

Eindbod voor CAO Aviko B.V. en Aviko Potato B.V.

Op 5 april 2019 heeft Aviko een eindbod gedaan aan FNV en CNV Vakmensen voor een CAO voor Aviko B.V. en Aviko Potato B.V. De vakbonden zullen dit eindbod voorleggen aan hun leden en voor 26 april a.s. reageren of zij instemmen.

1. Looptijd

De CAO kent een looptijd van 2 jaar, van 1 maart 2019 tot en met 28 februari 2021.

2. Collectieve loonsverhoging en reiskostenvergoeding

Aviko investeert in structurele verbetering van het loongebouw, waardoor het periodeloon en alle daaraan gekoppelde arbeidsvoorwaarden verbeteren. Aviko wil een aantrekkelijke werkgever blijven voor bestaande en nieuw te werven medewerkers.

De collectieve loonsverhoging van de salarissen en salarisschalen bedraagt:

- 3,0% per 1 maart 2019; en
- 2,5% per 1 mei 2020.

De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer wordt per 1 januari 2020 € 0,19 cent per gereden kilometer met een maximum van € 38,- per betalingsperiode (max van € 1,9 per gewerkte dag bij een enkele reisafstand tot 10 km. Bij een enkele reisafstand woon-werkverkeer vanaf 10 km geldt een maximum woonwerkverkeervergoeding van € 190,- per betalingsperiode (max van € 9,5 per gewerkte dag).

Uitzendkrachten ontvangen de inlenersbeloning conform cao waaronder de collectieve loonsverhoging en reiskostenvergoeding.

3. Pensioen

In 2019 en 2020 wordt de Aviko pensioenregeling, behoudens actualiseringen specifiek voor 2019 en 2020, ongewijzigd voortgezet.

- De totale bijdrage aan de Aviko pensioenregeling bedraagt 23% van het pensioengevend jaarsalaris (inclusief werknemersbijdrage). Uit deze premie worden naast de reguliere pensioenaanspraken, ook de overgangsregeling bijzonder tijdelijk partnerpensioen, de overgangsregeling garantie partnerpensioen, de VPL¹-pensioeninkoop, de voorwaardelijke indexatie voor de actieve werknemers en de risicopremies over deze periode gefinancierd.
- Werknemersbijdrage in de kosten van de pensioenregeling bedraagt 6,9% van de pensioengrondslag (pensioengevend jaarsalaris – franchise).
- Jaarlijkse opbouw voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,875% van de pensioengrondslag. De jaarlijkse opbouw van het Partnerpensioen bedraagt 35% hiervan.
- Pensioenrichtleeftijd is 68 jaar.
- Franchise bedraagt € 17.069 (niveau 2019) en wordt jaarlijks geïndexeerd met de Aviko loonindex.
- De pensioenopbouw wordt toegepast tot maximaal € 107.593 pensioengevend salaris (niveau 2019).
- Er is geen onvoorwaardelijke indexatie. Indexatie kan worden toegekend voor zover sprake is van een positieve premiemarge bij een vaste premie van 23% (2019 en 2020). De hoogte van de eventueel toe te kennen indexatie in enig jaar is afhankelijk van de beschikbare premiemarge ná financiering van de volledige jaarinkoop (inclusief overgangsregelingen en VPL) risicopremies en de opslagen. De voorwaardelijke indexatie wordt gemaximeerd op 2% per jaar.

- CAO partijen hebben afgesproken positieve premiemarge (en de beschikbare middelen in het depot) nog niet aan te wenden voor indexatie, zodat de huidige pensioenregeling ingekocht kan (blijven) worden en ook de VPL-afspraken nagekomen en gefinancierd worden. Eventueel resterende positieve premiemarge in 2019 en 2020 kan wordt gereserveerd voor het toekennen van indexatie in toekomstige jaren.

Met CAO partijen en PGB is hierover een procesafpraak gemaakt:

Uiterlijk op 1 mei van het opvolgende kalenderjaar bepalen partijen op welke wijze het vastgestelde premiedepot wordt aangewend, op basis van een voorstel daartoe van PGB.

In 2020 maken CAO partijen afspraken over de Aviko pensioenregeling vanaf 2021 in verband met de afloop van de overeenkomst van aansluiting bij de pensioenuitvoerder (2016-2020), die dan afloopt en o.a. de vrijval van het VPL-budget

¹VPL = Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling

4. Vroeg- en deeltijdpensioen

Aviko heeft in samenwerking met de pensioenuitvoerder op alle locaties pensioenpresentaties verzorgd. Er is uitleg gegeven over deeltijd- en vroegpensioen en hoe je o.a. hiervoor het VPL – pensioen kunt benutten (presentaties zie intranet). Desgewenst zal Aviko medewerkers nadere informatie verschaffen en kan er contact worden opgenomen met de klantenservice van PGB voor berekeningen op maat en advies.

Aviko zal conform de wens van de medewerker medewerking verlenen aan deeltijd- of vroegpensioen, tenzij gewichtige redenen dit belemmeren, door Aviko schriftelijk en gemotiveerd aan de medewerker toegelicht.

Collega's van 58 jaar en ouder worden in de gelegenheid gesteld om financieel advies in te winnen. Aviko vergoedt eenmalig de kosten hiervan tot € 500 exclusief BTW, mits de factuur op naam van Aviko wordt verstuurd.

5. Werkdruk

In 2018 is er in 78 meetings op alle Aviko locaties opvolging gegeven aan het werkdrukonderzoek. Uit deze sessies zijn veel initiatieven en acties gekomen die via het eigen teamoverleg periodiek (en als vast agendapunt) opgepakt worden. Daarnaast zijn er 8 thema's die meer generiek naar voren zijn gekomen en waarvan de opvolging is gekoppeld aan lopende HR projecten en initiatieven:

- Ploegendiensten (rekening houden met persoonlijke omstandigheden en slaapttekort);
- Verzuim (stappen maken naar duurzame inzetbaarheid en terugdringen van verzuim);
- Leiderschap (investeren in leiderschap en communicatie);
- One Aviko (behoefte aan integrale en multidisciplinaire samenwerking);
- Veilige werkomgeving (sociale veiligheid);
- Inzet flexibel personeel (inwerken en opleiden van nieuwe collega's);
- Leren en ontwikkelen (meer ontwikkel- en leermogelijkheden bieden).

Tijdens het CAO overleg is de voortgang teruggekoppeld aan de vakbonden, kaderleden en leden van de FNV-werkgroep werkdruk vanuit Lomm & Cuijk. Aanvullend hebben we voor de nieuwe CAO voorstellen gedaan over het opnemen van verlof, de werkgroepen voor opkomstdagen en ploegendiensten, vervolgplan van de locaties Lomm & Cuijk, duurzame inzetbaarheid en de doorstroming van flexibel personeel naar vaste bezetting.



Creating value from potatoes

6. Opvolging werkdruk in Lomm/Cuijk

Er is een masterplan opgesteld voor Lomm & Cuijk, waarin ook de knelpunten die uit het werkdrukonderzoek naar voren zijn gekomen integraal worden opgelost. Afgesproken is dat indien nodig de flexibele bezetting tijdelijk wordt uitgebreid om o.a. werkplek opleiden mogelijk te maken. Elk kwartaal wordt overleg gevoerd met een vertegenwoordiging van medewerkers, vakbonden, lijnmanagement en HR om te evalueren of de afgesproken resultaten samen behaald zijn.

7. Duurzame inzetbaarheid

Doel is dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden beschikken, om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Samengevat zijn prioriteiten:

- Investeren in modernisering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen;
- Maatwerkafspraken om langer doorwerken tot AOW leeftijd mogelijk te houden, mede door regie over eigen inzetbaarheid bij medewerker te leggen;
- Reduceren (langdurig) verzuim, door het beste resultaat voor de medewerker te bereiken op korte en lange termijn (benutten van mogelijkheden is het uitgangspunt);
- Investeren in lifelong learning (= lifelong earning) door het hiaat tussen het huidige en gewenste opleidingsniveau te dichten en het versterken van de positie van medewerkers op de arbeidsmarkt.

In 2019 zullen de CAO partijen bij Aviko Rixona in een projectgroep (procesmatig begeleid door een externe deskundige) samen voorstellen uitwerken, om verder vorm en inhoud te geven aan duurzame inzetbaarheid. We willen die studie nauwgezet volgen en bekijken of we uitkomsten daarvan kunnen gebruiken voor Aviko.

In 2020 start de interne projectgroep, die integraal met duurzame inzetbaarheid binnen Aviko en Aviko Potato aan de slag gaat. Het gaat er uiteindelijk om dat er beleid tot stand komt waarin oplossingen centraal staan die de verbinding leggen tussen het versterken van de inzetbaarheid van medewerkers en de organisatiedoelstellingen. De projectgroep gaat hier voorstellen in doen en als niet-bindend advies tijdens CAO onderhandelingen ingebracht vanuit de invalshoek van arbeidsvoorwaarden.

8. Loopbaancheck en individuele scholing

Aviko stelt gedurende de looptijd van de CAO een budget van € 50.000 per jaar ter beschikking voor loopbaancheck en individuele scholing tot een maximum van € 2.000 per medewerker.

Aviko maakt de regeling bekend onder het personeel en stimuleert de gebruikmaking van deze regeling. De spelregels voor loopbaancheck en individuele scholing worden als bijlage aan de CAO toegevoegd. CAO partijen zullen de regeling tussentijds evalueren en zo nodig aanvullende afspraken maken.

9. Doorstroming van flexibel naar vast personeel

Aviko streeft ernaar om structureel werk, vastgelegd in het formatieplan, door vaste krachten te laten uitvoeren en in dat verband uitzendkrachten zoveel als mogelijk in vaste dienst te nemen. Zo heeft Aviko in 2018 circa 25 uitzendkrachten in vaste dienst aangenomen. Het is ook in het belang van Aviko, zeker in deze tijd van een krappere wordende arbeidsmarkt, om onze opgeleide uitzendkrachten in dienst te nemen waar dit mogelijk is. Bij interne vacatures zullen uitzendkrachten, die langer dan een jaar bij Aviko werken, op gelijke voet behandelen als medewerkers in loondienst.

10. Werkgroep ploegendiensten

Er wordt een interne projectgroep gestart die de effecten van het werken ploegendiensten op onze medewerkers inventariseert en mogelijke knelpunten in kaart brengt. De onderwerpen die aan bod komen betreffen voorlichting en onderricht over roken, eet- en slaapritmes bij ploegendiensten en de evaluatie van roosters op basis van beschikbare wetenschappelijke inzichten. Deze werkgroep komt voor eind 2019 met een plan van aanpak (evaluatie en advies) met interventie- en voorlichtingsactiviteiten, waarmee mogelijke knelpunten kunnen worden verminderd of weggenomen.

11. Werkgroep opkomstdagen

In de CAO wordt vastgelegd dat er een jaarrooster wordt gemaakt voor de 6 opkomstdagen per jaar, die deel uitmaken van de (ploegen)roosters. Verder wordt de optie geboden om de zesde opkomstdag in te zetten voor het verrichten van werkzaamheden of voor andere doelen zoals het volgen van opleiding (e-learnings) of werkoverleg.

Er wordt een interne projectgroep gestart die de planning en inhoud van de opkomstdagen analyseert en evalueert. Doel is om het aantal klachten over de opkomstdagen te verminderen. De werkgroep zal gevraagd worden om voor eind 2019 te komen met aanbevelingen om de planning en inhoud verder te verbeteren (evaluatie en advies).

12. Gelijke arbeidsvoorwaarden in fabrieken

In de CAO is vastgelegd (op grond van “oude rechten”) dat medewerkers in Lomm een afwijkend hoger ploegenpercentage ontvangen voor het werken in drieploegendienst en een extra toeslag ontvangen op overuren. Aviko heeft verzocht bestaande rechten te handhaven voor bestaande medewerkers, maar nieuwe collega's in Lomm hetzelfde te belonen als in Steenderen en de arbeidsvoorwaardelijke regelingen te harmoniseren. Dit is voor de bonden niet acceptabel en Aviko trekt dit dan ook in voor de huidige CAO.

In de CAO wordt de peildatum voor verlof op alle locaties 1 januari van ieder jaar. Daarnaast zullen alle nieuwe medewerkers in Lomm voortaan een keer vakantiegeld uitgekeerd krijgen, e.e.a. conform CAO in periode 5. Aan de medewerkers die op grond van “oude rechten” de 8% vakantietoeslag verdeeld over twee momenten per jaar uitgekeerd krijgen, wordt de keuze geboden om dit te beperken tot uitbetaling in een keer per jaar conform CAO.

13. MD Online functioneringsgesprekken

De medewerker waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 8 tot en met 14 wordt beoordeeld middels het MD Online systeem (goedgekeurd door de COR van Cosun). Tevens worden via MD Online de afspraken over het functioneren en de persoonlijke ontwikkeling vastgelegd. De salarisaanpassing op 1 januari van enig jaar afhankelijk van de beoordelingsscore (5 puntenscore schaal net als nu).

14. WGA hiaat verzekering

Per 1 maart 2019 wordt een collectieve WGA – hiaat verzekering voor alle medewerkers afgesloten (momenteel is dit een vrijwillige verzekering). De premie komt net als nu voor rekening van de medewerker. Aviko faciliteert deze regeling door de premie bruto in te houden bij de medewerker en te storten bij de verzekeraar. Er is een mogelijkheid voor werknemers die niet willen deelnemen, om een afstandsovereenkomst in te vullen. Dit kan na het maken van een afspraak met HR. Gebruik maken van de optie tot uitschrijving wordt afgeraden in verband met mogelijk grote financiële gevolgen (geen extra aanvulling op het inkomen bij arbeidsongeschiktheid).

15. Verlof

In de CAO is de Wet WIEG opgenomen, waardoor het mogelijk wordt om gebruik te maken van (aanvullend) geboorteverlof. Aviko biedt daarnaast 6 weken betaald verlof bij adoptie en pleegverlof.

Ook wordt artikel 11b II van de CAO aangepast waardoor aaneengesloten vakantie en snipperdagen zoveel mogelijk worden vastgesteld overeenkomstig de wensen van de medewerker (reactie binnen twee weken en, voor de aaneengesloten vakantie, rekening houden met afstemming met het team om de voortgang van het werk samen goed te regelen).

16. Verzuimbeleid

Cao-artikel 12 lid XI vervalt. Dit artikel is niet meer van toepassing (borging oude rechten bij arbeidsongeschiktheid voor 1 januari 2004).

De CAO tekst wordt aangepast aan het verzuimreglement van Aviko (artikel 3.8) met betrekking tot afboeken van ATV tijdens verzuim. Deze tekst sluit aan bij de wijze waarop ATV dagen jaarlijks worden toegekend, gepland en afgeboekt bij verzuim langer dan 4 weken.

17. Banenafsprak arbeidsbeperkten

Per kalenderjaar zullen we tenminste 4 arbeidsplaatsen beschikbaar stellen voor mensen met een arbeidsbeperking uit het doelgroepenregister, of indien er onvoldoende aanbod met medewerkers die een achterstand hebben tot de arbeidsmarkt via Gemeente en UWV.

18. Vakbondsangelegenheden

De afspraak in de CAO over de geldelijke bijdrage van Aviko aan de vakbonden wordt verlengd in de nieuwe CAO (bedrag conform AWWN bijdrage).

Aviko wil de vakbonden in de gelegenheid stellen om zich te presenteren op ons bedrijfsterrein, al dan niet tijdens een "maand van de vakbond". Indien medewerkers besluiten lid te worden van de vakbond, dan kunnen ze gebruik maken van de bestaande faciliteiten om de vakbondscontributie te fiscaliseren (binnen de mogelijkheden van de Werkkostenregeling).