

Jaargang 2, Nieuwsbrief 1.



Onderwerpen

1. Bericht van de voorzitter
2. BLG-overleg bij BAM Materieel in Lelystad
3. Salarissysteem binnen BAM
4. Sociaal plan
5. Organisatiewijziging Baltimore (Samen doen)
6. Status CAO Technisch Installatiebedrijf
7. Nieuwe CAO Bouw & Infra
8. Mutaties

1. Bericht van de voorzitter

We hopen dat het met iedereen goed gaat en het jaar fris is begonnen. De bedrijfsledengroep (BLG) wil dit jaar weer veel energie steken in de belangenbehartiging van onze CNV-leden. En daarbij kunnen we jullie inbreng altijd goed gebruiken!

Met enige trots brengen wij daarom de 2^e Nieuwsbrief van onze BLG uit en de 1^e van dit nieuwe jaar. Via dit medium proberen we jullie halfjaarlijks op de hoogte te houden over wat er zoal speelt binnen ons bedrijf en de daarbij horende belangenbehartiging van onze leden door het CNV. Wij willen als kader-/BLG-leden jullie eerste aanspreekpunt zijn, waar jullie terecht kunnen voor jullie vragen en de zaken waar jullie tegenaan lopen. Wij bieden dan ons luisterend oor aan, zo nodig kunnen we je van advies voorzien of als we er zelf niet uitkomen of twijfelen, doorverwijzen naar een deskundige, juridisch onderlegde vakbondsmedewerker. De BLG-leden zijn in ieder geval een doorsnede van de hele BAM-organisatie en zijn vaak tevens, maar niet noodzakelijk, in de medezeggenschapsorganen vertegenwoordigd om jullie stem te laten doorklinken!

Er is weer veel gebeurd binnen BAM afgelopen halfjaar sinds onze vorige Nieuwsbrief. Dit hebben we tijdens ons halfjaarlijkse overleg doorgenomen en komen we later op terug in deze Nieuwsbrief. Mochten jullie zelf punten willen inbrengen, dan kan dat altijd via onze BLG-leden waarvan de namen te vinden zijn op de laatste pagina van onze Nieuwsbrief of via ons gezamenlijke e-mail adres cnvbam@gmail.com. Veel leesplezier!

Bernie van Harn -voorzitter BLG

2. BLG-overleg bij BAM Materieel in Lelystad



Op 1 december jl. hebben we ons periodieke CNV-BAM Bedrijfsledengroep overleg gehad bij BAM Materieel in Lelystad. Voorafgaand aan het overleg hebben we genoten en veel geleerd van de interessante rondleiding door Sjon Keuning. Foto's hiervan vind je terug in deze Nieuwsbrief.

Veiligheid is een vast en belangrijk onderdeel van het overleg en hebben we als eerste besproken. Met name verkeersbewegingen tijdens logistieke werkzaamheden hebben de aandacht, aangezien daarbij vaker incidenten plaatsvinden die leiden tot persoonlijk letsel en materiele schade. Al in de werkvoorbereidingsfase kunnen voorzieningen worden getroffen om incidenten te voorkomen. Werkkleding van elektromonteurs is eveneens onderwerp van onderzoek en loopt nog binnen BAM.

Tijdens het overleg is verder een aantal onderwerpen besproken die momenteel spelen bij BAM en ook daarbuiten, zoals Sociaal Plan, Functiehuis - Salarissysteem, Baltimore, HR en CAO's. Jullie vinden een uitwerking van een aantal onderwerpen terug in deze Nieuwsbrief.

Hans Pernot – Secretaris BLG

3. Salarissysteem binnen BAM

Het salaris dat iemand ontvangt, is een onderwerp dat veel vragen en sentiment kan oproepen. Daarom in deze nieuwsbrief aandacht voor dit thema en uitleg hoe we tot ons salarieringssysteem komen binnen BAM. Veel bedrijven in Nederland belonen hun medewerkers, net als bij BAM, op basis van salarisschalen. Dat systeem wordt gebruikt om het salarisoniveau van medewerkers te bepalen.

Een salarisschaal is opgebouwd uit een reeks bedragen (van hoog tot laag). Op basis van een gelijke functiewaardering geldt een salarisschaal voor meerdere functies, die met de functiegroep aan deze schaal worden gekoppeld. BAM heeft zes salarisschalen, die ieder horen bij een CAO en een CAO-gebied.

De belangrijkste voordelen van het werken met salarisschalen zijn:

- Eerlijke en consistente beloning: met een eenduidige salarisstructuur;
- De salarisstructuur wordt gebaseerd op gelijkheid in CAO en functie-indeling;
- Daarmee borgen we een gelijkwaardige en inclusieve beloning;
- Transparante salarisschalen geven jou inzicht in het salarisperspectief bij BAM.

Een helder en transparant systeem, waar sommige collega's nog even aan moeten wennen. Laatst sprak ik een collega over zijn relatieve salaris positie (RSP). Dat is de weergave van jouw huidige salaris ten opzichte van het normbedrag in jouw schaal. Hij had zijn RSP bekeken en dacht dat hij te weinig verdiende. Na ons gesprek realiseerde hij zich dat het feit dat hij nog niet op het normbedrag zat, betekent dat er binnen zijn salarisschaal nog ruimte is om te groeien. Als je net start, begin je meestal op 80% in de salarisschaal. Overstappen naar een hogere functiegroep is alleen mogelijk als je promotie maakt of als je in je huidige functie groeit (bevordering). Binnen je salarisschaal kun je ook groeien. Het verschil tussen het minimum- (80%) en normsalaris (100%) wordt bepaald door jouw ervaring en ontwikkelingsniveau. BAM vindt het belangrijk dat jouw ontwikkeling en het opdoen van ervaring in de functie leiden tot groei van jouw salaris. De marge tussen het minimumsalaris en het normsalaris geeft ruimte voor doorgroei naar het volledige normsalaris van 100% met een uitloop naar 120% bij uitstekende prestaties. De collega waar ik het net over had, kan nog 30% groeien en dat is een mooi perspectief.

Mijn advies: heb je specifieke vragen over je salaris, neem dan contact op met je leidinggevende of met HR. Voor dit of voor andere vragen staat mijn deur natuurlijk altijd open.

Evert van der Steege – Voorzitter COR namens CNV

Ben jij al lid?



4. Sociaal plan

De vakbonden CNV Vakmensen, FNV en HZC zijn met BAM in onderhandeling over de verlenging van het Sociaal Plan Koninklijke BAM Groep NV.

Het sociaal plan (SP) dient als vangnet voor reorganisaties waarbij een substantieel aantal arbeidsplaatsen komt te vervallen.

Belangrijke pijlers onder het SP zijn:

- Plaatsingsprocedure, wanneer is er sprake van boventalligheid.
- Herplaatsing, het begeleiden van werk naar werk binnen dan/wel buiten BAM.
- Vergoedingen bij einde dienstverband.

Doel van het SP is om de medewerkers van BAM zoveel mogelijk baanzekerheid te bieden. De afspraken over het begeleiden van werk naar werk moeten zoveel concrete handvatten bieden voor het begeleiden van werk naar werk.

In januari 2024 zijn de besprekingen over de verlenging hervat. Vakbonden en Bam zijn er nog niet uit gekomen. Vakbonden willen het oude SP op een aantal punten aanscherpen:

- Vakbonden willen een hogere beëindigingsvergoeding
- Vakbonden willen dat het SP beter leesbaar wordt en willen door BAM tijdig geïnformeerd worden over op handen zijnde reorganisaties
- Vakbonden willen betere afspraken over mobiliteit
- Het kiezen voor een procedure bij het UWV door de werknemer, mag niet leiden tot het verspelen van aanspraken op het SP.

Daarnaast hebben onderhandelingspartijen ook een aantal tekstuele aanpassingen voorgesteld. Partijen boeken in het overleg zeker voortgang. Er zijn al verbeteringen aangebracht. Partijen zijn er nog niet uit.

Zolang overlegpartijen geen akkoord hebben bereikt over de verlenging, blijft het SP Koninklijke BAM Groep NV met looptijd 2020-2023 van toepassing.

De looptijd van het SP is inmiddels verstreken. Echter, het SP is bij het Ministerie aangemeld als CAO en heeft daarom nawerking.

Zolang er geen nieuwe afspraken gemaakt zijn, blijft het oude SP gelden en kunnen betrokken medewerkers daar aanspraak op maken.

Robbim Heins – CNV Vakbondsbestuurder

5. Organisatiewijziging Baltimore (Samen doen)

Tijdens de besprekingen over de verlenging van het sociaal plan werd ook Baltimore (Samen Doen) uitgerold. Een organisatiewijziging die binnen de divisie Bouw en Techniek plaats vond. Deze organisatiewijziging heeft binnen Bouw en Techniek voor betrokken medewerkers een forse verschuiving teweeggebracht en tot de nodige onrust geleid. De medezeggenschap van BAM is bij het traject intensief betrokken en heeft advies uitgebracht.



Medewerkers, die door de organisatiewijziging geraakt werden, konden terugvallen op het Sociaal Plan 2020-2023.

Medewerkers zijn van werk naar werk begeleid, dan wel hebben inmiddels met een vergoeding de organisatie verlaten.

Betrokken leden konden en hebben zich door hun vakbond laten bijstaan.

Robbim Heins – CNV Vakbondsbestuurder

6. Status CAO Technisch Installatiebedrijf

Op 24 januari is de cao-commissie voor de eerste keer samengekomen om de voorstellenbrief te maken die naar de werkgeversorganisatie zal gaan. De inflatiecorrectie zal hierin zeker worden meegenomen. Het streven is om per 31 maart 2024 een nieuw cao rond te hebben.

Bernie van Harn – Lid CAO commissie namens CNV

7. Nieuwe CAO Bouw & Infra

Voor de medewerkers die vallen onder de cao Bouw & Infra

Inmiddels is er voor de Bouw & Infra een nieuwe cao tot stand gekomen.

De cao heeft een looptijd van een jaar en geldt voor het gehele jaar 2024.

Loonsverhoging

Per 1 januari 2024 hebben jullie recht op een loonsverhoging van 3,5% en € 50,- bruto structureel per maand.

Vanaf 1 juli ontvangen jullie dezelfde verhoging er structureel bij.

De inzet van CNV Vakmensen was om een deel van de loonsverhoging in centen in plaats van procenten af te spreken.

Dit zorgt voor meer solidariteit tussen collega's. Mensen met lonen aan de "onderkant" van het loongebouw gaan er dan naar verhouding iets meer op vooruit dan de overige werknemers.

Vergoedingen

Ook de vergoedingen gaan twee keer met 3,5% omhoog.

De kilometervergoeding voor bouwplaatsmedewerkers blijft €0,32

Voor UTA-medewerkers gaat de kilometervergoeding per 1 januari 2024 omhoog naar €0,23

Zwaar werk regeling

In de sector Bouw & Infra geldt een zwaar werk regeling. De huidige regeling eindigt op 31 december 2025. Werkgevers zijn bereid de huidige zwaar werk regeling met 5 jaar te verlengen tot en met 31 december 2030. De overheid moet hier een besluit over nemen. Als je aan de hand voor de voorwaarden voldoet, kun je tot en met 31 december 2025 instromen.

Wil je meer weten over de inhoud van de zwaar werkregeling neem dan contact op met je vakbondsconsulent.

Voor uitvoerders zijn de regels versoepeld. Vanaf 1 januari 2024 gelden voor uitvoerders gunstigere toetredingsregels. Meer weten? De vakbondsconsulent weet er alles van.

UTA-medewerkers

Voor UTA-medewerkers zullen we de komende jaren aan de bak moeten

In de nieuwe cao hebben we voor UTA-personeel weinig binnen kunnen halen. Er is werk aan de winkel.

Op onze cao-pagina lees je meer over de cao Bouw & Infra.

Daar kun je ook met vragen terecht.

[Cao Bouw & Infra](#) | [CNV Vakmensen - Bouwnijverheid](#) | [CNV Vakmensen](#)

Robbim Heins – CNV Vakbondsbestuurder

8. Mutaties

Allereerst feliciteren we Eileen Weisz van harte met haar benoeming tot vakbondsbestuurder bij CNV Vakmensen. Zij gaat onze BLG verlaten als vrijwilligersconsulente en we zullen haar enthousiaste en deskundige bijdrage erg missen. We heten Thijs Eilert van harte welkom als nieuw kader-/BLG-lid. Thijs is werkzaam als projectleider bij de BKW-afdeling van Gebouwservices ('Groen'), onderdeel van bedrijfssegment Bouw & Techniek. Daarnaast is Bernie van Harn van functie gewijzigd, en is nu leerlingbegeleider bij de afdeling Bedrijfsvoering & Strategie geworden binnen Gebouwservices (Landelijk). Als laatste is Hans Pernot, lid van de Gemeenschappelijke OR B&T, benoemd tot secretaris van deze OR.

Wij wensen bovengenoemde mensen veel succes en plezier toe met hun nieuwe functie en/of rol.



Vragen?

Heb je vragen over arbeidsvoorwaarden, CAO, pensioen of ander werknemersbelangen? Laat het ons weten. We zullen je vraag zo goed mogelijk beantwoorden of doorsturen naar de juiste persoon. Dat kan binnen CNV of BAM zijn. We zijn immers van allebei!

Hoe kan je ons bereiken?

Mail naar cnvbam@gmail.com of benader ons persoonlijk via onze BAM contactgegevens.

De Bedrijfsledengroep BAM bestaat momenteel uit de volgende leden:

Jan van den Broeck, Patrick Boucquez, Estrella Bout, Thijs Eilert, Rien Ganseman, Peter Gijsen, Bernie van Harn (voorzitter), Joost Janssen, Theo Kok, Hans Pernot (secretaris), Evert van der Steege

De BLG wordt vanuit het CNV ondersteund door:

Robbim Heins (Vakbondsbestuurder voor BAM), Gerrit van Meerten (Vrijwilligersconsulent), Herman Steunenbergh (Vrijwilligersconsulent)

