

**Datum**

18 september 2020

Ons Kenmerk**Betreft / Onderwerp**

CAO voorstellen cao Bruil Beton en Mix september 2020

Uw Kenmerk

Doorkiesnummer
06-51023283

E-mail

margreet.pasman@fnv.nl

Beste leden,

CAO voorstellen cao Bruil Beton en Mix september 2020

Dit zijn de voorstellen van FNV Bouwen & Wonen voor een nieuwe cao Bruil. Deze voorstellen zijn tot stand gekomen na een enquête onder onze leden en het bespreken van de resultaten daarvan met onze CAO adviescommissie. We zijn erg benieuwd hoe de cao Bruil bevalt en zijn ook zeker benieuwd naar de ervaringen rondom het generatiepact en de ploegendienstregeling. We wensen een ieder, constructieve onderhandelingen toe.

Looptijd

Wij stellen voor om de looptijd voor de cao te verlengen met 1 jaar, te weten van 1 juli 2020 tot en met 30 juni 2021. Een langere looptijd behoort tot de mogelijkheden, maar zal afhangen van de kwaliteit van de afspraken.

Lonen en vergoedingen

Wij stellen voor de lonen per 1 juli 2020 te verhogen met 5%. De in de cao genoemde vergoedingen willen wij verhogen met hetzelfde percentage. Een nader te bespreken deel van de verhoging willen we in een vast bedrag per maand afspreken.

Daarnaast streeft FNV een minimumuurloon na van € 14.

In artikel 6 lid 5 is een vergoeding van € 50 netto opgenomen voor leden van de vakbonden. Wij stellen voor deze vergoeding te verhogen naar € 75 netto.



Voor de in bijlage II van de cao genoemde ploegendiensttoeslagen stellen wij voor om deze te verhogen naar 15%.

Voor wat betreft vakantietoeslag stellen wij voor om ook over overwerk vakantietoeslag op te bouwen.

Veilig en gezond werken

Onwerkbaar weer: de wetgeving omtrent onwerkbaar weer is veranderd, waardoor wij de tekst in de cao aan dienen te passen, zodat Bruil een beroep kan doen op de regeling onwerkbaar weer.

<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2019/12/17/regeling-onwerkbaar-weer-checklist-voor-werkgevers-wat-u-vanaf-1-januari-moet-doen>

Uit de enquête blijkt dat veel werknemers zich zorgen maken over de veiligheid op het werk. Graag gaan wij hierover verder in gesprek. Dit is een onderwerp wat ook op het bordje van de ondernemingsraad ligt.

Duurzame inzetbaarheid en eerder stoppen met werken

Werk verandert voortdurend van karakter. Tijdig aanpassen om gezond en met plezier het beschikbare werk te doen, is in belang van werknemer en werkgever.

Onderdelen daarvan:

- het pensioenakkoord maakt het mogelijk dat werknemers 3 jaar eerder kunnen stoppen met werken. Werknemers geven aan dat zij dit een belangrijk punt vinden in aanvulling op de 4-daagse werkweek en het generatiepact. Daarom is ons voorstel om gebruik te maken van de mogelijkheden die het pensioenakkoord biedt, en het mogelijk te maken om 3 jaar eerder uit te treden. De werkgever mag (maximaal 3 jaar) een bedrag van € 21.204,00 (niveau 2021) bruto verstrekken aan de werknemer. De bijdrage van de werknemer is dat hij zijn pensioen naar voren haalt en daardoor levenslang een lager ouderdomspensioen ontvangt.
- -bij- en omscholingsmogelijkheden. In onze enquête geeft 65% van de respondenten aan dat zij momenteel geen opleiding volgen, maar wel graag zich verder zouden willen ontwikkelen.
- tevens blijkt uit die enquête dat werknemers meer zeggenschap over werktijden willen en graag afspraken willen maken over het beperken van overwerk. Daarbij wordt ook vaak de opmerking gemaakt: "aanvangstijd/starttijd niet later dan 8.30 uur".
- toolboxmeetings gebeuren onder werktijd en opleidingen i.v.m. het werk en/of het uitoefenen van de functie, vallen ook onder werktijd. Vanuit de leden krijgen wij hier andere signalen over
- ploegendienst: ten aanzien van de ploegendienst begrijpen wij vanuit de achterban dat de pauzetijden en het goed benutten van de pauzes niet altijd lukt. Vanuit gezondheidsoogpunt is het houden van pauzes ook zeker tijdens de ploegendienst van belang. Er lijkt nu onduidelijkheid te zijn over de pauzes en er zit verschil tussen het aantal pauzes in de vroege en late dienst. Met name in de avonddienst is het nemen van een echte pauze lastig. We stellen daarom voor om deze pauzes door te betalen.
- vanuit de overheid is er ook de nieuwe DIEU-regeling, als één van de uitkomsten van het pensioenakkoord. Wij stellen voor om namens cao-partijen een voorstel in te dienen voor duurzame inzetbaarheid, met daarbij de relatie naar meer zeggenschap over werktijden en beperken overwerk.

Doel subsidieregeling DIEU is tweeledig

- Een impuls geven aan duurzame inzetbaarheid (DI) om werkenden in onze steeds sneller veranderende wereld tot aan hun pensioen inzetbaar en arbeidsmarktfit te houden.
- Tijdelijke financiële bijdrage voor oudere werkenden, voor wie het moeilijk is door te werken tot de AOW-leeftijd, vanwege hun gezondheid / zwaar werk.



Wie mag DIEU-subsidie aanvragen?

Aanvragers zijn sectorale sociale partners. Bedrijven en O&O-fondsen kunnen zich via een samenwerkingsovereenkomst hierbij aansluiten.

Bron: subsidieregeling DIEU website AWVN

Flex en uitzendkrachten

In de cao 2019 2020 is afgesproken dat wanneer meer dan 10% van het werknemersbestand uit uitzendkrachten bestaat - om andere redenen dan ziek of piek - hetgeen boven de 10% wordt omgezet in een (tijdelijk) dienstverband. Vanuit de FNV willen wij graag weten of en hoe er invulling is gegeven aan deze afspraak.

Thuiswerkvergoeding

Wij stellen voor om voor thuiswerken een minimumvergoeding in de cao op te nemen. Als basis zou een bedrag van € 25 per maand kunnen gelden als de werkgever de benodigde apparatuur beschikbaar stelt. Het inrichten van een thuiswerkplek die voldoet aan de Arbo-richtlijnen, dient op declaratiebasis mogelijk te zijn.

Stand van zaken bpfBOUW /Mortel

Binnen bpfBOUW - en dan het Mortel deel – zijn er, vanuit oogpunt van de FNV, zorgwekkende ontwikkelingen.

Op dit moment is het nog zo dat bedrijven die vallen onder de Mortel, op basis van de verplichtstelling, gebonden zijn aan bpfBOUW. Echter, vanuit de VOBN is aangegeven hiervan af te willen zien. Men geeft aan geen mandaat meer te hebben om met de vakbonden te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Dit alles n.a.v. het vastlopen van de cao-onderhandelingen voor de cao Mortel in 2013. Gezien pensioen ook een arbeidsvoorwaarde is, wil men af van de verplichtstelling. Daar komt bij dat ook de VOBN op dit moment niet meer voldoet aan de vereiste representativiteit om aan de eisen van een verplichtstelling te kunnen voldoen.

Aangezien dit ook direct raakt aan de pensioenen van de werknemers bij Bruil, willen wij hier in de onderhandelingen graag bij stilstaan. Bedrijven kunnen (zeker daar waar cao's van toepassing zijn) zich vrijwillig aansluiten bij bpfBOUW. Wij stellen dan ook voor om dit voor Bruil te doen en dit vast te leggen in deze cao.

Tijdens de onderhandelingen kunnen we met nieuwe voorstellen komen of bestaande voorstellen aanpassen.

Met vriendelijke groet,

Margreet Pasman
FNV Bouwen & Wonen
E-mail: margreet.pasman@fnv.nl
Telefoon: 06-51023283