



Etten Leur, april 2024

Onze leden constateren dat de afgelopen jaren bijzondere (inflatie)jaren waren en dat dit zich heeft vertaald in cao's met een nominale loonsverhoging. Dit heeft tot gevolg gehad dat de procentuele loonsverhoging niet voor alle Saint Gobain -medewerkers even gunstig hebben uitgepakt. Hierdoor is hun koopkracht gedaald omdat de stijgende kosten van het levensonderhoud niet zijn gecompenseerd. De BVP is de mening toegedaan dat dit niet meer uit te leggen en te verdedigen is richting deze Saint Gobain -medewerkers. Alle Saint Gobain medewerkers zijn de BVP even lief en daarom zetten wij dit jaar in op een loonsverhoging die voor alle medewerkers procentueel gelijk is.

De looptijd van de nieuwe cao is wat ons betreft één jaar. Wij vragen voor alle medewerkers een loonsverhoging die gelijk is aan de CBS-consumentenindex.

De leden van de BVP hechten veel belang aan gezond en fit de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken. Ouder worden is genetisch bepaald en verloopt helaas niet voor iedereen in hetzelfde tempo. Waar de één op de pensioengerechtigde leeftijd zich nog "zo fit als een hoentje voelt" heeft bij de ander het verouderingsproces hard toegeslagen.

Daar waar de één graag stopt met werken zijn er ook medewerkers die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd willen blijven (parttime) werken. In de cao is nu opgenomen dat vanwege rechtsweg het contract op de AOW-gerechtigde leeftijd wordt beëindigd. De BVP is van mening dat hierdoor onnodig kennis en ervaring, in een krappe arbeidsmarkt, verloren kan gaan. Ze stelt voor om in de cao op te nemen dat als de werkgever en de werknemer beiden een win-win situatie zien, afspraken gemaakt kunnen worden onder welke condities men na de AOW-gerechtigde leeftijd kan blijven werken.

In de laatste cao is stilgestaan bij het ouderbeleid. Onder andere is er gesproken over de staffel in artikel 10.2. De BVP constateert dat deze staffel niet is aangepast, ondanks het feit dat de AOW-leeftijd aanzienlijk is verhoogd. Daarnaast is afgesproken dat er een werkgroep Duurzame Inzetbaarheid zou worden ingesteld. Aan het laatste is nog geen invulling gegeven. De BVP wil deze werkgroep na de zomerperiode zo spoedig als mogelijk ingesteld zien temeer gezien de onduidelijkheid omtrent de status van de eventuele verlenging van de huidige RVU-regeling.

Vooruitlopend op de nog in te stellen werkgroep stelt de BVP voor de staffel in artikel 10.2 als volgt aan te passen:

Dienstjaren		Leeftijdjaren	Vakantiedagen	Voorstel
10			26	27
15			27	28
20			28	29
25				30
	of			
		54	26	30
		55	32	
		56-57	33	
		58-59	35	
		60-61	36	
		62-63	38	
		64-65	40	41
		65-66		42

De BVP constateert dat er in de afgelopen cao's stil is gestaan bij de mantelzorg, en de hieraan gekoppelde tijdelijke (te) hoge belasting, die medewerkers aan hun naasten verlenen. Tijdens de onderhandelingen heeft de werkgever aangegeven dat SG een mantelzorgvriendelijke organisatie wil worden. De BVP zou graag geïnformeerd willen worden, hoe de mantelzorgvriendelijke organisatie zich heeft ontwikkeld, hoeveel gebruik er van de verschillende regelingen wordt gemaakt en waar zich volgens SG nog knelpunten bevinden.

Vanuit de BVP worden in ieder geval de volgende knelpunten gezien:

- Veel SG-medewerkers met jonge kinderen maken gebruik van de UWV-ouderschapsverlof- en geboorteverlofregeling. De BVP is van mening dat er vandaag de dag geen verschil meer kan en mag worden gemaakt tussen gender bij de geboorteverlofregeling. Zij is dan ook van mening dat het aanvullende geboorteverlof voor de partner eveneens 100% vergoed moet worden.
- Bij het UWV-ouderschapsverlof is er sprake van een uitkering van 70% van het dagloon dat is gemaximeerd op 192,11 € per dag. De BVP zou deze uitkering de komende jaren stapsgewijs willen verhogen naar 100% van het maximale dagloon. De BVP denkt dat deze aanvullende arbeidsvoorwaarden voor veel jongere SG-medewerkers een reden kan zijn om zich aan SG te binden.

De BVP wenst de huidige afspraken omtrent de vakbondscontributie, werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AAVN-regeling voor de duur van de cao en de WGA-premie continueren.

De BVP wil bovenstaande punten via een inhoudelijk CAO-traject bespreken. De BVP houdt zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen, mochten ontwikkelingen daar aanleiding toe geven.

Onze onderhandelingsdelegatie zal bestaan uit Marc de Natris, Jos Verbrugge en Jan Nouws.

We zien uit naar goede en constructieve onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,

Marc de Natris

Onderhandelaar BVP