

Aan:

CNV Vakmensen

Erik Honkoop/Leon van der Elzen

FNV

Cindy Spierings

Herten, 15 maart 2024,

Betreft: Voortzetting cao vanaf 1 mei 2024

Geachte heren Honkoop, Van der Elzen, beste Erik , Leon

Geachte mevrouw Spierings, beste Cindy

De cao voor de bedrijfsverzorging tussen CNV en WAB eindigt 30 april 2024 van rechtswege.

Volgens afspraak doen wij hierbij onze cao voorstellen voor een nieuwe cao toekomen geldend vanaf 1 mei 2024.

Hiertoe hebben wij drie bijeenkomsten gepland in het Postillion Hotel te Bunnik:

- 21 maart 2024 om 13.00 uur
- 9 april 2024
- 22 april 2024

Wij spreken de wens uit om in constructief overleg met zowel CNV als FNV tot een nieuwe cao te komen.

Met vriendelijke groet,

Jack Janssen

Voorzitter Werkgeversvereniging AB Nederland

Wijzigingsvoorstellen CAO Agrarische Bedrijfsverzorging 2024

Algemene situatie

Als dienstverlener in de agrarische sector in Nederland heeft de bedrijfsverzorging te maken met klanten die stevig onder druk staan van overheidsmaatregelen en de daarmee gepaard gaande krimp van de sector en onzekerheid met betrekking tot de toekomstige voortzetting van hun bedrijven.

De moeilijke situatie bij onze klanten werkt ook door op het bedrijfsmodel van de AB's in Nederland. De druk op onze tarieven neemt door de noodzakelijke kostenbesparingen bij onze klanten toe. Zij zoeken steeds vaker naar alternatieven buiten de AB's om de kosten te drukken.

Deze ontwikkeling vereist dat wij onze flexibiliteit en kwaliteit van dienstverlening moeten blijven verbeteren om onze tarieven te kunnen blijven rechtvaardigen.

Graag willen wij hierover in gesprek hoe de cao hieraan een bijdrage kan leveren.

Wijzigingsvoorstellen

Looptijd cao

Ons uitgangspunt is om de cao te verlengen met 20 maanden tot en met 31 december 2025.

Duurzame inzetbaarheid

Ondanks alle maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid neemt het ziekteverzuim in onze bedrijven toe. Onze bedrijven vereisen van de medewerkers flexibiliteit m.b.t. hun inzetbaarheid. Om de werk/privé balans gezond te houden is het ook nodig dat werknemers hun verlofdagen gedurende het jaar opnemen. Naast dat wij ons willen inzetten om de werk/privé balans van onze werknemers gezond te houden, streven wij naar een gezonde balans voor de AB organisaties. Het langdurig opsparen van verlofuren betekent voor onze organisaties een (met de cao lonen stijgende) stijgende financiële verplichting richting onze werknemers. Wij willen daarom afspraken maken die er zoveel mogelijk toe leiden dat het totaal van opgebouwde vakantiedagen, tijd voor tijd uren en seniorendagen ook daadwerkelijk opgenomen worden.

A.

Hiertoe willen we de volgende bepalingen herzien:

Artikel 30 lid 2:

In dit artikellid worden nu vanaf bepaalde leeftijdscohorten extra vakantiedagen toegekend. De essentie van dit verlof is echter niet het toekennen van extra bovenwettelijke vakantie waarvoor een verjaringstermijn van 5 jaar geldt maar om tot enige concrete taakverlichting te komen door extra verlofuren in het werkrooster te brengen. Wij stellen daarom voor de term extra vakantiedagen te vervangen door 'vitaliteitsuren' die na overleg met de werknemer ingeroosterd worden in het jaar dat ze worden verkregen.

Artikel 30 lid 4

Wij stellen voor dit artikel zodanig te wijzigen dat de werknemer tenminste de wettelijke vakantiedagen (20) jaarlijks dient op te nemen. Hierbij moet de werknemer de vakantie tijdig aangevraagd worden volgens het beleid binnen de AB.

Artikel 30 lid 5

Wij stellen voor het sparen van vakantiedagen 'eenmaal per 2 jaar voor 7 weken vakantie' te laten vervallen. Vakantiedagen dienen bij voorkeur zoveel mogelijk in het betreffende jaar van opbouw te worden opgenomen.

B.

Verder komt uit onderzoek naar voren dat de lifestyle van veel medewerkers voor verbetering vatbaar is. Wij willen met u van gedachte wisselen hoe wij lifestyle gerichte acties kunnen stimuleren.

Wij stellen voor in de cao een kader te ontwikkelen waarbij de werknemer individuele keuzemogelijkheden krijgt om zelf meer aandacht aan zijn verbetering c.q. blijvende inzetbaarheid te werken.

Sinds 2021 investeert iedere AB 0,2% van de loonsom voor Duurzame Inzetbaarheidsafspraken. Wij zijn bereid additionele middelen per bedrijf beschikbaar te stellen voor deze uitbreiding van het DI-beleid.

Inkomen

De cao lonen bij de AB's zijn over een langere periode gemeten sterker gestegen dan gemiddeld in de agrarische sectoren. Voor de ons gestelde looptijd van 20 maanden willen we twee verhogingsmomenten van de cao schalen afspreken die de verwachte prijsstijgingen in deze periode compenseren.

We stellen concreet voor per 1 mei 2024, c.q. zo spoedig mogelijk nadat een onderhandelingsresultaat is bereikt, de salarisschalen met 2,9% te verhogen en per 1 mei 2025 met 2,7%. Hierbij sluiten we aan bij de inflatieraming van het CPB voor 2024 van 2,9% respectievelijk van 2,7% voor 2025 zoals gedaan in het Centraal Economische Plan van februari 2024.

Overig

- Wij stellen voor het criterium 'functievouwen leeftijd' te laten vervallen in de cao. De cao kent geen jeugdschalen meer maar nog uitsluitend aanloopschalen waarbij een koppeling aan leeftijd niet aan de orde is.
- In bijlag A zijn protocolafspraken voor de afgelopen cao gemaakt. Wij willen deze lijst opschonen en actualiseren en prioriteren voor de komende cao-periode.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe of gewijzigde voorstellen in te dienen.

Werkgeversvereniging AB Nederland, namens
de onderhandelingsdelegatie,

Jack Janssen