

(Nog) geen overeenstemming over nieuwe CAO Avebe, de stand van zaken.

1. Inkomen

Avebe is bereid om ten aanzien van het inkomen het volgende af te spreken:

- 1,75% per 1-1-2021;
- 3% per 1-1-2022.

De vakbonden zijn alleen bereid om deze loonsverhoging af te spreken **onder de voorwaarde** dat Avebe bereid is om de bestaande generatieregeling (zie punt 2) en de bestaande seniorenregeling (zie punt 3) te verbeteren.

Zonder de verbetering van deze regelingen zou de loonsverhoging per 1-1-2021 wat ons betreft niet 1,75% moeten zijn maar 2,5%. Om ervoor te zorgen dat werknemers het aan het eind van de carrière 'wat rustiger aan' kunnen doen vinden wij het van groot belang dat de bestaande beide regelingen worden verbeterd. Dat dit niet gratis is en dus loonruimte kost snappen we.

2. De generatieregeling

Avebe is niet bereid om af te spreken dat de bestaande generatieregeling 5 ploegendienst wordt verbeterd.

De vakbonden hebben voorgesteld om de bestaande regeling van 60% werken tegen 80% loon en een pensioenopbouw gebaseerd op 90% loon te verbeteren door de bestaande regeling te vervangen door een nieuwe regeling waarbij er sprake is van 60% werken tegen 87,5% loon en een pensioenopbouw gebaseerd op 95% loon.

3. De seniorenregeling

Avebe is niet bereid om af te spreken dat de bestaande seniorenregeling wordt verbeterd. De vakbonden hebben voorgesteld om de bestaande regeling (3 jaar voor de AOW leeftijd naar een 4 daagse werkweek) te verbeteren door het mogelijk te maken om 5 jaar voor de AOW leeftijd te kiezen voor een 4 daagse werkweek

4. Ziektekostenregeling

Avebe kan zich vinden in het voorstel van de vakbonden om elke medewerker, ongeacht hun deeltijdspercentage, een tegemoetkoming inzake ziektekosten toe te kennen van € 25,- per maand.

5. Peildatum prestatieprijs

Avebe is het eens met de aanvullende voorwaarden die de vakbonden stellen in hun brief d.d. 22 maart 2021. Dit houdt in dat medewerkers in aanmerking komen voor een prestatiebonus, welke op 31 juli in dienst zijn of, in het geval van campagnekrachten, in het betreffende boekjaar in dienst zijn geweest. De medewerker, niet zijnde campagnekracht, dient daarnaast in dienst te zijn op het moment dat de prestatiebonus wordt uitgekeerd. Zowel (toekomstige) part- timers als (toekomstige) campagnekrachten zullen het volledige bedrag (dus niet pro rato) ontvangen. Het gaat hier om de bestaande bonus die in december wordt uitgekeerd en die op de loonstrook staat als “extra beloning WKR”.

6. Een inkomen waarvan je kunt bestaan

Avebe zich kan vinden in het opnemen van het door ons voorgestelde minimum uurloon van € 14,- bruto, met de kanttekening dat dit uitsluitend geldt voor het loongebouw genoemd in artikel 17 cao. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat de werking hiervan zeer beperkt is gezien het feit dat het uurloon in de meeste gevallen boven de 14 euro zit.

7. Beloning vakantiewerkers

M.b.t. de beloning van vakantiekrachten hebben wij afgesproken dat we hier met elkaar nadere afspraken over maken, waarbij het uitgangspunt moet zijn dat de beloning passend is bij het soort werkzaamheden. We zijn het hier eens over geworden. De totale periode waarin vakantiewerkers ingezet kunnen worden bedraagt 4 maanden, het vakantiewerk wordt beloond met 1850 euro per maand, ingaande 1-1-2021.

8. Collectieve vakantiestop

Hierover zijn partijen het eens geworden dat de hoogte van de in de cao reeds genoemde vast te stellen vakantiedagen niet wordt verruimd of beperkt, maar flexibel mag worden verspreid tussen een winter- en/of zomerstop.

9. De regeling zware beroepen (RVU-regeling (bedrijfs AOW))

De regeling zware beroepen (RVU-regeling), welke van toepassing is op medewerkers werkzaam in de ploegendienst, campagne- en intercampagnediensten of in de technische dienst (maintenance), die binnen 2 jaar hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, wordt in de cao opgenomen met de volgende spelregels:

- a. De aanmelding voor deze regeling start op 1 augustus 2021.
- b. Er dient een wilsovereenstemming te zijn tussen werkgever en werknemer over de vervroegde beëindiging van het dienstverband (Hierbij geldt wel wanneer iemand gebruik wil maken van de RVU-regeling, maar dat het vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen niet (direct) mogelijk is, dat werkgever/werknemer in overleg op zoek gaan naar de geschikte startdatum van de regeling. Dus deelname kan, maar de startdatum is in sommige gevallen flexibel)

- c. De keuze van deelname dient 6 maanden voor gewenste einddatum dienstverband kenbaar gemaakt te worden (gedurende een periode van 1 maand = de aanmeldtermijn)
 - d. Er geldt een overgangsregeling voor medewerkers die zich in de periode vanaf 1 augustus 2021 tot 1 februari 2022 binnen de termijn van 2 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd bevinden en gebruik willen maken van deze regeling. Voor deze medewerkers wordt de gewenste einddatum individueel afgestemd met in achtneming van de redelijkheid en billijkheid. Vanaf 1 februari 2022 geldt de 6 maanden termijn.
 - e. Voor medewerkers die niet meer werkzaam zijn in de ploegendienst, campagne- en intercampagnediensten of in de technische dienst (maintenance) kunnen ook gebruik maken van de regeling zware beroepen (RVU-regeling) wanneer zij kunnen aantonen dat zij minimaal 20 jaar in ploegendienst, campagne- en intercampagnediensten of in de technische dienst (maintenance) hebben gewerkt, waarvan minimaal 10 jaar bij Avebe en dat de laatste dag in een dergelijke dienst niet langer is dan 10 jaar voor datum AOW-gerechtigde leeftijd, kunnen 2 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd ervoor kiezen om eerder te stoppen met werken.
 - f. Deze regeling zware beroepen geldt alleen voor de looptijd van deze cao. Dit houdt in dat medewerkers die vanaf 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2022 binnen 2 jaar hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken van deze regeling gebruik kunnen maken.
 - g. Avebe betaalt over de periode van de deelname de fiscaal maximaal toegestane compensatie aan de werknemer, welke zowel jaarlijks als maandelijks kan worden uitbetaald.
 - h. Mocht de regeling tijdens de looptijd van de cao worden veranderd (door de overheid) dan is dat een aanpassing ten opzichte van de uitgangspunten van het Pensioenakkoord 2019 en worden deze wijzigingen niet 'automatisch' toegepast in bovengenoemde regeling. Hiervoor is wederzijdse instemming van partijen nodig.
- Hoewel we er niet vanuit gaan moeten werknemers zich wel realiseren dat een faillissementsrisico bij de werknemer ligt. Dus mocht Avebe failliet gaan dan valt het inkomen van de bedrijfs AOW weg en moet de werknemer op een andere wijze in zijn inkomen voorzien.

10. De toeslagenmatrix.

Hiervoor geldt dat we het over de matrix wel eens zijn. Onderstaand de ploegentoeslagen die op basis van deze matrix tot stand komen. Het uursalaris zoals dat nu in de CAO staat (0,6%) wordt niet gewijzigd.

5 ploegen:	28,51%	
3 ploeg (zon):	29,56%	
3 ploeg (ma):	32,51%	
2 plg:	12,50%	(van 06:00 - 22:00)
7 daagse 2:	24,86%	(van 06:00 - 22:00)

Waar we het niet over eens zijn dat zijn de afspraken die wij willen maken wanneer we de matrix opnemen in de CAO. Onderstaand de afspraken die daar wat ons betreft bij horen.

- De toeslagen voor de bestaande (ploegen) roosters gaan niet omlaag mocht de matrix tot een lagere toeslag leiden. Dat geldt niet alleen voor de werknemers die nu werkzaam zijn in deze (ploegen) roosters maar ook voor de werknemers die er in gaan werken (geen ongelijke beloning);

Nieuwe roosters worden met de vakbonden besproken en naast instemming van de OR als het gaat om het invoeren van nieuwe roosters is ook instemming van de vakbonden nodig om een nieuw rooster in te kunnen voeren;

- In geval van overwerk wordt ook de toeslag uit de matrix betaald (wanneer nu in geval van overwerk in ploegendienst, de overwerktoeslag wordt betaald over het uursalaris vermeerderd met de ploegentoeslag dan stellen wij voor om dat te blijven doen). In geval van overwerk waarbij er geen sprake is van ploegendienst stellen wij voor om de overwerktoeslag te betalen over het uursalaris verhoogd met de toeslag die van toepassing is wanneer het overwerk wordt verricht op een uur buiten het dagvenster;

- Werknemers die zelf hun werktijden kunnen bepalen en die er voor kiezen om voor 07:00 uur te beginnen hebben geen recht op de toeslag uit de matrix die geldt voor het uur tussen 06:00 uur en 07:00 uur.

Standpunt Avebe:

Avebe heeft aangegeven dat nieuwe roosters een zaak is van de OR en Avebe en wat haar betreft niet van de vakbonden. Op de andere punten volgt nog een reactie.

Toeslagenmatrix:

[illegible]