

Inzetbrief GGI oktober 2024

Inleiding

Onderstaand treft u aan de inzetbrief van FNV Agrarisch Groen voor de cao Groen, Grond en Infrastructuur (GGI). Voor deze inzet hebben wij onze leden geraadpleegd om te bepalen wat zij belangrijk vinden. Tijdens de cao onderhandelingen zullen wij hen ook steeds betrekken. De sector GGI is een sector waar veel spreiding is van de medewerkers. Ondanks dat hebben wij ze goed kunnen bereiken en zien we een stijging van het aantal contacten dat wij hebben. Opvallend is dat steeds meer medewerkers, ook jongeren, toch erkennen dat het werk zwaar is en dat ze daar graag oplossingen voor zien. Hierover zouden wij dan ook in gesprek willen.

Overigens staat boven aan het wensenlijstje van de medewerkers meer loon. Hiervoor doen wij een aantal voorstellen, op grond van een looptijd van 1 jaar.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, lopend van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

Loon

In de afgelopen jaren zijn de loonsverhogingen van de medewerkers, werkzaam in de cao GGI redelijk meegegaan met de inflatie. Dit houdt in dat er voor deze medewerkers sprake is van koopkrachtbehoud. Omdat FNV *koopkrachtbehoud* van belang vindt, stellen wij voor om deze automatisch vast te stellen, door middel van een *Automatische Prijs Compensatie*, startend per 1 januari 2026. Graag willen wij in overleg hoe de APC in te voeren.

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober/oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober-oktober.

Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Werknemers in de GGI hebben de afgelopen jaren alleen koopkrachtbehoud gekregen. Nu vinden zij het tijd worden dat er ook een koopkrachtverbetering komt. Daarom stellen wij een loonsverhoging voor, per 1 januari 2025, van 7% voor *koopkrachtbehoud-en verbetering*.

Een goede beloning biedt bestaanszekerheid. We zien nu dat de laagste schalen het minimum loon hebben. FNV is van mening dat het laagste loon hoger moet zijn en een *minimum van € 16* zou moeten zijn. Graag gaan wij in overleg hoe we de laagste bedragen hier naar toe kunnen laten groeien.

Om ook aantrekkelijk te zijn als sector voor jongeren, stellen wij voor om het wettelijk minimumjeugdloon vanaf 18 jaar af te schaffen.

Balans werk/privé

Werken in de bedrijven vallend onder GGI is zwaar. Daar zijn vele elementen de oorzaak van. Medewerkers geven aan dat zij graag meer recuperatietijd willen, door minder uren, gemiddeld, per week te werken, door eerder te kunnen stoppen met werken op latere leeftijd, maar ook in andere levensfasen tijd en ruimte te krijgen om voor het gezin en familie te kunnen zorgen. Hierbij denken wij aan zorgverlof, ouderschapsverlof, partnerverlof en meer verlofdagen om de balans in werk en privé beter op te kunnen vangen. Evenals de RVU regeling en het behoud van de seniorenregeling. Graag gaan wij in gesprek om deze balans weer terug te brengen voor de medewerkers GGI.

FNV vindt het belangrijk dat, voor sectoren met een zwaar beroep, er mee gewerkt wordt aan de afspraken die gemaakt zijn in het pensioenakkoord. Dit betreft het mogelijk maken voor een werknemer om drie jaar voor AOW-datum met pensioen te gaan. Dit zou dan gefinancierd worden door een bijdrage van werkgever van € 26 184 (bedrag van 2024, wordt jaarlijks geïndexeerd) per werknemer per jaar maximaal 3 jaar voor AOW-datum. Werknemer vult de rest aan door een deel van zijn of haar pensioen naar voren te halen en/of door middel van verlofsparen.

Daarnaast is het zelf meer zeggenschap over werktijden krijgen steeds meer van belang in de balans werk en privé. Werknemers willen meer zeggenschap over hun arbeidstijd en daarmee dus ook over hun privétijd. Dit is nodig om werk en privé beter met elkaar te kunnen combineren en om voldoende rust en herstel te krijgen.

Tot slot willen wij afspraken maken hoe medewerkers gezond hun pensioen kunnen halen en daarbij binnen de GGI sector kunnen blijven werken. Daarbij denken wij aan taakrotatie en inzet van techniek om het werk lichter te maken.

Vakbondsverlof en -contributie

Een sterke vakbond is in het belang van iedereen. Met alle onzekerheden en crises kan de vakbond juist een baken van stabiliteit zijn. We zien toch nog te vaak dat wij gehinderd worden in het doen van ons werk. Het is vooral nodig dat wij als vakbond zichtbaar en sterk zijn op de werkvloer, dat wij aansluiten bij wat daar leeft en er voor zorgen dat wij cao's afspreken waar in staat wat mensen nodig hebben. Daarom stellen wij voor om afspraken te maken in onze cao die ons en onze leden helpen bij het doen van ons werk.

Daarom willen we afspraken voor vakbondsfaciliteiten, inclusief vakbondsverlof en bescherming van onze kaderleden.

We vinden het belangrijk dat onze kaderleden voldoende tijd, ruimte en vrijheid hebben om hun vakbondswerk goed te kunnen doen. Daarom stellen we voor dat leden van de vakbond, in het bijzonder diegenen die als kaderlid door de werknemersorganisaties zijn aangewezen, kunnen gebruik maken van faciliteiten als vakbondsverlof, waarbij het kaderlid vrij krijgt met behoud van salaris. Dit om deel te kunnen nemen aan vergaderingen van de vakbond of deel te kunnen nemen aan cao-onderhandelingen, of aan cursussen die door de vakbond worden georganiseerd.

Vergoeden vakbondscontributie

Wij stellen voor om de vakbondscontributie volledig of voor een deel te laten vergoeden door de werkgever. Bijvoorbeeld doordat de kosten van het lidmaatschap via de werkkostenregeling gedeclareerd kunnen worden, zonder dat daar voorwaarden aan verbonden worden.

Een andere mogelijkheid om de vakbondscontributie te vergoeden is dat we een zogeheten 'Maand van de Vakbond' gaan organiseren, waarbij het lidmaatschap van iedereen die in die maand lid wordt, voor ten minste een jaar door de werkgever wordt betaald.

Reiskostenvergoeding en reistijd

Binnen GGI wordt er veel gereisd van werk naar werk. Nu is de reistijd woon-werk voor het eerste en laatste uur van de werkdag voor eigen rekening van de werknemer. Werknemers zouden ook die reistijd graag zien als werktijd.

Daarnaast stellen wij voor om de reiskostenvergoeding aan te passen op een aantal onderdelen.

- Reisuren vergoeden per km in plaats van gereden tijd
- Reiskostenvergoeding als je duurzaam reist naar werk extra vergoeden
- Afschaffing reistijd eerst en laatste half uur en zien als arbeidstijd
- Werk-werk verkeer volledig vergoeden
- Kilometer vergoeding per km, conform maximale vrijstelling van de belastingen.

Tot slot

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen dan wel nieuwe voorstellen te doen en zijn wij niet gebonden aan afspraken zolang er geen overeenstemming is bereikt over het totale pakket. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd indien een akkoord wordt bereikt over het geheel.

De onderhandelingsdelegatie van FNV Agrarisch Groen bestaat uit:
ondergetekende en Willem van Haaften, voorzitter cao commissie GGI

Wij kijken uit naar een constructief overleg over deze en andere onderwerpen waarin we tot breed gedragen cao-afspraken kunnen komen.

Met vriendelijke groeten,

Debbie van Leiden

Bestuurder FNV