

**CNV Overheid en Publieke Diensten**

Postbus 2525 | 3500 GM Utrecht
www.cnv.nl | info@cnv.nl
+31 30 7511001

Aan:**WENB**

T.a.v. Mevr. T. de Wolff
Utrechtseweg 310, B42
6812 AR Arnhem

Contactpersoon

Irma Visser

Telefoonnummer

06 42 49 18 50

Plaats

Utrecht

Datum

29 oktober 2024

Betreft Inzetbrief cao Productie- en Leveringsbedrijven 2025

Geachte mevrouw De Wolff,

De looptijd van de cao bij PLb nadert het einde. We hebben daarom afgelopen periode met de leden om tafel gezeten om de stand van zaken te bespreken en te bepalen wat we in de nieuwe cao zouden willen afspreken.

Onderstaand ontvangt u de voorstellen vanuit CNV voor de nieuwe cao PLb. Onze voorstellen zijn gebaseerd op ons arbeidsvoorwaardenbeleid en aangevuld en vastgesteld na raadpleging van onze leden werkzaam bij de aangesloten bedrijven.

We voeren de onderhandelingen dit jaar tegen een achtergrond van politieke wisselingen, een herstellende inflatie en een aanhoudende onzekerheid in de energiesector. De inzet van het CNV is er daarom op gericht te komen tot een afspraak die recht doet aan de tijdsgeest en de koopkracht van werknemers binnen uw sector.

Wij vertrouwen op constructieve onderhandelingen die voor alle betrokken partijen tot een goede en breed gedragen cao zullen leiden.

De onderhandelingsdelegatie van het CNV is gewijzigd en zal bestaan uit:

De heer Arjen Jens

De heer Michiel Deurwaarder

en ondergetekende.

Mocht u zelf ook voorstellen voor de nieuwe cao hebben, dan ontvangen wij die graag.

Looptijd

CNV wil een cao met een looptijd van 1 jaar. Van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. Een langere looptijd is bespreekbaar mits de afspraken in lijn liggen.

Loon

De inflatie heeft de afgelopen jaren veel impact gehad. De kosten stegen voor de mensen aanzienlijk. Alle medewerkers voelen dat voortdurende prijsstijgingen een steeds grotere hap uit het beschikbare budget nemen.

Het CNV pleit voor een koopkrachtverbetering op jaarbasis.

Duurzame Inzetbaarheid

De werkgroep “energie van jou en energie voor jou” is volgens cao afspraak door het O&O fonds ondersteund bij de verdere uitwerking van voorstellen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Op de werkvloer worden deze voorstellen echter niet gezien of herkend. Inmiddels zijn wij ook bijgepraat over de opbrengst van de werkgroep en de uitwerking daarvan binnen de aangesloten bedrijven.

De visie en mogelijkheden op het gebied van duurzame inzetbaarheid lopen binnen de aangesloten bedrijven uiteen. Vanuit het CNV willen wij graag een heldere definitie in de cao die breed gedragen en uitgevoerd wordt in de gehele sector.

De ervaringen binnen de aangesloten bedrijven lopen ver uiteen, er zijn voorlopers in ontwikkelingen en volgers. We willen dat de goede voorbeelden breed gedeeld gaan worden.

Waar in de cao wordt gesproken over “Rollen en verantwoordelijkheden” ziet het CNV onder de sub “werkgevers” graag toegevoegd dat de OR jaarlijks op de hoogte wordt gebracht van de besteding van middelen en de ingezette maatregelen. Deze informatievoorziening is bedoeld om met elkaar gestructureerd het gesprek aan te gaan.

Het CNV pleit voor een concrete regeling duurzame inzetbaarheid waar iedere werknemer duidelijk gebruik van kan maken met een concrete tekst in de cao.

Vitaliteitsregeling

De vitaliteitsregeling biedt conform de cao de werknemer tijd om “te werken aan vitaliteit”. Deze omschrijving lijkt te ruim en in de praktijk weten werknemers en werkgevers niet hoe deze in te zetten. Ook wordt er aangegeven dat het inzetten van deze tijd met regelmaat op problemen stuit. Het ontbreken van een definitie lijkt hier een deel van de oorzaak te zijn.

Het CNV pleit ervoor om een concrete definitie in de cao PLb op te nemen. In artikel 7.5 worden er drie opties benoemd, waarvan bijvoorbeeld optie 3 bij vrijwel niemand bekend is. Wij zien ook hier een concrete en duidelijke regeling voor zowel werknemers als werkgevers.

Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB)

Het CNV krijgt signalen over afwijzingen van POB-verzoeken (artikel 7.3). Het CNV kan dit niet plaatsen aangezien er geen beperkingen zouden mogen worden opgelegd. Het doel van de regeling dreigt zo uit zicht te raken.

RVU regeling:

Inmiddels is bekend dat de regering samen met werkgevers en vakbonden eruit is gekomen dat er een structurele en betere RVU regeling moet komen. Het CNV pleit ervoor om deze landelijke regeling in de huidige cao PLb op te nemen, zodat oudere werknemers met een zwaar beroep hier drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd gebruik van kunnen maken.

Functiecontract

Het uitgangspunt bij een collectieve arbeidsovereenkomst is dat deze geldt voor alle werknemers binnen een organisatie of sector. Met een functiecontract wordt werknemers en werkgevers de mogelijkheid geboden om op een fors aantal punten af te wijken van de cao-afspraken.

Vanuit het CNV wordt onderkend dat in bepaalde functies of functiegroepen het wenselijk is om de mogelijkheid te behouden om andere afspraken te maken. Gezien het minimum karakter van de cao PLb zijn de mogelijkheden daarvoor ook aanwezig zonder het inzetten van een functiecontract.

Waar mogelijkheden geboden worden tot het aangaan van een functiecontract zal hier ook gebruik van worden gemaakt. Zo staat het minimum schaalsalaris zoals opgenomen, niet meer in verhouding tot de uitsluiting van delen van de cao. In de huidige cao staat een studieafpraak opgenomen (5.1.a) over het nut en noodzaak van functiecontracten. Wij horen graag wat de uitkomst hiervan is.

CNV pleit er in ieder geval voor dat arbeidsvoorwaarden die conform de cao voor functiecontractanten kunnen worden uitgesloten, vervangen worden door specifieke alternatieven op functieniveau. Denk bijvoorbeeld aan de vitaliteitsregeling.

Thuiswerkvergoeding/thuiswerkplek

Het CNV pleit voor om, net als de kilometervergoeding, minimaal het fiscaal maximum te volgen dat door de overheid is bepaald (in 2024 € 3,00 per dag), € 2,35 netto thuiswerkvergoeding en € 0,65 internetvergoeding.

Onontbeerlijk bij gezond thuiswerken is een goed ingerichte werkplek.

Het CNV pleit ervoor dat wordt opgenomen dat bij de mogelijkheid tot thuiswerken er op bedrijfsniveau afspraken worden gemaakt met de (C)OR over het inrichten van een thuiswerkplek.

Vakbondscontributie

De cao en alle andere regelingen die vakbonden overeenkomen, komen in principe ten goede aan alle medewerkers van het bedrijf. Dit wordt mogelijk gemaakt doordat veel mensen lid zijn van één van de vakbonden die als sociale partner de onderhandelingen met de directie voert over de diverse regelingen ten behoeve en ten gunste van alle werknemers.

Hier schuilt nu een onbalans in de verhouding van het voordeel voor allen, dat mogelijk gemaakt wordt door de kosten en de tijd die slechts een deel van de medewerkers voor hun rekening nemen. Niemand bestrijdt het recht op en de noodzaak van het maken van de collectieve afspraken. Ook de medewerkers die niet georganiseerd zijn geven aan dat de vakbonden de partij zijn om in de collectiviteit ieders belangen mede te vertegenwoordigen.

Het verschil wordt dus juist gemaakt in wie bereid is daar ook de kosten voor te betalen en de tijd voor te investeren, de vakbondsleden.

In dat kader pleit het CNV ervoor dat de vakbondsleden een nettobedrag wordt toegekend ter hoogte van € 25,- per maand.

Duurzame samenleving

Wij hebben als gehele samenleving een opdracht uit te voeren waar het gaat om duurzaamheid. Dit zal binnen de sector PLb zeker worden onderschreven. We willen graag een stimulans in de cao opnemen om op bedrijfsniveau afspraken te maken over een mogelijke verdere verduurzaming in de leef sfeer van de medewerkers, de zogenaamde groene arbeidsvoorwaarden.

30-urige werkweek

Het CNV heeft als visie voor de toekomst dat wij naar een 30-urige werkweek gaan. Dit geeft meer ruimte en tijd om aandacht te besteden aan alles wat je belangrijk vindt. Van loopbaan, gezinsleven en mantelzorg tot persoonlijke ontwikkeling en je vriendenkring. Met een verkorte werkweek tank je bij om alles uit je werkdag te halen. Meer ruimte in je hoofd en jouw agenda. Je bent minder vermoeid en gestrest, omdat werk en privé beter in balans zijn. Dit zorgt voor een verhoogde productiviteit, verlaagt het ziekteverzuim en het aantal burn-out 's. Hoge maatschappelijke opbrengsten dus. En als de kosten voor het ziekteverzuim dalen, ontstaat er loonruimte voor de werkgever.

CNV pleit voor een eerste stap op het gebied van werktijdverkorting van 38 uur naar 36 uur per week als voltijdsdienstverband met behoud van salaris.

Ploegendienst

Ploegendiensten zijn onlosmakelijk verbonden aan de sector. Uit de achterbanraadpleging blijkt dat in elke leeftijdsfase het werken in ploegen een grote impact heeft op het privéleven. Onder andere jonge ouders en oudere werknemers zijn zoekende naar oplossingen. Dagen die worden gepland rondom het regulier ploegendienst rooster worden gevoeld als een extra verzwaring van de taak.

De gewenste oplossing is op dit moment nog niet voorhanden. Het CNV wil het gesprek hierover aangaan en tot een gezamenlijke vervolgspraak komen. Wij zien graag vanuit de werkgevers een voorstel o.a. met betrekking tot het draaien van een ploegendienst vs. leeftijd en het minimaliseren van de terugkomdagen, op termijn naar 0.

Indexeren vaste bedragen in de cao

In verschillende artikelen staan bedragen opgenomen waarvan ons ziens tenminste moet worden vastgesteld of de hoogte daarvan nog recht doet aan het doel waarvoor zij bedoeld zijn.

Het betreft o.a.:

- Verhuiskosten
- Persoonlijk Ontwikkel Budget
- Hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering.
- Overwerkvergoeding

Verlof

Sinds het ingaan van de laatste cao is er door het CNV veel onderzocht en gepubliceerd. Graag ziet de CNV dat er ruimere en verbeterde afspraken worden gemaakt in de cao op het gebied van:

- Vrouw en overgang

CNV pleit ervoor om dit tussen werkgever en werknemer bespreekbaar te maken. Ook pleit het CNV ervoor dat de werkgever flexibiliteit in werktijden, werkplek en aanpassingen in werkbelasting biedt. Denk hierbij ook aan het aanbieden van preventieve spreekuren bij een bedrijfsarts en indien nodig maatschappelijk werk. Dit kun je tevens koppelen aan een vitaliteitsprogramma.

- Rouw op de werkvloer (rouwverlof)

Het CNV pleit voor het realiseren van flexibel opneembaar rouwverlof van twee weken. Flexibel inzetbaar als daar behoefte aan is. Rouwen laat zich immers niet vastleggen op vooraf bepaalde dagen en vergt veel tijd en energie.

- 5 mei

Het CNV pleit ervoor dat dit een vaste vrije dag wordt en niet om de 5 jaar

- Diversiteitsuren

Door medewerkers de mogelijkheid te bieden om vrij te nemen op feestdagen die voor hen belangrijk zijn tonen werkgevers aan dat ze de diversiteit binnen hun organisatie waarderen. Met deze keuze kunnen ze een krachtig signaal afgeven dat alle culturen en geloofsovertuigingen gerespecteerd worden.

Het CNV pleit ervoor dat de werknemer twee verlofdagen ontvangt om naar eigen keuze als een feestdag die normaal in de cao als geen nationale feestdag wordt gezien, alsnog in te zetten als een feestdag of bij iedere andere willekeurige gelegenheid.

Sectoraal Sociaal Plan

Het huidige Sectoraal Sociaal Plan tot en met 31 december 2024 te verlengen met de looptijd van de af te sluiten cao. Waarbij wij in 2025 wel het gesprek willen aangaan vanwege de doorzettende energietransitie en de gevolgen daarvan voor delen van de sector.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nog met nieuwe voorstellen te komen. Ik kijk uit naar een constructief proces.

Met vriendelijke groet,
mede namens de onderhandelingsdelegatie

Ina Kahil,
Bestuurder Arbeidsvoorwaarden
CNV Overheid en Publieke Diensten