

Besluitenlijst CAO – ENCI 19-12-2019

Op 19-12-2019 hebben partijen een onderhandelingsresultaat bereikt inzake een verlenging van de cao ENCI. Onderstaand worden de daarbij overeengekomen afspraken en randvoorwaarden weergegeven.

Het onderhandelingsresultaat zal met een “advies tot acceptatie” worden voorgelegd aan de achterban.

1) Looptijd

De looptijd van de cao is van 01-01-2019 t/m 31-12-2020.

2) Loonontwikkeling

De salarisschalen zullen verhoogd worden conform onderstaand schema:

Voor werknemers die in dienst zijn op het moment dat het definitief cao akkoord bereikt wordt zal, voor zover men op dat moment reeds in dienst was, een verhoging van het schaalsalaris verwerkt worden:

Per 01-01-2019: + 3,50%

Per 01-01-2020: + 3,50%

Aangezien het definitieve akkoord pas in 2020 tot stand komt zal de verhoging per 01-01-2019 in praktische zin verwerkt worden als een eenmalige nabetaling over 2019 die in 2020 wordt ingevuld. De schalen per 01-01-2020 zullen uiteraard vastgesteld worden incl. het effect van de verhoging per 01-01-2019.

3) “Generatiepact”

De “generatiepact” regeling zoals opgenomen in de brief d.d. 27-09-2019 (ref. 19-037) zal niet worden geïmplementeerd. Zie punt 8 lid b inzake studieafspraken i.v.m. overgang naar HC NL cao per 01-01-2021.

4) Loondoorbetaling bij ziekte

Voor het tweede ziektejaar wordt de loondoorbetaling verhoogd van 70% naar 85%, waarbij de volgende tekstaanpassing zal plaatsvinden:

Zo lang de werknemer de verzuim- en re-integratieregels naleeft, zal de volgende bepaling gelden voor loondoorbetaling tijdens ziekte:

- Gedurende het eerste jaar van ziekte wordt 100% van het vaste salaris doorbetaald;
- Gedurende het tweede jaar van ziekte wordt 85% van het vaste salaris doorbetaald;
- Bij succesvolle structurele re-integratie binnen het tweede ziektejaar (binnen of buiten het bedrijf) wordt alsnog de 85% aangevuld tot 100% in het tweede ziektejaar. Van structurele re-integratie is sprake indien de re-integratie stabiel is gedurende een periode van minimaal 3 maanden.

Deze bepalingen zijn onafhankelijk van de aard of ernst van de ziekte of arbeidsongeschiktheidsredenen.

5) Reiskostenvergoeding

De bedragen van de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer zoals opgenomen in de cao 2017-2019 worden gehandhaafd. Omwille van de duidelijkheid zal in de tekst van de woon-werkverkeer vergoeding vermeld worden dat zowel voor reizen met eigen als met openbaar vervoer de aangegeven afstandsgrenzen gelden.

6) Pensioen

Gelet op de grote onduidelijkheid inzake de nog op nationaal niveau uit te werken nieuwe regelgeving inzake pensioenen, zal de zogenaamde IDC pensioenregeling (art. 32 cao ENCI) conform de in 2014 overeengekomen afspraken worden gecontinueerd. De daarbij afgesproken premie aanpassing, gebaseerd op de nieuwe 5 jaar prognose 2020 t/m 2024, zal worden doorgevoerd per 01-01-2020 o.b.v. de definitieve premies en kosten volgens de afgesproken verhouding 1/3 werknemer en 2/3 werkgever.

In de onderhandeling met de uitvoerder zal een tussentijdse aanpassingsmogelijkheid worden opgenomen, waardoor het mogelijk wordt om, als partijen hierover overeenstemming bereiken, de regeling tussentijds aan te passen als de nieuwe pensioenregelgeving en daaruit voortvloeiende consequenties bekend zijn. De definitieve premies zullen naar verwachting in januari 2020 gecommuniceerd kunnen worden.

7) Werkgeversbijdrage aan vakbonden

Voor de looptijd van de cao zal aan vakbonden een werkgeversbijdrage worden toegekend volgens de AWWN-regeling. Deze bijdrage wordt gebaseerd op het totaal aantal werknemers, in dienst van werkgever per 1 januari van het desbetreffende jaar.

8) Studie afspraken i.v.m. overgang naar HC NL cao per 01-01-2021

In afwijking van de in het verleden gemaakte afspraken zal niet per 01-01-2019 de invoering van de HC NL cao worden doorgevoerd. De intentie blijft te werken naar één HC NL cao. Partijen zullen hierover dan eerst een akkoord moeten bereiken. Hierbij zal HeidelbergCement een concept cao-voorstel opstellen dat als basis dient voor verdere onderhandelingen inzake de geharmoniseerde HC NL cao. Hierin zullen ook de resultaten uit de onderstaande studies worden meegenomen. Zodra hierover een akkoord bereikt is tussen werkgever en vakbonden, zal o.b.v. een pakketvergelijking per oorspronkelijke cao doelgroep (ENCI, Mebin, Sagrex) sprake zijn van overeen te komen overgangsafspraken.

Gelet op dit uitstel wordt de ENCI cao verlengd en overeengekomen voor de periode 01-01-2019 t/m 31-12-2020.

In 2020 zullen enkele wezenlijke studies worden ingevuld inzake de verdere harmonisatie van arbeidsvoorwaarden binnen de HC NL cao, samen met betrokken cao-partijen in een gezamenlijke aanpak en overleg:

a) Studie functiehuis en salarisschalen

Een belangrijk onderdeel voor de HC NL cao betreft een totaal functiehuis en passende salarisschalen. Deze studies zullen met betrokkenheid van specialisten van AWWN en vakbonden worden ingevuld. Voor de opzet van het functiehuis zal daarbij voor deze studie gebruik gemaakt worden van de ORBA-systematiek. Voor de salarisschalen, functiegroepen, e.d. zal gebruik worden gemaakt van de ORBA-benchmark gegevens van AWWN. Procesafspraken hierbij zijn vastgelegd in het proces voorstel d.d. 26-03-2019.

b) Generatiepact

Zoals aangegeven in punt 3 zal in gezamenlijk overleg met alle cao-partijen een nadere studie worden ingevuld inzake een mogelijke aanpassing van het door werkgever ingediende voorstel. Uitgangspunt hierbij is dat een andere invulling leidt tot een gelijkwaardig kostenniveau. Mochten partijen komen tot een afspraak voor een invulling die leidt tot hogere kosten, dan zal dit gefinancierd moeten worden vanuit de loonruimte voor 2021 e.v..

Er zal eenmalig een bedrag van maximaal € 5.000 voor de bij HC NL betrokken vakbonden gezamenlijk worden toegekend als bijdrage in de specifieke studies die zijn afgesproken.

's-Hertogenbosch, 19 december 2019

Partijen ter ene zijde:

ENCI Holding N.V.
ENCI B.V.

R. Dielissen – Kleinjans

A. Verhagen

Partijen ter andere zijde:

FNV

S. Baghat-Ziadi

CNV Vakmensen

W. Timmer