

## **Eindbod Avebe over de CAO**

Tijdens de onderhandelingen zijn er al de nodige punten besproken waarin vakbonden en Avebe elkaar hebben gevonden. Er blijft echter verschil van mening ontstaan over de volgende belangrijke punten:

### **1) Eindbod Avebe**

- De loonruimte is 2,1% voor 2021 en 3,0% voor 2022;
- De generatieregeling wordt (ongewijzigd) voortgezet;
- Seniority leave blijft 3 jaar voor AOW;
- Geen regeling voor mensen die 45 jaar in dienst zijn.

### **2) Mening vakbonden op deze punten**

2,5% in 2021 en 3% in 2022 of een verbetering generatieregeling voor mensen die 45 jaar werken.

### **3) Punten waar overeenstemming over is:**

- Tegemoetkoming ziektekosten € 25,- per maand voor iedere medewerker met een dienstverband bij Avebe (deeltijdspercentage niet van belang);
- Peildatum prestatieprijs wordt vastgesteld op 31 juli 2021. Medewerkers komen in aanmerking voor een prestatiebonus wanneer zij op 31 juli 2021 in dienst zijn of, in het geval van campagnekrachten, in het betreffende boekjaar in dienst zijn geweest. De medewerker, niet zijnde vakantiekracht, dient daarnaast in dienst te zijn op het moment dat de bonus wordt uitgekeerd;
- Minimum uurloon van € 14,- bruto (uitgezonderd de vakantiekrachten);
- Collectieve vakantiestop (maximaal aantal dagen aan te wijzen blijft gelijk, echter de periode is flexibel);
- Beloning vakantiekrachten: Overeengekomen is om 2 typen vakantiekrachten te benoemen in de CAO, te weten:
  - Agrarisch medewerker;
  - Vakantiekracht Ordermanagement.

De vakantiekrachten mogen niet langer dan 4 maanden worden ingezet en het vakantiewerk wordt beloond met € 1.850,- bruto per maand (1 januari 2021). Daarbij is rekening gehouden met de inlevering van 9 Adv-dagen.

### **4) Zware beroepenregeling**

Hierover hebben Avebe en de vakbonden de spelregels besproken (en ook overeenstemming bereikt). Deze zien er als volgt uit:

- De regeling zware beroepen (RVU-regeling), welke van toepassing is op medewerkers werkzaam in de ploegendienst, campagne- en intercampagnediensten of in de technische dienst (maintenancedefinitie: wordt beperkt tot de specifieke zware functies binnen maintenance), die binnen 2 jaar hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, wordt in de CAO opgenomen met de volgende spelregels:
  - De aanmelding voor deze regeling start op 1 augustus 2021;
  - Er dient een wilsovereenstemming te zijn tussen werkgever en werknemer over de vervroegde beëindiging van het dienstverband;
  - De keuze van deelname dient 6 maanden voor gewenste einddatum dienstverband kenbaar gemaakt te worden (gedurende een periode van 1 maand = de aanmeldtermijn);
- 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 achtname van de redelijkheid en billijkheid. Vanaf 1 februari 2022 geldt de 6 maanden termijn;
- De 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;
- Minimaal 10 jaar daarvan dienen bij Avebe gewerkt te zijn en waarbij de laatste dag in een dergelijke dienst is niet langer geleden dan 10 jaar voor datum AOW-gerechtigde leeftijd;
- 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. Avebe betaalt over de periode van de deelname de fiscaal maximaal toegestane compensatie aan de werknemer, welke zowel jaarlijks als maandelijks kan worden uitbetaald. 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.