

--

**AFDELING**

--

**PLAATS**

Utrecht

**ONS KENMERK**

--

**DOORKIESNUMMER**

06 51 32 09 18

**DATUM**

14 december 2022

**UW KENMERK**

--

**E-MAIL**

e.honkoop@cnvvakmensen.nl

**BETREFT**

CNV-voorstellenbrief voor de cao Agrarische Bedrijfsverzorging 2023

**HOOFDKANTOOR**Tiberdreef 4  
3561 GG Utrecht**STEUNPUNTEN  
IN DE REGIO**

Apeldoorn

Breda

Drachten

Hoofddorp

Geachte leden van de Werkgeversvereniging AB,

Onze leden hebben kenbaar gemaakt dat zij met u tot een nieuwe cao Agrarische Bedrijfsverzorging willen komen als vervolg op de huidige cao die op 28 februari 2023 afloopt.

De voorstellen die wij in aanloop naar de onderhandelingen doen zijn gericht op verbetering van de aantrekkelijkheid van het vak, betere duurzame inzetbaarheid en zo veel mogelijk behoud van de koopkracht van de medewerkers die in de agrarische bedrijfsverzorging werkzaam zijn.

De looptijd van de afspraken hangt af van de afspraken, bij een langere looptijd is er een wens om de loonontwikkeling te koppelen aan de inflatie.

Onze voorstellen zijn:

*Lonen*

Voor de aanpassing van de lonen tellen twee zaken: de inflatie, die onevenredig harder aankomt bij de lagere lonen, en de aantrekkelijkheid voor nieuwe medewerkers. Om die doen we de volgende voorstellen.

- We stellen een stijging van de lonen voor, waarbij de loonsomstijging in meerdere mate aan de lagere lonen toekomt. Ons voorstel is:
  - Voor het deel bruto maandloon onder de 2000 euro: 12 procent
  - Voor het deel bruto maandloon tussen de 2000 en 2500 euro: 10 procent
  - Voor het meerdere: 8 procent

*Ter illustratie: dit betekent dat een medewerker met een bruto maandloon van 2700 de loonstijging als volgt is:*

**BANKREKENING**

NL31RABO0162211821

- *Over de eerste 2000 euro: 12 procent, dit deel stijgt met 240 euro*
  - *Over de volgende 500 euro: 10 procent, dit deel stijgt met 50 euro*
  - *Over het meerdere (200 euro): 8 procent, dit deel stijgt met 16 euro*
  - *Het nieuwe loon wordt dan  $2700 + 240 + 50 + 16 = 3006$  euro, wat in dit geval neerkomt op een loonstijging van 11,3 procent.*
- We stellen voor de aanloopschalen 1, 2 en 3 uit de loontabellen te schrappen.
  - We stellen voor schaal 1 en 2 uit het loongebouw te schrappen.

#### *Onregelmatigheid*

Zowel voor de huidige medewerkers als voor nieuwe medewerkers geldt dat regie over werktijd en vrije tijd in toenemende mate de kwaliteit van werk bepalen. Er is bij onze leden begrip voor het feit dat het vak onregelmatigheid en inzet op afroep vergt, maar daar moet een redelijke vergoeding tegenover staan. Onze voorstellen zijn:

- Werken op zaterdag wordt vergoed met 150 procent.
- Werken op zondag wordt vergoed met 200 procent.
- Werknemers krijgen vrije keuze in de wijze waarop toeslagen en overuren worden vergoed. Er komt een mogelijkheid deze maandelijks uit te laten betalen. Het jaarmodel wordt tegen het licht gehouden en verbeterd in de zin dat medewerkers meer zeggenschap krijgen over de wijze waarop meer- en overuren worden ingezet.

#### *Duurzame inzetbaarheid*

- De reservering voor scholing wordt uitgebreid naar 0,5 procent van de loonsom en ingezet voor een opleidings- en ontwikkelingsfonds. Medewerkers die – teneinde tot hun pensioen te kunnen blijven werken – kunnen op dit fonds een beroep doen om zich in een ander vak te bekwamen.
- De huidige regeling voor senioren wordt uitgebreid met de volgende twee maatregelen:
  1. Een mogelijkheid om 100 weken te sparen. Deze 100 weken kan een medewerker inzetten om eerder uit treden voor pensioen.
  2. Een mogelijkheid om maximaal drie jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd uit te treden met een vergoeding ter hoogte van de AOW per jaar.

#### *Aanvulling kortdurend zorgverlof*

- Medewerkers die gebruik maken van het kortdurend zorgverlof (art 23, lid 1 en 2) krijgen hun loon tijdens dit tot 100% uitbetaald.

#### *Vakbondsverlof*

- Het onbetaalde verlof voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen (art 24 en art 40 lid 2 en 7) wordt omgezet in betaald verlof.

#### *Reiskosten*

- We stellen voor de reiskosten een eventuele kilometertoeslag als gevolg van rekeningrijden te verdisconteren in de kilometervergoeding.

#### *Bestaande protocolaire afspraken*

- In de huidige cao is een groot aantal protocolaire afspraken gemaakt waarvan de uitwerking – veelal om begrijpelijk redenen – niet tot stand is gekomen. We stellen voor om voor deze afspraken een klein aantal werkgroepen bestaande uit vertegenwoordigers van vakverenigingen (kaderleden of bestuurders) en werkgevers aan te stellen om deze stuk voor stuk uit te werken in concrete voorstellen. Deze concrete voorstellen kunnen in de tweejaarlijkse LRO worden afgestemd.

#### *Tot slot*

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, in te trekken of toe te voegen.

Onze delegatie tijdens de onderhandelingen bestaat uit Martin Hulsink, Adrie Kerkvliet en Albert van Loo. We zullen ons inzetten voor een constructief overleg en meewerken aan een voor alle partijen goed resultaat.

Met vriendelijke groet,

Erik Honkoop, CNV Vakmensen