

1) Looptijd

Wij stellen voor een cao looptijd van 4 jaar, t.w. 1 januari 2016 t/m 31 december 2019.

2) Inkomen

Wij stellen voor om de lonen naast de APC te verhogen met:

1 januari 2016 € 75 per maand.

1 januari 2017 met 1,5%;

1 januari 2018 met 1,5%;

1 januari 2019 met 1,25%.

Verder stellen wij een eenmalige uitkering voor van € 1750,= in 2016. Uit te keren in november.

En voor de jaren 2017, 2018 en 2019 een eenmalige uitkering van € 1500,= Uit te keren in november.

3) Regie WW

Wij willen afspreken, dat wanneer er meer duidelijkheid is over STAR advies aan de minister betreffende de "WW" en/of de precieze invulling van het Landelijk Fonds voor de Private Aanvullende WW, zullen CAO partijen nadere afspraken maken over de uitwerking van de volgende punten:

1. Bovenwettelijke WW Reparatie vanaf de 11^e maand tot de 38^e maand.
2. Deelname Landelijk Fonds/Sectorfonds voor de Private Aanvullende WW
3. Per 1 juli 2016 Premie afdraagt.

4) Werkgelegenheid

Graag willen wij m.b.t. de werkgelegenheid het volgende afspreken: IGMA garandeert, behoudens disfunctioneren, de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2016 of cao medewerkers welke na 1 januari 2016 in dienst komen en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Tenzij de daling van het volume op de IGMA (uitgedrukt in een jaarvolume) meer dan 30% in Nederland daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in 2014. In dat geval zal IGMA trachten om onder andere via collegiale uitleen (aan bedrijven actief in de droge bulk op en overslag) werkzekerheid te blijven bieden aan de IGMA medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen.

5) Transitievergoeding

Wij stellen voor om de transitievergoeding in de cao op te nemen en deze op € 6000 per dienstjaar te stellen welke dan zal worden overgemaakt aan een nader te bepalen fonds welke het dan met de medewerker verder zal afregelen. Dit is exclusief scholing, mobiliteit en beheerskosten, deze worden in een eventueel Sociaal Plan afgesproken. Deze zullen zo nodig in een dan op te stellen Sociaal Plan verder worden uit onderhandeld.

6) Wend & weerbaarheid budget

Wij willen met IGMA afspreken dat er per jaar een (collectief) budget van € 600 p.p.p.j., ieder jaar per 1 januari, wordt gegeven, zodat werknemers die dat willen, zich kunnen voorbereiden op de toekomst. Het budget is naar keuze van de medewerker te besteden, waarbij gekeken zal worden naar de zo fiscaal vriendelijk mogelijke wijze van gebruikmaking. Het budget wordt beheerd door het sectorfonds, het sectorfonds is ook de partij voor medewerkers t.b.v. advies m.b.t. aanwending en aanvraag van budget.

Medewerkers krijgen hiermee de kans om hun wend- en weerbaarheid te vergroten. Je kunt hierbij (niet limitatief) denken aan: EVC, diverse vaardigheden, talen, zelfanalyse, leren gesprekken voeren.

7) Niet korten

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door IGMA gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen al dan niet exact afgeleid hiervan, zal IGMA in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen).

8) Jubileumuitkering

Wij stellen voor om de vrije dag bij 12 ½ jaar in dienst weer in de cao op te nemen.

9) 1½ uur

Wij stellen voor om het aantal 1 ½ uren te halveren naar 6 keer per jaar.

10) Afbouw regeling

1. Onderstaande schema zal in de cao worden opgenomen.

Duur	Percentage	Aantal maanden
< 3 maanden	0 %	
> 3 maanden < 6 maanden	100 %	Lopende maand
	60 %	2 maanden
	20 %	1 maand
> 6 maanden < 3 jaar	100 %	Lopende en volgende maand
	80 %	2 maanden
	60 %	2 maanden
	40 %	1 maanden
	20 %	1 maanden
> 3 jaar < 5 jaar	100%	Lopende en volgende maand
	80 %	4 maanden
	60 %	3 maanden
	40 %	3 maanden
	20 %	3 maanden
> 5 jaar < 10 jaar	100 %	Lopende en volgende maand
	80 %	7 maanden
	60 %	7 maanden
	40 %	7 maanden
	20 %	7 maanden
> 10 jaar	100 %	Lopende en volgende maand
	80 %	12 maanden
	60 %	12 maanden
	40 %	12 maanden

	20 %	12 maanden
--	------	------------

Mochten werkgever en werknemer overeenkomen dat er eerst een proef tijd gehanteerd wordt dan zal er tijdens de proeftijd geen afbouw plaats vinden.

Mocht er op medische gronden medewerkers niet meer in de ploegendienst kunnen werken dan geldt de afbouw regeling niet.

11) Functiebeschrijvingen

Afgesproken is dat na goedkeuring van de cao er een stuurgroep en een werkgroep komen die het nieuwe functiegebouw/beschrijvingen, loongebouw en beoordelingssysteem gaan opzetten. De functie kraandrijver/weger zijn de maat man functie/beloning voor het op te zetten loongebouw. Als het geheel is uitgewerkt zullen de leden hierover nog hun stem uitknnen brengen.

12) Ouderendagen

Wij stellen voor om de ouderendagen conform de hieronder voorgestelde staffel om te bouwen naar levensfase dagen. Wij gaan er vanuit dat men vanaf de 63^{ste} jarige leeftijd gebruik gaat maken van de seniorfitregeling. De medewerkers die al 55 jaar of ouder zijn en medewerkers welke geboren zijn voor 1965 op 1 januari 2016 behouden de oude regeling.

1965	1969	jaar	5,40	Levensfasedagen
1970	1974	jaar	3,80	Levensfasedagen
1975	1979	jaar	3,00	Levensfasedagen
1980	<	jaar	2,50	Levensfasedagen
Werknemer die in dienst treedt na 1 januari 2016 krijgt 1,5 levensfase dag per jaar				

13) Artikel B7

In artikel B7 is bepaald wanneer het werk moet worden afgemaakt.

Deze zal worden aangepast in:

Na een nachtdienst zal de werkgever medewerkers niet aanzeggen voor het afmaken van het werk.

14) Inhuur

Igma zal voor het verrichten van werkzaamheden gebruik maken medewerkers in vaste dienst.

Naast deze medewerkers kan IGMA medewerkers inhuren maar niet op de kernfuncties. De verhouding vast/inhuur is 75%/25% .

Kernfuncties zijn: Machinist, kraandrijver, weger, CW Silo operator, nwe functie CST operator.

15) Consolideren van cao artikelen

In de cao is een aantal artikelen opgenomen met de looptijd van de cao.

Wij wensen dat deze artikelen t.w. artikel A10, A20 hierbij moet worden opgemerkt dat deze ook bij het APC artikel staat en de bijdrage voor SVH gehandhaafd blijven.

Alle andere artikelen waar wij geen voorstel voor hebben gedaan dienen eveneens gehandhaafd te blijven.