

**Royal Avebe**

Postbus 15
9640 AA Veendam
Prins Hendrikplein 20
9641 GK Veendam
The Netherlands

T +31681000520
E jochem.koek@avebe.com

avebe.com

Voorstellen CAO 2023

1. Salarisschalen

Avebe streeft naar een beloningsniveau dat zich bevindt op de mediaan van de marktsector in Nederland.

a. Aanvangssalarissen schalen 1 t/m 14

Over de hele linie liggen de aanvangssalarissen 10% tot 20% boven het marktniveau. Daarom stellen wij voor de aanvangssalarissen in de tabellen te bevriezen totdat zij op het gewenste niveau liggen. Dit geldt voor de trede 0 alsmede de aanlooptreden -1 en -2. Tevens stellen wij voor om in Art. 32 lid 9 te specificeren dat wanneer een medewerker bij indiensttreding nog niet voldoet aan gestelde opleidings- en/of ervaringseisen, deze medewerker maximaal twee schalen lager kan worden ingedeeld in combinatie met een ontwikkelingsplan om binnen een periode van maximaal 3 jaar door te groeien naar het beoogde niveau.

Voorts stellen wij voor om nieuwe medewerkers bij aanname na 1 juli van het jaar, de eerst volgende periodieke verhoging toe te kennen aan het einde van het daaropvolgende kalenderjaar.

b. Salarisschalen 13 en 14

In deze salarisschalen zitten management- en hoog specialistische functies, met maxima van € 102.700 (groep 13) resp. € 122.400 (groep 14). Zoals u weet, werkt Avebe voor de hogere functies met individuele arbeidsovereenkomsten die buiten de werkingssfeer van de CAO vallen. Wij zijn van mening dat de functies in de schalen 13 en 14 ook tot deze categorie behoren en stellen daarom voor deze twee groepen af te bouwen en betreffende medewerkers een individuele arbeidsovereenkomst aan te bieden. De medewerker heeft de keuze deze overstap te maken. Voorts zullen er geen nieuwe medewerkers meer in deze groepen instromen.

c. Maximumsalaris schalen 8 t/m 12

De maxima van deze schalen liggen op of net onder het mediane marktniveau. Wij stellen voor om deze schalen met een extra periodiek te verlengen waarbij deze extra periodiek jaarlijks alleen bij een goede of uitstekende beoordeling worden toegekend.

2. Extra vakantie-uren in verband met leeftijd

Medewerkers ontvangen vanaf hun 40^{ste} extra vakantie-uren (leeftijdsdagen) tot een maximum van 40 uur vanaf de 60-jarige leeftijd (Art.15.1b). Wij vinden deze toekenning van extra vrije uren niet meer passen in deze tijd waarin we allemaal worden geacht langer door te werken. Daarnaast zien wij in de praktijk dat het merendeel van onze medewerkers hun jaarlijks toegekende vrije dagen niet opnemen, maar opsparen. Wij stellen daarom voor de toekenning van zgn. leeftijdsdagen op te schuiven naar 50 t/m 54 jaar 8 uur, 55 t/m 59 jaar 16 uur en boven de 60 jaar 24 uur.

Royal Avebe

Royal Avebe and Avebe are the registered trade names of Coöperatie Koninklijke Avebe U.A. Avebe's General Purchasing Terms as well as Avebe's General Sales Conditions, as filed at the Chamber of Commerce for Noord-Nederland, The Netherlands, are applicable to all transactions.
Statutaire zetel: Veendam. Geregistreerd: Chamber of Commerce for Noord-Nederland under no. 02300804. BTW nr.: NL001083168B01.
Banken: ABN AMRO Bank - IBAN: NL57 ABNA 0483 5153 37 BIC: ABNANL2A; Rabobank Nederland - IBAN: NL53 RABO 0300 0000 22 BIC: RABONL2U

3. Betaling overwerk

Momenteel is in de CAO, artikel 23 lid 3.a, geregeld dat overuren in principe worden opgenomen als tijd-voor-tijd. Slechts een beperkt deel, maximaal 8 uur per 2 weken, kan worden uitbetaald. Door deze beperking is een stuwmeer aan vrije uren ontstaan. Wij stellen voor om overuren voortaan alleen nog uit te betalen.

4. Inconveniëntenmatrix

Wij hebben eerder gesproken over het vaststellen van een inconveniëntenmatrix ten behoeve van het berekenen van toeslagen voor de ploegendiensten. Helaas heeft dat bij de vorige Cao-onderhandelingen niet geleid tot een afspraak. Wij willen dit onderwerp opnieuw op de agenda zetten met als doel een algemene systematiek af te spreken voor het vaststellen van ploegentoeslagen waarbij rekening wordt gehouden met zowel de benodigde bedrijfstijd als een verantwoorde belasting en duurzame inzet van medewerkers buiten het dagdienstrooster.

5. Ouderenregelingen

a. Regeling Zware Beroepen

Conform afspraak eindigt de Regeling Zware Beroepen (Art.32 lid 13) per 31 december 2022. Wij zijn bereid deze regeling te verlengen met de kanttekening dat medewerkers in de doelgroep zoals omschreven in Art. 32 lid 13, de regeling kunnen aanvragen en waarbij de werkgever besluit de regeling wel of niet toe te kennen. Campagnemedewerkers die slechts een deel (de campagne) van het jaar voor Avebe werkzaam zijn komen niet voor deze regeling in aanmerking.

b. Kortere werkweek oudere medewerkers

Wij hebben de regelingen voor oudere medewerkers zoals genoemd in artikel 12 lid 7 geëvalueerd. Hieruit is naar voren gekomen dat de toepassing van de regeling organisatorisch complex is. Bovendien blijkt in de praktijk dat de vrijgekomen vacante uren doorgaans moeilijk in te vullen zijn, helemaal vanwege de huidige krappe arbeidsmarkt, waardoor er een toename in werkdruk wordt ervaren. Om die redenen willen wij de regeling niet voortzetten.

6. Reiskosten woon-werkverkeer

Als gevolg van de gestegen brandstofprijzen wordt de huidige interne regeling door veel medewerkers als ontoereikend ervaren. Aangezien het hier een interne regeling betreft die met de Ondernemingsraad is afgesproken, zullen wij met de OR overleggen hoe deze regeling kan worden aangepast waarbij optimaal gebruik gemaakt wordt van de fiscaal toegestane ruimte.

7. Keuzemogelijkheden

Uit gesprekken met onze medewerkers is naar voren gekomen dat men keuzemogelijkheden in de CAO zeer op prijs stelt en dat men deze mogelijkheden graag verder zou willen uitbreiden. Daarbij kunnen we denken aan uitruilmogelijkheden van tijd versus inkomen of tijd versus bijzondere aanwendingsmogelijkheden zoals ten behoeve van vergroening, duurzaamheid of levensfase gerelateerde verlofmogelijkheden. Wij staan positief tegenover

deze ideeën vanuit ons streven nu en in de toekomst een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket te kunnen bieden. Duurzaamheid en innovatie zijn daarbij kernwaarden die wij nastreven. Graag willen wij met onze Cao-partners overleggen op welke wijze wij invulling kunnen geven aan deze ontwikkeling.

8. Resultaatafhankelijke uitkering

Wij zijn bereid om de resultaatafhankelijke beloning zoals genoemd is artikel 32 lid 12 voort te zetten onder de volgende voorwaarden: koppeling met realisatie prestatieprijs en veiligheid (nader te concretiseren) en het inbouwen van een minimum waaronder geen uitbetaling plaats vindt.

9. Budgetcoach

In verband met sterk gestegen (energie)kosten wordt er in de media tegenwoordig regelmatig gesproken over huishoudens die niet meer kunnen rondkomen van hun inkomen en daardoor in de problemen geraken. Alhoewel wij geen signalen hebben dat deze problematiek ook aan de orde is onder onze medewerkers, kunnen wij ons voorstellen dat er behoefte bestaat aan (preventieve) hulp bij de budgettering in de privésfeer. Daarom stellen wij voor de diensten van een externe budgetcoach aan te bieden voor medewerkers die daar behoefte aan hebben.

10. Inkomensontwikkeling

Avebe realiseert zich terdege dat wij ons in uitzonderlijke omstandigheden bevinden ten aanzien van inflatie, kosten- en koopkrachtontwikkeling. Voor wat betreft de inkomensparagraaf in de CAO streven wij naar een totaalpakket van arbeidsvoorwaarden dat rekening houdt met een verantwoorde balans tussen de belangen van onze medewerkers, onze boeren-leden en onze klanten. Binnen dit spanningsveld willen wij met onze sociale partners weloverwogen afspraken maken die recht doen aan een duurzame relatie met alle betrokken partijen. Voor afspraken over de salarisontwikkeling houden wij, naast de koopkrachtontwikkeling en overheidsmaatregelen om de koopkracht te behouden, rekening met het gemiddelde in de marktontwikkeling en de kosten van het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden.

11. Looptijd

De looptijd van de nieuwe CAO is wat ons betreft afhankelijk van het totaalpakket aan afspraken die wij met de Cao-partners maken.

12. Voorbehoud

Wij houden ons het recht voor om gedurende de Cao-onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen of voorstellen te wijzigen of in te trekken.

Veendam, 24 oktober 2022