

VERTROUWELIJK

Retouradres: Postbus 454, 6800 AL Arnhem

De Unie, J. Admiraal
CNV, P. de Ridder
FNV, N. van Veen

CRV BV
Rijksweg-West 2
6842 BD Arnhem
Postbus 454
6800 AL Arnhem
Nederland



Datum	Onze referentie
31 mei 2024	24.0070

Onderwerp: Onderhandelingsresultaat cao CRV en cao CRV monsternemers 1 juni 2024 t/m 31 mei 2025

Geachte vakbondsbestuurders,

Op 21 mei 2024 kwamen wij tot het onderstaande "onderhandelingsresultaat" met betrekking tot de cao CRV en de cao CRV Monsternemers:

Looptijd cao's

De looptijd is gesteld op 12 maanden: van 1 juni 2024 t/m 31 mei 2025.

Salarisaanpassing cao CRV

Alle fulltime salarissen en de salarisschalen worden per 1 juni 2024 met € 80,00 bruto verhoogd. Voor de medewerkers die parttime werken, wordt de salarisaanpassing naar rato doorgevoerd.

Salarisaanpassing cao CRV Monsternemers

In de cao CRV Monsternemers zal het uurloon per 1 juni 2024 worden verhoogd naar € 14,00 bruto.

Datum salarisuitbetaling monsternemers

Artikel 10, lid 11 van de cao CRV Monsternemers wordt als volgt aangepast:

Uitbetaling: het maandsalaris wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk de 13e dag na afloop van elke maand uitbetaald.

Kilometervergoeding

De kilometervergoeding voor woon-werkverkeer zal voor de cao CRV per 1 juni 2024 worden verhoogd naar € 0,23 per gereden kilometer.

Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding wordt per 1 juni 2024 verhoogd naar € 3,00 netto per thuiswerkdag. Deze aanpassing zal worden opgenomen in de "Hybride Werken Policy" in het personeelshandboek van CRV,

waar ook de huidige thuiswerkvergoeding is opgenomen..

RVU regeling

De RVU-regeling zal worden herhaald, onder dezelfde voorwaarden zoals vastgesteld in de cao CRV 2023-2024 en de cao CRV Monsternemers 2023-2024. De duur van de looptijd van de RVU-regeling wordt aangepast naar een periode van 1 juni 2024 tot en met 31 mei 2025. Het plafond-bedrag van € 250.000,00 wordt voor een deel (namelijk € 124.000,00) gefinancierd vanuit het bedrag dat is vrijgekomen vanuit het niet-bestede DI-budget uit 2019. De tekst in bijlage 3 die betrekking heeft op de RVU-regeling luidt in de cao CRV 2024–2025 en de cao CRV Monsternemers 2024-2025 als volgt:

RVU-regeling

Werknemers kunnen voor de duur van de looptijd van de CAO (1 juni 2024 tot en met 31 mei 2025) gebruik maken van de RVU-regeling. Deze regeling maakt het mogelijk om eerder te stoppen met werken, gedurende de periode die de “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” toestaat, het volgende evenwel in aanmerking nemende:

- *De regeling is van toepassing voor werknemers in de functie van (Allround) inseminator, ET Specialist, Dierverzorger IIB, Dierverzorger IIC, Dierverzorger III, Embryotransplanteur, Vruchtbaarheidscoördinator, Monsternemer of EVV-er;*
- *De regeling wordt opengesteld voor bovenstaande groep werknemers onder de voorwaarde dat de werknemer in de periode 1 juni 2024 tot en met 31 mei 2025 op datum van deelname aan de regeling een leeftijd heeft bereikt die maximaal 2 jaar en minimaal 6 maanden vóór de AOW gerechtigde leeftijd ligt;*
- *De werknemer die deelneemt aan de regeling ontvangt maandelijks een bruto uitkering ter hoogte van het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (conform de fiscale regelgeving) op het moment van betaling van de RVU-uitkering. Een werknemer die voorafgaand aan deelname werkzaam was op basis van een parttime dienstverband ontvangt de uitkering naar rato van dat parttime dienstverband;*
- *De duur van de uitkering is ten minste 6 maanden en ten hoogste 24 maanden;*
- *Aan de kosten van de regeling voor de werkgever is een “plafond” gesteld. De uitkeringen plus de aanspraken die overeengekomen worden overstijgen het bedrag van € 250.000,00 in de periode van 1 juni 2024 tot en met 31 mei 2025 niet. Het plafond is gemeenschappelijk van toepassing voor werknemers voor wie de CAO CRV van toepassing is, samen met de werknemers voor wie de CAO CRV Monsternemers van toepassing is;*
- *De uitkering stopt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, bij overlijden, als de deelnemer een beroep doet op een WW-uitkering, en ook als de deelnemer bij een werkgever in dienst treedt of als zelfstandige een bedrijf gaat uitoefenen en daar inkomen uit verwerft. Werkzaamheden die de deelnemer al voorafgaand aan deelname vervulde bij een andere werkgever dan wel al inkomen genereerde uit een eigen onderneming blijven buiten beschouwing. Wel wordt van werknemer verwacht deze bij de aanvraag voor deelname kenbaar te maken.*

De volgende aanmeldprocedure is van toepassing:

- *Werknemers die interesse in deelname hebben moeten dat schriftelijk (per e-mail) kenbaar maken vóór 15 juli 2024;*
- *De werknemer zal zich moeten beraden op de consequenties voor zijn inkomenspositie bij deelname;*
- *Uiterlijk 1 september 2024 maakt werknemer aan werkgever kenbaar of hij daadwerkelijk wil deelnemen. Werknemer maakt zijn deelname definitief;*
- *Werkgever beslist uiterlijk 23 september 2024 of werknemer kan deelnemen aan de regeling. Als het aantal definitieve aanmeldingen dusdanig is dat het plafond van de regeling zal worden overschreden zal op basis van de diensttijd de volgorde van mogelijke deelname worden bepaald, waarbij de werknemer met de langste diensttijd vóórgaat ten opzichte van de werknemer met de kortere diensttijd. Concreet kan dit betekenen dat niet alle werknemers die zich rechtmatig hebben aangemeld deel kunnen nemen aan de regeling;*
- *Uiterlijk 25 september 2024 zal werkgever schriftelijk aan de werknemer laten weten of deelgenomen kan worden. Er wordt voor 30 september 2024 een VSO (vaststellingsovereenkomst) met de werknemer gesloten;*
- *De RVU-regeling gaat op zijn vroegst in per 1 oktober 2024, ervan uitgaande dat de VSO is getekend door beide partijen vóór deze datum.*

DI budget

Artikel 39 sub 6 cao CRV en artikel 24 sub 5 cao CRV Monsternemers worden zodanig aangepast dat de werknemer een resterend DI budget 7 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd kan omzetten in verlofdagen.

De Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid heeft op 5 maart 2024 een presentatie gegeven over hun plannen. De werkgroep zal de uitwerking hiervan voortzetten. Hier wordt aan toegevoegd dat medewerkers eenmalig de gelegenheid krijgen om (een deel van) het opgebouwde DI budget te besteden aan verduurzaming van hun woning. Hiertoe mogen medewerkers hun opgebouwde en niet-bestede DI-budget over de kalenderjaren 2020, 2021 en 2022 éénmalig als bruto bedrag gebruiken voor verduurzaming van het huis. Voor Monsternemers geldt dat zij hun volledige opgebouwde en niet-bestede DI-budget hieraan mogen besteden. Onder verduurzaming valt bijvoorbeeld de aanschaf van zonnepanelen, isolatie van de woning, de aanschaf van A-label witgoed, etc. De Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid zal nadere regels opstellen over de procedure en nadere invulling van het begrip 'verduurzaming'. Dit leidt niet tot tekstuele aanpassingen in de cao's.

Participatie wet

De afspraken rondom de Participatiewet worden behouden en gedurende de looptijd van de cao verlengd.

AWVN bijdrage

De werkgeversbijdrage (AWVN) wordt ongewijzigd voortgezet.

Seniorenregeling

Artikel 40 cao CRV blijft gehandhaafd, met dien verstande dat de laatste alinea als volgt komt te luiden:

Deze seniorenregeling is van toepassing van 1 juni 2024 tot en met 31 mei 2025. Na 31 mei 2025 is nieuwe instroom in de regeling niet mogelijk. Voor de werknemer die uiterlijk 31 mei 2025 aangegeven heeft gebruik te maken van deze regeling, faciliteert de werkgever echter het gebruik ervan tot de pensioendatum, zoals bedoeld in de AOW.

Kledingbudget

Tijdens ons overleg hebben we afgesproken dat de hoogte van het kledingbudget en het beleid rondom het bestellen van bedrijfskleding worden vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad. Dit is op 22 mei 2024 met de OR besproken en ook zij zijn hiermee akkoord gegaan.

Voor de cao CRV stellen we de volgende wijziging voor:

Artikel 36: Werkkleding

Het dragen van werkkleding is vanwege hygiënische dan wel representatieve redenen verplicht voor werknemers, werkzaam in distributiecentra, stallen, laboratoria en buitendienst. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een passende regeling rondom het verstrekken en bestellen van werkkleding vast.

Voor de cao CRV Monsternemers stellen we de volgende wijziging voor:

Artikel 21: Werkkleding

Het dragen van werkkleding is vanwege hygiënische dan wel representatieve redenen verplicht voor de werknemer. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een passende regeling rondom het verstrekken en bestellen van werkkleding vast.

Proces functiewijziging

Artikel 6 lid 3 eerste cao CRV wordt als volgt aangepast:

Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst worden schriftelijk vastgelegd. De wijzigingsbrief danwel nieuwe arbeidsovereenkomst worden zowel namens werkgever als door werknemer ondertekend.

Salarisherziening bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 18, lid 4 sub b cao CRV wijzigt als volgt:

Indien de werknemer zes maanden of langer in het boekjaar wegens arbeidsongeschiktheid (niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof of onbetaald verlof) niet heeft gewerkt, wordt geen verhoging toegekend. Verhoging wordt ook niet toegekend als de werknemer in het betreffende boekjaar minder dan 6 maanden om bovengenoemde reden afwezig is geweest, maar daaraan voorafgaand in het voorgaande boekjaar arbeidsongeschikt (niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof of onbetaald verlof) was en deze beide periodes gezamenlijk de termijn van 6 maanden overschrijden. In dit geval vindt geen verhoging plaats in de laatste van de 2 betreffende boekjaren.

Sparen voor vakantietoeslag

Artikel 41 cao CRV onder het kopje *Sparen voor vakantietoeslag* wordt als volgt aangepast:

De werknemer kan ervoor kiezen een deel van het maandelijkse benefitbudget niet te reserveren voor een vakantietoeslaguitkering in de maand mei, maar maandelijks te ontvangen. Indien de uitbetaling van het vakantiegeld in de maand mei plaatsvindt, levert dit een reservering op die loopt gedurende het vakantietoeslagjaar (juni van enig jaar t/m mei van het volgende jaar). Het is voor de werknemer niet mogelijk de reservering tussentijds stop te zetten of het opgebouwde saldo vakantietoeslag tussentijds uit te laten keren.

Loonbetaling bij ziekte na het bereiken van de AOW-leeftijd

Artikel 26 cao CRV wordt gewijzigd naar artikel 26 lid 1 cao CRV. Hierbij wordt de kop van het lid 1 aangepast naar:

Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Bovendien wordt een lid 2 aan dit artikel toegevoegd, die als volgt luidt:

Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Wetgeving:

Indien een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 lid 2 sub b BW, en aanverwante wet- en regelgeving, voor zover hierna niet anders is bepaald.

Dezelfde aanpassingen wordt doorgevoerd voor artikel 16 cao CRV Monsternemers.

Communicatie vanuit vakbonden

De vakbonden kunnen binnen kaders gebruik maken van het intranet van CRV voor bijvoorbeeld communicatie over contactgegevens binnen de bonden waar werknemers terecht kunnen met vragen. De inhoud van de communicatieboodschap wordt afgestemd met de Global HR Director van CRV. Dit leidt niet tot tekstuele aanpassingen in de cao's.

Voor akkoord:



CRV, E. Verheijden

Voor akkoord:

De Unie, J. Admiraal

FNV Agrarisch Groen, N. van Veen

CNV Vakmensen, P. de Ridder