

AVV  
t.a.v. Valerie Rijckmans  
Europalaan 400  
verdieping 7  
3526 KS Utrecht

datum	uw referentie	referentie
29 augustus 2024		24093 kns
doorkiesnr.	fax	e-mail
0318 - 661705		po@Plantion.nl

onderwerp  
Sideletter principeakkoord cao 2025-2026

Geachte mevrouw Rijckmans, beste Valerie,

In deze sideletter wordt toelichting gegeven op het principeakkoord dat gisteren door de sociale partners AVV en Plantion gesloten is. Zowel Plantion als AVV heeft een inzetbrief geformuleerd. AVV heeft dat gedaan op basis van de input van de cao-commissie, een delegatie van medewerkers vanuit alle afdelingen.

De belangrijkste afspraken zijn een cao-verhoging van 4% op 1 januari 2025 en 4% op 1 januari 2026 en een verhoging van de vergoeding voor woon-werkverkeer naar 23 cent netto per kilometer. De jeugdschalen worden afgeschaft. Medewerkers die ingeschaald zijn in een jeugdschaal worden per 1 januari 2025 ingeschaald op periodiek 0 van betreffende schaal. Daarnaast kan vanaf 1 januari 2025 worden deelgenomen aan de IKB-regeling (individueel keuze budget).

Plantion en AVV hebben ook onderwerpen besproken welke niet hebben geleid tot afspraken in de volgende cao. Dat betekent niet dat er geen aandacht voor is. De besproken onderwerpen worden hier toegelicht.

#### Einde schaal

Veel medewerkers zitten aan het einde van de loonschaal en ervaren daarmee gebrek aan perspectief. Door AVV is geopperd om na te denken over motiverende beloningen. Plantion is van mening dat bijvoorbeeld een extra periodiek toevoegen of werken met eenmalige beloningen maar heel kort motiveert. Er is meer perspectief te behalen door te werken aan persoonlijke ontwikkeling waardoor doorgroeikansen ontstaan. Er zijn voldoende interne vacatures om doorgroeimogelijkheden te bevorderen. Medewerkers kunnen gebruik maken van verschillende mogelijkheden tot ontwikkeling en opleidingen volgen, die in de meeste gevallen ook nog eens worden vergoed. Daarnaast ontvangen medewerkers, naast het salaris en cao-verhogingen, voldoende extra impulsen om de motivatie te bevorderen, voorbeelden hiervan zijn:

- opleiding en ontwikkeling
- uitstapjes
- verjaardagscadeaus
- kerstpakketten
- presentjes
- teambuilding
- hapjes
- bonus (bij uitzonderlijke prestaties)

#### Functiehuis en beleid

Er zijn medewerkers die verzwaaring van hun functie ervaren. AVV heeft daarom voorgesteld om het functiehuis opnieuw te laten wegen en zo te komen tot bij de werkzaamheden aansluitende en passende beloningen.



Het beleid van Plantion is dat er naar functieprofielen wordt gekeken wanneer er significante wijzigingen zijn of wanneer er nieuwe functies ontstaan. In veel gevallen passen andere of gewijzigde taken gewoon in het bestaande profiel en heeft dit geen consequenties voor aanpassing van het profiel of de inschaling. Ben je als medewerker van mening dat jouw werk echt niet meer aansluit bij jouw functieprofiel meldt dit dan bij je leidinggevende en P&O. Er wordt dan serieus naar het profiel gekeken, waarna deze, indien nodig, wordt aangepast en opnieuw gewogen volgens de ORBA-methode.

#### Beleid uitzendkrachten

Het beleid van Plantion is om binnen de afdeling distributie te werken met 10% uitzendkrachten en 90% eigen medewerkers. Door de krapte op de arbeidsmarkt is deze verhouding de laatste jaren veranderd. De komende jaren wordt hier weer meer op gestuurd en zal het aantal uitzendkrachten worden teruggebracht. Minder uitzendkrachten wil niet zeggen dat er dan geld over blijft om het salaris van de huidige distributiemedewerkers te kunnen verhogen, maar om meer medewerkers in dienst te kunnen nemen.

#### Aanvullend geboorteverlof

Bij geboorte van een kind kunnen partners maximaal 5 weken flexibel aanvullend geboorteverlof opnemen. Hiervoor krijgen zij van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van het loon. AVV stelt voor om dit aan te vullen tot 100%. Plantion wil hier geen afspraak over maken en houdt zich aan wettelijke kaders.

#### Nachtdiensten

AVV heeft geopperd om na te denken over het aantrekkelijker maken van werken in de nacht. Voor medewerkers die in het flexibele rooster werken is in de huidige cao een vaste toeslag afgesproken van 14%. Ook is afgesproken dat wanneer het werkrooster significant wijzigt partijen opnieuw zullen overleggen over de hoogte van de vaste toeslag. Dat is nu echter niet aan de orde, want het rooster is niet gewijzigd. De medewerker kan er wel voor kiezen om de toeslagen conform de matrix in de cao uit te laten betalen in plaats van de vaste toeslag. Dit was al geregeld in artikel 15 van de cao. Op initiatief van Plantion wordt op basis van voorgaande periode gekeken welke regeling wat betreft de toeslagen het meest gunstig is.

#### Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is de laatste jaren onverminderd hoog, rond de 9%. Omdat dit zorgelijk is heeft Plantion geopperd om afspraken te maken die tot verlaging van het verzuim kunnen leiden en tot verhoging van de vitaliteit. Dit heeft verder niet tot concrete afspraken in de cao geleid.

#### Taakstellende functies

Er is kort gesproken over taakstellende functies, atv en verlofsaldi. Dit heeft niet geleid tot aanpassingen in de cao

#### Overige onderwerpen

AVV heeft onderwerpen als leasebudget en telefoons aangekaart. Dit zijn echter geen arbeidsvoorwaarden maar middelen om je functie uit te voeren. Deze onderwerpen zijn in het eerste overleg aangepakt en opgelost.

Daarnaast stelt AVV voor om de vergoeding van zakelijke kilometers (thans 19 cent netto en 11 cent bruto) aan te passen naar 23 cent netto en 7 cent bruto. De vergoeding van zakelijke kilometers is geen onderdeel van de cao maar van het personeelsreglement en zal daarom in overleg met de OR in het personeelsreglement worden aangepast.

Met vriendelijke groet,



Plantion  
André van Kruijssen  
Algemeen Directeur