

CNV
t.a.v. de heer A.E.M. Peper
Postbus 208
7300 AE APELDOORN

Uw kenmerk : -
Ons kenmerk : 2016-019
Doorkiesnr : 030 - 6355252
Datum : 5 april 2016
Betreft : eindbod cao

Geachte heer Peper,

Op 7, 15, 21 28 januari 2016 en 10 maart 2016 hebben wij onderhandelingen gevoerd over een nieuw tot stand te brengen eigentijdse cao voor werknemers in de Pluimveeverwerkende industrie. In de onderhandelingen van 10 maart 2016 is door FNV geconstateerd dat zij zijn uitonderhandeld met werkgevers en heeft CNV aan de werkgeverdelegatie van NEPLUVI gevraagd een eindbod uit te brengen voor een nieuwe cao. Met het eindbod in deze brief, dat na raadpleging tot stand is gekomen, geeft NEPLUVI gehoor aan dit verzoek.

De leden van NEPLUVI hebben aangegeven dat zij het belangrijk vinden dat er voor de werknemers in de sector op korte termijn duidelijkheid komt over de arbeidsvoorwaardenontwikkeling. Vandaar dat NEPLUVI aan dit eindbod een redelijke termijn verbindt. Daarna acht NEPLUVI zich vrij haar leden eenzijdig over de geboden lonen en arbeidsvoorwaarden te adviseren. Wij verzoeken u derhalve uiterlijk 21 april 2016 schriftelijk aan ons kenbaar te maken of u al dan niet kunt instemmen met dit eindbod.

Eindbod

1. Looptijd nieuwe cao

De cao treedt in werking op 1 april 2016 en eindigt op 31 maart 2018.

2. Loon

- a. De loontabellen worden per periode 5 - 2016, dan wel per de eerste dag van de maand volgend op aanvang van periode 5- 2016, structureel verhoogd met 1,5%.
- b. De loontabellen worden per periode 5 - 2017, dan wel per de eerste dag van de maand volgend op aanvang van periode 5- 2017, structureel verhoogd met 1,5%.
- c. Het loongebouw wordt uitgebreid met 2 functiejaren per salarisschaal. Voor werknemers die voor 1 mei 2014 met een dienstverband voor onbepaalde tijd in dienst van de onderneming zijn getreden heeft deze wijziging geen gevolgen. Zij groeien normaal door in de salarisschaal tot het maximum is bereikt.

In de bijlage(n) zijn de nieuwe salarisschalen opgenomen.

3. Arbeidsduur en arbeidsduurverkorting

- a. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week.
- b. De werknemer die één jaar ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever verwerft met ingang van het tweede dienstjaar recht op 120 uur doorbetaalde arbeidsduurverkorting en 8 uur doorbetaald scholingsverlof op jaarbasis (deeltijders naar rato).
- c. De werknemer kan de werkgever verzoeken de arbeidsduurverkorting geheel of gedeeltelijk uit te betalen.

4. Leeftijdsgedagen

- a. Per 1 april 2016 worden de leeftijden waarop recht ontstaat op extra verlof met twee jaar verhoogd. Tegelijkertijd wordt de duur waarop recht bestaat op extra verlof verlengd van 65 tot 67 jaar.
- b. cao partijen zullen gedurende de looptijd een studie uitvoeren naar een nieuw toekomstbestendig duurzaam inzetbaarheidsbeleid waarbij de beschikbare middelen evenwichtiger over de gehele carrière van alle werknemers worden verdeeld.

5. Werkgelegenheid

Werkgevers in de sector zullen zich inspannen om gedurende de looptijd van de cao, de verhouding tussen het aantal uitzendkrachten en vast personeel ten opzichte van 2015 met 5% terug te dringen. De voortgang zal in het Georganiseerd Overleg gemonitord worden op basis van de enquête van SZ pluimveeverwerkende industrie

6. Sociaal akkoord

- a. **Procedureafpraak beperking duur en opbouw werkloosheidswet**
Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden besproken gelet op de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 c.a. zijn gemaakt.
- b. **Arbeidsgehandicapten**
Werkgevers zullen zich overeenkomstig het sociaal akkoord inspannen om werknemers met een arbeidsbeperking te plaatsen in een baan of stageplaats.
- c. **Wet werk en zekerheid**
De bepalingen in de cao zullen in overeenstemming worden gebracht met de wet werk en zekerheid. In verband met de invoering van de transitievergoeding zal de eenmalige uitkering van artikel 38 lid 5 vervallen.

7. Roosters

- a. De normale werkweek is een 5 daagse werkweek die kan worden ingepland van maandag tot en met zaterdag.
- b. Voor het werken op zaterdag geldt een zaterdagtoeslag conform de inconvenientenmatrix (zie bijlage).
- c. Indien op een 6^e dag in de week gewerkt wordt, geldt de 6^e werkdag als overwerk.
- d. Indien de werknemer op zaterdag ingeroosterd wordt, zal het weekrooster zoveel mogelijk in aaneengesloten dagen worden vastgesteld tenzij met de werknemer anders is overeengekomen.
- e. Roosters waarbij op zaterdag wordt gewerkt zullen tijdig d.w.z. tenminste 28 dagen van tevoren worden medegedeeld.

- f. Bij de vaststelling van de roosters zal zoveel mogelijk rekening gehouden worden met bijzondere persoonlijke omstandigheden.
- g. De werknemer die principiële bezwaren kenbaar heeft gemaakt tegen het werken op zondag zal niet verplicht worden op zondag te werken.

8. Variabele werktijdenregeling

Met in achtneming van de onderstaande basisregels kan door elk bedrijf een variabele werktijdenregeling worden toegepast.

- a. De regeling wordt in de onderneming vastgesteld in overeenstemming met de wettelijk ingestelde OR/PVT of vakbonden;
- b. Het toepassen van de variabele werktijdenregeling en de ingangsdatum wordt schriftelijk vastgelegd;
- c. De Referteperiode bedraagt 13 weken van 520 uur (40 uur gemiddeld per week);
- d. De bandbreedte van het weekrooster bedraagt: 30-50 uur;
- e. De regeling is niet van toepassing in ploegendienst.

9. Toeslagmatrix inconveniënten uren

- a. De toeslagen voor inconveniënten uren worden gewijzigd conform de in de bijlage opgenomen nieuwe inconveniëntenmatrix.
- b. Voor huidige werknemers ononderbroken in dienst voor of op 30 april 2014 geldt een overgangsregeling. Voor de berekening van de overgangsregeling wordt als uitgangspunt de gemiddelde toeslag genomen over de periode 1 april 2015/periode 4 en 1 april 2016 /periode 4 2016. Vervolgens wordt het verschil berekend tussen deze en nieuwe toeslag conform de per 1 april 2016 geldende toeslagenmatrix.
- c. Voor de in sub b bedoelde werknemers wordt het verschil, tussen de vaste inconveniëntentoeslag conform de cao geldend tot 1 mei 2014 en de toeslag conform de klokurenmatrix die met ingang van 1 april 2016 geldt, als volgt afgebouwd:
 - Tot 1 januari 2017: 100% van het verschil wordt uitbetaald;
 - Per 1 januari 2017: 75% van het verschil wordt uitbetaald;
 - Per 1 januari 2018: 50% van het verschil wordt uitbetaald;
 - Per 1 januari 2019- 1 juli 2019: 25% van het verschil wordt uitbetaald;
 - Per 1 juli 2019: de inconveniëntentoeslag wordt berekend en betaald conform de klokurenmatrix die met ingang van 1 april 2016 geldt.

10. Overwerk en zondagstoelage

- a. De toeslag voor overwerk bedraagt 25%
- b. De toeslag voor overwerk op zondag bedraagt 100%.

11. Ploegentoeslagen

De ploegentoeslagen blijven ongewijzigd. Tijdens de looptijd zal een studie worden gedaan naar een nieuwe ploegentoeslagmatrix.

12. Redactie nieuwe cao tekst

Er komt een nieuwe cao tekst die een eenvoudiger structuur heeft en beter leesbaar is.

In bijlage zijn de bepalingen opgenomen uit de cao pluimvee verwerkende industrie zoals die gold tot 1 mei 2014, die in de nieuwe cao zullen worden opgenomen dan wel vervallen en welke opnieuw conform de aangegeven opmerkingen redactioneel zullen worden geherformuleerd.



Met vriendelijke groet,

dr. P.C. Vesseur
Algemeen secretaris

Bijlage(n): nieuwe salarisschalen

Bijlage

Loonschalen sector
WML per maand per 1-1-2016
WML per week per 1-1-2016

Situatie m.i.v. 1 mei 2016 of periode 5 2016
€ 1.524,60
€ 351,85
inclusief 1,5% verhoging

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
per week						
16 jaar (52,5%)	Percentage van het minimumloon dat hoort bij de betreffende leeftijd.			225,38	232,29	242,19
17 jaar (60,0%)				257,58	265,47	276,79
18 jaar (67,5%)				289,78	298,65	311,38
19 jaar (75,0%)				321,98	331,84	345,98
20 jaar (82,5%)				354,17	365,02	380,58
21 jaar (90,0%)				386,37	398,21	415,18
22 jaar (100%)	WML	WML	WML	429,30	442,45	461,31
1 functiejaar	411,40	415,86	421,59	468,07	487,78	516,08
2 functiejaren	469,62	478,53	490,00	506,84	533,12	570,85
3 functiejaren		485,71	497,35	514,44	541,11	579,41
4 functiejaren		492,89	504,70	522,04	549,11	587,97
5 functiejaren			512,05	529,64	557,11	596,54
6 functiejaren				537,25	565,10	605,10

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
per 4 weken						
16 jaar (52,5%)	Percentage van het minimumloon dat hoort bij de betreffende leeftijd.			901,53	929,15	968,75
17 jaar (60,0%)				1030,32	1061,88	1107,14
18 jaar (67,5%)				1159,11	1194,62	1245,54
19 jaar (75,0%)				1287,90	1327,35	1383,93
20 jaar (82,5%)				1416,69	1460,09	1522,32
21 jaar (90,0%)				1545,48	1592,82	1660,72
22 jaar (100%)	WML	WML	WML	1717,20	1769,80	1845,24
1 functiejaar	1645,60	1663,44	1686,36	1872,26	1951,12	2064,32
2 functiejaren	1878,47	1914,12	1959,99	2027,34	2132,47	2283,39
3 functiejaren		1942,83	1989,39	2057,75	2164,45	2317,64
4 functiejaren		1971,54	2018,79	2088,16	2196,44	2351,89
5 functiejaren			2048,19	2118,57	2228,43	2386,14
6 functiejaren				2148,98	2260,42	2420,40

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
per maand						
16 jaar (52,5%)	Percentage van het minimumloon dat hoort bij de betreffende leeftijd.			976,66	1006,57	1049,48
17 jaar (60,0%)				1116,18	1150,37	1199,41
18 jaar (67,5%)				1255,70	1294,17	1349,33
19 jaar (75,0%)				1395,23	1437,96	1499,26
20 jaar (82,5%)				1534,75	1581,76	1649,18
21 jaar (90,0%)				1674,27	1725,56	1799,11
22 jaar (100%)	WML	WML	WML	1860,30	1917,28	1999,01
1 functiejaar	1782,73	1802,06	1826,89	2028,29	2113,71	2236,35
2 functiejaren	2035,01	2073,63	2123,32	2196,29	2310,17	2473,67
3 functiejaren		2104,73	2155,17	2229,23	2344,83	2510,78
4 functiejaren			2187,02	2262,18	2379,48	2547,89
5 functiejaren			2218,87	2295,12	2414,13	2584,99
6 functiejaren				2328,07	2448,78	2622,10

Loonschalen sector
WML per maand per 1-1-2017
WML per week per 1-1-2017

Situatie m.i.v. 1 mei 2017 of periode 5 2017
€ 0,00 inclusief verhoging 1,50%
€ 0,00

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
per week						
16 jaar (52,5%)	Percentage van het minimumloon dat hoort bij de betreffende leeftijd.			228,76	235,77	245,82
17 jaar (60,0%)				261,44	269,45	280,94
18 jaar (67,5%)				294,12	303,13	316,06
19 jaar (75,0%)				326,80	336,82	351,17
20 jaar (82,5%)				359,49	370,50	386,29
21 jaar (90,0%)				392,17	404,18	421,41
22 jaar (100%)	WML	WML	WML	435,74	449,09	468,23
1 functiejaar	417,57	422,10	427,91	475,09	495,10	523,82
2 functiejaren	476,66	485,71	497,35	514,44	541,11	579,41
3 functiejaren		492,99	504,81	522,15	549,23	588,10
4 functiejaren		500,28	512,27	529,87	557,35	596,79
5 functiejaren			519,73	537,59	565,46	605,48
6 functiejaren				545,30	573,58	614,18

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
per 4 weken						
16 jaar (52,5%)	Percentage van het minimumloon dat hoort bij de betreffende leeftijd.			915,05	943,08	983,28
17 jaar (60,0%)				1045,77	1077,81	1123,75
18 jaar (67,5%)				1176,50	1212,53	1264,22
19 jaar (75,0%)				1307,22	1347,26	1404,69
20 jaar (82,5%)				1437,94	1481,99	1545,16
21 jaar (90,0%)				1568,66	1616,71	1685,63
22 jaar (100%)	WML	WML	WML	1742,96	1796,35	1872,92
1 functiejaar	1670,28	1688,39	1711,66	1900,35	1980,38	2095,28
2 functiejaren	1906,65	1942,83	1989,39	2057,75	2164,45	2317,64
3 functiejaren		1971,97	2019,23	2088,62	2196,92	2352,41
4 functiejaren		2001,12	2049,07	2119,49	2229,39	2387,17
5 functiejaren			2078,91	2150,35	2261,85	2421,94
6 functiejaren				2181,22	2294,32	2456,70

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
per maand						
16 jaar (52,5%)	Percentage van het minimumloon dat hoort bij de betreffende leeftijd.			991,31	1021,67	1065,22
17 jaar (60,0%)				1132,92	1167,63	1217,40
18 jaar (67,5%)				1274,54	1313,58	1369,57
19 jaar (75,0%)				1416,15	1459,53	1521,75
20 jaar (82,5%)				1557,77	1605,49	1673,92
21 jaar (90,0%)				1699,38	1751,44	1826,10
22 jaar (100%)	WML	WML	WML	1888,20	1946,04	2029,00
1 functiejaar	1809,47	1829,09	1854,29	2058,71	2145,41	2269,89
2 functiejaren	2065,53	2104,73	2155,17	2229,23	2344,83	2510,78
3 functiejaren		2136,31	2187,50	2262,67	2380,00	2548,44
4 functiejaren			2219,83	2296,11	2415,17	2586,10
5 functiejaren			2252,15	2329,55	2450,34	2623,77
6 functiejaren				2362,99	2485,52	2661,43

