

## **Wijzigingsvoorstellen CNV voor de cao BMI 2024**

### **Looptijd**

Wij wensen een cao af te spreken met een looptijd van 12 maanden. Van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025. Een langere looptijd is mogelijk, maar afhankelijk van gemaakte afspraken.

### **Loon**

Rekening houdend met de historisch hoge inflatie en hiermee gepaard gaande druk op de koopkracht van medewerkers, is onze inzet gericht op het maken van een goede loonafpraak. Rekening houdend met de inflatie in 2022 en in 2023 en de in de voorgaande jaren toegekende loonstijging zien wij dat er ondanks compenserende overheidsmaatregelen nog steeds sprake is van koopkrachtachteruitgang. Wij laten dit meewegen in onze looneis.

- Wij stellen daarom voor de salarissen met ingang van 1 januari 2024 te verhogen met 7% en €50,- bruto per maand met een vloer op de hoogste trede van loongroep 5.
- Wij stellen voor de eindejaarsuitkering te verhogen van 7,6% naar 8%.

### **Reiskosten**

We hebben begrepen dat BMI de gerichte vrijstelling van €0,23 per kilometer voor woon-werkverkeer met ingang van 1 januari 2024 al toepast voor haar medewerkers. Wij stellen voor het bedrag van €0,23 per kilometer ook op te nemen in de tekst van de cao. Verder stellen wij voor dat als dit fiscaal vrijgestelde bedrag in de toekomst stijgt, dat dan de vergoeding met dezelfde verhoging omhooggaat.

### **Persoonlijk ontwikkelbudget**

Het CNV wil de kennis en vaardigheden van medewerkers vergroten. We stellen daarom voor dat alle medewerkers een eigen ontwikkelingsbudget krijgen waarin de werkgever jaarlijks een storting doet. Dit ontwikkelbudget kan de medewerker inzetten voor ontwikkeling en bijscholing maar ook voor het mede financieren van een werk naar werk traject of een zij-instroomtraject.

Wij stellen voor dat iedere medewerker (ook medewerkers met een tijdelijk of flexibel contract) een persoonlijk ontwikkelbudget krijgen. De werkgever stort jaarlijks €500,- in de persoonlijke pot van de medewerker. Er geldt een maximale opbouw van 5 jaar. De werkgever gaat pas weer aanvullen als de medewerker gebruik heeft gemaakt van het budget. Wij stellen voor de uitvoering van deze regeling extern te beleggen bij James Loopbaan.

### **Arbeid en zorg**

- Aanvullende afspraken geboorteverlof

Na de geboorte van een kind heeft de partner recht op doorbetaald geboorteverlof voor een periode van eenmaal de arbeidsduur per week. Dit verlof moet worden opgenomen binnen vier weken vanaf de eerste dag na de bevalling. Daarnaast heeft de partner recht op een aanvullend geboorteverlof ter hoogte van vijf keer de arbeidsduur per week. Tijdens het aanvullend geboorteverlof krijgen medewerkers een uitkering van het UWV. Deze uitkering is maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon) Dit aanvullend geboorteverlof moet worden opgenomen binnen zes maanden vanaf de eerste dag na de bevalling.

BMI verstrekt al een bijdrage van 15% van het salaris (max SV-loon) over de uren aanvullend geboorteverlof voor de duur van vijf weken. CNV stelt voor om het aanvullend geboorteverlof volledig 100% betaald te maken. Met de aanvulling tot 100% stimuleert de werkgever de opname van het aanvullend geboorteverlof.

- Aanvullende afspraken ouderschapsverlof

Op grond van de Wet Arbeid en Zorg hebben medewerkers met ingang van 1 augustus 2022 recht op 9 weken 70% betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van hun kind of het kind waar ze zorg voor dragen.

BMI verstrekt al een bijdrage van 15% van het salaris (max SV-loon) over de uren ouderschapsverlof voor de duur van 5 weken. CNV stelt voor om het ouderschapsverlof gedurende negen weken aan te vullen tot 100% van het voor de medewerker geldende brutoloon.

### **Zwaarwerkregeling**

Wij stellen voor de huidige regeling zwaarwerkregeling voort te zetten met 5 jaar, ervan uitgaande dat de RVU-regeling gehandhaafd blijft na 2025. We vragen BMI zich openlijk uit te spreken richting VNO-NCW en AWWN dat verlenging en verbetering van de huidige RVU regeling noodzakelijk is, zodat medewerkers ook na 2025 serieus de gelegenheid hebben om voor hun AOW leeftijd te stoppen met werken.

### **Vermindering arbeidsduur**

In de cao zijn tal van regelingen opgenomen die maken dat medewerkers in staat worden gesteld om gezond de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken, waaronder DI dagen, de 80-90-100 of de 60/80/100, scholing en opleiding en laatstelijk ook de zwaarwerkregeling. Wij vinden het daarnaast van belang dat medewerkers in alle fasen in hun carrière werk en zorg goed kunnen combineren. Minder uitval, meer werkplezier en gezond naar de eindstreep. Een afspraak die daar zeker bij gaat helpen is een structurele vermindering van de arbeidsduur. Ons streven is uiteindelijk een arbeidsduur van 30 uren per week. Wij willen in deze cao een eerste stap maken.

Om een vermindering van de arbeidsduur te realiseren stellen wij voor om medewerkers elk jaar vier extra ADV dagen toe te kennen, tot het aantal van 26 ADV dagen is bereikt.

We stellen verder voor het aantal ADV dagen (die in uren geheel of gedeeltelijk op vaste dagen of gedeeltelijk op vaste dagen of gedeelten van dagen – artikel 19 lid1a cao BMI) die in overleg tussen ondernemingsraad en werkgever kunnen worden vastgesteld beperkt worden tot maximaal 5 werkdagen per jaar.

### **Overig**

- Wij stellen voor om 5 mei als jaarlijkse doorbetaalde feestdag vast te leggen, zoals voorgesteld door de Stichting van de Arbeid in de brief van 5 maart 2021 aan de centrale cao-partijen.
- Wij stellen een thuiswerkvergoeding van het fiscaal vrijgestelde bedrag voor thuiswerken met een absolute ondergrens van €2,35 per dag, uit te keren per maand. Stijgt dit fiscaal vrijgestelde bedrag dan gaat deze tegemoetkoming met dezelfde verhoging omhoog.

### **Werkgeversbijdrage**

We stellen voor de werkgeversbijdrage in overeenstemming met de AWWN norm te continueren.

### **Tenslotte**

Behouden wij ons het recht voor gedurende de cao-onderhandelingen onze voorstellen te wijzigen dan wel met nieuwe voorstellen te komen.

Martin van Eerde

Bestuurder CNV Vakmensen