

Werkgeversdelegatie Hibin
Marc Donkers
Per mail

Datum: 19 mei 2025
Ons kenmerk: Hibin cao voorstellen
Uw kenmerk:
Onderwerp: Cao voorstellen Hibin 2025

Concept Cao-voorstellenbrief Groothandel in Bouwmaterialen 2025

De Unie

De Unie zet zich al jaren in voor goede arbeidsvoorwaarden, een gezonde werk-privébalans, eerlijke beloning en voldoende ontwikkelmogelijkheden voor alle werknemers in de sector Groothandel in Bouwmaterialen. Hiermee willen we het werkgeluk van de werknemers vergroten. Zo creëren we een win-win situatie. De medewerker gaat fluitend naar het werk en het bedrijf heeft gemotiveerde medewerkers die daardoor ook veel productiever zijn.

Deze voorstellen zijn gebaseerd op de huidige cao en de uitkomsten van het vorige cao-overleg. Wij willen graag inhoud geven aan het verhogen van het werkgeluk. Dit willen we doen door het werk financieel voldoende lonend te laten zijn, maar ook de medewerkers kansen bieden om te groeien. Dit zowel persoonlijk, maar ook om hen een beter perspectief te bieden op de arbeidsmarkt. Zowel intern, maar als het niet anders kan, ook extern. Daarbij kijken we steeds meer naar het verbeteren van de werk/privé balans en deze aan te sluiten op de veranderende maatschappelijke ontwikkelingen. Tevreden medewerkers hebben hiermee voldoende inkomen om goed van te leven, voelen zich gewaardeerd en krijgen zo voldoende perspectief om hun leven in iedere levensfase naar wens in te richten. Dit versterkt het ambassadeurschap voor hun beroep en bedrijf en kan bijdragen aan het oplossen van het huidige tekort op de arbeidsmarkt voor de Groothandel in Bouwmaterialen.

ADRES → MULTATULILAAN 12, 4103 NM CULEMBORG

T (0345) 851 851 • F (0345) 851 500 • E INFO@UNIE.NL • W WWW.UNIE.NL

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 40477726

**IN JOUW
BELANG**

Kortom, een win-win situatie. Onderstaand onze voorstellen om tot een nieuwe cao te komen die recht doen aan bovenstaande uitgangspunten. Onze voorstellen zijn met behulp van de leden en arbeidsvoorwaardelijke coördinatie bij De Unie tot stand gekomen.

Loon en looptijd

- De Unie stelt voor om een cao af te sluiten voor één jaar.
- De Unie wil graag gedurende de looptijd van deze cao een structurele koopkrachtverbetering van 1% realiseren van de betaalde salarissen en salarisschalen. De exacte loonvraag wordt aan de start van de cao-onderhandelingen bepaalt op basis van de meest recente koopkrachtcijfers en verwachtingen voor 2025 en 2026.
- Loyaliteits-lustrumbonusdagen voor de huidige medewerkers. Dit zijn twee extra vrije dagen in het jaar dat een medewerker 5, 10, 15 en 20 jaar in dienst is.
- Afspraken maken over de vergoeding reiskosten (woonwerk en zakelijk) en reistijd. Niet alleen dat er een regeling moet zijn, maar een reiskostenvergoeding voor iedere werknemers gebaseerd op het fiscaal maximum.
- Gratificaties voor medewerkers aan het einde van hun schaal bij goed functioneren.
- De rechterlijke uitspraak over meer- en overwerk wordt geïmplementeerd.
- Wij willen daar waar nodig nadere afspraken maken over de pensioenregeling en premiehoogte en verdeling.
- Door de stijging van het minimumloon is er in de laagste schalen vrijwel geen ruimte meer om bij een periodiek het salaris te verhogen. Wij willen graag het loongebouw zo aanpassen dat een extra periodiek ook leidt tot meer salaris.

Medewerkers hebben hiermee een inkomensgroei en voelen zich gewaardeerd. Dit versterkt het ambassadeurschap voor hun beroep en de sector.

Inzetbaarheid

- Iedere medewerker maakt samen met de leidinggevende een ontwikkelplan. Dit plan gaat niet alleen over de verplichte opleidingen, maar ook over het vergroten van de huidige competenties en toekomstpotentieel.
- Iedere medewerker krijgt een ontwikkelbudget waarmee die keuzes kan maken naast de verplichte ontwikkeling die nodig is om de huidige of toekomstige interne functie uit te kunnen oefenen.

- Aflossing van een studieschuld mede mogelijk maken met het ontwikkelbudget.
- Meer mogelijkheden in tijd voor onderlinge uitwisseling van kennis en kunde.
- Veel van deze thema's worden in het Fonds Collectieve Belangen (FKB) afgesproken. Om voldoende financiële ruimte hebben om goede afspraken te maken moet er voldoende middelen beschikbaar zijn. Wij stellen voor om de premie voor het FKB eventueel te verhogen.

Hiermee wordt een leercultuur gecreëerd waarin medewerkers tijd en waardering krijgen voor de ontwikkeling van persoonlijk vakmanschap en het ondernemen met hun talenten.

Verlof, balans werk/privé en werkdruk

- Werkdruk wordt periodiek gemeten en medewerkers krijgen een 'rode knop' mogelijkheid om uitval te voorkomen door in de cao op te nemen dat iedereen vrije toegang krijgt om met de Arboarts contact op te nemen zonder medeweten van het bedrijf.
- De huidige werknemers wil keuzes kunnen maken over zijn/haar vakantiedagen of extra inkomen. We willen de mogelijkheid in de cao opnemen om jaarlijks 10 vakantiedagen te kopen of te verkopen om zo een betere werk/privé-balans te creëren wat het werkgeluk op de momenten dat er gewerkt wordt vergroot wordt.
- De tekst van art. 5.6 aanpassen aan de tekst van het onderhandelingsakkoord voor de cao 2024-2025. Zie bijlage 1.
- De werkgever geeft betaald verlof voor het verrichten van mantelzorg dan wel een vergoeding om dit te laten verrichten door een door de medewerker geselecteerde mantelzorgorganisatie.
- We willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om fit te blijven en stellen daarom voor om sportactiviteiten te vergoeden tot een nader te bepalen (fiscaal) maximum bedrag.
- Ouderschapsverlof wordt tot 100% van het salaris aangevuld.
- Wij leven al een lange tijd in vrijheid. Zo lang dat dit door de huidige generaties als vanzelfsprekend gezien wordt. De situatie in Oekraïne en het midden Oosten laat ons zien dat het niet zo vanzelfsprekend meer is. Om iedereen hier bewust van te maken is het goed om ieder jaar op Bevrijdingsdag stil te kunnen staan en te vieren dat we in

vrijheid kunnen leven. Wij stellen dus voor om 5 mei ieder jaar als vrije dag aan te merken.

Afronden reeds gemaakt afspraken vorige cao

- Gedurende de looptijd van de huidige cao zijn conform het onderhandelingsresultaat verschillende thema's door cao-partijen afgesproken. Het betreft hier in ieder geval de volgende onderwerpen.
- Duurzame inzetbaarheid
- Loontabel aanpassen
- Cao-teksten checken en daar waar nodig en/of gewenst aanpassen
- Afspraken maken over de nieuwe werktijdenregeling
- De werkingssfeer
- Het concurrentiebeding,
- Mantelzorg
- Tijdelijke aanpassing van de arbeidsovereenkomst en gezondheidsbeleid willen we nu nadere concrete afspraken over maken.

Vakorganisaties

- Om het draagvlak voor het werk van vakorganisaties te vergroten stellen wij een zogenaamde 'periode van de vakbond' voor. Tijdens deze periode betalen werkgevers voor huidige en nieuwe leden hun jaarcontributie.

Deze thema's en uitgangspunten zijn niet limitatief. De Unie kan nog aanvullingen doen en/of wijzigingen op deze inzetbrief maken gedurende de onderhandelingen.

Namens De Unie,

Gerard van der Lit

Sr. Belangenbehartiger

Bijlage 1.

Tekst onderhandelingsresultaat cao 2024-2025:

1.1 Zwaar-werk-regeling

De toets(Duurzame Inzetbaarheid Analyse) horende bij huidige 80-90-100 regeling komt te vervallen. De 80-90-100 regeling is geldig tot en met salarisgroep 8 trede 7. De 80-80-100 regeling blijft daarnaast bestaan. Om de regeling mee te laten bewegen met de AOW-leeftijd is afgesproken dat iedereen die gebruik wil maken van de regeling dat kan doen vanaf het moment dat hij of zijn de AOW-leeftijd bereikt minus 6 jaar een 6 maanden. Deze regeling gaat per 1 januari in.

Huidige tekst cao:

5.6 80/90/100-regeling

Naast en in aanvulling op de regeling uit 5.5 is er een 80/90/100-regeling. Tot 1 januari 2025 geldt de volgende regeling:

De 80/90/100-regeling is voor werknemers van 60 jaar en ouder die mentale en/of fysieke problemen ondervinden bij de uitvoering van hun dagelijkse werkzaamheden. Werknemers die in bezit zijn van een **deskundigenadvies** waarin wordt vastgesteld dat de regeling zal bijdragen aan hun inzetbaarheid kunnen gebruikmaken van deze regeling. Het salaris bedraagt dan in beginsel niet 80% maar 90% van het fulltime salaris.

Werkt een werknemer al parttime dan geldt de regeling naar rato. De werktijden van de werknemer die gebruik maakt van de regeling moeten wel passen binnen het rooster van het bedrijf. Dit deskundigen advies waarvan de kosten worden gedragen door het Fonds Collectieve Belangen kan op ieder moment en zonder tussenkomst van de werkgever door een werknemer aangevraagd worden bij een onafhankelijk nader vast te stellen orgaan of instantie.

Hoogachtend,
De Unie