Noordgastransport BV

T.a.v. de directie

De heer K. Mark Middenweg 2

9981 VG Uithuizen

|  |
| --- |
| **Per e-mail: Kees.Mark@noordgastransport.nl** |
|  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Vakgroep |  | Plaats |  | Ons kenmerk |
| Noordgastransport BV |  | Utrecht |  | SB20210911 |
| Doorkiesnummer |  | Datum |  | Uw kenmerk |
| 06-57565090 |  | 10 november 2021 |  |  |
| E-mail |  |  | | |
| [s.debruine@cnvvakmensen.nl](mailto:s.debruine@cnvvakmensen.nl) | | | | |
|  |  |  | | |
| Betreft |  |  | | |
| CAO voorstellen | | | | |

Geachte,

Namens CNV Vakmensen stuur ik u de voorstellen voor de nieuwe cao van Noordgastransport BV (NGT).

Deze voorstellen zijn tot stand gekomen na ledenraadplegingen en zal ik graag verder toelichten tijdens de onderhandelingen.

De CNV-onderhandelingsdelegatie zal bestaan uit Els Beukema en ondergetekende.

**Voorstellen CNV Vakmensen voor de cao van Noordgastransport BV**

**1. Looptijd en inkomen**

Wij stellen een looptijd van 2 jaar voor met daarbij een feitelijke salarisverhoging van €175 per 1 oktober 2021. Voor het tweede jaar stellen we voor om de loonschalen en de feitelijke salarissen te verhogen met 5% ingaande op 1 oktober 2022.

**2. Rouwverlof**

Wij bieden graag ons handzame boekje ‘Hoe werkt rouw’ aan. Niet alleen om erbij te pakken wanneer een werknemer van NGT te maken heeft met een ingrijpend verlies maar ook en juist wanneer dat nog niet het geval is. Een verwijzing naar ‘Hoe werkt rouw’ in de cao laat zien dat NGT dit onderwerp serieus oppakt en benadert.

**3. Wet Wieg**

per 1 juli 2020 is de wet gewijzigd en kunnen partners maximaal 5 weken verlof opnemen. De werkgever wordt door het UWV gecompenseerd tot 70% van het dagloon. Wij stellen voor dat NGT dit aanvult tot 100% van het salaris

**4. Gezond ouder worden**

De 80-90-100 regeling

Na uitvoerig overleg op onze ledenvergadering blijkt er nog steeds een grote behoefte aan regelingen om gezond ouder te worden. We willen een 80-90-100 regeling introduceren waarbij de werknemer van 56 jaar of ouder (10 jaar voor AOW) de mogelijkheid krijgt om 80 procent te werken tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. We willen hierbij graag afspraken maken over de vervanging van vrijgekomen uren door nieuw aan te nemen personeel**.**

Aanpassing van de RVU-regeling

We stellen voor de vereiste van het hebben van een arbeidsverleden van 10 jaar bij NGT te verruimen naar een arbeidsverleden van 10 jaar werkzaam voor NGT (ongeacht via welke constructie).

Daarnaast stellen we het volgende voor over de deelname van parttimers aan de regeling. We zien dat het voorstel om dit naar rato te doen kan leiden tot een wel heel grote terugval in netto-inkomen. Je valt niet alleen in bruto-inkomen terug, maar netto terugval is extra groot doordat de arbeidskorting vervalt en de inkomensafhankelijke ziektekostenpremie voor eigen rekening komt. Als alternatief voor een naar rato bepaling zouden we willen voorstellen dat maandelijkse RVU-uitkering gelijk is aan het maximum (nu €1847 bruto) maar nooit meer is dan het oorspronkelijk brutoloon.

**5. Zekerheid**

We stellen voor de operators die via een uitzendbureau structureel bij NGT aan het werk zijn in vaste dienst bij NGT te nemen.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen. Tenslotte spreek ik de hoop en de verwachting uit om te komen tot constructief en voortvarende onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,

Sijtze de Bruine

Bestuurder CNV Vakmensen

Cc: - Joosje de lang (FNV)

Leden CNV Vakmensen