

Rapportage AVV Nieuwe cao Plantion

Utrecht, 18 januari 2023





Inhoudsopgave

1. Introductie	3
1.1 Aanleiding	3
1.2 Methode	3
2. Resultaten	4
2.1 Respons	4
2.2 Opmerkingen	5
Bijlage 1: Opmerkingen	6
Bijlage 2: Principeakkoord	8
Bijlage 3: Sideletter	11



1. Introductie

1.1 Aanleiding

AVV heeft een principeakkoord met Plantion bereikt. Binnen dit bedrijf heeft AVV een online stemming uitgezet om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen.

In stemming was het principeakkoord dat in bijlage 2 is te vinden. Extra informatie werd gegeven in de sideletter, die te vinden is in bijlage 3. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao zal ondertekenen. Het gaat hierbij voornamelijk om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Indien de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen.

1.2 Methode

ALT F-4 is gevraagd een stemming te organiseren onder de werknemers van Plantion. De stemprocedure ging als volgt. Medewerkers die al geregistreerd stonden voor het cao-panel en leden van AVV ontvingen samen met alle medewerkers van Plantion een mail, via het bedrijf, met een link naar de stempagina.

Medewerkers kregen, na het uitbrengen van hun stem, een verificatielink via de mail waarmee ze hun stem moesten bevestigen. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

De online stemming zag er als volgt uit. Na de informatiepagina, waar alle informatie over het akkoord te vinden was, moesten medewerkers

zich registreren voor deze stemming met hun naam en (werk)mail. Daarna ging men door naar de stemming. De vraag luidde: ‘Stem je voor of tegen de afspraken?’, waarbij de medewerker kon kiezen uit ‘voor’, ‘tegen’ en ‘neutraal’. Indien men neutraal stemde, werd de stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legde zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Vervolgens kregen medewerkers de mogelijkheid hun keuze toe te lichten in een open antwoord.

2. Resultaten

2.1 Respons

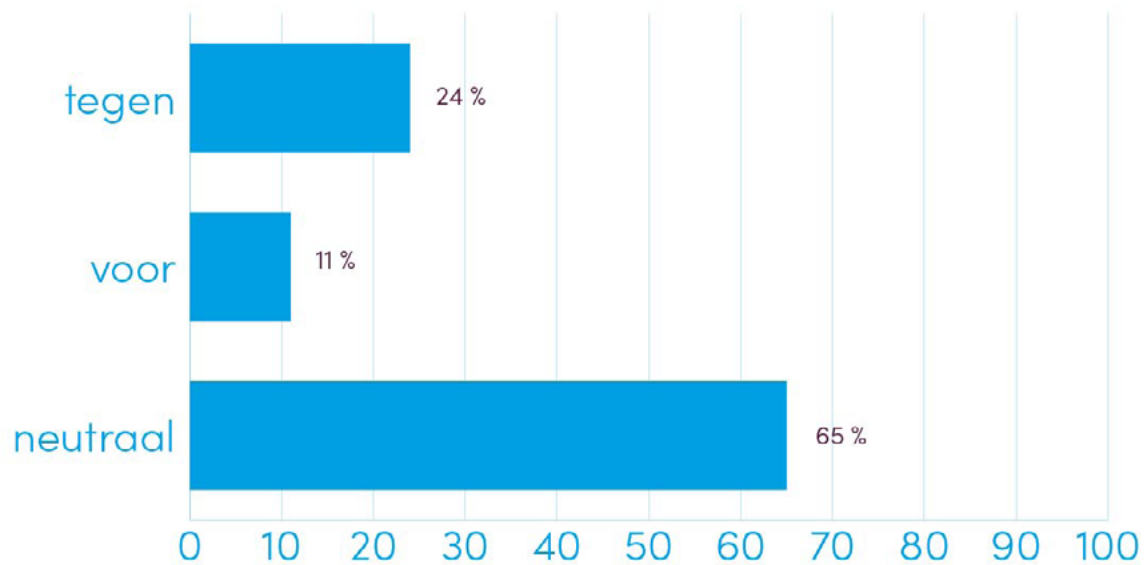
De online stemming over de afspraken stond open van 11 tot en met 24 oktober 2022. In totaal zijn er 115 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Plantion.

ALT-F4 heeft van werkgever een lijst met namen van stemgerechtigde medewerkers gekregen ter controle op fraude. Door de stemming heen zijn er steekproeven gedaan waarbij de achternaam werd gecontroleerd. In totaal zijn 70 namen gecontroleerd. Er zijn twee namen gevonden die niet op de lijst stonden. Verder hebben acht mensen hun stem niet geverifieerd. Deze tien stemmen zijn daarom niet meegeteld.

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. Van de 115 stemmen heeft een ruime meerderheid van 75 medewerkers (65%) voor de gemaakte afspraken gestemd en 27 (23%) tegen. Daarnaast hebben 13 medewerkers ‘neutraal’ gestemd (11%), waarbij zij zich uiteindelijk neerlegde bij de meerderheid van de stemmen.

Plantion heeft zo’n 160 medewerkers.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken (n=115)



2.2 Opmerkingen

Er is door 15 medewerkers een open antwoord ingevuld om hun keuze toe te lichten. Voor een compleet overzicht van de open antwoorden, zie bijlage 1.

Vanwege de anonimiteit zijn sommige gegevens doorgehaald met [XXX].

Bijlage 1: Opmerkingen

De werkgever houdt zich niet aan de paragraaf in de cao: Koffiepauze (art 7.i) Artikel 7.1: 'Werknemers hebben per dag, na een minimale van 2,5 uur, recht op 1 keer 10 minuten doorbetaalde koffiepauze. De werkgever t t'jdstip van de koffiepauze.' wijzigt in: 'Werknemers hebben per dag, na een werktijd uur, recht op 1 keer 10 minuten doorbetaalde De werkgever bepaalt het de koffiepauze in overleg met de medewerker.' Heel vaak is de eindtijd gesteld op 08.35 of nog later b.v 08.45 en we krijgen geen 10 minuten pauze.

Kilometer vergoeding te laag gezien de autokosten. Dienstverlening 24/7 dat misschien de arbeidstijden gaan veranderen en de daarbijhorende toeslagen. Zeker gezien de arbeidstijden die we nu al hebben. [XXX] uur beginnen

Ik ben bang om de ploegentoeslag kwijt te raken.

Ik vind wel dat berekening van de kortste afstand woonwerkverkeer (in mijn geval [XX] km), gewijzigd zou moeten worden in de snelste route woonwerkverkeer ([XX] km). Het scheelt me [X] km enkele reis per dag (= grofweg 225 werkdagen x [X] km. [XXXX] km vergoeding per jaar. Daarnaast kost de kortste weg [XX] minuten heenreis in plaats van [XX] minuten heenreis snelste route, die ik uiteraarsd kies/

Ik vind dat er nog veel punten open staan waar nog geen uitsluitsel over wordt gegeven. En [...] om hier gedegen voor of tegen te zijn. Vandaar mijn neutrale stem. Sluit mij aan bij de meerderheid.

Jammer dat er zonder iedereen in te lichten er een principeakkoord wordt gepresenteerd. Er is afgesproken om de functies te (her)opnieuw te wegen. ORBA Het zomaar samen voegen van functies... vreemd. Daarbij vindt ik het niet faire, dat de deeltijd medewerkers net zo'n zware stem hebben als de fulltijd medewerkers. Of wel, die groep is het grootst, mist betrokken bij het hoe en wat van Plantion. Maar 'bepalen' op deze manier wel voor de alle vaste medewerkers, die over het algemeen meer betrokken zijn!

te laag cao-verhoging 4,5% bij andere bedrijven is 12% soms 16% en 19% veel te laag. Bij 24/7 de toeslag garanties van de ongewoonlijk werkuren komen in

risico, terwijl nog iniet een fatsoenlijk salaris hebben. wat niet afgesprokkenn is dan is vergeten zoals altijd.eind periodiek is niet behandeld. blijf als intentie maar niet als prioriteit bij Plantion. Veel beloften geen akties, plantion is allen maar bezig met hun projecten niet voor de welzin van medewerkers. Plantion heeft gekozen voor jongen mensen voor continuïteit van het bedrijf door jongen mensen aan te nemen zonder de benodigen vaardigheden, zien alleen aantalen maar niet de vardigheden. gevolgen meer ergenisen.

Te laag loon bod

Laten we zeggen 6% nu en volgend jaar 4%!

Gaat niet om die 4,5 % ik vind het allemaal erg onduidelijk, geen concrete afspraken.

Waarschijnlijk best haalbare in deze tijden.

Het ontbreekt deze CAO aan een redelijke inflatiecorrectie. Loonbod te mager en reiskostenvergoeding per km dekt onvoldoende de kosten voor personeel dat met de auto moet komen. Ook de vaagheid omtrent een individueel keuzebudget ontbreekt. Zelfs geen eenmalige uitkering! Extra ontluisterend is dat de bonus niet ziek verdwijnt!

Tja..... ik denk dat de directie snel akkoord ging met de 4,5%. Slecht uit onderhandeld. Waardeloze vakbond.

Bijlage 2: Principeakkoord



Principeakkoord cao Plantion AVV - Plantion

Vakbond AVV en Plantion hebben op 20 september 2021 een principeakkoord gesloten over de collectieve arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van Plantion Holding BV en haar dochters. Naar aanleiding van de onderhandelingen op 13 september en 20 september jl zijn onderstaande afspraken overeengekomen:

1. Looptijd
Van 1 oktober 2021 t/m 31 december 2022.
2. Loonontwikkeling (art 13)
 - CAO-verhoging per 1-1-2022 van 2,3%.
 - Eenmalige uitkering van €100 netto in oktober 2021 (peildatum dienstverband 1-10-2021).
3. Vergoeding voor medewerkers in een 24/7 vast werkrooster (art 16)
De vaste toeslag wijzigt van 13,5% naar 14%. Op verzoek kan 1 keer per jaar op 1 januari gekozen worden voor vergoeding conform de matrix uit artikel 15 in plaats van de vaste vergoeding. De wijziging geldt dan voor het hele jaar.
4. Vergoeding feestdag
Op feestdagen wordt het salaris doorbetaald. Bij werken op een feestdag worden naast 100% toeslag ook de gewerkte uren vergoed.
Artikel 15.i wijzigt naar: feestdagen: uurloon + 100%
Voor de medewerkers met een 24/7 vast werkrooster met een vaste toeslag betekent dit dat zij op Koningsdag en Hemelvaartsdag de gewerkte uren + 100% toeslag krijgen indien zij die dag extra moeten werken omdat er geveild wordt.
5. Vergoeding werkzaamheden welke een hogere beloning vergen (art 6.3)
Wanneer langer dan 3 maanden werkzaamheden worden verricht welke een hogere beloning vergen en dit middels een contract is vastgelegd ontvangt de medewerker een toeslag over de afgesproken uren ter hoogte van het verschil tussen het basis uurloon en het eerstvolgende uurloon uit de volgende schaal.
6. Groene baan
Werkgever en werknemer committeren zich eraan alles in het werk te stellen om uitvoering te geven aan het creëren van groene banen.
7. Pensioen (hoofdstuk 7)
Artikel 29.4: de pensioenopbouw is per 1-1-2021 door BPL gewijzigd naar 1,7%. Percentages van het ingroeimodel wijzigen daarom in:
2019: 1,425%
2020: 1,515%
2021: 1,605%
2022: 1,695%
2023: 1,700%
2024: 1,700%

Artikel 29.5: De verlaging van de opbouw heeft gevolgen voor de deelnemersbijdrage. Daarnaast heeft BPL de deelnemersbijdrage voor alle medewerkers in 2020 verhoogd met 2% en in 2021 met 0,7%. De percentages van het ingroeiemodel wijzigen daarom in:

2019: 3,500%
2020: 5,720%
2021: 6,920%
2022: 7,291%
2023: 7,310%
2024: 7,310%

Artikel 29.6

Medewerkers in dienst voor 1 januari 1997 bij voormalig BVV, die voor 1 januari 2010 geen eigen bijdrage betaalden, en gekozen hebben voor de mogelijkheid de bestaande pensioenregeling van voormalig BVV tot 2019 te handhaven, betalen 50% van de genoemde deelnemersbijdrage. Dit is een gesloten groep. Uitgaande van een ongewijzigde premieverplichting en ongewijzigde deelnemersbijdrage gelden de volgende percentages voor de gesloten groep:

2020: 2,86%
2021: 3,46%
2022: 3,645%
2023: 3,655%
2024: 3,655%

8. Tekstuele/wettelijke aanpassingen

- Artikel 3; 24 maanden wordt 36 maanden
- Artikel 6.5; toevoegen personeelsreglement
- Artikel 9.4; afdeling veilbedrijf en logistiek (verouderde benaming) wijzigen in logistieke afdelingen
- Artikel 28; toevoegen aanvullend geboorteverlof
- Artikel 38.5; awvn-bijdrage vervalt
- Artikel 40.2; collectieve regeling 3^e ww-jaar vervalt

9. Protocol-afspraken

Gedurende de looptijd van de cao zullen enkele gezamenlijke onderzoeken worden gedaan met de intentie een aantal nieuwe regelingen te kunnen opnemen in de volgende cao:

- Pensioen: Onderzoek naar een andere pensioenregeling. Er wordt in oktober 2021 een werkgroep pensioen geformeerd, bestaande uit iemand van de vakbond, HR, OR en een deskundige, die een onderzoek doet naar een andere passende pensioenregeling met de intentie het onderzoek eind september 2022 af te ronden en zo mogelijk in te voeren per 1-1-2023.
- Individueel keuze budget: in het kader van duurzame inzetbaarheid, meer zeggenschap en persoonlijke ontwikkeling onderzoeken of een individueel keuzebudget (IKB) haalbaar is. Ook hier zal begin 2022 een werkgroep geformeerd worden om de mogelijkheden en onderdelen van het budget in kaart te brengen. De intentie is om een individueel keuzebudget per 1-1-2023 beschikbaar te stellen.
- Onderzoek loongebouw en functiehuis: gezien de visie voor de toekomst wordt onderzocht of het huidige loongebouw en functiehuis nog voldoende aansluit. Wanneer het middellange termijnplan is goedgekeurd door de leden en de gevolgen hiervan voldoende duidelijk zijn wordt een onderzoek gestart.

Vervolg principeakkoord

-3-

10. Nawerking

In de nieuwe cao zal voldoende duidelijk worden vastgelegd dat voortaan uitsluitend de nieuwe arbeidsvoorwaarden van toepassing zullen zijn en dat deze in de plaats treden van oudere afspraken. De arbeidsvoorwaarden uit de voorgaande cao die per 30 september 2021 afloopt worden op deze wijze door de cao-sluitende partijen strijdig gemaakt met de nieuwe afspraken, hetgeen tot gevolg heeft dat deze oude afspraken vanaf dat moment nietig zijn en van rechtswege door de nieuwe afspraken worden vervangen. Plantion hecht eraan dit op te nemen om discussies over een eventuele doorwerking van de oude bepalingen te voorkomen.

Partijen zullen dit principeakkoord met een positief advies aan de medewerkers voorleggen.

Aldus overeengekomen op 20 september 2021

Valérie Rijckmans
Bestuurder
AVV



André van Kruijssen
Algemeen directeur
Plantion



Bijlage 3: Sideletter

Plantion
Verbindend in bloemen en planten



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

datum	uw referentie	referentie
4 oktober 2022		22143 kns
doorkiesnr.	fax	e-mail
0318 - 661705		po@Plantion.nl

onderwerp
Sideletter principeakkoord cao 2023-2024

Geachte mevrouw Rijkmans, 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 4,5% in 2023 en 4,5% in 2024 en een uitbreiding van de vergoeding voor woon-werkverkeer van de eerste 10 kilometer. Daarnaast wordt de tekst van de nieuwe pensioenregeling opgenomen in de nieuwe cao. De afspraken over deze nieuwe regeling zijn reeds vastgelegd in een addendum behorende bij de huidige cao, omdat de regeling op 31 december 2022 in werking treedt. Het PMO-onderzoek (preventief medisch onderzoek) wordt voortaan 1 keer per 3 jaar aangeboden aan alle medewerkers. Het buitengewoon verlof en ouderschapsverlof wordt uitgebreid en een aantal artikelen vervalt.

Om gedegen onderzoek te kunnen doen naar de gevolgen van de nieuwe strategie van Plantion op de arbeidsvoorwaarden in de cao is hierover een protocolafpraak gemaakt. Mogelijke gevolgen kunnen zijn dat bepaalde functies worden samengevoegd (bijvoorbeeld distributiemedewerker en logistiek medewerker) of dat er juist functies bijkomen. Dit kan mogelijk ook gevolgen hebben voor de inschaling van functies. Een en ander moet blijken uit het onderzoek welke tegen het einde van de nieuwe cao-periode afgerond zal worden.

De intentie is uitgesproken om per 1-6-2023 te gaan werken met een individueel keuzebudget (IKB). Met deze regeling is er o.a. een mogelijkheid om bruto geld te verruilen voor netto geld en zo een belastingvoordeel te krijgen. Zo kun je bijvoorbeeld bruto geld omzetten in 6 cent netto per kilometer woon-werkverkeer en daarmee bijvoorbeeld sparen voor een fiets.

Overige onderwerpen

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. Door AVV is bijvoorbeeld voorgesteld om de jubileumgratificaties te verhogen. Deze jubileumuitkeringen zijn echter niet in de cao opgenomen. Deze uitkeringen zijn een geste van Plantion. Afgesproken is om AVV op de hoogte te houden van de jaarlijkse jubileumuitkeringen.

Er is gesproken over de uitvoering van artikel 7.i, de doorbetaalde koffiepauze. De tekst van dit artikel wordt in de nieuwe cao scherper neergezet, daarnaast zal de uitvoering scherper gemanaged worden.

Er is gevraagd naar vergoeding van steunzolen in de werkschoenen. Er is alleen sprake van vergoeding als er een medische indicatie is en er geen vergoeding is vanuit de zorgverzekering of UWV.



Gesproken is over gebrek aan perspectief, omdat veel medewerkers op hun eindperiodiek zitten. Door AVV is geopperd om extra periodieken toe te voegen. Plantion is echter van mening dat er perspectief is 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.

Tot slot is gesproken over de verdeling van het werk. Er zijn medewerkers met een hoog saldo aan plus-uren en medewerkers met min-uren. Hier moet een betere balans in komen. Afgesproken is dat de knelpunten in kaart worden gebracht en dat hier beter op toegezien gaat worden.

Met vriendelijke groet,

Plantion
André van Kruijssen
Algemeen Directeur