

Betreft: eindbod CAO Marfo B.V.

Geachte vakbondsbestuurders en kaderleden,

Naar aanleiding van het 3^e CAO overleg op 25 april 2023 omtrent de verlenging van de Marfo CAO, welke per 31 maart 2023 is verlopen, doe ik namens Marfo B.V. bijgaand het volgende eindbod.

Met dit voorstel willen wij een alleruiterste eindbod voorleggen. Er is geluisterd naar alle argumenten, waarbij is aangegeven dat een significante verhoging van het loon het belangrijkste onderhandelingspunt is. De impact van de huidige inflatie is het hoogst in met name de laagste loonschalen. We begrijpen dit en we vinden het belangrijk juist die medewerkers die het hardst getroffen zijn door deze inflatie, zo goed en eerlijk mogelijk tegemoet worden gekomen. Daarom doen we een gedifferentieerd loonvoorstel, welke in een eerder stadium tijdens de gesprekken al door de FNV werd geopperd.

Primaire doelstelling voor Marfo is een gezonde bedrijfsvoering welke winstgevend gaat worden, na meerdere jaren van zware verliezen als gevolg van Covid19, hoge brandstofprijzen en hyperinflatie. Wat we nogmaals willen benadrukken is dat Marfo momenteel nog altijd, helaas, een verlieslijdende organisatie is. De inflatie raakt ons net zo hard en het is niet haalbaar en betaalbaar voor Marfo om de rekening van de inflatie volledig bij ons als werkgever te leggen. Weliswaar zijn er betere perspectieven als vorig jaar, echter zolang er geen winst wordt gemaakt, zijn verdere loonstappen nu onverantwoord en brengen de organisatie dusdanig in financiële moeilijkheden, waarbij ook baanbehoud in het geding komt.

Zoals door FNV en CNV is aangegeven tijdens het overleg van 25 april jl. dat het eindbod, mits dit niet significant afwijkt van hetgeen we mondeling hebben besproken, met een negatief advies gaat worden voorgelegd aan de leden. Wij hopen dat met onderstaand voorstel we dit toch weten om te buigen en wachten af wat de reactie van de leden gaat zijn.

Daarnaast vinden we het belangrijk open en transparant te zijn over de status van de onderhandelingen naar onze medewerkers en zullen we daarom onze medewerkers informeren over de status van de onderhandeling.

Mochten er nog vragen zijn met betrekking tot bovenstaande of het eindbod, ben ik bereikbaar via 0320 – 293 800.

Met vriendelijke groet,



Jan Bijsterbosch
CEO Marfo B.V.

Marfo B.V.

Koperstraat 31
8211 AK Lelystad
P.O. Box 137
8200 AC Lelystad
The Netherlands

Office: + 31 (0) 320 293 800
E-mail: info@marfo.com
Export licence number 212
Chamber of Commerce registration number: 390 266 58

www.marfo.com



Eindbod CAO Marfo B.V.

Loon en looptijd

- Looptijd 1 april 2023 t/m 30 april 2024
- Salarisverhoging per 1 mei 2023 van:
 - 6,0 % voor alle medewerkers met een functie in schaal F01
 - 5,0 % voor alle medewerkers met een functie in schaal F02, F03 en F04
 - 4,0 % voor alle medewerkers in alle schalen daarboven
- Vakantiegeldregeling aanpassing van voorschotsysteem naar spaarsysteem (met optionele overgangsregeling) zoals eerder voorgelegd aan de vakbonden

Vergoedingen

- WGA Premie voorzetten conform huidige regeling
- Bijdrage vakbondscontributie conform huidige regeling.
- Tegemoetkoming in de aanvullende ziektekosten: 20% van de totale kosten van de aanvullende zorgverzekering bij collectiviteitsverzekeringen (incl. partner) van Marfo (CZ en Zilveren Kruis Achmea) als maandelijks netto vergoeding.
- Aanpassing reiskostenvergoeding naar € 0,22 per km per 01-01-2024
- Fietsvergoeding per 01-05-2023 naar € 6,20 per maand (indexatiefactor van 124 vanaf 2011, laatste datum van indexatie)
- BHV vergoeding betaling per maand
- Toevoegen regeling reiskostenvergoeding indien OV; 100% vergoeding o.b.v. 2^e klasse voor maximaal 60 km
- Aanpassing overuren regeling:
 - Overuren zijn alle uren die gemaakt worden boven 40 uur per week
 - Een week loopt van maandag tot en met zondag
 - Toeslag op overuren van ma – vrij aanpassen naar 50%, ongeacht tijdstip
 - Consignatiedienst uren moeten worden betaald conform overurentoeslagen
 - Consignatiedienst uren moeten als TVT kunnen worden gespaard (optioneel)

Uitzendkrachten

- Vast – flex verhouding 2023; maximaal 22,5% flex, 2024; maximaal 20% flex
- Maximale uitzendduur 1 jaar
- Tijdelijke contracten; maximaal 3 contracten in 3 jaar voordat een contract naar onbepaalde tijd moet worden omgezet
- Inzicht in verhouding vast – flex; per kwartaal zal Marfo een rapportage aanleveren
- Gelijk loon voor gelijk werk conform CAO artikel 5.3

Duurzame inzetbaarheid

- Aanpassing RVU regeling:
 - Medewerkers > 10 jaar ploegendienst toevoegen aan de doelgroep
 - Indexatie van jaarbedrag
- 40-urige werkweek handhaven, aanpassing van artikel 8.1.2
- Aanpassing TVT regeling:
 - TVT maximeren op 80 uur
 - TVT uren boven de 40 uur mogen op verzoek van werkgever worden gepland en opgenomen
 - Medewerker heeft blijvend recht om TVT saldo ieder moment te laten uitkeren
 - Overgangsregeling voor medewerkers met hogere saldi als 96 uur

Ontwikkeling & opleiding

- Scholingsbudget € 50.000 per jaar
- Medewerker stimuleren en uitnodigen zich te ontwikkelen; derhalve aanpassen van Hoofdstuk 14 van de CAO.

Overig

- Geboorteverlof conform wet; hier vult Marfo het vaderschapsverlof reeds aan van 70% naar 100%
- Bereidheid om huidige fietsregeling uit te breiden naar investeringen t.b.v. energiebesparingen in privé sfeer, waardoor het mogelijk wordt voor medewerkers fiscaal voordelig wordt om bijv. zonnepanelen of een warmtepomp aan te schaffen
- Handhaving huidige aantal verplicht vrije dagen
- Handhaving wachtdagregeling frequent verzuim
- Aanpassing artikel 7.3.2; Promotie o.b.v. functioneren i.p.v. duur van de functie
- Betaling Feestdag = 100% toeslag. Medewerkers horend bij "Oude CAO regeling" (< april 2006) geldt indien de feestdag op een zondag een toeslag van 114,2%
- Aanpassing Rouwverlof; Overlijden (schoon, stief of pleeg)ouders = verhogen naar 5 dagen
- Aanpassen Artikel 7.5.3 "Aantoonbaar ernstig disfunctioneren tijdens een ontslagprocedure" aanpassen naar "aantoonbaar disfunctioneren" en laatste zin verwijderen.
- Bonus niet ziek dagen; toevoegen dat toegekende dagen in het jaar van toekenning dienen te worden opgenomen en worden niet uitgekeerd bij uitdienst