

Owens Corning Veil BV
De heer E. Nekkers
Laan van de Westenenk 5
7336 AZ APELDOORN

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
TELEFOON
030 751 1500
FAX
030 751 1509
INTERNET
www.cnvvakmensen.nl
E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

AFDELING
CNV Collectief
DOORKIESNUMMER
030 75 11 570
06 23 90 98 65

PLAATS
Utrecht
DATUM
26 februari 2024

ONS KENMERK
JM/OC CAO 2024
UW KENMERK

E-MAIL
j.marskamp@cnvvakmensen.nl

BETREFT
Voorstellenbrief cao 2024

Geachte heer Nekkers, beste Ewoudt,

De komende weken zullen wij als cao partijen werken aan een nieuwe cao voor Owens Corning BV. Wij hopen samen te komen tot een passende cao die bijdraagt aan de tevredenheid van de medewerker maar ook aan de continuïteit van de organisatie.

De voorstellen voor de cao die ingaat op 1 april 2024, zijn tot stand gekomen na gesprekken met medewerkers en de kaderleden. Daarbij is gekeken naar de huidige cao, het landelijk arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV vakmensen en de wensen van medewerkers van Owens Corning BV. In de bijlage bij deze brief kunt u de voorstellenbrief van CNV Vakmensen vinden.

Tijdens de onderhandelingen zullen de heren Roberto van der Meer en Michel Jaspers Focks deel uitmaken van de onderhandelingsdelegatie van CNV Vakmensen.

We zien uit naar een constructief overleg.

Met vriendelijke groet,

Job Marskamp
Bestuurder CNV Vakmensen

Loonontwikkeling en looptijd

CNV Vakmensen stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 3,3% per 1 april 2024 dit om de inflatieachterstand die is opgelopen sinds oktober 2021 te repareren. "Daarnaast stelt CNV Vakmensen voor om in het kader een structurele koopkrachtverbetering de lonen met 125 euro bruto per maand per 1 april 2024 te verhogen voor een cao met een looptijd van 1 jaar.

Ploegentoeslag:

Wij stellen voor om alle ploegentoeslag te verhogen naar 30%.

Rouwverlof:

Er is door CNV Vakmensen onderzoek gedaan naar rouw op de werkvloer. Uit de verhalen van de respondenten kwam naar voren dat werk een helende werking kan hebben, als er een sfeer is van erkenning, acceptatie en zorg. Rouw is een ongemakkelijk en lastig onderwerp waar de werkgever en collega's vaak niet weten hoe hiermee om te gaan. Door meer aandacht te besteden aan hoe om te gaan met rouw op de werkvloer en vooral te luisteren naar degene die rouwt, kan dit iemands rouwproces verlichten en voorkomen dat diegene op den duur uitvalt.

Wij stellen voor de bewustwording van dit onderwerp te vergroten door dit bespreekbaar te maken bij leidinggevende en het personeel, bijvoorbeeld in de functioneringsgesprekken. Een eerste stap hierin wordt gezet door de handreiking Rouw te verspreiden binnen Owens Corning.

Daarnaast stellen we voor dat iedere medewerker binnen de sector het recht heeft op tien dagen flexibel betaald rouwverlof in verband met het verwerken van het overlijden van een partner, (pleeg- of schoon/stief) kind, (stief- of schoon) ouders, of broer of zus. Het verlof wordt binnen een jaar na de dag van overlijden opgenomen.

Mantelzorg:

We stellen voor dat het onderwerp mantelzorgverlening wordt gezien als belangrijk onderdeel van de balans tussen werk en privé, en hoort thuis in de gesprekscyclus tussen leidinggevende en werknemer. In overleg tussen leidinggevende en werknemer zal, met inachtneming van ieders belang en indien nodig, tot een maatwerkafpraak gekomen worden. Leidinggevende zal daarbij aandacht hebben voor de herverdeling van werkzaamheden zodat geen langdurige werkdrukverhoging bij de directe collega's ontstaat.

Verlofsparen:

CNV Vakmensen stelt voor om een regeling rondom verlofsparen af te spreken waarbij medewerkers tot maximaal 100 weken verlof kunnen sparen.

Vrije dagen:

CNV Vakmensen stelt voor om het aantal vrije dagen structureel uit te breiden met 3 per jaar. Daarnaast stellen we voor dat verlofdagen voorrang hebben op artikeldagen.

Sport abonnement:

CNV Vakmensen stelt voor om het Fitness abonnement te indexeren en de bestedingsmogelijkheden uit te breiden.

Consignatie:

Wij ontvangen graag een update over hoe ver de vorige jaar ingestelde werkgroep consignatie is gekomen.

Vakbondscontributie:

Wij stellen voor dat de vakbondscontributie van de vakbondsleden onder werkkostenregeling blijft bestaan.

Werkgeversbijdrage:

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage te continueren, conform de AWVN norm.

WGA-premie:

Wij stellen voor dat de afspraken over de WGA-premie gecontinueerd worden.

Voorbehoud:

Tot slot behouden wij ons, zoals gebruikelijk, het recht voor om tijdens de cao onderhandelingen te komen met nieuwe of aanvullende voorstellen.