

## Gat tussen loonvraag bonden en loonbod SGCP nog onoverbrugbaar

6 juli 2021

Beste BVP-leden,

Na 3 overlegondes die constructief zijn verlopen, blijken de inzetten van de bonden en die van de werkgever nog te ver uit elkaar te liggen om tot een resultaat te kunnen komen. Partijen gaan in september verder in de hoop dat er dan meer ruimte zal zijn ontstaan.

Onderwerpen conform de volgorde van de BVP-inzetbrief

### **Loon en looptijd:**

Een langere looptijd dan 1 jaar is voor BVP bespreekbaar, mits daar wel een passend loonbod tegenover staat. Het loonbod van de werkgever is nu 1,75% per 1 juli 2021 en bij een tweejarige CAO per 1 juli 2022 nogmaals 1,75%. Dat dit volstrekt onvoldoende is bij een oplopende inflatie van inmiddels 2,1% is evident. De loonkloof is tot nu toe onoverbrugbaar gebleken en vormt daarmee het grootste struikelblok om tot een nieuwe CAO te komen.

### **Pensioenakkoord:**

RVU: werkgever is wel akkoord met de periode van 3 jaar voorafgaande aan AOW, maar wil in tegenstelling tot 3x slechts 1x het bedrag ter hoogte van de AOW aanbieden. Bonden zullen blijven strijden voor 3x dat bedrag, zoals het volgens het Pensioenakkoord de bedoeling is.

Verlofsparen: Een andere afspraak uit het Pensioenakkoord is dat het verlofsparen is verhoogd van 50 naar 100 weken. Werkgever staat hier op zich niet onwelwillend tegenover, maar wil het verlofgoed elders parkeren en niet laten mee-indexeren met de CAO-verhogingen. BVP wil dat het mogelijk blijft om tijd voor tijd op te nemen, zoals in het Pensioenakkoord de bedoeling was: tijd voor eerder stoppen met werken of tijd voor een loopbaanonderbreking.

### **Generatie Pact 80-90-100 regeling:**

Zoals jullie weten is er veel verwarring rond deze regeling. Omdat die regeling in de vorige CAO al was afgesproken, hoeft dat nu niet meer. Wel hebben we uitvoerig gesproken waar de verwarring over de juiste toepassing vandaan komt. Het bleek niet duidelijk dat wanneer iemand 80% gaat werken, alle overige arbeidsvoorwaarden van die 80% worden afgeleid: b.v. verlofopbouw dan ook over die 80%. Werkgever komt met een tekstvoorstel dat niets aan duidelijkheid te wensen zal overlaten.

**Duurzame Inzetbaarheid:**

BVP zet zich er voor in dat medewerkers gezond hun pensioen zullen kunnen gaan halen. Daartoe hebben wij voorstellen gedaan: een fietsplan of duidelijker afspraken voor de tegemoetkoming sportabonnement. De werkgever zegt wegens het maximale gebruik van de ruimte in de WerkKostenRegeling slechts mogelijkheden daartoe te zien als andere vergoedingen uit de WKR geschrapt gaan worden. Naast faciliteiten gericht op de fysieke gezondheid heeft BVP ook een voorstel gedaan voor een Persoonlijk Ontwikkel Budget. Ook daar geeft de werkgever tot nu toe nul komma nul ruimte.

**Thuiswerk vergoeding:**

BVP heeft gepleit voor een vergoeding van kosten die mensen moeten maken om thuis te werken. Een en ander zal dan gevolgen kunnen hebben voor andere vergoedingen en mogelijk een andere regeling voor de lease auto. Hier zijn we nog niet over uitgesproken.

**Wet Wieg:**

Vanaf 1 juli 2020 is de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) in werking getreden. De partner heeft recht op aanvullend geboorteverlof van vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur met een uitkering van 70% van het maximum dagloon. BVP heeft voorgesteld die door UWV betaalde 70% van het inkomen tijdens dit verlof, aan te vullen tot 100%. Gezien de zeer kleine populatie die dit zal betreffen, vinden wij het erg jammer dat werkgever er niet aan mee wil werken om samen met BVP een aantrekkelijke regeling voor jonge medewerkers af te spreken. BVP vindt het belangrijk dat Saint-Gobain een aantrekkelijke werkgever blijft, juist ook voor jongeren, die over niet al te lange tijd hard nodig zullen zijn, wanneer een substantieel deel van de medewerkers zal uitstromen naar pensionering.

**Vakbondscontributie en Werkgeversbijdrage:**

Het ziet er naar uit dat we over deze 2 onderwerpen wel overeenstemming zullen kunnen bereiken.

**Participatiewet:**

Het is moeilijk gebleken om mensen uit de bedoelde doelgroepen van deze wet te werven. BVP heeft daarom voorgesteld een aantal plaatsen ter beschikking te stellen voor statushouders. Werkgever is zich hierop nog aan het beraden.

**Mantelzorg:**

Dit onderwerp heeft om de zoveel tijd weer aandacht nodig, werkgever is bereid daar wederom aandacht voor te vragen.

**Voorstellen werkgever:**

Werkgever van zijn kant is met een aantal voorstellen gekomen die in totaliteit leidt tot een verslechtering van arbeidsvoorwaarden. We hebben er begrip voor dat werkgever het systeem van toeslagen wil simplificeren, maar de manier waarop leidt onzes inziens niet tot de gewenste uitkomst. Het zit veel meer in de bedrijfsvoering en de managementstijl hoe personeel gebruik maakt van de toeslagen. Werkgever is erg teleurgesteld dat het vele werk voor het onderzoek naar de toeslagen schijnbaar voor niets is geweest. BVP is echter van mening dat onjuist gebruik niet opgelost wordt met het anders inrichten van het toeslagenstelsel. Werkgever blijft er op hameren dat ondanks de goed draaiende productie en verkoop, de kosten dusdanig hard stijgen, dat er slechts heel beperkte financiële ruimte is voor loonruimte. Bonden hebben aangegeven dat er naar de resultaten van geheel Construction Products moet worden gekeken en niet alleen naar die van ISOVER.

**BVP:**

De BVP dat ben jij! Laat ons weten wat je er van vindt of als je andere ideeën hebt die ons kunnen helpen. Bespreek het met elkaar, met je collega's en met de kaderleden van BVP. Je mag ook mailen, dat kan naar de BVP delegatie.

Hartelijke groeten

Gezina ten Hove  
Jos Verbrugge  
John Kools

[g.tenhove@cmhf.nl](mailto:g.tenhove@cmhf.nl)  
[jos.verbrugge@saint-gobain.com](mailto:jos.verbrugge@saint-gobain.com)  
[john.kools@saint-gobain.com](mailto:john.kools@saint-gobain.com)