen van hun pensioen, wanneer men van één van deze regelingen gebruik wil maken.

Het generatiepact/maatwerkregeling zal worden geëvalueerd ten aanzien van deelname en herbezetting van de vrijgevallen vacatureruimte. Doordat ouderen minder gaan werken is er formatie om jongeren aan te nemen, dat wordt dan met deze regeling ingevuld.

Mantelzorg

De impact van de combinatie van werk en mantelzorg kan leiden tot ongewenste spanning en druk bij betreffende werknemers. Maar al te vaak leidt dit dan tot afname van productiviteit, mentale afwezigheid en ziekteverzuim. De positie van de mantelzorger dient dus aandacht te krijgen.

Afgesproken is, dat werknemers die mantelzorg verlenen, dit op ieder moment ter sprake kunnen brengen bij hun leidinggevende en/of de afdeling Mens & Werk.

In goed overleg kunnen dan maatwerkafspraken worden gemaakt over hoe de mantelzorg (tijdelijk of langdurig) het beste kan worden gecombineerd met werk en hoe de werkgever kan faciliteren, naast de reeds bestaande wettelijke verlofregelingen.

De afdeling Mens & Werk en/of de Bedrijfsarts kunnen goede diensten bewijzen om passende afspraken te maken en te evalueren.

Hoofdstuk 2: Algemeen

Bijdrage vakbondscontributie: de regeling wordt gelijkgetrokken met de cao Bouw: € 50,00 onbelast per jaar eveneens ten laste van de vrije ruimte in de WKR.

Hoofdstuk 3: Dienstverband

Flex- en Uitzendkrachten: voor het werken als uitzendkracht met aansluitend een (tijdelijk) dienstverband wordt altijd gezocht naar een maatwerkoplossing waarbij het streven naar een duurzame arbeidsrelatie uitgangspunt is en voor zover het niet de noodzakelijke flexibele schil betreft. Indien per maand structureel meer dan 10% van het werknemersbestand uit uitzendkrachten bestaat om andere redenen dan door ziekte of verlof, wordt hetgeen boven deze 10% uitgaat omgezet in een dienstverband bij werkgever.

Hoofdstuk 4: Arbeidsduur en Werktijden (w.o. TvT regeling):

“De met de OR overeengekomen TvT regeling wordt geïncorporeerd in de cao.

Voor zover de bedrijfsomstandigheden en planning dit toelaten wordt zoveel als mogelijk 's ochtends ingeroosterd i.p.v. in de middag. Verder wordt de huidige TvT regeling in gezamenlijk overleg en met de OR gedurende de looptijd van deze cao geëvalueerd.

De arbeidsduur voor een werknemer in deeltijd bedraagt minimaal 4 uur per week.

Zaterdag en zondag gelden niet als normale werkdag (dag- en twee ploegendienst). Verder zal worden getracht de tekst geloofsovertuigingsneutraal te schrijven.

Ploegendienst (droge mortel en Cobra)

Bij de productieafdelingen van de droge mortels van Bruil en Cobra afbouwproducten kan naast het dagdienstvenster tevens in een 2-ploegendienstregeling worden gewerkt. 2-ploegendienst kent het navolgende rooster.

2-ploegendienst

Bij een 2-ploegendienstrooster werkt werknemer in een rooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week. In 2-ploegendienst wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week van maandag tot en met vrijdag tussen 6:00 en 23:00 uur, waarbij de werknemers beurtelings zijn ingedeeld in 5 opvolgende ochtenddiensten of middagdiensten met in principe de volgende werk- en rusttijden.

Ploegentoeslag

Voor werknemers in de 2-ploegendienst bedraagt de ploegentoeslag 12% van het vast overeengekomen loon.

Over de ploegentoeslag zal vakantietoeslag worden opgebouwd.

Afbouwregeling ploegentoeslag

Een werknemer die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster komt niet in aanmerking voor de afbouwregeling ploegentoeslag.

De werknemer die buiten eigen toedoen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster komt in aanmerking voor de afbouwregeling ploegentoeslag

- Indien de werknemer korter van 7 salarisperioden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende loonperiode van het verschil aan toeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster
- Indien de werknemer langer dan 7 salarisperioden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende loonperiode van het verschil aan toeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster
- Indien de werknemer langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en daaropvolgende salarisperiode

- 80% gedurende de daaropvolgende 2 salarisperioden
- 60% gedurende de daaropvolgende 2 salarisperioden
- 40% gedurende de daaropvolgende salarisperiode en
- 20% gedurende de daaropvolgende salarisperiode van het verschil aan toeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster
- Indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en daaropvolgende salarisperiode
 - 80% gedurende de daaropvolgende 3 salarisperioden
 - 60% gedurende de daaropvolgende 3 salarisperioden
 - 40% gedurende de daaropvolgende 2 salarisperioden en
 - 20% gedurende de daaropvolgende 2 salarisperioden van het verschil aan toeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster
- Indien de werknemer langer dan 15 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing bedoeld in dit lid:
 - 100% gedurende de lopende en daaropvolgende salarisperiode
 - 80% gedurende de daaropvolgende 4 salarisperioden
 - 60% gedurende de daaropvolgende 4 salarisperioden
 - 40% gedurende de daaropvolgende 4 salarisperioden en
 - 20% gedurende de daaropvolgende 4 salarisperioden van het verschil aan toeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster

Hoofdstuk 5: Verlof- en Feestdagen:

De werknemer van 18 tot en met 49 jaar krijgt 1 dag extra vakantie.

Hierdoor zal de staffel volgens art. 15.2,a veranderen:

< 18 jaar 29 werkdagen

18-50 jaar 26 werkdagen

51 jaar 27 werkdagen

Verder blijft de staffel zoals deze was.

Werknemers worden met actief beleid gestimuleerd de verlofdagen op te nemen ter voorkoming van zgn. verlofstuwmeren.

Hoofdstuk 6: Salaris en Toeslagen:

Premie Schadevrij werken:

Voor medewerkers op wie deze regeling van toepassing is geldt voortaan dat zij, in plaats van deze regeling, met ingang van 1 juli 2019 een vast, niet te indexeren bedrag ontvangen van € 25,00 bruto per periode in de vorm van een Persoonlijke Toeslag. De regeling wordt een uitlopende regeling, wat inhoudt dat deze niet meer zal worden toegekend aan medewerkers die voor 1 juli 2019 niet voor de regeling in aanmerking kwamen.

Aanpassing artikel 23 Vakantietoelage

De vakantietoelage bedraagt 8% van 13x het bruto individueel overeengekomen periodeloon dat wordt genoten op het moment van uitbetaling van de vakantietoelage verhoogd met de in het vakantiejaar verschuldigde bruto ploegentoeslag. De overwerkvergoeding is geen onderdeel van het individueel overeengekomen loon en derhalve is over overwerkvergoeding geen vakantietoelage verschuldigd.

Werknemers, die na aanvang van het lopende vakantiejaar in dienst van de werkgever zijn getreden en/of voor het einde van het lopende vakantiejaar de dienstbetrekking verlaten, ontvangen een vakantietoelage naar rato.

De vakantietoelage wordt uitbetaald in de 6^e vier weken periode, doch uiterlijk aan het einde van de maand mei.

Artikel 25 Onwerkbaar weer

Ook in de CAO voor Bruil beton & mix wordt een regeling voor onwerkbaar weer opgenomen, waarbij ten aanzien van de aanvulling van het salaris van de werknemer niets veranderd, maar de term onwerkbaar weer breder wordt getrokken dan enkel vorst en de aanwezigheid van een sneeuwdek.

Hoofdstuk 7: Arbeidsongeschiktheid en Arbeidsomstandigheden:

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer behoudt werknemer gedurende maximaal 52 weken het individueel overeengekomen salaris verhoogd met de eventueel geldende ploegentoeslag en de eventuele toeslag volgens artikel 32 lid 1 en 2. Voorafgaand verricht en betaald overwerk is geen grondslag en wordt bij de bepaling van het door te betalen salaris buiten beschouwing gelaten.

Werknemers wordt een WGA-hiaat verzekering (uitgebreid) aangeboden waarvan de premie ter compensatie voor rekening is van werkgever.

De Re-integratie bonus komt te vervallen.

Werkgever neemt de premie voor haar rekening van een bij de Stichting PAWW af te sluiten verzekering ter reparatie van het 3^{de} WW en WGA jaar.

Hoofdstuk 8: Vergoedingen en Toeslagen:

Reiskostenvergoeding zal worden gesteld op € 0,19 per KM woon-werk, bepaald volgens de snelste route volgens het programma Google Maps. Werknemers die op basis van deze regeling achteruitgaan in vergoeding behouden de voor hen laatstelijk geldende vergoeding zolang deze vergoeding de vergoeding op basis van € 0,19 per KM overstijgt of totdat werknemer verhuist.

De vergoeding van declarabele (zakelijke) kilometers bedraagt € 0,32 per KM, ongeacht het aantal KM's per kalenderjaar.

Inkomen en Looptijd:

De looptijd van de cao is van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020 met structurele loonsverhogingen van:

2% per 1 juli 2019

1,5 % per 1 januari 2020

Werkgeversbijdrage conform de zgn. AWWN-regeling (€ 21,04 per werknemer)

Studieafspraken:

- a) Opleidingsbeleid
- b) Overwerk
- c) TvT
- d) Generatiepact/Maatwerkregeling

Redactie

Er zijn diverse afspraken gemaakt over de redactie van de cao conform de laatste versie van de Voorstellenmatrix en waarbij op onderdelen verwezen wordt naar het Personeelshandboek.

Besluitvorming

De cao partijen zullen gezamenlijk het resultaat toelichten aan de betrokken medewerkers in een plenaire bijeenkomst.

Aldus overeengekomen in Ede op 21 mei 2019 en getekend te Veenendaal op 12 juni 2019,

Bruil Beton & Mix B.V.

FNV Bouwen & Wonen

CNV Vakmensen

Hans den Boer

Margreet Pasman

Wim Timmer