



HEIDELBERGCEMENTGroup

ENCI Holding N.V.

Postbus 3233 · 5203 DE 's-Hertogenbosch

FNV: Y. Reus; M. Pasman
CNV Vakmensen: G. van Cuijk

Pettelaarpark 30
5216 PD 's-Hertogenbosch

's-Hertogenbosch, 2 december 2022

Ref: 22-03

Betreft: cao Heidelberg Materials NL (HM NL)

Geachte vakbondsbestuurders, beste Yolanda, Margreet en Gerard,

Op 1 januari 2023 eindigen de cao's ENCI, Mebin en Sagrex. Op 23 juni 2022 heeft een eerste overleg plaatsgevonden waarin de voorstellen van cao partijen zijn gepresenteerd en toegelicht. Op 3 oktober heeft er een volgend overleg plaatsgevonden, gevolgd door een overleg op 1 november 2022. Ook heeft werkgever zoals afgesproken tussentijds een eerste concept tekst inzake de HM NL cao toegestuurd aangezien op verzoek van vakbonden was afgesproken dat werkgever deze invulling zou doen, zonder actieve participatie van vakbondszijde.

In het laatste overleg van 1 november heeft werkgever aangegeven dat zij een uiterste poging wil doen om op het geplande overleg van 22 november tot een verbeterd voorstel te kunnen komen. Op 8 november werd mondeling aangegeven dat vakbonden niet wilden deelnemen aan het eerder geplande overleg op 22 november, hetgeen later schriftelijk is bevestigd (verwezen wordt naar de desbetreffende brieven voor nadere inhoud en motivatie).

Werkgever heeft steeds aangegeven dat er op 1 november geen eindbod is gepresenteerd en dat werkgever het overleg wilde voortzetten.

Vervolgens hebben vakbonden ultimatum-brieven verstuurd met als ultimatum vrijdag 25 november 2022, 17.00 u. In deze ultimatum-brieven werd aangegeven dat werkgever de daarin vermelde eisen zou moeten inwilligen voor genoemd tijdstip.

Hierover is mondeling contact geweest tussen werkgever en vakbonden hetgeen niet geleid heeft tot een oplossing en waarin is toegelicht dat werkgever niet op de gestelde eisen kan ingaan. Deze conclusie is per email bevestigd op 25 november om 15.40 u. Hierin is opnieuw aangegeven dat werkgever open staat voor continuering van het overleg.

Op 29 november werd van de vakbondsbestuurder FNV Procesindustrie door de heer Frank Kraaijenbos (Plant Manager ENCI IJmuiden/Rotterdam) een email ontvangen waarin o.a. de volgende tekst was opgenomen:

“In het kader van de vastgelopen cao onderhandelingen en de uitgeroepen actie bij ENCI, hebben werknemers van de vestigingen IJmuiden en Rotterdam gemeend dat de directie van ENCI nog eenmaal de kans moet krijgen om met FNV tot een goede cao te komen.”

ENCI Holding N.V.

Bank IBAN: NL09 INGB 0701 8085 35 - BIC: INGBNL2A | KvK 16058288 | BTW NL 0016.44.130.B01

Tevens werd aan hem daarin gevraagd om op donderdagochtend 1 december een petitie in ontvangst te nemen, hetgeen ook heeft plaatsgevonden. Ook vanuit Mebin zijde is inmiddels gevraagd op maandag 5 december een petitie in ontvangst te nemen.

Zoals meerdere malen aangegeven staat werkgever open voor nader overleg. Naar aanleiding van de hierboven aangegeven signalen heeft werkgever de vakbonden middels een brief van 1 december uitgenodigd voor heropening van het overleg. Deze uitnodiging is schriftelijk afgewezen in een brief van 1 december.

Vakbonden hebben niet ingestemd met heropening van dit overleg, hetgeen wij uiteraard betreuren. Dit heeft ons doen besluiten jullie om die reden een schriftelijk eindbod te doen toekomen voor het overeenkomen van een HM NL cao ingaande 1 januari 2023. Het eindbod omvat de volgende hoofdpunten:

- 1) HM NL cao
- 2) Looptijd van 1 jaar (01-01-2023 t/m 31-12-2023)
- 3) Structurele verhoging salarissen en salarisschalen: 7,0% per 01-01-2023
- 4) Eenmalige bruto beloning van € 250,00 per fte in januari 2023
- 5) Ondergrens reguliere salarisschalen o.b.v. € 14,00 bruto per uur
- 6) Generatiepact
- 7) Verbetering regeling woon-werkvergoeding
- 8) Pensioenregeling CAO-ers Mebin
- 9) Geldigheid eindbod

De uitwerking van deze aspecten wordt hieronder nader aangegeven: Uiteraard zal de detaillering in nader overleg tussen vakbonden en werkgever op een aantal aspecten nog moeten worden uitgewerkt.

Ad 1) HM NL CAO

Het eindbod is gericht op een overeenkomst inzake één cao voor de werknemers van Heidelberg Materials Nederland. Concreet omvat dit de totaliteit van werkgevers en werknemers die thans vallen onder de ENCI CAO, Mebin CAO en Sagrex CAO. De HM NL CAO vervangt daarbij, zoals eerder al overeengekomen, de genoemde cao's per 1 januari 2023.

Over de redactie zal nader overleg gevoerd worden. Tussentijds is al een eerste concept tekst conform afspraak gedeeld. De minimale variant van deze HM NL CAO zal als gezamenlijke tekst bevatten artikelen inzake algemene definities en de nieuwe afspraken die hieronder worden weergegeven, met daarnaast (voor zaken die niet direct geharmoniseerd worden) 3 afzonderlijke onderdelen per oorspronkelijke cao (de oude teksten uit de 3 voorafgaande cao's voor zover niet gewijzigd). In redactiecommissie kan de concept tekst die eerder is gedeeld omgezet worden in een bredere uniforme algemene invulling en een beperkter specifiek deel.

Door deze benadering wordt voorkomen dat de CAO afspraken op zichzelf nog niet kunnen worden bekrachtigd voordat de hele redactie gereed is.

Ad 2) Looptijd

De looptijd bedraagt 1 jaar, zijnde van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Ad 3) CAO Verhoging

Als structurele cao verhoging (salarissen en salarisschalen) wordt aangeboden een verhoging van 7,0% per 1 januari 2023.

Ad 4) Eenmalige bruto beloning

Er wordt een eenmalige bruto beloning toegekend van € 250,00 per fte, die wordt uitbetaald in januari 2023. Deze bruto beloning geldt voor werknemers die de gehele maand januari 2023 in dienst zijn.

Ad 5) Minimum bruto uurloon

Als ondergrens in de reguliere salarisschalen wordt per 1 januari een bedrag gehanteerd gebaseerd op € 14,00 bruto per uur.

Ad 6) Generatiepact

In 2023 zal een generatiepact regeling worden ingevoerd. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten c.q. nader uit te werken aandachtspunten:

- a) Doelgroep:
werknemers met een dienstverband van tenminste 25 volledige jaren en maximaal 3 volledige jaren vóór aanvang AOW. Eerst mogelijke ingangsdatum betreft dan de 1^e dag van de maand waarop aan beide criteria wordt voldaan. De regeling geldt alleen voor mensen die een fulltime dienstverband hebben.
- b) Inleveren van het aantal vakantiedagen boven de 25 op jaarbasis
- c) Inhoud regeling:
 - De werknemer gaat werken in een rooster van 32 uur per week (80%)
 - Salaris wordt bepaald op 90% van het fulltime salaris
 - Pensioenopbouw wordt gebaseerd op 100%
 - Andere beloningselementen volgen de “90% benadering” voor zover deze niet een andere basis hebben.
- d) Er zijn enkele bijzondere doelgroepen te benoemen waarvoor nadere maatwerk regels noodzakelijk zijn zoals:
 - Mensen die vallen onder de CAO-Overgangsbepalingen ENCI en CAO-Overgangsbepalingen Mebin die een schaalsalaris hebben o.b.v. een 36 uur schaal => werkrooster wordt 4 x 8 uur. Er is dan geen sprake meer van ATV-dagen en eventuele ATV-toeslag die voorheen bij een werkrooster van 40 uur aan de orde waren.
 - De doelgroep in de 5 ploegendienst van ENCI is – evenals in gangbare generatiepact regelingen - een specifieke doelgroep waarbij maatwerkafspraken aan de orde moeten zijn. Binnen de industrie wordt hierbij veelal een invulling gehanteerd van 80% van 36 uur (overgangsgroep) of 80% van 40 uur als uitgangspunt. Dit vraagt nadere uitwerking mede in relatie met bijvoorbeeld vakantiedagen (ad b). Hierbij speelt o.a. een rol dat de effectieve gemiddelde werkweek al een beduidend lager aantal uren kent dan het fulltime aantal uren waarop de schaal gebaseerd is. Tevens zal hierbij als randvoorwaarde moeten gelden dat de evenredigheid van ochtend/middag/nachtdienst niet wordt verstoord. Wij stellen voor deze maatwerkoplossingen gezamenlijk uit te werken.
- e) Om voor de regeling in aanmerking te komen dient minimaal 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum hiertoe een schriftelijk/email verzoek worden ingediend, om de organisatorische aandachtspunten (zoals herbezetting, taakverschuivingen, verdeling ploegen, enz.) te kunnen realiseren.
- f) Gelet op de gezamenlijk nog uit te werken details en randvoorwaarden (bijvoorbeeld evenwichtige verdeling van de personele bezetting over dagen in de week, evt. roulerende jaarafspraken, enz.) zal in onderling overleg de exacte startdatum van de generatiepact regeling worden vastgesteld.

Ad 7) Reiskostenvergoeding woon-werk

Er zal een nieuwe vergoeding voor woon-werkverkeer worden toegepast met ingang van 1 januari 2023. Deze wordt toegepast in de vorm van een vaste maandelijkse vergoeding o.b.v. de fiscaal toegestane 214 werkdagen per jaar (voor fulltime dienstverband met een 5-daagse werkweek). Deze vergoeding bedraagt € 0,21 per km over een maximum afstand van 50 km enkele reis.

Indien sprake is van minder dan 5 werkdagen per week, wordt de berekende vergoeding naar rato aangepast. De woon-werkafstand wordt hierbij vastgesteld middels de ANWB routeplanner (kortste afstand). Voor medewerkers die structureel reizen met openbaar vervoer met een woon-werkafstand van maximaal 50 km enkele reis, worden in plaats van de maandelijkse vergoeding de werkelijke openbaar vervoer kosten (bus/trein (2^e Klasse)/tram/metro) vergoed onder overlegging van de daarbij behorende bewijsstukken. Voor mensen die met openbaar vervoer reizen maar een woon-werkafstand van meer dan 50 km enkele reis hebben geldt de normale tariefvergoeding voor eigen vervoer .

Ad 8) Pensioenregeling CAO-ers Mebin

Verwijzend naar onze brief van 2 november 2022 (ref. 22-028av) willen wij 2 opties als (collectieve) keuze voorleggen volgens de daarin aangegeven achtergrond en voorwaarden.:

a) Optie 1

Vrijwillige voortzetting van de regeling bij Bpf Bouw voor de doelgroep die daar nu ook onder valt onder de voorwaarde dat alle mogelijke toekomstige premieverhogingen volledig als verhoging van de werknemerspremie zullen worden doorgevoerd. Premieverlagingen zullen ten gunste van werkgever komen voor zover de werkgeversbijdrage van de regeling nog boven de gemiddelde werkgeversbijdrage ligt die geldt voor de gangbare regeling voor de rest van ons personeel (BeFrank regeling). Deze vrijwillige voortzetting geldt voor de duur van 5 jaar. Dit is de minimale termijn zoals geëist door de uitvoerder Bpf Bouw in geval van vrijwillige aansluiting en binnen deze termijn zal tevens de invulling van de hervorming van het Nederlandse Pensioenstelsel plaatsvinden.

b) Optie 2

Overgang naar de BeFrank regeling die als standaard regeling geldt voor het overige personeel. Hierbij wordt tevens aan het personeel dat nu nog valt onder de Bpf Bouw regeling een bruto compensatie toegekend. T.o.v. het genoemde voorstel in de brief van 2 november is sprake van een verbeterd voorstel voor deze optie op 2 aspecten:

- De bruto compensatie wordt geboden aan alle mensen die op 31 december 2022 bij ons in dienst zijn en deelnemer zijn in de Bpf Bouw regeling en dus ook voor mensen met een contract voor bepaalde tijd.
- Naast de lagere werknemerspremie geldt een door werkgever te vergoeden bruto compensatie van **5,32%** van de pensioengrondslag (was 4,20%). Hierbij zal de pensioengrondslag worden gehanteerd zoals per 01-01-2023 geldt in de Bpf Bouw regeling (m.a.w. de franchise van de Bpf Bouw regeling is hierin bepalend).

De overige in genoemde brief aangegeven voorwaarden en toepassing (zoals aanpassing met cao-verhogingen) blijven onveranderd.

Aangezien Bpf Bouw een deadline heeft gesteld voor vrijwillige deelname aan de regeling bij Bpf Bouw (aanmelding vóór 16-12-2022) kan het aanbod van optie 1 alleen aan de orde zijn indien tijdig (uiterlijk 12 december 2022) een overeengekomen cao afspraak tot stand komt (of tenminste een akkoord bevonden afspraak over dit pensioendossier zoals verwoord onder optie 1 tussen partijen overeen is gekomen).

Tevens verwijzen wij naar punt 3) van de brief van 2 november indien niet tijdig een akkoord bereikt zou worden.

Ad 9) Geldigheid eindbod

Dit eindbod dient gezien te worden als een integraal pakket en heeft een geldigheid tot 12 december 2022, 12.00 uur.

In het geval er voor dat moment geen sprake is van acceptatie, dan vervalt het eindbod en kan hierop geen beroep meer worden gedaan en geen rechten aan worden ontleend. Wij kunnen dan ook niet garanderen dat dit eindbod nog op dit niveau kan worden aangeboden.

Wij menen middels dit eindbod een uiterste inspanning te hebben gedaan om te komen tot een akkoord dat voorstellen bevat op de kernpunten van de eisen die vakbonden hebben neergelegd.

Omwille van de snelheid zullen wij deze brief per email aan jullie versturen. Mochten jullie behoefte hebben aan een hard copy dan verzoeken wij dit kenbaar te maken.

Met vriendelijke groet, namens de onderhandelingsdelegatie van werkgeverszijde



Bas Pijpe
Algemeen Directeur Mebin
Lid Raad van Bestuur ENCI Holding