

CAO Heidelberg Materials NL – Eindbod werkgever 24-10-2024

1) Looptijd:

2 jaar: 01-01-2024 t/m 31-12-2025.

2) Salaris- en schaalverhoging

De salarissen en salarisschalen worden structureel verhoogd met een combinatie van procentuele verhoging en nominale verhoging. Hierbij wordt voor lagere inkomens een relatief hogere procentuele verhoging gerealiseerd dan voor hogere inkomens. De voorgestelde verhoging geldt voor actuele werknemers (in dienst op het moment dat de CAO-afspraken definitief zijn geworden, waarbij voor die werknemers een terugwerkende kracht van toepassing is tot 1 januari of later bij latere indiensttreding):

- Per 01-01-2024: 3,25% + € 100 bruto per maand (voor fulltimer van 40 u/week; schalen o.b.v. 36 u per week naar rato zodat verschillen niet groeien) én
- Per 01-01-2025: 2,50% + € 50 bruto per maand (voor fulltimer van 40 u/week; schalen o.b.v. 36 u per week naar rato zodat verschillen niet groeien)

Onderstaand enkele voorbeelden van de effecten van deze cao-verhogingen:

	Schaal 31-12-2023	Schaal 01-01-2024	Schaal 01-01-2025	Verhoging 2024 + 2025	Verhoging 2024 + 2025
Cem schaal 11 max	€ 4.196,67	€ 4.433,06	€ 4.593,89	€ 397,22	9,5%
Beton Cao-3 max	€ 3.085,78	€ 3.286,07	€ 3.418,22	€ 332,44	10,8%
Agg schaal 2 max	€ 3.656,90	€ 3.875,75	€ 4.022,64	€ 365,74	10,0%

Cem: in 2023 “ENCI-Schaal”; Beton: in 2023 “Mebin-Schaal”; Agg: in 2023 “Sagrex- Schaal”.

3) 5-Ploegendienst cement

Per 01-01-2025 gelden de volgende aanpassingen voor de 5-ploegendienst cement:

- Ploegentoeslag wordt verhoogd naar 28,5% zonder correctie naar gewerkte uren (33,6 vs 40 u). Terugkomdagen teruggebracht van 10 dagen per jaar in eerste voorstel naar 6 dagen per jaar. Deze kunnen ingezet worden bij revisies, afwezigheid collega's, training en opleidingsactiviteiten die vallen op “roostervrije dag” e.d.. Dit leidt voor deze mensen tot een verhoging van het maandinkomen van 3,7% die ook doorwerkt in vakantiegeld, pensioen, e.d., los van de salarisverhoging uit punt 2). De geboden oplossing leidt tot een hoger inkomen en iets meer werkuren maar beduidend minder dan de waarde van de extra beloning, pensioen e.d.. Voor mensen behorend tot de zogenaamde CAO-Overgangsbepalingen (mensen die op 31-12-2016 een vast dienstverband hadden met ENCI) blijven de bestaande regels gelden.
- De flextijdregeling vervalt voor de 5 ploegendienst.

4) Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Verhoging van tarief van € 0,21 naar € 0,23 per km met handhaving bestaande overige afspraken (berekenningswijze en afstand op basis van ANWB-kortste route).

5) Spaarurenmodel

Werkgever is, in afwachting van de uitspraak van de Rechtbank over het spaarurenmodel, akkoord met handhaving huidige cao artikelen (Deel 3 Beton Hoofdstuk 4) met gedoging van de volgende aspecten:

- Opbouw spaaruren o.b.v. uren per week i.p.v. uren per maand (Beton art. 10 lid 2)
- 50 km criterium voor inzet flexwerkers (Beton art. 10 lid 3 en 11 lid 2) wordt in de praktijk niet toegepast omdat dit niet vast te stellen is.

- Bij een, door werknemer gewenst, werkrooster van minder dagen per week, zijn afspraken mogelijk over extra inzet voor opbouw spaarurensaldo en realiseren totaal aantal contracturen op weekbasis (Beton art. 11 lid 4).

6) Zwaar werk regeling (RVU)

In het verleden is hierover overleg gevoerd maar is uiteindelijk een generatiepact overeengekomen.

Werkgever stemt in met een studieafpraak over een zwaar werk regeling (RVU).

Hierbij zal o.a. aan bod moeten komen:

- Definitie: Wat is zwaar werk
- Doelgroep/voorwaarden (o.a. minimum dienstjaren, aantal jaren vóór AOW, e.d.)
- Wettelijke kaders
- Aantal mensen met impact op beschikbare doelgroep/bedrijfsvoering
- Kosten en beslag op loonruimte
- Samenhang met Generatiepact

7) Vakbondsfaciliteiten

De bestaande afspraken zoals opgenomen in Deel 2 en Deel 3 van de CAO 2023 zullen worden gehandhaafd in de CAO tekst omdat er nog geen overeenstemming is gekomen over een uniforme tekst in het geharmoniseerde Deel 1 van de CAO.

De zogenaamde AWWN-regeling waarbij werkgever een bijdrage betaalt aan de vakbonden, blijft gelden voor de looptijd van de CAO.

8) Doorbetaald loon bij ziekte

Werkgever heeft een eerder voorstel voor aanpassing ingetrokken.

9) Pensioenpremie

In verband met de afloop van de huidige uitvoeringsovereenkomst van de pensioenregeling bij BeFrank per 31-12-2024 is een tijdelijke verlenging besproken en toegelicht door de actuaire. De desbetreffende presentatie is separaat al toegestuurd. Zoals toegelicht waren daarin niet alle kostenverhogende elementen al doorgerekend. Desondanks geldt hiervoor het volgende aanbod:

- Huidige regeling wordt ongewijzigd verlengd tot en met 31-12-2026
- Pensioenpremie voor de werknemer wordt per 01-01-2025 verlaagd van 6,5219% naar 6,4920% van de pensioengrondslag.

Werkgever zal met vakbonden in overleg treden over de noodzakelijke toekomstige aanpassingen in de pensioenregeling die daarna moeten plaatsvinden in verband met wijzigingen in wetgeving. In dat kader zal in 2025 gestart worden met de voorbereidende studie.

10) CAO-tekst

Zoals afgesproken in de CAO 2023 is een nieuwe geharmoniseerde cao-tekst overeengekomen. Daarin zijn de nieuwe afspraken, zoals hierboven weergegeven verwerkt.

Voor de duidelijkheid zullen 2 versies worden verstrekt:

- Een versie waarbij de bovenstaande afspraken als wijziging worden weergegeven
- Een geschoonde versie waarin deze wijzigingen volledig verwerkt zijn.

Er is sprake van een integraal aanbod. Dat wil zeggen dat het gaat om het totaal van afspraken zoals weergegeven in bovenstaande 10 punten.

Namens werkgeversdelegatie Heidelberg Materials Nederland,



Bas Pijpe, Bestuurder