

CNV Vakmensen, 12-09-2023

Voorstellenbrief Villeroy & Boch

Looptijd

Een cao met een looptijd van 1 jaar, te weten van 1 juli 2023 – 1 juli 2024. Een korte doorlooptijd in verband met de onzekere tijd.

Inkomen

De combinatie van historisch hoge inflatie en de hiermee gepaard gaande koopkrachtdruk maakt dat het van evident belang is dat partijen evenwichtige afspraken maken over inkomen. Werknemers hebben de afgelopen periode tweemaal een loonsverhoging ontvangen van 2,5%. We kunnen met elkaar constateren dat deze loonsverhoging verre van afdoende is geweest om de kosten voor de werknemers te dekken. Als CNV vragen wij hier dan ook een ruime compensatie om te zorgen dat werknemers van Villeroy & Boch weer op een acceptabel loonniveau zitten. Wij vinden een loonsverhoging van 13% een reële loonsverhoging. Daarnaast willen een bodem instellen van 13 % over de hoogste loontrede van loongroep 6.

Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding aanpassen op de maximale onbelaste kilometervergoeding en bij toekomstige aanpassingen de reiskostenvergoeding automatisch meegaan.

5 Ploegen – 90 terugkomuren

Tijdens de ledenvergaderingen kregen wij veel vragen over de 5 ploegendienst en dat werknemers nog 90 uur terug moeten komen op andere momenten dan hun rooster. Werknemers geven aan dat zij deze terugkomuren zwaar vinden en een aanslag op de momenten dat zij eigenlijk zouden moeten herstellen van hun normale werk. We zouden weer terug willen naar een normaal rooster voor een 5 ploegendienst en de terugkomuren afschaffen.

Vitaliteit

Investeren in de vitaliteit van medewerkers wordt een steeds belangrijker onderdeel van duurzaam HR-beleid. Vitale medewerkers zijn aantoonbaar productiever, verzuimen minder frequent en houden het (vaak zware) werk langer vol. Merendeel van de werknemers gaven aan de PMO te waarderen, maar ze vinden de huidige PMO-ondermaats ten opzichte van de vorige PMO's. Een PMO is een waardevol instrument voor werknemer en werkgever om een thermometer in de organisatie te steken. Werknemer kan aan de slag, maar ook de werkgever kan zien waar de meeste werknemers tegenaan lopen en zo de processen aanpassen. CNV Vakmensen stelt verder voor om een jaarlijks vitaliteitsbudget beschikbaar te maken van € 400, = netto per jaar voor alle medewerkers. Dit budget kan onder andere aangewend worden voor:

- Vergoeden van sportabonnementen/contributie van sportverenigingen.
- Vergoeden van eenmalige kosten voor deelname aan sportevenementen of de aanschaf van sportartikelen.
- Vergoeden van gemaakte kosten voor bijv. aanvullend zorgpakket of het kopen van een vrije (herstel)dag.

Rouw

Veel werknemers krijgen in hun leven te maken met het verlies van hun ouders, partner of kind. Het verlies van een dierbare is soms een schokkende en vaak levens veranderende gebeurtenis. De rouwverwerking na het overlijden van een dierbare is persoonlijk en voor iedereen anders. Omgaan met rouw en rouwverwerking op de werkvloer is dus per definitie maatwerk. In de huidige cao zijn reeds afspraken gemaakt over verlof bij overlijden van een dierbare. Over de periode van rouw is echter nog geen afspraak gemaakt. Graag spreken wij af dat de medewerkers met een overlijden te maken krijgen, de mogelijkheid krijgen om rouwverlof op te nemen. Dat werknemer en werkgever hiernaast nog aanvullende afspraken maken, is uiteraard zeer wenselijk. De cao-afpraak is dan alvast een mooie basis en vertrekpunt. Dit flexibel op te nemen rouwverlof bedraagt eenmaal de wekelijkse arbeidsduur en wordt opgenomen in het eerste jaar na het overlijden.

Ouderschapsverlof

Wij stellen voor om de 9 weken ouderschapsverlof in het eerste jaar na de bevalling of adoptie de werkgever de UWV-uitkering van 70% aanvult tot 100 %.

Zorgverlof

Tijdens de ledenvergadering merkten wij dat er behoefte is aan meer regelingen rondom mantelzorg. Het is vervelend als je klem zit tussen werk en thuis. Als je daarnaast ook best wat loon moet inleveren, omdat je mantelzorg verleent, dan is dat best schrijnend. Wij stellen voor om bij mantelzorg de werknemer tegemoet te komen. Ten eerste om in overleg te kijken wat er mogelijk is in werktijden en ten tweede om het verlof wat er dan nog moet worden opgenomen het salaris aan te vullen tot 100%.

Werkdruk

We zouden graag zien dat werknemers overuren in tijd of geld terugkrijgen. Dat betekent dus ook dat als de overuren x % waard zijn, deze vertaalslag ook wordt gemaakt naar tijd. We merken op dat er geregeld overuren worden gemaakt en ook in het weekend. We merken ook op dat als werknemers vakantie hebben of uitvallen deze nauwelijks worden vervangen, maar er een beroep gedaan wordt op de werknemers die nog “over” zijn. Dit veroorzaakt veel werkdruk.

Vakbondscontributie

De werkgever zal aan de werknemers die vakbondslid zijn de mogelijkheden bieden om binnen de grenzen van de fiscale wetgeving, en zo lang als deze fiscale mogelijkheid in stand blijft, de contributie voor het lidmaatschap van de vakvereniging uit de gratificatieregeling te betalen.

Werkgeversbijdrage

We stellen continuering voor van de werkgeversbijdrage aan vakbonden.