

FNV, t.a.v. Liza van Nuysenburg en Karel de Buijzer

CNV Vakmensen, t.a.v. Peter de Ridder

Per e-mail verzonden.

Datum

8 maart 2021

Onze ref

DM/cao/002

Betreft: Voorstellenbrief Plukon cao 2021

Geachte bestuurders FNV en CNV,

Zoals bekend loopt de Plukon cao na periode 3 van 2021 ten einde. Het afgelopen cao seizoen mag ongetwijfeld bijzonder genoemd worden. In februari/maart van 2020 is een wereld ontstaan waar niet alleen wij, maar ook de hele wereld geen rekening mee hield. In februari 2020, enkele weken voor de eerste maatregelen door de overheid werden aangekondigd, was Plukon zich al aan het voorbereiden op mogelijke scenario's als gevolg van het (toen nog redelijk onbekende) Covid-19 virus. In deze tijd werden reizen al grotendeels afgeschaft, werd thuiswerken aangemoedigd en gefaciliteerd, en werden afdelingen zoals kantoor en productie al veelal van elkaar gescheiden. De medezeggenschap werd al vroeg betrokken om, op een iets later tijdstip, vrijwel dagelijks mee te denken aan wederom nieuwe uitdagingen in onze fabrieken als gevolg van Covid-19.

We hebben in het afgelopen jaar veel van onze medewerkers gevraagd. In tijden dat diverse sectoren nagenoeg stil stonden en de medewerkers thuis bleven, konden de Plukon medewerkers gelukkig door blijven werken. Niet enkel vanwege de verplichting aan de maatschappij om voedsel te blijven voorzien, ook vanwege het feit dat de Supply Chain van Plukon niet van het één op het andere moment kan stoppen.

Plukon heeft er alles aan gedaan om in een zo vroeg mogelijk stadium de medewerkers zo veilig mogelijk te laten werken. Plukon had als één van de eersten de inventarisaties op de werkvloer met betrekking tot afstanden gereed en in uitvoering gebracht. Daar waar niet afstand gehouden kon worden, zijn schermen geplaatst, mensen geïnstrueerd, etc. om de situatie zo veilig mogelijk te kunnen blijven houden voor onze medewerkers. Er zijn in het proces ook fouten gemaakt, maar samen met onze medezeggenschap was dit ook altijd snel weer opgelost.

Daarnaast veranderde niet alleen de maatschappij. Ook de markten zijn vreselijk snel veranderd. Een grote impact voor de Plukon organisatie was het sluiten van de QSR markten door dicht blijven van o.a. McDonalds, dat de resultaten van Plukon Goor ineen deed storten. Ook het massaal thuiswerken heeft voor een aanzienlijke daling van onze maaltijden en maaltijd salades omzet gezorgd. Aan de andere kant zagen wij een grotere

afname bij onze Retail klanten. Als kers op de taart heeft ook vogelgriep nog grote invloed gehad waardoor de exportmarkten steeds meer op slot gingen.

Als gevolg hiervan zijn de prijzen op de markt grilliger geworden en werd Plukon en haar medewerkers hierbij steeds nieuwe uitdagingen toegeworpen. Niet alleen bij Plukon, maar ook op de sector als geheel heeft dit veel impact gehad op de bedrijfsvoering en resultaten. Ondanks deze enorme turbulentie heeft Plukon in 2020 financieel koers weten te houden. De kosten die Corona met zich meedroegen hebben weliswaar zwaar op het budget gedrukt, Plukon kan desondanks van een redelijk jaar spreken. Daarbij moet wel gezegd worden dat andere bedrijven in onze branche een veel negatiever scenario heeft afgespeeld, zie onder andere het sluiten van Frisia en GPS als grootste voorbeeld hiervan.

Covid-19 is nog niet voorbij, evenals andere reële gevaren zoals vogelgriep. Wijzigende wet- en regelgeving, druk vanuit toezichthouders en niet te vergeten het snel veranderende weer zorgen er dagelijks voor dat Plukon en haar medewerkers zich moeten aanpassen aan de omstandigheden. Wij willen met de bonden graag in gesprek hoe we dit vanuit de cao maximaal kunnen faciliteren. Daarbij stellen we voor om de geschetste problemen *gezamenlijk* aan te vliegen. Vanuit deze werkwijze kunnen we hopelijk de lasten, die voortkomen uit de problematiek, een stuk verdelen.

Calamiteitendagen

Omwillen van bovengenoemde redenen stellen wij voor om de mogelijkheid voor inzetten van de zogeheten 'calamiteitendagen' als bedoeld in cao artikel 22 op te rekken naar 5 dagen. Ook wil Plukon in geval van calamiteiten korter van tevoren een rooster met de OR kunnen afspreken. Artikel 8.2, 11.6 en 22.11 dienen derhalve te worden besproken en aangepast. Daarnaast willen we met de bonden de mogelijkheid afspreken dat, indien een situatie voor een langere tijd speelt, er een mogelijkheid wordt afgesproken dat steunpakketten van de overheid, zoals het tijdelijk aanvragen van een ww uitkering.

Reactie op RVU

Wij willen hierbij ook ingaan op enkele voorstellen vanuit de voorstellen brieven vanuit de bonden. Allereerst is Plukon bereid te spreken over maatregelen om bepaalde medewerkers eerder met pensioen te kunnen sturen. Daarbij wil Plukon wel benadrukken dat zij altijd al vanuit goed werkgeverschap een bepaalde loyaliteit over en weer heeft nagestreefd. Dit is voor Plukon een groot goed, getuige ook de lange dienstverbanden en zelfs 50-jarige jubilea die voor Plukon geen uitzondering zijn. Hoewel wij niet veel signalen van onze medewerkers ontvangen om vervroegd met pensioen te gaan, kunnen wij ons voorstellen dat er een bepaalde behoefte kan zijn om eerder te stoppen met werken om het risico op eventuele uitval door ziekte te voorkomen. Voor specifiek deze groep willen we dan ook graag in gesprek met de bonden hoe hiermee om te gaan. Zoals in eerdere overleggen al genoemd willen we hierbij wel zoveel mogelijk aansluiten bij regelingen die in de sector cao Pluimvee al bekend zijn of afgesproken worden. Daarnaast herhalen we wel dat we voor een bredere kijk op een cao willen gaan, die voor *iedereen* iets te bieden heeft en niet enkel een bepaalde groep medewerkers.

De regeling die uitgewerkt is in de werkgroep namens de sector cao kent daarnaast ook een dienstjareneis. Dit is voor Plukon een groot goed omdat zij ook in eerdere gesprekken met de bonden de loyaliteit van de medewerker juist wil belonen. Plukon stelt ook voor om ook naar de regeling van de 'loyaliteit dagen' zoals in 2019 gepresenteerd door zowel Plukon als haar Centrale Ondernemingsraad, te kijken als onderdeel van dit pakket.

Duurzame Inzetbaarheid

Voor wat betreft Duurzame Inzetbaarheid (DI) willen we toch graag benadrukken de initiatieven die in 2020, ondanks Covid-19, toch doorgang hebben gekregen. Los van de verdere discussies over PMO en SPDI hebben we een nieuwe groep kunnen vormen in Wezep om obesitas te kunnen verminderen. We zijn met de COR in gesprek over meerdere initiatieven en verbreden van datgene, dat nu al werkt op andere locaties van Plukon. Eén daarvan is het stimuleren van stoppen met roken evenals het bevorderen van gezonde voeding in onze kantines. Wij stellen voor om meer initiatieven te richten en ruimte binnen de cao te creëren om nog meer van deze initiatieven te kunnen bewerkstelligen.

Kostenontwikkeling en overheidsbeleid Nederland

Zoals hierboven beschreven bevindt Plukon zich in een extreem lastige markt. Daarbij dient Plukon uiteraard rekening te houden met haar concurrentiepositie. De kosten voor Plukon zullen stijgen, onder andere vanwege de voorgestelde lastenverzwaringen die in het post Covid-19 tijdperk in de pijplijn zitten.

De maatschappelijke discussie over een verhoging van het minimum(uur)loon ontgaat uiteraard ook Plukon niet. Hoewel Plukon sympathiek tegenover de gedachte staat, betekent deze verhoging een enorme impact.

Daarnaast zien we een maatschappelijke ontwikkeling dat de 24/7 economie steeds meer tot maatwerk in het arbeidspatroon en werktijden vraagt, en dat deze ook gefaciliteerd kunnen worden. Daarmee wil Plukon met de bonden graag in overleg over het huidige toeslagensstelsel en of deze nog in het maatschappelijke beweging overeenkomt.

In verschillende voorstellen van de vakbonden wordt gesproken over de eindejaarsuitkering. Plukon wil deze eindejaarsuitkering eigenlijk uit haar cao. Plukon kent in haar cao al een winst uitkeringsregeling en hiernaast nog een bonus te benoemen is niet wenselijk en leidt tot verwarring. Plukon stelt voor de huidige eindejaarsuitkering op te nemen in het loon, daarmee zal deze ook voor uitzendkrachten van toepassing zijn.

Daarnaast vinden we een verhoging van de reiskosten in de Plukon cao ook zeer onwenselijk. De regeling werkt naar behoren en stimuleert daarnaast dat medewerkers meer in de buurt van de vestiging komen te wonen, indien dit nog niet zo is. Hiervoor geldt ook de verhuisvergoeding. Plukon ziet geen reden om daarbij de reiskosten te verhogen en kijkt nogmaals liever naar regelingen die van toepassing is op alle medewerkers.

Overig

Plukon stelt ook enkele overige, veelal redactionele zaken voor.

- In artikel 8.3a dient te worden vastgelegd dat adv bij langdurige ziekte voor 100, 90 dan wel 85 procent doorbetaald worden
- Artikel 22.2 en 22.4 dient te worden aangepast naar de nieuwe wet- en regelgeving voor geboorteverlof
- Artikel 23.4 spreekt van toekomstige wetgeving, deze is inmiddels van kracht
- Artikel 23.6 is inmiddels achterhaald, de Wet Arbeid in Balans dient te worden genoemd

Tot slot wil Plukon uiteraard alle rechten voorbehouden om eventueel nieuwe thema's op tafel te leggen en te bespreken met de bonden. Wij kijken uit naar een constructief overleg en hopen op een mooi resultaat voor alle partijen.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name D.A. Molenaar.

D.A. Molenaar
HR Manager