

**Betreft: aangepast eindbod CAO Marfo B.V.**

Geachte vakbondsbestuurders,

Naar aanleiding van ons laatste CAO overleg op 19 juni 2023 omtrent de verlenging van de Marfo CAO, informeer ik u over het volgende:

In het gesprek van 19 juni 2023 is door u aangegeven dat de leden enorm teleurgesteld zijn in het voorstel en dat niet alleen het loonbod te laag is, dat ook het voorstel m.b.t. aanpassing van de vakantiegeld regeling en de TVT regeling niet goed is ontvangen en dat er in algemene zin waardering wordt gemist. Er is door de leden verzocht nogmaals met ons in gesprek te gaan en te verzoeken om een verbeterd voorstel.

Ik heb u dit gesprek, samen met Arieke Omta (HR Manager) en Steven van den Heuvel (CFO), uitgelegd dat de afgelopen 3 jaar (2020, 2021 en 2022) financieel gezien zeer moeizame jaren zijn geweest. Er zijn zware verliezen geleden, die ondanks steun van de overheid ons als organisatie in hele kritieke tijden heeft gebracht. Door Covid-19 zijn we in omzet en marktaandeel enorm gedaald en zijn meerdere klanten van ons failliet gegaan, mede omdat de luchtvaartindustrie hard is geraakt. Vandaag de dag zitten we nog altijd op -40% omzet ten opzichte van 2019. Vorig jaar kwamen daar de hoge energieprijzen en de inflatie nog eens bovenop, waardoor we als organisatie nog altijd verlies maken. De jarenlange verliezen hebben enorme invloed op de ruimte om te investeren en liquiditeit en dwingen ons tot impopulaire maatregelen om investeringen uit te stellen, kosten te drukken en dit beperkt ons ook in de ruimte voor salarisverhogingen.

We hebben deze jaren heel bewust willen doorkomen zonder reorganisaties of gedwongen ontslagen, omdat we altijd het geloof en vertrouwen hebben gehad in de toekomst en jullie in geval van groei en betere tijden ook weer nodig hebben. Ik heb er alle vertrouwen in dat we op de lange termijn weer in staat zijn om winstgevend te zijn en er is een grote nieuwe klant binnengehaald, die naar verwachting einde dit jaar een significante groei in omzet oplevert, maar zover zijn we nog niet.

Wij begrijpen dat de inflatie en beperkte loonstijgingen van de afgelopen jaren onze medewerkers hebben geraakt en nog altijd raken en we hebben daarom ook het meest maximale loonbod gedaan die we financieel verantwoord kunnen maken. Het is onze opdracht om Marfo weer naar een financieel gezond tijdperk te leiden, met financieel verantwoorde beslissingen, in het belang van de continuïteit van het bedrijf en daarmee de werkgelegenheid van onze medewerkers.

Ook wij zijn teleurgesteld dat het nog niet gelukt is om met elkaar een akkoord te bereiken ondanks dat wij onze tot het uiterste hebben opgerekt om het eindbod aan te passen op de punten die zijn benoemd door de leden.

Het aangepaste eindbod staat open tot 15 juli 2023. We hopen voor die tijd een akkoord te bereiken, zodat we alle medewerkers nog voor de zomervakantie een loonsverhoging te kunnen uitbetalen van 6%, 5% of 4% die met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2023 geldt.

**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](mailto:info@marfo.com)  
Export licence number 212  
Chamber of Commerce registration number: 390 266 58

[www.marfo.com](http://www.marfo.com)



Hetgeen is voorgesteld om aan te passen:

- Naast de loonsverhoging van 6%, 5% of 4% (afhankelijk van de loonschaal) een extra loonsverhoging per 01-01-2024:
  - 1,5% loonsstijging voor loonschaal F01
  - 1.25% loonsstijging voor loonschaal F02, F03 en F04
  - 1 % loonsstijging voor loonschaal F05 en hoger
- De uitgestelde nabetaling van de 2% loonsverhoging over de periode van 01-05-2020 t/m 30-04-2021 is overeengekomen dat deze zou worden uitgekeerd indien Marfo 45 miljoen omzet zou maken. We hebben het voorstel gedaan deze betaling eerder te doen namelijk:
  - 50% van de nabetaling per december 2023, zoveel mogelijk netto (afhankelijk ruimte WKR)
  - 50% van de nabetaling per juni 2024, zoveel mogelijk netto (afhankelijk ruimte WKR)
- Voorstel aanpassing vakantieregeling wordt geschrapt
- Voorstel aanpassing TVT regeling wordt geschrapt
- Looptijd van 1 april 2023 – 30 juni 2024

In de bijlage is het complete voorstel uitgewerkt

We zullen onze medewerkers ook informeren over de status van de onderhandeling.

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

Met vriendelijke groet,



Jan Bijsterbosch  
CEO Marfo B.V.

## Aangepast Eindvoorstel CAO Marfo B.V.

### Loon en looptijd

- Looptijd 1 april 2023 t/m 30 juni 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
- Salarisverhoging per 1 januari 2024 van:
  - 1,5 % voor alle medewerkers met een functie in schaal F01
  - 1,25 % voor alle medewerkers met een functie in schaal F02, F03 en F04
  - 1,0 % voor alle medewerkers in alle schalen daarboven
- De uitgestelde nabetaling van de 2% loonsverhoging over de periode van 01-05-2020 t/m 30-04-2021 is overeengekomen dat deze zou worden uitgekeerd indien Marfo 45 miljoen omzet zou maken. We hebben het voorstel gedaan deze betaling eerder te doen namelijk:
  - 50% van de nabetaling per december 2023, zoveel mogelijk netto (afhankelijk ruimte WKR)
  - 50% van de nabetaling per juni 2024, zoveel mogelijk netto (afhankelijk ruimte WKR)

### 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 maandelijkse 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)
- Toevoegen regeling reiskostenvergoeding indien OV; 100% vergoeding o.b.v. 2<sup>e</sup> klasse voor maximaal 60 km
- Aanpassing overuren regeling<sup>1</sup>:
  - 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 worden betaald conform overuren regeling
  - 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

<sup>1</sup> Operationeel mogelijk per 1 januari 2024 i.v.m. inrichting/mutatie salarispakket

- 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

#### **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