

Cao-voorstellen cao Avebe per 1 januari 2021

1. Inconveniëntenmatrix

Avebe wil graag een inconveniëntenmatrix bespreken, waarbij elk uur van de dag een bepaalde waarde heeft. Kern van die matrix is dat weekend uren als minder belastend worden gezien ten opzichte van de nachtelijke uren. Dat heeft gevolgen voor de financiële waardering van die twee categorieën uren. Avebe heeft een concreet voorstel op dit punt voorbereid.

2. Uitrui arbeidsvoorwaarden

Avebe wil graag het verder flexibiliseren van arbeidsvoorwaarden mogelijk maken. Dit is mogelijk met het invoeren van een cafetariamodel, waarbij elke medewerker voor een aantal nader te bepalen arbeidsvoorwaarden zijn/haar arbeidsvoorwaardenpakket voor een deel zelf kan samenstellen. We willen graag met de vakbonden verkennen hoe (voor Avebe) zo'n cafeteria model eruit zou kunnen zien, waarbij we voorzien dat een mogelijke implementatie (wellicht in stappen) vanaf 2022 zou kunnen plaatsvinden.

3. Afschaffen ADV-dagen voor parttimers

Avebe wil de ADV-dagen voor parttimers afschaffen (en dit in geld via een PT teruggeven). Parttimers werken al minder en zijn door de hoeveelheid ADV-dagen moeilijk planbaar.

4. Jeugdlonen

Avebe stelt voor om jeugdlonen toe te voegen aan het salarisgebouw. Het doel hiervan is om een reëel verschil te creëren tussen medewerkers in vaste dienst en hele jonge vakantiewerkers (uitzendkrachten) die geen volledige functie uitvoeren, maar er nu wel voor betaald worden door de toepassing van de wet/ABU-cao. Het toevoegen van jeugdlonen zou voldoende verschil moeten opleveren.

5. Collectieve sluiting

Avebe wil de bepalingen rond de collectieve sluiting van het operationele bedrijf verduidelijken en aanvullen met de Kerst-periode.

6. Peildatum prestatieprijs

Avebe stelt voor om de bonus bij het behalen van de prestatieprijs te voorzien van een peildatum in dienst. Zonder deze peildatum kan het voorkomen dat een medewerker net een maand in dienst is, geen bijdrage heeft geleverd aan de totstandkoming van de prestatieprijs, en toch aanspraak maakt op de bonus. Avebe stelt als peildatum in dienst 31 juli voor (einde boekjaar).

7. Peildatum periodiek (artikel 16 lid 3 cao Avebe)

Hetzelfde geldt bij nieuwe medewerkers die kort voor het einde van een kalenderjaar starten bij Avebe. Zij gaan nu mee in de periodieke verhoging, terwijl zij nog beperkt hebben gewerkt. Om die reden stelt Avebe voor dat nieuwe medewerkers meegaan in de periodieke verhoging, wanneer zij minimaal 6 maanden in dienst zijn.

8. Overwerk (artikel 23 cao Avebe)

Avebe stelt voor om overuren in geld uit te keren in plaats van tijd voor tijd. Achtergrond:

Avebe wil de stuwmeren verlof verder terugdringen. Dat begint aan de basis: het ontstaan van verlof.

9. ADV-dagen (artikel 11 cao Avebe)

Avebe stelt voor om artikel 11 anders te formuleren. ADV (arbeidsduurverkortung) dient namelijk als zodanig te worden genoten en niet als een verkapte vakantiedag. Conform cao dient ADV per kwartaal te worden ingepland (een rooster te worden gemaakt). Avebe stelt voor om de vervalltermijn van ADV-dagen te koppelen aan de duur van het rooster (= 3 maanden/kwartaal). Wanneer ADV niet wordt ingepland of genoten, buiten de invloedssfeer van Avebe, dan vervalt het aan het eind van het kwartaal van uitgifte.

10. Tekstuele aanpassingen en eventuele verwijdering artikelen

Sommige artikelen zijn verouderd. Om die reden stelt Avebe voor om de gehele cao na te lopen en verouderde passages te verwijderen of aan te passen.

11. Looptijd

Avebe stelt voor gedurende de onderhandelingen samen te beoordelen wat de meest geschikte looptijd is, 1 of 2 jaar. Een mogelijke druk vanuit het pensioenakkoord (en dus een "verplichting" om voor 1 jaar te gaan) is niet aan de orde: pensioenfondsen hebben tot eind 2022 om zich voor te bereiden op de veranderingen vanuit dat akkoord. Het staat partijen dus vrij om hierin keuzes te maken.

Avebe houdt zich het recht voor, op basis van de voorstellen van de vakbonden, deze lijst te wijzigen, aan te vullen of in te trekken.