

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

**S A I N T - G O B A I N CONSTRUCTION
PRODUCTS NEDERLAND B.V.**

1 mei 2025

tot en met

30 april 2026

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Verplichtingen van de vakverenigingen.....	5
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 4	Verplichtingen van de werknemer	8
Artikel 5	Arbeidsduur, arbeidstijd en dienstrooster.....	8
5.1	Dienstrooster	8
5.2	Categorieën dienstroosters.....	9
5.3	Stops.....	10
5.4	Verkopen atv	10
5.5	Vervallen atv	10
5.6	Dienstroosterwijzigingen.....	10
5.7	Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster	10
5.8	Zaterdagen/zondagen/feestdagen.....	10
Artikel 6	Functiegroepen en salarisschalen / toepassing van salarisschalen.....	11
6.1	Algemeen	11
6.2	Functiejaarschaal	11
6.3	Tijdelijke waarneming.....	11
6.4	Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie).....	11
6.5	Definitieve overplaatsing in een lager ingedeelde functie	12
6.6	Uitvoeringsbepalingen.....	12
Artikel 7	Aanpassing salarisschalen	13
Artikel 8	Bijzondere beloning, verzuimuren	13
8.1	Algemeen	13
8.2	Toeslag voor het werken in ploegen	13
8.3	Extra gang	14
8.4	Toeslag bij algemene productiestop tijdens Kerst en Nieuwjaar.....	14
8.5	Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster	14
8.6	Beloning uitzendkrachten	15
8.7	Slaapuren.....	16
Artikel 9	Zon- en feestdagen	16
Artikel 10	Vakantie	16
10.1	Vakantiejaar	16
10.2	Duur van de vakantie.....	16
10.3	Berekening aantal vakantiedagen	17
10.4	Aaneengesloten vakantie	17
10.5	Tijdstip der vakantie	17
10.6	Snipperdagen.....	18
10.7	Vakantieopbouw bij onderbreking van de werkzaamheden	18
10.8	Vakantierecht bij onderbreking van de werkzaamheden.....	18
10.9	Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband.....	19
10.10	Tijdstip waarop vakantie- of snipperdagen kunnen worden genoten.....	19
10.11	Bij vorige werkgever(s) verworven rechten.....	19
10.12	Verkoop vakantiedagen.....	19
Artikel 11	Toeslagen / Vergoedingen	19
11.1	Vakantietoeslag	19
11.2	Eindejaarsgratificatie.....	20
11.3	Berekeningsgrondslag	20
11.4	Werkgeversbijdrage WGA-premie	20
11.5	Reiskosten	20
11.6	Maaltijdvergoeding	20
11.7	Thuiswerkvergoeding.....	20

11.8	Sportvergoeding.....	20
11.9	Studieschuld aflossen	20
Artikel 12	Verzuim met behoud van salaris.....	21
Artikel 13	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	23
Artikel 14	Inkomen bij aanvullend geboorteverlof	24
Artikel 15	Prepensioen na 1 januari 2006	24
Artikel 16	Ouderdomspensioen	24
Artikel 17	Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd	24
Artikel 18	Tussentijdse wijzigingen	24
Artikel 19	Slotbepaling.....	25
	Protocol behorende bij de cao 1 april 2018 tot en met 30 april 2019	25
	Protocol behorende bij de cao 1 mei 2019 tot en met 30 april 2021.....	26
	Protocol behorende bij de cao 2021 – 2023	28
	Protocol behorende bij de cao 2023 – 2024	30
	Protocol behorende bij de cao 2024 – 2025	32
	Protocol behorende bij de cao 2025 – 2026	35
Bijlage I	Funcielijst	37
Bijlage II	Salarisschalen	39
Bijlage III	Winstdelingsregeling	40
Bijlage IV	Regeling reserves ploegendienst	41
Bijlage V	Regeling bedrijvenwerk.....	42
Bijlage VI	Ingeleende arbeidskrachten.....	44
Bijlage VII	Wet Verbetering Poortwachter.....	45
Bijlage VIII	Generatiepact.....	46
Bijlage IX	Contouren RVU-regeling.....	48

Tussen de ondergetekenden:

Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V. te Etten-leur

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht en

BVP te Gouda

elk als partij ter andere zijde

is de volgende cao aangegaan.

Artikel 1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: de partij ter ene zijde;
- b. Vakvereniging: elke der partijen ter andere zijde;
- c. Werknemer: iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer in volledige dienst van de werkgever, vallende onder het functieclassificatiesysteem, dat gehanteerd wordt door het organisatiebureau van AWWN tot en met 247 punten;
- d. Schaalsalaris: het salaris als geregeld in bijlage II;
- e. Maandinkomen: het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8, lid 2, sub a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 6, lid 5, sub b, onder 2;
- f. Maand: een kalendermaand, tenzij anders aangegeven;
- g. Jaarinkomen: 12 maal het maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsgratificatie;
- h. Roostervrije dag: er is sprake van een roostervrije dag als gedurende een dag (lopende van 07.00 tot 07.00 uur) geen aanvang van een normale dienst volgens dienstrooster plaatsvindt;
- i. Week: 7 etmalen, beginnende bij het begin van de eerste dienst op zondagochtend;
- j. Dienstrooster: een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- k. OR: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- l. Deeltijdwerker: de in sub c bedoelde werknemer met wie een individuele arbeidsduur is overeengekomen die minder is dan die zoals bepaald in artikel 5.2, doch niet minder is dan 1/3 deel van de arbeidsduur; de arbeidsvoorwaarden zijn naar rato op deeltijdwerkers van toepassing.

Artikel 2 Verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verbinden zich alle uit deze cao voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich te zullen bevorderen dat ieder van hun bij de werkgever in dienst zijnde leden de voor hem uit deze cao voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid zal nakomen.
3. De vakverenigingen verbinden zich tijdens de duur van de cao niet te zullen overgaan tot werkstakingen in de onderneming van de werkgever noch staking in deze onderneming op enigerlei wijze te zullen bevorderen of ondersteunen. Zij verbinden zich dergelijke acties met alle hun ten dienst staande middelen te zullen tegengaan.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich alle uit deze cao voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze cao generlei actie te zullen voeren of steunen, die ten doel heeft wijzigingen te brengen in deze cao op een andere wijze dan bepaald in artikel 16 en alle door derden gevoerde acties van deze aard met alle hem ten dienste staande middelen te zullen tegengaan.
3. De werkgever staat er tegenover elk der vakverenigingen voor in, dat hij geen werknemers in dienst zal hebben onder voorwaarden welke strijdig zijn met de bepalingen van deze cao en/of haar bijlagen dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten door werknemers in dienst van derden op voorwaarden, welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze cao vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze cao geen uitsluiting tegen werknemers, die lid zijn van een van de vakverenigingen, te zullen toepassen.

5. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau, om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers consequenties zijn verbonden, de OR en de vakverenigingen inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de OR.
6. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-besluit Fusiegedragsregels en de Wet op ondernemingsraden (WOR) dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken. Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de OR en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de OR.
7. Vakbondswerk binnen de onderneming
 - a. De werkgever draagt er zorg voor dat de bestuursleden van de bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld, bijvoorbeeld ten aanzien van beloning of promotie.
 - b. De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van de bedrijfsledengroep niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed.
 - c. De overige bepalingen ten aanzien van dit onderwerp zijn geregeld in de regeling Bedrijvenwerk, opgenomen in bijlage V van deze cao.

8. Periodiek overleg

Minstens een maal per jaar zullen tijdens een periodiek overleg rechtstreekse contacten tussen de werkgever en de vakverenigingen plaats hebben. Bij deze contacten zal de werkgever informatie verstrekken die betrekking hebben op de voorgenomen plannen - waaronder begrepen investeringsplannen - die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven en op die welke aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen.

9. Bescherming werkgelegenheid

In het kader van het streven naar de continuïteit van de onderneming en het behoud van de economisch verantwoorde werkgelegenheid zal de werkgever niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting van de cao in dienst zijn, resp. die tijdens de looptijd ervan worden aangenomen, dan na overleg met de vakverenigingen en de OR.

De werkgever zal voorts, rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering:

- a. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming o.a. door natuurlijk verloop, de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
- b. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures resp. ook tijdelijke, melden aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf c.q. afmelden daarbij wordt rekening gehouden met het in sub c bepaalde.
- c. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers).
- d. Het verrichten van overwerk tot het uiterste beperken.
- e. Het gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de OR hierover worden geïnformeerd, overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen (zie overigens ook bijlage VI van deze cao).

- f. Alle milieu hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de OR en maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zo mogelijk in overleg met de OR uitvoeren.
- g. Alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming, en ter bevordering van de veiligheid en de uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake in samenwerking met de OR nader regelingen treffen c.q. voorschriften opstellen.

NB. Het in deze paragraaf gestelde laat onverlet de taak en bevoegdheden van de OR, welke in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn vastgesteld.

10. Sociaal beleid

- a. De werkgever zal jaarlijks een sociaal verslag opstellen, dat ten minste een maand voor de bespreking in de OR aan de leden van de OR ter beschikking zal worden gesteld, alsmede aan de vakverenigingen.
- b. In dit verslag verstrekt de werkgever uitgangspunten en gegevens die inzicht zullen verschaffen in het gevoerde beleid t.a.v. werving, aanstelling, ontslag, beloning, opleiding, beoordeling, promotie en werkoverleg.

11. Automatisering

De plannen op het terrein van de automatisering die in voorbereiding zijn en die bij realisering ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid hebben, zullen onderwerp zijn van overleg met de vakverenigingen, waarbij in het bijzonder de kwalitatieve en kwantitatieve gevolgen.

De verstrekte gegevens zullen, onverlet de taak van de OR, worden betrokken binnen de grenzen van de vereiste vertrouwelijkheid met betrekking tot bedrijfsgegevens.

- a. Doel van de geplande automatisering.
- b. Toelichting op de financieel/economische achtergrond.
- c. Toelichting op de keuze van toepassing met aandacht voor kwaliteit van het werk en de organisatie.
- d. De eventuele gevolgen voor de omvang van de werkgelegenheid waarbij als uitgangspunten zullen gelden dat gestreefd wordt naar continuïteit van de onderneming en het voorkomen van gedwongen ontslagen.

Er zal voorts overleg gepleegd worden over:

- a. De eventuele gevolgen voor de werknemers.
- b. Het plan inzake om-, bij- en herscholing.

12. Scholingsbeleid

Iedere werknemer zal in de gelegenheid worden gesteld om functie- c.q. bedrijfsgerichte opleidingen te volgen, met erkenning van de eigen verantwoordelijkheden van zowel de werkgever als werknemer m.b.t. scholing. Op basis van periodiek te maken analyses, waarbij de eigen wensen van de werknemer betrokken zullen worden, zal de werkgever opleidings- en scholingsplannen opstellen.

Jaarlijks zal in het sociaal jaarverslag een overzicht worden gegeven ten aanzien van het gevoerde opleidings-/scholingsbeleid.

13. Fiscale verrekening vakbondscontributie

De fiscaal vriendelijke verrekening van de kosten voor het lidmaatschap van de vakorganisaties wordt door werkgever, voor zover hiervoor de wettelijke en fiscale mogelijkheden worden geboden, structureel gefaciliteerd. Het initiatief om hiervoor in aanmerking te komen ligt bij de werknemer. De werknemer dient jaarlijks aan te tonen dat hij lid is van een vakorganisatie en dat daarvoor contributie over het kalenderjaar is voldaan. Over het in te houden bedrag wordt geen pensioen opgebouwd.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer verbindt zich:
 - a. Alle voor hem uit deze cao voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
 - b. De belangen van het bedrijf van de werkgever als een goede werknemer te behartigen, ook wanneer geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
 - c. Alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, naar beste vermogen uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
 - d. Voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, zich te houden aan zijn rooster en de betreffende regelingen inzake werken en pauzetijden.
 - e. Behoorlijk zorg te dragen voor de eigendommen toebehorende aan of onder berusting zijnde van de werkgever en de schade te vergoeden welke door zijn opzet, grove schuld of nalatigheid in het bedrijf van de werkgever wordt veroorzaakt.
 - f. Tot geheimhouding ten opzichte van derden ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de productie. Indien bekendmaking van bijvoorbeeld bovenstaande zaken niet tegen het belang van het bedrijf is, kan de werknemer van de geheimhouding worden ontheven.
2. Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt, is het de werknemer verboden loon- of daarmee vergelijkbare arbeid te verrichten voor derden. Bij overtreding kan de werknemer worden geschorst. Gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst kan dit zonder behoud van loon.
3. De werknemer is mede aansprakelijk voor de orde, de veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende voorschriften door of namens de werkgever gegeven. De werkgever stelt tijd en middelen daarvoor ter beschikking.
4. De werknemer is, indien de werkgever zulks verlangt, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao en bedrijfsregelingen van toepassing worden verklaard. De werkgever tekent eveneens de arbeidsovereenkomst.
5. De werknemer verplicht zich te houden aan de bedrijfsregels m.b.t. ziek- en herstelmelding alsmede de regels betreffende controle en begeleiding van ziekteverzuim die met de OR zijn afgesproken.

Artikel 5 Arbeidsduur, arbeidstijd en dienstrooster

5.1 Dienstrooster

Iedere werknemer wordt ingedeeld in één van de in artikel 5.2 beschreven dienstroosters. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever informatie over dit dienstrooster.

5.2 Categorieën dienstroosters

a. Dagdienst

Gemiddelde arbeidsduur: 38 uur per week
Normale werktijd: maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur
atv: uitgaande van een netto werktijd van 40 uur per week worden 12 atv dagen op jaarbasis toegekend.

b. 2-ploegendienst

Gemiddelde arbeidsduur: 38 uur per week
Normale werktijd: maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 24.00 uur en zaterdag (eventueel) tussen 06.00 en 15.00 uur
Rooster: in een periode van 2 achtereenvolgende weken wordt beurtelings in een ochtend- of middagploeg gewerkt.
atv: uitgaande van een netto werktijd van 40 uur per week worden 12 atv dagen op jaarbasis toegekend.

c. 3-ploegendienst

Gemiddelde arbeidsduur: ca. 36 uur per week.
Normale werktijd: tussen maandag 07.00 uur en vrijdag daaropvolgend 23.00 uur
Ochtenddienst: 07.00-15.00 uur
Middagdienst: 15.00-23.00 uur
Nachtdienst: 23.00-07.00 uur
Rooster: in een periode van 3 achtereenvolgende weken wordt beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst gewerkt.
atv: 7 atv dagen op jaarbasis.

d. 4-ploegendienst (overeengekomen voor de periode van 1 juli 2024 t/m 30 juni 2026)

Gemiddelde arbeidsduur: 36 uur per week.
Normale werktijd: tussen zondag 07.00 uur en zondag daaropvolgend 07.00 uur
Ochtenddienst: 07.00-15.00 uur
Middagdienst: 15.00-23.00 uur
Nachtdienst: 23.00-07.00 uur
Rooster: beurtelings wordt in ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst gewerkt afgewisseld met roostervrije dagen.

e. 5-ploegendienst

Gemiddelde arbeidsduur: ca. 34 uur per week.
Normale werktijd: tussen zondag 07.00 uur en de zondag daaropvolgend 07.00 uur
Ochtenddienst: 07.00-15.00 uur
Middagdienst: 15.00-23.00 uur
Nachtdienst: 23.00-07.00 uur
Rooster: beurtelings wordt in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst gewerkt afgewisseld met roostervrije dagen.

Opkomstdiensten:

Van een zuivere 5-ploegendienst met gemiddeld 33,6 uur per week worden op jaarbasis 2,5 opkomstdiensten ingepland door het management zodanig dat gemiddeld ca. 34 uur per week wordt gerealiseerd; opkomstdiensten worden gebruikt voor afdelingsbijeenkomsten, opleiding, training en Bedrijfshulpverlening. Het feitelijke aantal opkomstdiensten is beperkt tot maximaal 3 per jaar.

Bijzondere afspraken:

Als uitwerking van de vakantieregeling voor de werknemers in de 5-ploegendienst geldt dat zij in de zomerperiode minimaal 12 aaneengesloten diensten verlof dienen op te nemen. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.

f. Overgang van de 5-ploegendienst naar de 3-ploegendienst

Daar waar in een 5-ploegendienst wordt gewerkt geldt het volgende: alleen in periodes van langdurig stagnerende afzet en als andere productiebeperkende maatregelen onvoldoende blijken te zijn, bestaat de mogelijkheid dat wordt teruggeschakeld naar 3-ploegendienst, waarbij dan de bijhorende 3-ploegentoeslag wordt betaald. Het bepaalde in artikel 8.5, sub g (overgangstoeslag) en artikel 8.2, sub d (afbouw ploegentoeslag) is dan niet van toepassing. Terugschakelen van 5- naar 3-ploegendienst zal minimaal 8 werkdagen van tevoren bekend worden gemaakt. Als, in verband met productiebeperkende maatregelen, werknemers tijdelijk elders of in een lager ingedeelde functie te werk worden gesteld, geldt dat zij ten minste het bij de eigen functie behorende schaalsalaris en de ploegentoeslag zullen ontvangen.

5.3 Stops

Atv-dagen zullen zoveel mogelijk worden gebruikt voor invulling van de stops. Iedere stop vereist instemming van de OR. Atv-dagen die buiten de stop vallen worden in onderling overleg vastgesteld.

5.4 Verkopen atv

1. Werknemers hebben het recht hun atv dagen te verkopen. Zij dienen dit voor aanvang van het betreffende kalenderjaar aan te geven.
2. De vergoeding voor een atv dag bedraagt 4,6% van het schaalsalaris plus eventuele persoonlijke toeslag en vaste ploegentoeslag. De atv toeslag wordt maandelijks pro rata uitbetaald en telt ook mee in de pensioengrondslag en in de basis van de berekening van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
3. Als meer atv dagen worden verkocht dan aan collectieve vrije (atv-)dagen worden vastgesteld, dan gaan resterende collectieve vrije dagen ten laste van vakantiedagen.
4. Indien men een volledig kalenderjaar arbeidsongeschikt is geweest, dan vervalt het recht om het atv recht voor het opvolgende kalenderjaar te verkopen.

5.5 Vervallen atv

1. De niet opgenomen atv dagen vervallen aan het eind van het kalenderjaar.
2. Bij arbeidsongeschiktheid van langer dan 1 kalendermaand wordt het atv recht per volle maand arbeidsongeschiktheid met 1/12 van het jaarrecht gekort. Ontstaat hierdoor aan het eind van het jaar een negatief atv-saldo (omdat men de atv dagen had verkocht en/of al had opgenomen) dan wordt dit verrekend met het saldo vakantiedagen.
3. Indien verplichte atv dagen die vallen tussen kerst en oud & nieuw als gevolg van ziekte niet kunnen worden opgenomen, mogen deze bij wijze van uitzondering wel worden meegenomen naar volgend jaar.

5.6 Dienstroosterwijzigingen

Over algemene dienstroosterwijzigingen zal de werkgever de OR raadplegen, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.

5.7 Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster

Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van een week waarin overplaatsing plaatsvindt. Tewerkstelling op een roostervrije dag wordt niet beschouwd als een overplaatsing.

5.8 Zaterdagen/zondagen/feestdagen

Voor werknemers in ploegendienst geldt dat de afdelingsleiding het werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen zo eerlijk mogelijk zal verdelen.

Artikel 6 Functiegroepen en salarisschalen / toepassing van salarisschalen

6.1 Algemeen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze cao.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die is gebaseerd op functie jaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd. Desgewenst kan de werknemer zijn functiebeschrijving ter inzage krijgen.

Indien de functie van de werknemer dermate van inhoud verandert, dat aangenomen mag worden dat de gemeten waarde van de functie niet meer overeenstemt met de werkelijkheid, kan de betreffende werknemer een verzoek tot herclassificatie richten aan de personeelsdienst. De datum waarop dit verzoek bij de personeelsdienst binnen komt, is de peildatum met ingang van wanneer een eventuele verandering in de beloning, teweeg gebracht door de herclassificatie, ingaat. Maar uiterlijk een maand na aanvraag dient de getekende functiebeschrijving bij de personeelsdienst te zijn ingeleverd. Zo niet dan zal de peildatum met de overschrijding worden verlaet.

2. Indien een werknemer voor een functie te weinig bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0-functie jaren te belonen kunnen hem in overeenstemming met die ervaring, maximaal 2 jaar, functie jaren uit één schaal lager worden toegekend.

6.2 Functie jaren schaal

- a. De werknemers worden beloond volgens de functie jaren schaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functie jaar totdat het maximum van hun schaal is bereikt.
- b. Bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar bestaat er geen recht op de toekenning van een functie jaar per eerstvolgende 1 januari.
- c. Bij aanstelling en voldoende bruikbare ervaring ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0-functie jaren. Indien een werknemer echter in een functie zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0-functie jaren te belonen kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functie jaren worden toegekend.

6.3 Tijdelijke waarneming

Werknemers die - in opdracht van de werkgever - tijdelijk (d.w.z. een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden) een functie volledig waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers ontvangen per volledig waargenomen dienst een toeslag op hun schaalsalaris. De toeslag bedraagt: 0.25% van zijn eigen schaalsalaris als de waargenomen functie 1 schaal hoger is ingedeeld en 0.50% van zijn schaalsalaris als de waargenomen functie 2 schalen hoger is ingedeeld. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden.

6.4 Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)

- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil bij 0 functiejaars van de twee betrokken schaalsalarissen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere salaris in de hogere salarisschaal.
- c. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarverhoging een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

6.5 Definitieve overplaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. Door eigen toedoen of op eigen verzoek.

Werknemers, die door eigen toedoen of op eigen verzoek worden overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.

- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden.
 - 1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende en daarop volgende maand in hun salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaars niet toereikend is wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Ter gelegenheid van de algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaars, echter met dien verstande dat het bedrag dat gemoeid is met de afbouw van de persoonlijke toeslag nooit meer kan bedragen dan hetgeen nominaal wordt toegekend middels de algemene verhogingen. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

6.6 Uitvoeringsbepalingen

- 1. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervaliden kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- 2. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
- 3. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 7 Aanpassing salarisschalen

De schaalsalarissen worden per 1 mei 2025 structureel met 3,25% verhoogd.

Artikel 8 Bijzondere beloning, verzuimuren

8.1 Algemeen

De schaalsalarissen bepaald op grond van artikel 6 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functie vervulling worden mede verstaan incidentele afwijking van de normale dagelijkse arbeidsduur, uitsluitend voor het afmaken van de normale dagtaak, van een half uur of minder.

8.2 Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven:

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
 - 5-ploegendienst: 29,15% van het schaalsalaris
 - 4-ploegendienst: 29,15% van het schaalsalaris
 - 3-ploegendienst: 20,00% van het schaalsalaris
 - 2-ploegendienst: 12,00% van het schaalsalaris
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers uit de dagdienst die per maand 10 of minder diensten moeten invallen in de ploegendienst, worden, indien zij voldoen aan het bepaalde in artikel 8.5 beloond volgens het in artikel 8.5, sub b, c of f bepaalde. Indien dit invallen in een maand 11 of meer diensten duurt, geschiedt de beloning in die maand volgens de bepalingen in sub b van dit artikel.
- d. Werknemers werkzaam in ploegendienst die anders dan bij wijze van degradatie of op eigen verzoek worden overgeplaatst uit een ploegendienst naar een met een lager percentage beloonde dienst, ontvangen nog gedurende onderstaand schema een gedeelte van het verschil tussen hun oude ploegendiensttoeslag en de nieuwe ploegentoeslag:
 1. Indien korter dan een half jaar ploegendienst is gewerkt de bij het oorspronkelijke rooster behorende ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand.
 2. Indien een half jaar, doch niet langer dan drie jaar, in ploegendienst is gewerkt, de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende maand.
 3. Indien langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst is gewerkt, de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende maand, plus gedurende:
 - 2 maanden 80%
 - 2 maanden 60%
 - 1 maand 40%
 - 1 maand 20%

4. Indien langer dan 5 jaar in ploegendienst is gewerkt, de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende maand, plus gedurende:
 - 4 maanden 80%
 - 4 maanden 60%
 - 3 maanden 40%
 - 3 maanden 20%
5. Vanaf 1 januari 2019: indien de desbetreffende werknemers 57 jaar of ouder zijn en bovendien 5 jaar of langer in ploegendienst hebben gewerkt, de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende maand, plus gedurende:
 - 15 maanden 80%
 - 15 maanden 60%
 - 15 maanden 40%

Daarna ontvangen ze tot de pensioengerechtigde leeftijd 20% van de oorspronkelijke ploegentoeslag. Is voor deze werknemers de terugplaatsing een gevolg van bedrijfsomstandigheden, of van een sociale en/of medische indicatie (middels een beschikking van de bedrijfsvereniging omtrent (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid) dan wordt de ploegentoeslag (of een eventueel restant daarvan) niet (verder) afgebouwd tot het bereiken van hun prepensioen- c.q. pensioengerechtigde leeftijd.

8.3 Extra gang

- a. Ingeval een werknemer onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij een toeslag van 1% van zijn schaalsalaris, terwijl hem bovendien de betaling van ten minste 1 overwerkuur wordt gegarandeerd.
- b. Het in sub a bepaalde geldt niet ingeval door de werkgever met het oog op het hier bedoelde extra opkomen voor de betreffende werknemer speciale voorzieningen zijn getroffen.
- c. Wordt de werknemer thuis onverwacht opgeroepen om binnen 24 uur een extra dienst te vervullen, dan ontvangt men 1% van het schaalsalaris als toeslag.

8.4 Toeslag bij algemene productiestop tijdens Kerst en Nieuwjaar

De werknemers die bij een algemene productiestop gedurende (een der) beide kerstdagen en/of nieuwjaarsdag moeten werken, ontvangen per gewerkte dienst tussen 23.00 uur voorafgaande aan deze dagen en eindigend om 23.00 uur op deze dagen een toeslag van 3,3% van het schaalsalaris per dienst, met een minimum van € 100,- per dienst.

8.5 Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster

Indien een werknemer als gevolg van de in dit lid geregelde afwijkingen minder uren werkt dan hij volgens zijn dienstrooster had moeten werken, zal dit urentekort niet behoeven te worden ingehaald.

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:

- a. Werknemers van 57 jaar of ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
- b. Op zondagen en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij men is ingedeeld in 3- of 5-ploegendienst volgens het geldende dienstrooster.
- c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris de volgende percentages van het schaalsalaris:
 - uren op maandag tot en met zaterdag 0,93% per uur
 - uren op zondagen 1,22% per uur
 - uren op feestdagen 1,80% per uur
 - op roostervrije dagen en geplande Atv-dagen:

a. op maandag tot en met vrijdag	1,22% per uur
b. op zaterdagen	1,51% per uur
c. op zondagen	1,80% per uur
d. op feestdagen	2,38% per uur

Als compenserende vrije tijd wordt opgenomen, geldt het principe tijd-voor-tijd, met uitbetaling van het overwerkpercentage. Indien overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd dan wordt op de hiervoor genoemde beloning 0,64% in mindering gebracht.

Compenserende vrije tijd dient in hetzelfde jaar te worden opgenomen als het is verkregen. Daartoe zal jaarlijks op 1 september (te beginnen op 1 september 2015) het saldo dat uitstijgt boven 80 uren worden uitbetaald; het uurtarief bedraagt in dat geval 0,58% van het schaalsalaris.

Uren die alleen worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd (denk bijvoorbeeld aan opleidings- en BHV-uren buiten werktijd), kunnen ook worden uitbetaald; het uurtarief bedraagt in dat geval 0,58% van het schaalsalaris.

Medewerkers kunnen te allen tijde hun saldo compenserende vrije tijd verkopen; het uurtarief bedraagt in dat geval 0,58% van het schaalsalaris. Hiertoe dient een schriftelijk (E-mail) verzoek te worden gedaan aan de afdeling personeel & organisatie.

- e. Per maand worden de ingevolge deze cao toegekende percentages getotaliseerd.
- f. Indien in opdracht van de werkgever, na overleg met de werknemer, arbeid wordt verricht op tijden die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 5.2, sub a, (tussen 07.00 u. en 18.00 u. op maandag t/m vrijdag) c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur van het schaalsalaris op maandag tot en met zaterdag 0,29 %, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16%.
- g. Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het in sub f bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,5% van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
- h. Indien een werknemer in volcontinuïdient in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere ploeg, dan vervalt de eerstvolgende dienst, indien deze aansluitend is aan de dienst van de oude ploeg.

8.6 Beloning uitzendkrachten

- Vanaf de eerste dag van inleen wordt de uitzendkracht verloond volgens de salarisschaal van SGCPNL.
- Vakkrachten worden volgens de cao van Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V. beloond.
- Onder vakkrachten verstaan partijen werknemers die werkzaam zijn in een functie waarvoor een MBO-diploma wordt vereist.

8.7 Slaapuren

- a. Voor de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 4.00 uur is begonnen, geldt dat niet eerder met zijn normale arbeid wordt begonnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren. Een en ander ter verzekering van voldoende nachtrust. Deze bepaling komt erop neer dat alle uren na 22.00 uur gewerkt van de eerstvolgende aansluitende dienst verzuimd kunnen worden. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
- b. De werknemer in ploegdienst, die aansluitend aan een wacht overwerk verricht (rekening houdend met de geldende arbeidstijdenwet (ATW) heeft het recht om van zijn eerstvolgende wacht zoveel uren te verzuimen met behoud van salaris als nodig zijn voor een voldoende rusttijd (conform de ATW). Uitgegaan wordt van de ATW conform op overleg regeling. Niet aansluitend overwerk van zondag 23.00 uur tot maandag 07.00 uur zal worden beschouwd als wel aansluitend, indien op dezelfde maandag om 15.00 uur weer een aanvang plaatsvindt volgens het normale dienstrooster. Voor de overgewerkte uren ontvangt hij de normale overwerkbeloning. Indien de werknemer ermee instemt, kan een rusttijd van minimaal 8 uur worden genoten mits de daaropvolgende rusttijd normaal wordt genoten. Indien geen gebruik gemaakt wordt van het recht op verzuim, worden deze gewerkte uren beloond met:

1. uren op maandag tot en met zaterdag	0,87% per uur
2. uren op zondagen	1,16% per uur
3. uren op feestdagen	1,74% per uur.

Artikel 9 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag(en) ter viering van Koningsdag en eenmaal per 5 jaar op de Nationale Bevrijding (5 mei).
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, lopende van 07.00 uur tot 07.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegdienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Aan die medewerkers die werkzaam zijn in 4-ploegdienst en op een feestdag werken (zoals opgesomd in artikel 9 lid 1), wordt voor die feestdag een feestdagtoeslag toegekend van 100% van het schaalsalaris per uur.

Artikel 10 Vakantie

10.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig kalenderjaar tot en met 31 december van datzelfde kalenderjaar.

10.2 Duur van de vakantie

- a. De werknemer heeft op basis van een fulltime dienstverband recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 werkdagen in plaats waarvan ook kan worden gelezen en worden toegepast: $25 \times 8 \text{ uur} = 200 \text{ uur}$. Per afdeling of ploeg zal een collectief jaarrecht voor opname van zondagen worden vastgesteld.
- b. Jeugdige werknemers die op 1 januari van enig kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, ontvangen extra vakantie met behoud van salaris van 3 werkdagen of $3 \times 8 \text{ uur} = 24 \text{ uur}$.

- c. De werknemer die op 1 januari van enig kalenderjaar in dienst is ontvangt met behoud van salaris (peildatum 1 januari):

Diensttijdjaren	Leeftijdjaren	Vakantiedagen
10		26
15		27
20		28
of		
	54	26
	55	32
	56 - 57	33
	58 - 59	35
	60 - 61	36
	62 - 63	38
	64	40
	65	41
	66 tot AOW-gerechtigde leeftijd	42

De dagen voor dienstverband en leeftijd zijn niet samen te tellen.

De aanspraak op extra vakantiedagen als gevolg van diensttijd en leeftijd ontstaat op de eerste dag van de maand waarin deze gebeurtenis plaatsvindt.

- d. Voor de werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), zullen de in de voorgaande leden genoemde vakantierechten naar evenredigheid worden verminderd voor elke maand die hij in het vakantiejaar niet in dienst van de werkgever is geweest.
- e. Afrekening recupsaldo
Het saldo aan recupuren is per 1 januari 2022 gemaximeerd op 80 uur op jaarbasis.

10.3 Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

10.4 Aaneengesloten vakantie

Als het bedrijfsbelang zich er niet tegen verzet kan een aaneengesloten vakantie van ten minste 4 weken worden opgenomen. Minimaal dient 2 weken aaneengesloten te worden opgenomen. Aldus resterende vakantiedagen gelden als snipperdagen.

10.5 Tijdstip der vakantie

- a. De aaneengesloten vakantiedagen worden door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer en voor 31 januari aan de werknemer bekend gemaakt onder de conditie dat alle gevraagde opgaven voor 1 januari zijn verstrekt. Als regel zullen zij in de maanden mei tot en met september worden genoten. Werknemers met schoolgaande kinderen zullen zoveel mogelijk de aaneengesloten vakantie genieten tijdens deze schoolvakantie. Een en ander behoudens het bepaalde in sub b.
- b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemer de aaneengesloten vakantie te geven, moet de werknemer gedurende het daarvoor door de werkgever

aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. Het tijdstip van deze fabrieksvakantie wordt, in afwijking van het in sub a bepaalde door de werkgever vastgesteld in overleg met de OR. Dit besluit dient voor 31 januari aan de werknemers te worden bekendgemaakt.

- c. Ingeval een werknemer, indien sub b van toepassing is, bij zijn huidige werkgever nog niet voldoende recht op vakantiedagen heeft verworven en ook bij zijn vorige werkgever(s) niet voldoende dagen als bedoeld in artikel 10.12 heeft verkregen zal de werkgever in overleg met de betrokken werknemer bepalen dat hij:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn om zijn vakantie tot alle aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen en/of;
 - 3. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

10.6 Snipperdagen

Werknemers kunnen snipperdagen opnemen op een door hen gewenst tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Als de werknemer de snipperdagen niet voor 1 april van het volgende vakantiejaar heeft opgenomen, mag de werkgever in overleg met de werknemer de data vaststellen waarop de werknemer deze dagen zal opnemen.

10.7 Vakantieopbouw bij onderbreking van de werkzaamheden

- a. De in artikel 10.2 genoemde vakantie wordt verminderd naar evenredigheid voor elke maand, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht en over deze periode geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Het in sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - 1. Ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer.
 - 2. Het genieten van verlof, gebaseerd op een in vorige dienstbetrekking verworven doch niet geëffectueerd verlof;
 - 3. Het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - 4. Onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - 5. Zwangerschap of bevalling;
 - 6. Het volgen van onderricht waartoe de werkgever werknemers in de gelegenheid stelt.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling vindt gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid volledige opbouw van wettelijke vakantierechten plaats. In de overige gevallen worden slechts vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht.

- c. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld in sub b, in meer dan 1 vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in artikel 10.3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- e. De verworven vakantierechten in de in sub b, onder 1 t/m 6, genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd, alvorens de arbeid is hervat.

10.8 Vakantierecht bij onderbreking van de werkzaamheden

- a. Valt de aaneengesloten vakantie of vallen vaste snipperdagen binnen een periode waarin de werknemer ten gevolge van een der in artikel 12, lid 2, sub a, b, c, g of k genoemde omstandigheden of wegens een der redenen genoemd in artikel 10.7, sub b, onder 1 t/m 6, geen arbeid kan verrichten dan zal de werknemer na overleg met de werkgever deze vakantiedagen alsnog genieten, in welk geval het in artikel 10.10, sub b, bepaalde van toepassing zal zijn.
- b. Indien de werknemer verhinderd is arbeid te verrichten tijdens de aaneengesloten vakantie of snipperdag wegens een van de redenen genoemd in sub a, dan gelden deze vakantie- resp. snipperdagen niet als vakantiedagen. In de gevallen genoemd in artikel 10.7, sub b, onder 1 t/m 6 dient de werknemer voor de aanvang van de vakantie hiervan mededeling te doen aan de werkgever. In de gevallen genoemd in artikel 12, lid 2, sub a, b, c, g of k, dient zo

mogelijk vooraf, anders onmiddellijk na afloop van de vakantie, mededeling te geschieden.

- c. Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens een snipperdag ziek wordt, kan hij aanspraak maken op het later alsnog genieten van deze vakantiedag(en), mits de behandelend geneesheer heeft verklaard dat de werknemer zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht heeft kunnen komen.

10.9 Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantie- en snipperdagen waarop hij krachtens het in de vorige leden van dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten of zullen hem deze dagen worden uitbetaald.
- b. De nog te genieten vakantiedagen zullen niet in de opzeggingstermijn mogen vallen, tenzij partijen anders overeenkomen.

10.10 Tijdstip waarop vakantie- of snipperdagen kunnen worden genoten

- a. De werkgever kan bepalen dat een verzoek tot het genieten van vakantiedagen of snipperdagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet zijn ingediend, opdat tijdig overleg kan plaatsvinden.
- b. Wettelijke vakantiedagen, die niet zijn geëffectueerd voor een tijdstip van een ½ jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen. Dit betekent dat de 20 wettelijke vakantiedagen die in een kalenderjaar worden opgebouwd, vóór 1 juli van het daaropvolgende kalenderjaar dienen te worden opgenomen.
- c. Bovenwettelijke vakantiedagen, die niet zijn geëffectueerd voor een tijdstip van 5 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, verjaren.

10.11 Bij vorige werkgever(s) verworven rechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werkgever aanspraak kan maken.

10.12 Verkoop vakantiedagen

Werknemer wordt gedurende de looptijd van de CAO in de gelegenheid gesteld om bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen.

Artikel 11 Toeslagen / Vergoedingen

11.1 Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt per kalenderjaar ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie een toeslag ten bedrage van 8% van zijn jaarsalaris, indien hij op het tijdstip van uitkering van de toeslag 12 maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest. Onder jaarsalaris in dit lid wordt verstaan 12x het maandinkomen, zoals dat voor de werknemer is vastgesteld in de maand mei.
2. De werknemer die op het tijdstip van de uitkering nog geen 12 maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, ontvangt voor iedere maand dienstverband 1/12 van het in lid 1 bedoelde bedrag.

3. Bij beëindiging van het dienstverband voor het tijdstip van uitkering zal deze eveneens worden gedaan naar rato van het dienstverband, voor zover deze uitkering tot dusverre nog niet werd verstrekt.

11.2 Eindejaarsgratificatie

Bij de salarisbetaling in december ontvangt men een eindejaarsgratificatie van 8,5 % van het jaarsalaris. Onder jaarsalaris wordt hierbij verstaan 12 maal het maandinkomen, zoals dat voor de werknemer is vastgesteld in de maand december. De gratificatie wordt berekend naar rato van het aantal maanden dienstverband over de periode 1 januari t/m 31 december.

11.3 Berekeningsgrondslag

In de berekening van de eindejaarsuitkering en het vakantiegeld wordt rekening gehouden met de gemiddelde deeltijdfactor over de referentieperiode.

11.4 Werkgeversbijdrage WGA-premie

Voor de duur van de cao komt het werknemersdeel van de gedifferentieerde wettelijke WGA-premie voor rekening van werkgever.

11.5 Reiskosten

De tegemoetkoming in de reiskosten woon-werk bedraagt € 0,23 per km. Deze vergoeding geldt voor het woon-werkverkeer vanaf de eerste kilometer. Het maximale aantal te vergoeden kilometers bedraagt 60 kilometer per dag. De bedrijfsregeling voor het woon-werkverkeer wordt hiervoor aangepast.

De kilometervergoeding voor een extra gang bedraagt € 0,23 per km.

De kilometervergoeding voor het gebruik van de privé auto bedraagt € 0,30 per km.

Zie ook de betreffende bedrijfsregelingen van Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V.

De werknemer die gebruik maakt van het Openbaar Vervoer voor woon-werkverkeer krijgt een reiskostenvergoeding van 95% van de kosten op basis van de meest voordelige maand/jaarkaart (tweede klasse).

11.6 Maaltijdvergoeding

Medewerkers kunnen een maaltijdvergoeding van € 3,95 declareren door middel van de webapplicatie Mijn Clickx – Declaratie aanmaken - als sprake is van één van de volgende voorwaarden:

- tenminste 3 uur overwerk in dagdienst aansluitend aan het normale dienstrooster
- een niet geplande extra overwerkdienst of periode van tenminste 4 uur
- een geplande volledige overwerkdienst.

11.7 Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding is €2,40 per dag bij het bestaan van een thuiswerkovereenkomst.

11.8 Sportvergoeding

Medewerkers die via Bedrijfsfitness Nederland een sportabonnement afsluiten ontvangen een netto vergoeding van €15 per maand.

11.9 Studieschuld aflossen

Medewerkers met een studieschuld geregistreerd bij DUO krijgen de mogelijkheid om deze met een bedrag van €500 per jaar

(bruto=netto) af te lossen.

Artikel 12 Verzuim met behoud van salaris

In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. Ingeval van ziekte of ongeval van de werknemer geldt het in artikel 13 bepaalde.
2. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van salaris en voortzetting van de pensioenregeling gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, tenzij het verzuim niet nodig is, omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval elders en/of buiten tegenwoordigheid van de werknemer plaatsvindt of buiten werktijd.
 - a. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis tot een maximum van 5 dagen bij overlijden en begrafenis van echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin van de werknemer behorend kind of pleegkind.
 - b. Gedurende 2 dagen wegens het overlijden en/of begrafenis van een niet onder a genoemde eigen of aangehuwd kind of pleegkind; of wegens het overlijden en/of begrafenis van een der beide ouders of schoonouders.
 - c. Gedurende 1 dag bij begrafenis van een der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders van beiden zijden of kleinkinderen, indien de plechtigheid wordt bijgewoond.
 - d. Gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer.
 - e. Gedurende 2 dagen bij huwelijk van de werknemer.
 - f. Gedurende 1 dag bij huwelijk van 1 der ouders, kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonouders van de werknemer.
 - g. Geboorteverlof voor partners conform de wet WIEG met ingangsdatum 1 januari 2019.
Dit verlof is naar rato van de arbeidsomvang per week met een wettelijk maximum van 5 dagen.

Aanvullend geboorteverlof conform de wet WIEG. De werknemer waarvan de partner een kind krijgt, heeft recht op maximaal 5 keer de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof. De werknemer kan het aanvullende geboorteverlof in afspraak met de leidinggevende binnen 6 maanden na de geboorte van het kind opnemen. Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op een UWV-uitkering van maximaal 70% van zijn dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon).

- h. Gedurende 1 dag bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer of zijn ouders, schoonouders alsmede grootouders.
 - i. Gedurende 1 dag bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.
 - j. Gedurende 1 dag bij Priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind.
 - k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet van buiten zijn schuld opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben ontvangen.
 - l. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee uren voor noodzakelijk bezoek aan een dokter of tandarts en tot een maximum van een halve dag voor bezoek aan een specialist voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden. Buiten de in dit lid genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek verlof tot een maximum van totaal 10 dagen per vakantiejaar met behoud 70% van maandinkomen als zorgverlof verlenen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar oordeel van de werkgever rechtvaardigen dan wel 2 dagen met behoud van inkomen ingeval

van een inwonend kind als calamiteitenverlof.

m. Gedurende 1 dag bij verhuizing.

n. De niet gehuwde werknemer kan alleen rechten aan dit artikel ontleen, indien aan de werkgever een schriftelijke notariële verklaring met betrekking tot samenleving is afgegeven dan wel sprake is van een geregistreerd partnerschap.

3. Het bepaalde in artikel 7:628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

a. Schorsing van de werknemer door de werkgever gedurende de eerst 6 maanden van de arbeidsovereenkomst.

b. De verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een z.g. 0-uren week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen hij de competente vakverenigingen tijdig - d.w.z. tenminste 1 week voor het ingaan van de verlenging - daarvan mededeling doet. In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald wordt daaronder verstaan het maandinkomen.

4. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel werkzaamheden dit toelaten, aan de werknemers op verzoek van de organisaties verzuim toestaan met behoud van salaris voor het als officieel afgevaardigde deelnemen aan de statutaire bijeenkomsten van de in de statuten voorziene organen. Voor wat betreft de deelneming door de werknemers aan de door de organisaties te beleggen vormings- en scholingsbijeenkomsten zal van geval tot geval vooraf door de

organisaties met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid voor deze bijeenkomsten verzuim toe te staan.

5. Positie oudere werknemer

In de 12 maanden voorafgaande aan het tijdstip van zijn pensionering, zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld ten hoogste 5 werkdagen extra verlof op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.

6. In geval van een vergunning voor een verkorte werkweek, waaronder begrepen een zogenaamde 0-uren week, zal de werkgever gedurende een periode van maximaal 12 weken op de uitkering krachtens de WW aan de werknemer een suppletie betalen tot 100 % van het nettosalaris, onder voorwaarde dat door deze suppletiebetaling geen korting op de uitkering krachtens de WW plaatsvindt.

Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Onverminderd de bepalingen van artikel 7:629 BW en voorschriften van de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), worden bij volledige arbeidsongeschiktheid de hiervoor vermelde bovenwettelijke uitkeringen verstrekt.

1. De werknemer die als gevolg van arbeidsongeschiktheid niet in staat is arbeid te verrichten ontvangt: gedurende de eerste 52 weken (het eerste ziektejaar) van de wettelijke periode 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer een aanvulling op de arbeidsongeschiktheid tot 100% van het overeengekomen maandinkomen.
2. Gedurende de tweede 52 weken (het tweede ziektejaar) van de wettelijke periode van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op 70% van zijn maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid.
3. Indien de werknemer actief meewerkt aan de re-integratieverplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter, zal in het tweede ziektejaar een suppletie tot maximaal 100% van zijn inkomen voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid worden toegekend.
4. Werkgever zal zich maximaal inspannen om werknemers die als gevolg van de wet WIA gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn bevonden, hun totale verdien capaciteit te laten aanwenden.
5. Voor werknemers die getroffen zijn door een bedrijfsongeval en/of in het derde (ziekte)jaar minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard zal, zolang het dienstverband bij Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V. voortduurt, naast de bestaande garantieregelingen, voorts een inkomensgarantie gelden van minimaal 100% van het salaris in het derde ziektejaar en 90% respectievelijk 80% in het vierde en vijfde ziektejaar.
6. Voor werknemers die als gevolg van arbeidsongeschiktheid definitief in een lager ingedeelde functie worden herplaatst, zal het bepaalde in artikel 6.5 van overeenkomstige toepassing zijn.
7. De in de vorige leden genoemde uitkeringen c.q. aanvullingen zullen niet worden verstrekt als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband geen dan wel valse inlichtingen heeft verstrekt.
8. De werkgever heeft het recht om de hierboven genoemde uitkerings- c.q. aanvullingsregeling geheel of ten dele in te trekken ten aanzien van een werknemer die:
 - i. misbruik maakt van deze regelingen.
 - ii. de met de OR besproken voorschriften gedurende het eerste jaar arbeidsongeschiktheid respectievelijk de krachtens de WIA uitgevaardigde voorschriften overtreedt.

9. Het bepaalde in de leden 1 t/m 5 van dit artikel is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of van een hem overkomen ongeval jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op deze schadevergoeding ten belope van het bedrag van de hierboven genoemde wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten verstrekken tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, die de werknemer krachtens dit artikel zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt. De kosten van deze uitkeringen worden voor zover niet door derden gedragen, als dan gedragen door de werkgever.
10. De werknemer die recht heeft op een AOW-uitkering, ontvangt, gedurende de eerste 6 weken van arbeidsongeschiktheid in afwijking van het in het eerste en tweede lid bepaalde, bij arbeidsongeschiktheid 70% van zijn inkomen voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid. Na 6 weken arbeidsongeschiktheid stopt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.

Artikel 14 Inkomen bij aanvullend geboorteverlof

Medewerkers die gebruik maken van het aanvullend geboorteverlof (maximaal 5 weken binnen de eerste zes maanden na de geboorte) worden aangevuld van 70% van het max dagloon tot 100% van hun maandinkomen.

Artikel 15 Prepensioen na 1 januari 2006

Medewerkers die in het kader van de overgangsregeling prepensioen een werkgeversbijdrage in de pensioenpremie ontvangen, wordt deze werkgeversbijdrage verlaagd van 2,03% naar 1,53% gedurende de periode van 1 januari 2015 tot 1 januari 2027.

Artikel 16 Ouderdomspensioen

Ten behoeve van alle werknemers met wie een dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd is aangegaan, is een pensioenverzekering afgesloten, waarvan de concrete voorwaarden en details worden geregeld in de statuten of reglement.

Artikel 17 Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de werknemer na de AOW-gerechtigde leeftijd wil doorwerken kan deze daartoe een verzoek bij werkgever indienen en zal in samenspraak gekeken worden of en hoe hier invulling aan gegeven kan worden.

Artikel 18 Tussentijdse wijzigingen

Ingeval van bijzondere omstandigheden, hetzij van sociale of economische aard, kan op verzoek van een der partijen tussentijdse herziening van de salarissen aan de orde worden gesteld. Indien het rechtstreeks overleg hieromtrent tussen partijen gepleegd binnen een termijn van vier weken niet tot overeenstemming leidt, zijn beide partijen bevoegd het oordeel van de Stichting van de Arbeid in te winnen. De ingevolge dit oordeel geldende regeling treedt een week na haar totstandkoming in de plaats van de voorheemaaltijd geldende.

Artikel 19 Slotbepaling

Deze cao treedt in werking per 1 mei 2025 en eindigt op 30 april 2026 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen

ter andere zijde Saint-Gobain
Construction Products Nederland B.V.
te Etten-Leur

FNV Procesindustrie
te Utrecht

De heer F. te Poel, Managing Director

De heer E. van den Berg, Bestuurder

BVP
te Gouda

De heer M. de Natris , Bestuurder

Protocol behorende bij de cao 1 april 2018 tot en met 30 april 2019

1. Overwerk

Structureel overwerk is niet wenselijk, enerzijds om de medewerkers niet zwaar evenredig te belasten en anderzijds vanuit het oogpunt van kostenbeheersing. Voor de bestrijding van overwerk is een (bron) aanpak het meest effectief en wenselijk. Hiermee wordt in de eerste plaats bedoeld zorgen voor een voldoende bezetting. Maar ook dat overwerk alleen wordt toegestaan bij goedkeuring vooraf door de leidinggevende en dat de leidinggevende bij incidentele verlofaanvragen ook meeweegt of dit wel of niet leidt tot onderbezetting c.q. vervangend overwerk.

Maandelijks zal aan de ondernemingsraad (en in afschrift aan de vakbonden) een overwerkrapportage op basis van het 12 maandelijks voortschrijdend gemiddelde op een (sub) afdeling worden verstrekt. Als het 12 maandelijks voortschrijdend gemiddelde op een (sub) afdeling uitstijgt boven 6% (na een jaar dit cijfer evalueren met ondernemingsraad) dan wordt dat als problematisch gezien.

Werkgever verplicht zich in dat geval met de ondernemingsraad in overleg te treden met het oogmerk de oorzaken van dat hoge overwerkpercentage te analyseren en maatregelen te bespreken om het overwerk structureel te reduceren.

2. Artikel 8.8 Diplomagraticaties: het artikel over diplomagraticaties wordt omgezet naar een artikel over een new hire pack in het kader van duurzame inzetbaarheid. Tijdens een periodiek overleg volgt een update over het omzetten naar een artikel over een new hire pack in het kader van duurzame inzetbaarheid.
3. De cao-tekst zal gedurende de looptijd door de werkgever worden herzien op leesbaarheid en correctheid. Voorstellen van tekst zullen aan de vakorganisaties worden voorgelegd.
4. Partijen gaan gedurende de looptijd van deze cao (vanuit de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid) in gesprek over het bedenken hoe eventueel richting te geven aan het thema Vitaliteitsbudget.
5. WGA premie: gedurende de looptijd van deze cao.
6. AWWN werkgeversbijdrage: Gedurende de looptijd van deze cao zal deze regeling worden gecontinueerd.
7. Vakantieplanning: partijen spreken af dat de datum voor de zomerstop uiterlijk 1 oktober van het voorgaande jaar bekend gemaakt wordt.

Protocol behorende bij de cao 1 mei 2019 tot en met 30 april 2021

AWVN werkgeversbijdrage:

Gedurende de looptijd van deze cao zal deze regeling worden gecontinueerd.

Vakbondscontributie:

Gedurende de looptijd van deze cao zal de vakbondscontributie door werkgever fiscaal vriendelijk worden afgehandeld.

Participatiewet:

Gedurende de looptijd van deze cao zal er een gesprek worden geregeld met een regionaal bureau dit om te onderzoeken hoe invulling te geven aan eventuele participatiebanen bij Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V.

Mantelzorg:

Gedurende de looptijd van deze cao zal werkgever stimuleren om het onderwerp Mantelzorg bespreekbaar te maken, meer specifiek tussen werknemer en leidinggevende. Onze gebruikelijke communicatiekanalen zullen hiervoor worden ingezet.

Pensioenakkoord:

Indien binnen het nieuwe Pensioenakkoord, gedurende de looptijd van deze cao, ontwikkelingen zijn met betrekking tot het onderwerp “verlofsparen” zal werkgever het initiatief nemen om de mogelijkheden hiervan te onderzoeken en met partijen te bespreken.

Werkgroep Toeslagen

Gedurende de looptijd van deze cao zal er een werkgroep worden samengesteld die zich gaat buigen over de vereenvoudiging van het huidige stelsel van toeslagen. Als uitgangspunt geldt kostenneutraal voor werkgever en inkomstenneutraal voor werknemers.

Duurzame inzetbaarheid

In overleg met de Ondernemingsraad zal werkgever in het kader van Duurzame Inzetbaarheid gedurende de looptijd van deze cao een investering doen inzake de renovatie (equipment en look en feel) van de kantine in Etten-Leur, Tevens zal er worden gekeken naar de samenstelling van het assortiment (gezond eten ook afgestemd op medewerkers werkzaam in ploegdienst).

Protocol behorende bij de cao 2021 – 2023

Op 10 juni, 1 juli, 6 juli en 21 september 2021 hebben de werkgeversonderhandelingsdelegatie van Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V. (SGCPNL) en de vakorganisaties BVP en FNV Procesindustrie een onderhandelingsresultaat bereikt voor het verlengen van de cao van SGCPNL die op 1 mei 2021 is afgelopen. Vakorganisaties zullen dit resultaat de komende periode ter stemming aan hun leden voorleggen.

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

Looptijd: een periode van 24 maanden, van 1 mei 2021 tot en met 30 april 2023.

Loon:

- Per 1 oktober 2021 een structurele verhoging van 2,0%
- Per 1 juni 2022 een structurele verhoging van 1,5%
- Per 1 november 2022 een structurele verhoging 1,5%.

RVU regeling::

Dit is een tijdelijke, generieke, fiscale regeling met een looptijd voor SGCPNL van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. Gedurende deze periode kunnen werknemers geboren in de jaren 1956, 1957 en 1958 ervoor kiezen om op vrijwillige basis gebruik te maken van deze regeling. Hierdoor kunnen zij drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de mogelijkheid eerder te stoppen met werken. SGCPNL draagt hiervoor de fiscaal maximaal onbelaste bijdrage per werknemer bij en werknemer vult de rest aan uit eigen middelen. De contouren voor deze regeling staan in bijlage X.

Wet WIEG:

Aanvullend geboorteverlof:

De werknemer waarvan de partner een kind krijgt, heeft recht op maximaal 5 keer de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof. De werknemer kan het aanvullende geboorteverlof in afspraak met de leidinggevende binnen 6 maanden na de geboorte van het kind opnemen. Tijdens het verlof hebben werknemers recht op een UWV uitkering van maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon).

Positie inleenkrachten:

Artikel 8, lid 6 van de cao zal worden aangepast. Het betreft de eerste bullet: Vanaf de eerste dag van inleen wordt de uitzendkracht verloond volgens de salarisschaal van SGCPNL.

Cao tekstwijzigingen:

Artikel 10.2.e: oude tekst wordt per 1 januari 2022 vervangen door

Afrekening recupsaldi:

Het saldo aan recuperen is per 1 januari 2022 gemaximeerd op 80 uur op jaarbasis.

Artikel 8.2.d.5: Toeslag voor het werken in ploegen, eerste alinea komt te vervallen (was geldig tot en met 31 december 2018).

Artikel 8.8: Nu definitief verwijderen, liep tot 1 januari 2020 (diplomagraticaties):

Artikel 10.11: Nu definitief verwijderen (vervangende schadevergoeding) liep tot 1 januari 2020.

Artikel 17: namen en data bij de slotbepaling

Functielijst:

De herziene functielijst is besproken en akkoord bevonden (zie Bijlage I). Referentiefuncties worden gemarkeerd en functieomschrijvingen en referentiefuncties worden openbaar beschikbaar gesteld aan werknemers en op verzoek aan vakbonden.

Generatiepact:

De tekst in het regelingen en voorzieningen boekje wordt aangepast aan de CAO tekst.

- Hoe kunnen partijen deze bestaande regeling begrijpelijker/bruikbaar maken voor alle medewerkers van SGCPNL, zodat werknemers een goed geïnformeerde keuze kunnen maken en er meer gebruik van gemaakt gaat worden. Tevens wordt een rekenvoorbeeld als bijlage bij deze tekst gevoegd (bijlage II).

Toeslagenbestand:

Het werk van werkgroep Toeslagenbestand is uitgebreid besproken met als doel: het verhogen van de administratieve

efficiency. Deze uitvoering vindt kostenneutraal plaats voor werkgever en zal geen inkomens verlagende effecten hebben voor werknemer. De laatste afronding/uitwerking zal verder worden besproken met twee kaderleden.

Vakbondscontributie:

De mogelijkheid om de vakbondscontributie fiscaal te verrekenen, wordt structureel onderdeel van de cao, zolang dit fiscaal mogelijk blijft. De werkgever kan dan de vakbondscontributie door werknemer fiscaal vriendelijk afhandelen.

Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

AWVN werkgeversbijdrage:

Gedurende de looptijd van deze cao zal deze regeling worden gecontinueerd.

WGA-premie: Voor de duur van de cao komt het werknemersdeel van de gedifferentieerde wettelijke WGA-premie voor rekening van de werkgever.

Participatiewet:

SGCPNL zal zich inspannen om met betrekking tot inclusief werkgeverschap statushouders in combinatie met BBL trajecten binnen SGCPNL vorm te kunnen geven. Er zal contact worden gezocht met de betreffende gemeentelijke instanties in Etten-Leur/Vianen.

Thuiswerkvergoeding:

Per 1 januari 2022 zal in aanvulling op het thuiswerkreglement het volgende worden geregeld:

Werknemers kunnen maximaal twee dagen in de week thuiswerken, voor de thuiswerkdag geldt een vergoeding van Euro 2,00 (netto) per dag. De reiskostenregeling voor deze dagen komt te vervallen. Medewerkers met een auto van de zaak (ambulante) komen niet voor de thuiswerkvergoeding in aanmerking.

Mantelzorg: De tekst met als onderwerp Mantelzorg zal worden opgefrist.

Etten-Leur:

Datum: 21 september 2021

Namens Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V.:

Mevrouw A.W.M. Mourik, HR Directeur

Namens BVP:

Namens FNV Procesindustrie:

Mevrouw G.G. ten Hove, Bestuurder

Mevrouw I.C.M. van der Veen, Bestuurder



Protocol behorende bij de cao 2023 – 2024

In maart 2023 is er gestart met de onderhandelingen voor een nieuwe cao bij Saint-Gobain Construction Nederland B.V. die op 1 mei 2023 was verlopen. Op 14 juni 2023 hebben de werkgeversonderhandelingsdelegatie van Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V. (SGCPNL) en de vakorganisaties BVP en FNV Procesindustrie een onderhandelingsresultaat bereikt.

Vakorganisaties zullen dit resultaat de komende periode ter stemming positief aan hun leden voorleggen. Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

Looptijd: een periode van 12 maanden van 1 mei 2023 tot en met 30 april 2024.

Loon:

- Per 1 mei 2023 een structurele verhoging van 3,5%;
- Per 1 mei 2023 een structurele verhoging van bruto € 50,00 op het verhoogde maandsalaris van 3,5% (gebaseerd op een fulltime dienstverband);
- Per 1 september 2023 een structurele verhoging van 2,0%;
- Per 1 september 2023 een structurele verhoging van bruto € 50,00 op het verhoogde maandsalaris van 2,0% (gebaseerd op een fulltime dienstverband).

Verkoop vakantiedagen:

Werknemer wordt gedurende het jaar 2023 in de gelegenheid gesteld om bovenwettelijke vakantie-dagen te kunnen verkopen.

Reiskostenvergoeding woon/werkverkeer:

Indien een akkoord op deze cao zal de maand volgend op het akkoord de reiskostenvergoeding woon/werkverkeer worden verhoogd naar € 0,21 per kilometer.

In overeenstemming met fiscale wetgeving wordt de reiskostenvergoeding per 1 januari 2024 verhoogd naar € 0,22 per kilometer.

RVU regeling:

Deze regeling is geïmplementeerd bij SGCPNL en zal worden verlengd tot en met eind december 2025 (maximale tijd om in te stappen in deze regeling).

Thuiswerkvergoeding:

Indien een akkoord op deze CAO zal de maand volgend op het akkoord de thuiswerkvergoeding, voor degenen die een thuiswerkovereenkomst hebben, worden verhoogd naar € 2,15 per dag.

Protocolafpraak inzake thuiswerkvergoeding wordt als volgt aangepast:

Werknemers kunnen maximaal twee dagen in de week thuiswerken voor de thuiswerkdagvergoeding zie hierboven. De reiskostenregeling voor deze dagen komt te vervallen. Ambulante medewerkers met een auto van de zaak komen niet in aanmerking voor deze thuiswerkvergoeding. Onder ambulante medewerker wordt verstaan een medewerker met een buitendienst functie.

Mantelzorg:

Hierbij de nieuwe tekst mbt Mantelzorg:

Saint-Gobain wil een mantelzorgvriendelijke organisatie worden. Hiervoor worden de vier pijlers van Werk & Mantelzorg gebruikt.

1. *Bespreken* Door mantelzorg bespreekbaar te maken, worden leidinggevend en medewerkers bewust van het thema.
2. *Beschrijven* er wordt duidelijk aangegeven welke mogelijkheden er zijn vanuit de Wet arbeid en zorg en vanuit Saint-Gobain-regelingen, zoals tijdelijke aanpassing van contracturen, van werkdagen en werktijden, onbetaald verlof, thuiswerken (indien qua werk mogelijk).
3. *Bekwamen* Het verder bekwamen van leidinggevend en medewerkers om mantelzorg bespreekbaar te maken en zo nodig maatwerkafspraken met werkende mantelzorgers te maken.
4. *Borgen* SG blijft aandacht besteden aan werk en mantelzorg, zodat ook nieuwe medewerkers op de hoogte zijn van de regelingen.

Protocolaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

Pensioen:

De pensioenpremie inleg door de werknemers zal worden verlaagd door de gestegen rekenrente van 2022. Dit onderwerp zal als onderwerp op de agenda van de OV worden geplaatst. Dit zal nog verder worden uitgewerkt en medewerkers worden hierover geïnformeerd.

Duurzame Inzetbaarheid:

Er zal een werkgroep worden samengesteld om verdere invulling te geven aan de inzetbaarheid en vitaliteit van de medewerkers.

AWVN werkgeversbijdrage:

Gedurende de looptijd van deze cao zal deze regeling worden gecontinueerd.

WGA-premie:

Voor de duur van de cao komt het werknemersdeel van de gedifferentieerde wettelijke WGA-premie voor rekening van de werkgever.

Participatiewet:

SGCPNL zal zich wederom inspannen om met betrekking tot inclusief werkgeverschap statushouders te plaatsen in combinatie met BBL trajecten binnen SGCPNL. Er zal contact worden gezocht met de betreffende gemeentelijke instanties in Etten-Leur/Vianen.

Periodiek Overleg:

Om goed met elkaar in gesprek te blijven zal er gedurende de looptijd van de cao minimaal één Periodiek Overleg worden ingepland. Onderwerpen die op de agenda komen zijn:
Onderzoek huidige loonbouw, Staffel ouderenregeling (artikel 10.2 sub c).



Protocol behorende bij de cao 2024 – 2025

In april 2024 is er gestart met de onderhandelingen voor een nieuwe cao bij Saint-Gobain Construction Nederland B.V. die op 1 mei 2024 is verlopen. Op 30 april 2024 hebben de werkgeversonderhandelingsdelegatie van Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V. (SGCPNL) en de vakorganisaties BVP en FNV Procesindustrie een onderhandelingsresultaat bereikt.

Vakorganisaties zullen dit resultaat de komende periode ter stemming positief aan hun leden voorleggen. Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

Looptijd: een periode van 12 maanden van 1 mei 2024 tot en met 30 april 2025. Loon:

- Per 1 mei 2024 een structurele verhoging van 2,5%;
- Per 1 september 2024 een structurele verhoging van 1,5%.

Verkoop vakantiedagen:

Werknemer wordt gedurende de looptijd van de CAO in de gelegenheid gesteld om bovenwettelijke vakantiedagen te kunnen verkopen.

Reiskostenvergoeding woon/werkverkeer:

Indien een akkoord op deze cao zal per 1 mei 2024 de reiskostenvergoeding woon/werkverkeer worden verhoogd naar € 0,23 per kilometer.

RVU regeling:

Deze regeling is geïmplementeerd bij SGCPNL en wordt conform cao afspraak 2023-2024 verlengd tot eind december 2025.

Thuiswerkvergoeding:

Indien een akkoord op deze CAO zal per 1 mei 2024 voor degenen die een thuiswerkovereenkomst hebben, worden verhoogd naar € 2,35 per dag.

Protocolafpraak inzake thuiswerkvergoeding is als volgt:

Werknemers kunnen maximaal twee dagen in de week thuiswerken voor de thuiswerkdagvergoeding. De reiskostenregeling voor deze dagen komt te vervallen. Ambulante medewerkers met een auto van de zaak komen niet in aanmerking voor deze thuiswerkvergoeding. Onder ambulante medewerker wordt verstaan een medewerker met een buitendienst functie.

Mantelzorg:

Saint-Gobain wil een mantelzorgvriendelijke organisatie worden. Hiervoor worden de vier pijlers van Werk & Mantelzorg gebruikt.

1. *Bespreken* Door mantelzorg bespreekbaar te maken, worden leidinggevenden en medewerkers bewust van het thema.
2. *Beschrijven* er wordt duidelijk aangegeven welke mogelijkheden er zijn vanuit de Wet arbeid en zorg en vanuit Saint-Gobain-regelingen, zoals tijdelijke aanpassing van contracturen, van werkdagen en werktijden, onbetaald verlof, thuiswerken (indien qua werk mogelijk).
3. *Bekwamen* Het verder bekwamen van leidinggevenden om mantelzorg bespreekbaar te maken en zo nodig maatwerkafspraken met werkende mantelzorgers te maken.
4. *Borgen* SG blijft aandacht besteden aan werk en mantelzorg, zodat ook nieuwe medewerkers op de hoogte zijn van de regelingen.

Protocolaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

Duurzame Inzetbaarheid:

Er zal een werkgroep worden samengesteld om verdere invulling te geven aan de inzetbaarheid en vitaliteit van de medewerkers. In deze werkgroep zal voorbereidend werk worden gedaan voor toekomstige cao-overleg om te kijken hoe de cao verder kan worden aangepast aan wensen van medewerkers en werkgever in verschillende leeftijdsfasen.

AWVN werkgeversbijdrage:

Gedurende de looptijd van deze cao zal deze regeling worden gecontinueerd.

WGA-premie:

Voor de duur van de cao komt het werknemersdeel van de gedifferentieerde wettelijke WGA-premie voor rekening van de werkgever.

Participatiewet:

SGCPNL zal zich inspannen om met betrekking tot inclusief werkgeverschap statushouders te plaatsen in combinatie met BBL trajecten binnen SGCPNL wanneer zich hiervoor vacatures/formatieplaatsen aandienen. Er zal contact worden gezocht met de betreffende gemeentelijke instanties in Etten-Leur/Vianen.

Periodiek Overleg:

Om goed met elkaar in gesprek te blijven zal er gedurende de looptijd van de cao minimaal één Periodiek Overleg worden ingepland.

Etten-Leur

Datum: 12 juni 2024

Namens Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V.:

De heer F. te Poel, CEO

Namens BVP:

De heer M. de Natris
Vakbondsbestuurder

Namens FNV Procesindustrie:

De heer E. van den Berg
Vakbondsbestuurder



Protocol behorende bij de cao 2025 – 2026

De afgelopen maanden hebben we in een goede sfeer constructief overleg gevoerd. Daarbij is er tijd genomen om de wensen vanuit werknemers uiteen te zetten en ook de economische situatie van Saint-Gobain te belichten. Op 8 mei zijn de uitkomsten van de onderhandelingen bereikt en op 15 mei is er door de leden ingestemd met het eindbod.

De uitkomst is als volgt:

- Looptijd is van 1 mei 2025 t/m 30 april 2026.
- De lonen worden gedurende de looptijd per 1 mei 2025 met 3,25% verhoogd.
- Er zijn afspraken gemaakt over de uitwerking van de zuivere 80-90-100 regeling en deze wordt na een jaar geëvalueerd.
- De RVU zal na 1 januari 2026 worden gecontinueerd. Er zal nadere uitwerking volgen onder welke omstandigheden en binnen de wettelijke kaders deze regeling zal worden toegepast.
- Medewerkers met een studieschuld geregistreerd bij DUO krijgen de mogelijkheid om deze met een bedrag van €500 per jaar (bruto=netto) af te lossen. Nadere uitwerking van de regeling volgt.
- De thuiswerkvergoeding wordt verhoogd naar het fiscale maximum van €2,40 per dag bij het bestaan van een thuiswerkovereenkomst.
- De maaltijdvergoeding bij overwerk wordt verhoogd naar het fiscale maximum van €3,95.
- Medewerkers die via Bedrijfsfitness Nederland een sportabonnement hebben ontvangen een netto vergoeding van €15 per maand. Alle andere overeenkomsten komen hiermee te vervallen.
- We hebben het artikel 8.5.b herschreven op basis van een recente uitspraak van het Hof van Justitie. De overwerktoeslag voor deeltijdwerkers is gelijk getrokken met de fulltime medewerkers.
- De verkoop van bovenwettelijke dagen, de werkgeversbijdrage, de fiscale behandeling van de vakbondscontributie en de WGA-premie worden in de CAO voortgezet.

Etten-Leur

Datum: 8 mei 2025

Namens Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V.:

De heer F. te Poel, CEO

Namens BVP:

De heer M. de Natris
Vakbondsbestuurder

Namens FNV Procesindustrie:

De heer E. van den Berg
Vakbondsbestuurder

Bijlage I Functielijst

Overzicht van gewaardeerde cao-functies:

Groep D (57,5 - 77 ORBA)

Expeditiechauffeur
Verpak Oper GI VI

Groep E (77,5 - 97 ORBA)

Lijnchauffeur
Magazijn chauffeur
Operator B
Product analist
Receptioniste
SUEM chauffeur

Groep F (97,5 - 117 ORBA)

Facilitair medewerker
Mag. Meester Vlies
Merchandizer DHZ
Operator 2

Groep G (117,5 - 137 ORBA)

Meewerkend laadchef
Operator 1
Operator C
Portier
SUEM coördinator
Voorman verwerk

Groep H (137,5 - 157 ORBA)

EMR technicus II
Medewerker veiligheid en milieu
Operator D
Ploegchef magazijn/expeditie
Ploegenmonteur
Projectcoördinator
Senior monteur dagdienst WTD
Senior monteur mechanisch
Voorman glasvls.
Analist

Groep I (157,5 - 177 ORBA)

Administr medewerker
Assistent inkoper
EMR technicus I
Fibrage specialist
Logistiek medewerker
Marketing coordinator
Mechatronica monteur
Medewerker marketing communicatie
Medewerker verkoop binnendienst
Meewerkend voorman tel-lijnen
Operator telwarm
Sales inside
Secretaresse
Werkvoorbereider WTD
Marcom specialist
Technical engineer

Groep J (177,5 - 197 ORBA)

Area production supervisor BBFU
Area production supervisor FRE
Assistent chef verkoop binnendienst
Bestandsbeheerder
BIM Engineer
Directiesecretaresse
Manager facility
Meewerkend voorman tel-warm
Ploegchef
Production engineer TEL-Lijnen
Technical area supervisor
Process engineer

Groep K (197,5 - 222 ORBA)

Aankomend maintenance engineer
Chef laboratorium
HR medewerker
Industrial automation engineer
Medewerker sales support
Ploegmanager adfors
Senior technical area supervisor

Groep L (222,5 - 247 ORBA)

Hoofd logistiek Adfors
Maintenance Engineer

Bijlage II Salarisschalen

Salarisschalen per 1 mei 2025 structureel verhoogd met 3,25%

[illegible]

Bijlage III Winstdelingsregeling

Gedurende de looptijd van de cao zullen de vakbonden en werkgever in overleg gaan over de mogelijkheden van het gebruiken van het bedrag uit de winstdelingsregeling voor een vitaliteitspakket in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Artikel 1 - Toepassing

Deze regeling is van toepassing op het personeel van Saint Construction Products Nederland B.V., gevestigd te Etten-Leur en Vianen.

Artikel 2 - Deelgerechtigden

Voor de winstuitkering komen in aanmerking de werknemers met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd. Als peildatum geldt de 1e van de maand waarin de uitkering plaatsvindt.

Artikel 3 - Bepaling van de winstuitkering

Winstuitkering vindt plaats indien er overwinst is. Overwinst is aanwezig indien het operationeel resultaat (R) meer bedraagt dan 7,6 % van de omzet.

Onder operationeel resultaat (R) wordt verstaan het operationeel resultaat zoals gerapporteerd aan de groep Saint-Gobain op regel R50.

Onder omzet wordt verstaan de omzet zoals gerapporteerd aan de groep Saint-Gobain op regel R05.

Voor de bepaling van het operationeel resultaat en de omzet wordt het geconsolideerde resultaat en de geconsolideerde omzet van de bedrijfsactiviteiten vallende onder Saint-Gobain Construction Products Nederland BV alsmede die behorende tot Saint-Gobain Isover Belgium genomen.

Het beschikbare bedrag voor de winstuitkering bedraagt 6% van de overwinst.

Artikel 4 - Hoogte van de winstuitkering

De winstuitkering is voor iedereen gelijk maar wordt proportioneel vastgesteld naar hele maanden dienstverband in het betreffende jaar. Na aftrek van het werkgeversaandeel belastingen en sociale premies wordt dit bedrag fiscaal zo gunstig mogelijk uitgekeerd (i.v.m. belastingwetgeving).

Artikel 5 - Tijdstip van uitkering

De winstuitkering vindt plaats over het afgelopen jaar en zal worden uitbetaald in mei van het lopende jaar.

Artikel 6 - Geschillen

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist de werkgever na overleg met de vakverenigingen.

Bijlage IV Regeling reserves ploegendienst

1. De reserve is een werknemer in volcontinudienst zonder een vast dienstrooster. Hij dient ca. 34 uren per week te werken in de periode van maandag t/m vrijdag.
2. De werknemers die onder deze regeling vallen, zullen hiervan schriftelijk mededeling ontvangen.
3. De normale dienst zal in overleg met de afdelingschef worden vastgesteld.
4. Het bepaalde in de cao is op werknemers, vallende onder deze regeling eveneens van toepassing met uitzondering van het bepaalde in artikelen: 5.2, 5.6, 5.7, 5.8, 8.5, sub. g en 8.6.
5. De reserve verplicht zich in ploegendienst in te vallen, zodra hij wordt opgeroepen, ter vervanging van werknemers, die afwezig zijn ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of verlof.
6. Aan de reserve wordt het schaalsalaris gegarandeerd met de ploegentoeslag.
7. Indien de reserve als gevolg van zijn invaldiensten minder uren werkt per week dan 36,2, zal dit urentekort niet behoeven te worden ingehaald (-artikel 8.5). De meeruren aansluitend op de werkdag worden beschouwd als overwerk.
8. Compensatieregeling:
Voor ieder te werken uur van zaterdag 07.00 uur tot zondag 07.00 uur: 1 uur.
Voor ieder te werken uur van zondag 07.00 uur tot maandag 07.00 uur: 1,33 uur (waarbij het werken op 3 zondagen samengevoegd kan worden tot 4 compensatiedagen).
Deze compensatiedagen kan men opnemen in de lopende betaalmaand of de daaropvolgende betaalmaand.
9. Kan men de compensatiedagen niet opnemen, dan zullen deze worden beloond als genoemd in -artikel 8.5, sub c.
10. De reserve krijgt uiterlijk een dag voor het eindigen van zijn rustdagen mededeling of hij volgens hetzelfde dienstrooster moet doorwerken of hem wordt verzocht contact op te nemen om instructie te ontvangen. Indien de reserve onverwachts van huis wordt ontboden, wordt het extra opkomen uitbetaald (-artikel 8.3, sub a).
11. De reserve zal in de 13 weken niet meer dan 10 maal op een zaterdag en 6 maal op een zondag invallen.

Bijlage V Regeling bedrijvenwerk

Regeling van faciliteiten t.b.v. vakbondswerk bij Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V.

Algemeen

Onder vakbondswerk in de onderneming (bedrijvenwerk) wordt verstaan:

Het verlengen van de communicatielijn tussen vakverenigingen en de leden binnen het bedrijf. De opzet van het bedrijvenwerk is dus gericht op het dichterbij de leden brengen van de vakverenigingen. Het ligt voor de hand dat de leden van de vakverenigingen binnen het bedrijf thans met die problemen naar de voorzitter van de bedrijfsledengroep zullen gaan, waarmee zij vroeger naar de districtsbestuurders gingen. Het ligt niet in de bedoeling, dat hiermede de procedure, die men vroeger volgde (eerst de problemen aan de bedrijfsinstanties voorleggen) nu doorkruist gaat worden.

Voor het uitoefenen van het bedrijvenwerk worden de volgende faciliteiten verleend:

1. Contacten

- a. Contact tussen voorzitter BLG/BA (tijdens ziekte of verlof diens plaatsvervanger) hierna te noemen BLG/BA en individuele leden voor en na werktijd of tijdens pauzes, (rekening houdend met volcontinu in bedrijf zijn) in een door het bedrijf ter beschikking gestelde ruimte.
- b. Contact voorzitter BLG/BA - OR leden inwerktijd gedurende noodzakelijk te verzuimen tijd in overleg met eigen chef en contactpersoon.
- c. Voorvergaderingen OR, commissievergaderingen, officiële OR-vergaderingen mits hiertoe uitgenodigd, in werktijd gedurende noodzakelijk te verzuimen tijd in overleg met contactpersoon en eigen chef.
- d. Contact voorzitter BLG/BA met bezoldigde vakbondsfunctionarissen in overleg met contactpersoon binnen werktijd.
 - afspraken voor een bezoek van vakbondsfunctionaris aan voorzitter BLG/BA kunnen telefonisch gemaakt worden;
 - voor het regelen van die bezoeken neemt voorzitter BLG/BA contact op met de contactpersoon;
 - bij niet vooraf afgesproken bezoeken meldt de vakbondsfunctionaris zich bij de contactpersoon, die ervoor zorgt dat contact met voorzitter BLG/BA tot stand komt.
- e. Voorzitter BLG/BA kan voor contacten naar buiten van bedrijfstelefoon gebruik maken.
- f. Contacten voorzitter BLG/BA met vakbondsfunctionaris buiten het bedrijf in werktijd, kan alleen op aanvraag van de vakbondsfunctionaris aan de contactpersoon.
- g. Contact met de contactpersoon binnen werktijd, gedurende de noodzakelijk te verzuimen tijd in overleg met de chef van de voorzitter BA.

2. Vergaderingen

- a. Vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep al of niet in aanwezigheid van vakbondsbestuurders kunnen in het bedrijf plaatsvinden na werktijd, met dien verstande, dat de agenda van die vergaderingen in verband moeten staan met de vakbondsactiviteiten t.b.v. hun leden, werkzaam in het bedrijf. De contactpersoon wordt tijdig op de hoogte gebracht van het voornemen van zulk een vergadering.
- b. De vergaderingen van het bestuur van een bedrijfsledengroep, zoals bovengenoemd, worden in beginsel buiten de werktijd gehouden. Hiervoor wordt door de directie vergaderruimte ter beschikking gesteld. Bestuursleden, die in verband met hun dienstrooster, de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zo nodig vrijaf krijgen, indien ze deze vergadering behoren bij te wonen.
- c. In dringende gevallen kunnen dergelijke vergaderingen na overleg met de contactpersoon ook binnen werktijd met behoud van inkomen worden gehouden. Hiervoor moeten de deelnemers aan de vergaderingen uiteraard de toestemming hebben van hun chef voor het verzuim. Met betrekking tot het vrijaf geven met behoud van loon voor vergaderingenbezoek moet minimaal 3 dagen van tevoren overleg gepleegd worden tussen:
 - a. voorzitter BLG/BA en contactpersoon;
 - b. betrokkenen en de chefs van betrokkenen.

3. Informatie

- a. De directie biedt de voorzitter BLG/BA en de vakverenigingen de mogelijkheid gebruik te maken van publicatieborden:
 1. Uitnodiging voor vergaderingen.
 2. Publicatie van bestuursleden van bedrijfsledengroepen.

- b. De teksten worden ter kennisname voorgelegd aan de contactpersoon, welke hiervan ook een afschrift ontvangt. Deze beoordeelt/stemt af met de directie en zorgt dat bevestiging/verwijdering via de normale kanalen plaatsvindt.
 - c. Ten behoeve van de mededelingen vanwege de bedrijfsledengroep kan gebruik gemaakt worden van de aanwezige duplicerapparatuur volgens de geldende regels in het bedrijf. Afspraken hiervoor moeten met de contactpersoon worden geregeld.
 - d. De bedrijfsledengroep ontvangt afschriften van:
 - voor hen belangrijke mededelingen;
 - verslagen van vergaderingen van commissies van de OR voor zover ze openbaar zijn.
 - e. De directie verstrekt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep lijsten van het cao-personeel, mutaties worden halfjaarlijks doorgegeven.
 - f. De bedrijfsledengroep verstrekt aan de directie de namen van hun bestuursleden en van andere kaderleden van de vakvereniging, die in het bedrijf werkzaam zijn. De vakverenigingen verstrekken aan de directies namen van de bij hun aangesloten leden, die in de bedrijven werkzaam zijn.
4. Van deze bovengenoemde regelingen zal kennis gegeven worden aan alle afdelingsleidingen. Contactpersoon in de onderneming door de directie aangewezen is het hoofd personeelszaken.
5. Indien zich met betrekking tot deze regelingen van faciliteiten van het vakbondswerk in ons bedrijf moeilijkheden voordoen, neemt de onderneming en/of de vakverenigingen contact op met de primair verantwoordelijke functionarissen. Bij de onderneming is dit de directie, bij de vakvereniging zijn dit respectievelijk districtsbestuurders.
6. Een delegatielid zal op zijn verzoek door PZ in de gelegenheid worden gesteld het overleg directie/vakverenigingen bij te wonen.

Bijlage VI Ingeleende arbeidskrachten

- a. De werkgever draagt in zijn onderneming, zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een cao, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht. Een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

- b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1 voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten;
 - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

Het is de werkgever niet toegestaan van derden ingeleende arbeidskrachten te werk te stellen op voorwaarden, welke op jaarbasis bezien in totaliteit belangrijk afwijken van de in deze cao bepaalde voorwaarden.

- c. Beloning uitzendkrachten
- Uitzendkrachten worden het eerste halfjaar volgens de ABU cao gehonoreerd, tenzij een algemeen verbindende bepaling in de ABU cao anders bepaalt.
 - Vakkrachten worden volgens de cao van Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V. beloond.
 - Onder vakkrachten verstaan partijen werknemers die werkzaam zijn in een functie waarvoor een MBO-diploma wordt vereist.

Bijlage VII Wet Verbetering Poortwachter

1. Indien na afloop van de 104 weken arbeidsongeschiktheid de WAO/WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV Werkbedrijf opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100%, worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 156 weken bedragen. Dit is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO/WIA-uitkering uit te stellen.
2. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
3. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen.
4. Bij interne herplaatsing van een werknemer in een lager ingedeelde functie is artikel 6.5, sub b, onder 2 van de cao van toepassing.
5. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV Werkbedrijf. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Indien een werknemer bij een second opinion in het gelijk wordt gesteld, kan hij tegen overlegging van de rekening de kosten declareren bij de werkgever.
6. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de afdeling Bedrijfsmaatschappelijk werk, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon.
7. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV Werkbedrijf zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen. Indien de werknemer de werkzaamheden wel heeft uitgevoerd, zal hij worden doorbetaald.
8. Na evaluatie kan een termijn van extern passend werk worden verlengd met 13 weken, waarna een 2^e evaluatie plaats zal vinden. Daartoe is overleg van de twee betrokken werkgevers – op basis van goed werkgeverschap - noodzakelijk.
9. Arbeidsongeschikte werknemers met een WAO/WIA-uitkering die aansluitend aan het dienstverband met Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V. geplaatst worden bij een andere werkgever (externe herplaatsing) kunnen gedurende maximaal 1 jaar in aanmerking komen voor een loonsuppletie van 50% van het verschil tussen het oorspronkelijke salaris bij Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V. en het salaris dat wordt verkregen uit de werkzaamheden bij de nieuwe werkgever inclusief hun eventuele WAO/WIA-uitkering.
10. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WAO/WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
11. De werkgever zal in overleg met de OR komen tot de selectie van een of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Bijlage VIII Generatiepact

Deze regeling vervangt bijlage VIII Ouderenbeleid in de voorgaande cao.

1. In de onderneming van werkgever komen zowel dagdienst als onregelmatige werktijden en ploegenroosters voor. Iedere werknemer kan conform de Wet Flexibel Werken de werkgever om vermindering van de arbeidsduur verzoeken.
2. Deze regeling stelt de werknemer in de gelegenheid om vanaf 5 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, de arbeidsduur te verkorten teneinde de werknemer fysiek en mentaal langer inzetbaar te houden in zijn functie en werkrooster. Het percentage van de arbeidsduurverkortung is afhankelijk van het rooster dat een werknemer loopt.
3. De daarvoor bij werkgever geldende bijzondere voorwaarden en arbeidsvoorwaarden worden geregeld in deze regeling.
4. Het is een vrijwillige regeling, bedoeld om indien nodig, de werkbelasting te verminderen en rusttijden tussen werkdagen te verlengen.

Toepassing en voorwaarden

5. Bij deelname aan dit generatiepact werkt de werknemer 80% van de normale arbeidsduur, tegen 90% loon en met behoud van 100% pensioenopbouw.
6. De werknemer dient het laatste jaar voor deelname aan de regeling onafgebroken te hebben gewerkt in een dienstverband van tenminste 100% fte.
7. Onder maandinkomen wordt in deze regeling verstaan: het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8, lid 2, sub a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 6, lid 5, sub b, onder 2.
8. Verdere verkorting van de arbeidsduur is volledig voor rekening van de werknemer.
9. De regeling eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, of eerder wanneer de werknemer gebruik maakt van een eerdere ingangsdatum van het pensioen of in aanmerking komt voor de RVU regeling.
10. De verdeling van de pensioenpremie blijft ongewijzigd van kracht over het oorspronkelijke salaris.
11. Na de arbeidsduurverkortung gelden de overige arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan de arbeidsduur naar rato van de arbeidsduur en de arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan het inkomen gelden naar rato van het inkomen, tenzij in de betreffende cao bepaling anders is bepaald.
12. Voor de werknemer die van deze regeling gebruik maakt worden de vakantiedagen en de leeftijdsdagen naar rato van het dienstverband berekend, te weten artikel 10.2 sub a en c van de cao.

*Bijvoorbeeld: een medewerker van 64 jaar krijgt bij 100% fte 25 vakantiedagen en 15 leeftijdsdagen. Dit worden bij deelname aan het generatiepact 20 vakantiedagen ($25 * 80\%$) en 12 leeftijdsdagen ($15 * 80\%$).*

Aanvraag deelname regeling

13. De deelnamegerechtigde werknemer zal tenminste 6 maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum waarop hij de hier bedoelde arbeidsduurverkorting wil laten ingaan, daartoe schriftelijk een verzoek bij de werkgever indienen.
14. Het bepalen van de uren waarop niet wordt gewerkt zal in overleg en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden en ploeggenoten plaatsvinden waarbij het werken op zaterdag, zon- en feestdagen alsmede het werken in ochtend-, middag- en nachtdiensten evenwichtig zal worden ingevuld.
15. De arbeidsduurverkorting vindt echter zoveel mogelijk plaats door korter te werken per week of korter te werken binnen de ploegencyclus van de ploegendienst waarin de werknemer werkt. De werknemer heeft de mogelijkheid om de arbeidsduurverkorting op te nemen in hele diensten zoals omschreven in artikel 5.2.
16. De werknemer die gebruik maakt van dit generatiepact en vervolgens minder dan het aantal uren gaat werken volgens deze regeling passend bij het geldende rooster, komt op de datum dat deze kortere arbeidsduur ingaat niet meer in aanmerking voor dit generatiepact.
17. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen overwerk claimen en niet verplicht worden tot overwerk. In geval de werknemer wel overuren verricht in opdracht van de werkgever is voor de betreffende uren de normale beloning van toepassing voor overwerk van deze cao.
18. De deelname van de werknemer aan deze regeling wordt schriftelijk door de werkgever bevestigd.

Slotbepalingen

19. Bij relevante wijzigingen in de kosten van deze regeling ten gevolge van wijzigingen in de AOW, fiscale en/of verzekeringsrechtelijke wetgeving treden partijen in overleg over kostenneutrale aanpassing van de regeling.
20. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling mag daarnaast geen betaalde arbeid voor derden verrichten, tenzij daarover overeenstemming bestaat met de werkgever.
21. Deze regeling kan op geen enkele wijze cumuleren met andere faciliteiten uit de cao tot vermindering van de arbeidsduur of inkomenssuppletie in het kader van duurzame inzetbaarheid of ontziebepalingen.
22. Onrechtmatig gebruik van deze regeling kan leiden tot beëindiging van deelname aan de regeling.
23. De regeling treedt in werking de eerste dag van de looptijd van deze cao en wordt na één jaar geëvalueerd.

De RVU zal na 1 januari 2026 worden gecontinueerd. Er zal nader overleg plaatsvinden onder welke omstandigheden en binnen de wettelijke kaders deze regeling zal worden toegepast.

Bijlage IX Contouren RVU-regeling

CONTOUREN TIJDELIJKE RVU REGELING Saint-Gobain Production Nederland B.V. (SGCPNL)

Looptijd:	Looptijd van de regeling is van 1 mei 2023 tot en met 31 december 2025. Dit is een tijdelijke, generieke, fiscale regeling.
Doelgroep	Alle medewerkers van SGCPNL geboren in de jaren 1956,1957, 1958 en die maximaal drie jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen en met wie uiterlijk in december 2025 de deelname aan deze regeling is overeengekomen en vastgelegd in een VSO.
Dienstjaren	Een medewerker kan meedoen aan deze regeling als hij/zij op de uittredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij SGCPNL
Startmoment	Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd.
Aanmelden	De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich 6 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Na 31 december 2025 kan een werknemer zich niet meer aanmelden.
Werknemer die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA uitkering ontvangt	Een werknemer die tot de potentiële deelnemers behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Iemand met een gedeeltelijke WGA uitkering, kan naar rato deelnemen. Alleen de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering die gebruik wenst te maken van een RVU-regeling, zal maatwerk worden opgesteld binnen de fiscale mogelijkheden.
Vaststellingsovereenkomst (VSO)	De deelname wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
Wettelijke uitkeringsbedrag	Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW norm) voor het jaar 2025 is € 2.273,- bruto per maand en wordt jaarlijks geïndexeerd. Deze zal daarna ook jaarlijks worden geïndexeerd.
Uitbetaling	De deelnemer ontvangt een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname.
Fulltimers en Parttimers	Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband.
Aantal maanden deelname	De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 6 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is.
Overlijden	Bij een deelnemer die de uitkering in maandelijkse termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, stopt de uitkering aan het eind van de maand van overlijden.
Anticumulatie	De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling of vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins. De betreffende werknemer dient te weten dat hij/zij ook geen aanspraak kan maken op de WW uitkering dit wordt specifiek in de VSO vermeld.
Uitdiensttreding	De werknemer die deelneemt aan deze regeling gaat op de startdatum van deelname uitdienst bij werkgever.