

Voorstellen voor de cao Forbo Flooring 2024

ALGEMEEN

1. Looptijd

Onze voorstellen voor de cao Forbo Flooring gaan uit van een cao met een looptijd van 1 jaar. Indien gewenst, is een afwijkende looptijd voor ons bespreekbaar als dit het belang van de onder deze regeling werkzame personen ten goede komt.

ZEKERHEID VAN LOON

2. Repareren van opgelopen inflatieachterstand

CNV Vakmensen stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met **5,5% per 1-1-2024**, om de inflatieachterstand die is opgelopen sinds oktober 2021 te repareren.

3. Koopkrachtverbetering

Aanvullend stelt CNV Vakmensen voor om in het kader een structurele koopkrachtverbetering per 1-1-2024 de lonen (en salarisschalen) met **100 euro bruto** per maand te verhogen.

4. Stagevergoeding

We willen graag voor alle stagiaires bij Forbo Flooring een stagevergoeding afspreken die ongeacht hun opleidingsniveau gelijk is. We stellen voor om daar een vergoeding van 500 euro netto per maand voor af te spreken.

ZEKERHEID VAN WERK

5. Uitzendkrachten (herhaald voorstel)

Mede doordat onze leden prioriteit geven aan het thema werkdruk en het verloop onder uitzendkrachten duiden als een van de grote redenen voor het ontstaan van hogere werkdruk, zien wij ons genoodzaakt om nu ten derde male ons voorstel met betrekking tot uitzendarbeid binnen Forbo te herhalen.

Uitzendarbeid is volgens CNV Vakmensen bij uitstek bedoeld om pieken in de productie en ziekte van eigen werknemers op te vangen. Hieruit volgt dat een uitzendkracht per definitie slechts beperkte tijd actief is bij een werkgever. Gebrek aan perspectief voor uitzendkrachten leidt tot een hoger verloop, wat voor de vaste werknemers een verhoging van hun werkdruk betekent.

Wij stellen daarom voor dat uitzendkrachten die langer dan een jaar bij Forbo Novilon werken per 1 januari 2024 schriftelijk een vast contract aangeboden krijgen welke alleen schriftelijk kan worden afgewezen. Verder willen we graag de afspraak maken dat de maximale uitzendperiode bij Forbo Novilon 6 maanden zal bedragen. Is de uitzendkracht na deze termijn nog nodig, dan betreft zijn werk structureel werk en krijgt de uitzendkracht bij normaal functioneren een Forbo contract voor bepaalde of onbepaalde tijd aangeboden.

6. **Reiskosten**

Het is voor werknemers van groot belang dat zij hun werk kunnen bereiken. In de achterliggende periode zijn de kosten voor vervoer danig toegenomen.

Wij stellen voor om in de cao op te nemen dat alle voor woon-werk verkeer gereden kilometers vergoed worden tegen het fiscaal toegestaan maximumbedrag (per 2024 0,23 eurocent per gereden kilometer).

KWALITEIT VAN WERK

7. **Bezetting per afdeling** (herhaald voorstel)

Wij maken ons ernstig zorgen over het feit dat werkdruk op de cao wensenlijst van uw werknemers inmiddels een gedeelde eerste plaats bezet naast de looneis. Al meer dan 5 jaar geven werknemers van Forbo aan dat zij een te hoge werkdruk ervaren. Dit gevoel komt voort uit een gevoelde structurele onderbezetting, het vertrek van collega's zonder vervanging en het frequent moeten inwerken van uitzendkrachten (zie ook punt 5 van deze brief). Onderzoek en eerdere cao-afspraken op dit punt hebben geen soelaas geboden. Tijdens de vorige onderhandelingen zegde u bij behandeling van dit voorstel toe, met uw ondernemingsraad tot goede afspraken te komen, ten einde de werkdruk te verminderen. Helaas moeten wij constateren dat dit overleg niet tot deze goede afspraken, noch tot een vermindering van de werkdruk heeft geleid.

Daarom stelt CNV Vakmensen wederom -en deze keer dringend- voor om de minimaal noodzakelijke bezetting van vakkrachten¹ per afdeling waarbij veilig gewerkt kan worden vast te stellen in overleg met de werknemers van de desbetreffende afdeling.

8. **Thuiswerken** (herhaald voorstel)

De werknemers wiens functie het toelaat hebben in de coronajaren afdoende aangetoond dat thuiswerken geen negatieve gevolgen voor de werkgever kent. Nu Forbo met haar ondernemingsraad niet tot overeenstemming is gekomen waar het een solide thuiswerkregeling betreft, stelt CNV Vakmensen voor afspraken maken over een toekomstbestendige thuiswerkregeling in de cao voor functies waarbinnen dit mogelijk is.

Wij denken hierbij aan een gedeeltelijk thuiswerkrecht, goede thuiswerkfaciliteiten, een thuiswerkvergoeding, recht op onbereikbaarheid maar ook aandacht voor de nadelige fysieke of psychische belasting die thuiswerken met zich mee kan brengen.

9. **Mantelzorgregeling**

Met het wegvallen van bejaardentehuizen, het minder toegankelijk worden van verpleegtehuizen en de matige beschikbare betaalbare thuiszorg, komt de zorg voor (bejaarde) familieleden terecht bij de werkende mens. De CNV stelt daarom voor om een regeling voor mantelzorgers in te richten, om te voorkomen dat deze collega's overbelast raken en uitvallen.

¹ Vakkrachten zijn in deze context ervaren werknemers, die middels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan Forbo verbonden zijn.

VERDUURZAMING

10. Groenfonds

Wij stellen voor er een vergroeningsfonds komt voor de medewerkers van Forbo Flooring. Daarbij wordt een groenbudget per medewerker voorgesteld van €2500,- per 3 jaar. Werknemers kunnen door besteding van het groenbudget bijdragen aan een beter milieu en hebben tevens lagere energiekosten. Dus goed voor het milieu, goed voor de medewerker.

OVERIGE VOORSTELLEN

11. Internationale solidariteit

11. Wij stellen voor om de cao-afspraken Solidariteitsbijdrage/Internationaal Vakbondswerk Forbo-Flooring van €7.500 per jaar voor 2024 te continueren en als doorlopende afspraak in de cao op te nemen.

12. Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor dat u de werkgeversbijdrage voortzet, volgens de FIB regeling zoals deze overeengekomen is tussen FNV, CNV en AWWN.

13. CAO tafel 2025

Wij stellen voor om vanaf de cao 2025 de onderhandelingen voor de cao Forbo Flooring te voeren aan een zelfstandige tafel. Wij zien geen meerwaarde in een gecombineerde onderhandeling Flooring en Novilon.