

1. **Loon in het tweede jaar van de cao : €180 per mnd (Dus +€60 of te wel 2%).**

CêlaVita is in het eindbod uitermate ver gegaan in de stijging van de nominale looncomponent binnen haar financiële mogelijkheden. In lijn met afgesloten CAO's bij andere bedrijven of bedrijfstakken. Dit ultieme resultaat is aan de onderhandelingstafel gezamenlijk overeengekomen. Een additionele €60 per maand bruto o.b.v. 40 uren in het 2^e CAO-jaar is financieel dan ook absoluut niet haalbaar. Dit past, zoals reeds eerder benoemd, niet binnen onze financiële mogelijkheden. Een verdere verruiming zal direct als consequentie hebben, dat wederom serieus gekeken dient te worden naar initiatieven, om deze meerkosten te compenseren. We doen ons huidige eindbod dan ook gestand.

2. **De roostertijden CAB moeten onveranderd blijven. De betreffende leden zaten hier zeer geharnast in, omdat de nieuwe roostertijden zowel een beroerde ochtend- als nachtdienst opleveren. Het stak ook dat er niet met ze is gepraat.**

Uit recente Tri-partite studie tussen directie van CêlaVita, kaderleden van de vakbonden en leden van de Ondernemingsraad, is gebleken dat er behoefte bestaat om bestaande ongelijkheden binnen ploegenroosters, middels deze nieuwe cao gelijk te trekken. Hieronder valt, naast het gelijkstellen van de dienstitijden, ook het gelijktrekken van start- en eindtijden van alle afdelingen binnen een ploegenrooster. Deze gelijkheid was ook het uitgangspunt van ons aan tafel, en in ons voorstel.

Op basis van de terugkoppeling vanuit de ledenraadpleging omtrent het CAB rooster hebben wij dit opnieuw bekeken. Wij kunnen onderkennen dat het huidige rooster dat het CAB draait qua dienstitijden inderdaad anders is dan het rooster voor productie. Omwille van deze reden zien wij gegronde redenen om het huidige rooster (8/8/8) met de daarbij behorende ploegentoeslag van 22% in stand te houden. De start- en eindtijden binnen dit rooster zullen dan ook niet wijzigen ten opzichte van de huidige situatie voor het CAB; met het enige verschil dat ook de 15 minuten omkleed- en overdrachtstijd als verlengde dienstitijd zal gaan gelden (zie punt 3). Zie hieronder de uiteindelijke verschillende ploegenroosters die we in de nieuwe CAO onderkennen;

Overzicht per 1 juli 2023	Dienstype	Dienstitijd	Start- en Eindtijd	Toeslag
Production and support	3 ploegen	8,5 / 8,5 / 7,0	06.00 / 14.30 / 23.00 (*)	24,0%
Grading	3 ploegen	8,0 / 8,0 / 8,0	07.00 / 15.00 / 23.00 (*)	22,0%
Production, support (o.a. keurmeesters), grading en warehouse	2 ploegen	8,0 / 8,0	06.00 / 14.00 of 07.00 / 15.00 (*) (**)	20,0%
Portiers	5 ploegen	8,0 / 8,0 / 8,0 / 8,0 / 8,0	06.00 / 14.00 / 22.00	30,0%
TD	3 ploegen (icm dagdienst)	8,0 / 8,0 / 8,0	06.30 / 14.30 / 22.30 (dag 07.00 - 16.00) (*)	22,5%
Warehouse	3 ploegen	8,5 / 8,5 / 7,0	06.00 / 14.30 / 23.00 (*)	24,0%

* dienstitijd start 15 min voor en eindigt 15 min na; ivm overdracht en omkleden
** of 1x in de 3 weken op zaterdagochtend; of 1x in de 4 weken op zondagnacht

3. **Harde toezegging in het (verbeterde) eindbod, dat de omkleedtijd geen harde arbeidstijd is, en dat dit kwartier onder alle omstandigheden uitbetaald wordt (ook als er minder tijd gebruikt wordt om om te kleden).**

Ter verduidelijking van het eindbod kunnen wij stellen dat de verlengde dienstitijd (15 minuten voor en na de dienst) te allen tijde zal worden betaald, en geldt als omkleed- en overdrachtstijd. Dit is een formalisatie en conform wettelijke regelgeving. Hiermee moet worden geborgd dat medewerkers die opkomen, en de medewerkers die vertrekken naar elkaar een degelijke werkoverdracht kunnen doen, waarbij beiden ook de tijd krijgen om om te kleden.

4. **In de percentages ploegenroosters oud staat dat dit exclusief feestdagen is. Bij het nieuwe roosterpercentage staat dat niet. Dus ook hier toevoegen.**

We kunnen bevestigen dat de alle roosterpercentages, ook de nieuw voorgestelde, exclusief feestdagen zijn. Voor werken op feestdagen staat ook in de nieuwe CAO een apart toeslagpercentage vermeld.

5. **Uit de redactiecommissie mogen geen verslechtingen naar voren komen.**

De huidige cao bevat vele tegenstrijdigheden, gedateerde wetgeving, divers interpreteerbare teksten, en ingewikkelde omschrijvingen. Bovendien kunnen diverse paragrafen verdwijnen, om in een personeelshandboek te worden benoemd. De wens van CelaVita is om de cao-teksten te herzien middels versimpeling en verduidelijking. Mede ook om de CAO uitvoerbaar(der) te maken. We kunnen nogmalas bevestigen dat er allermint de intentie is, om middels herziening van de CAO-teksten een verlechtering danwel verbetering te bewerkstelligen. Zowel voor werknemer als werkgever. Het uitgangspunt blijft het creëren van meer duidelijkheid.