

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten van 1 mei 2024 t/m 30 april 2025

Inkomen

- Wij willen een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 6,5% per 1 mei 2024 om de inflatieachterstand die is opgelopen sinds oktober 2021 te repareren
- Wij stellen voor dat er ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC in te voeren. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen
- Wij stellen voor om in het kader van een structurele koopkrachtverbetering de lonen met 75 euro bruto per maand per 1 mei 2024 te verhogen.
- Wij stellen voor dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €16 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 mei 2024 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.
- Wij stellen voor dat werknemers vanaf 18 jaar het vakvolwassen loon verdienen. FNV wil dat jeugdschalen en aanloopschalen uit cao's verdwijnen, waarbij wij vinden dat in ieder geval werknemers vanaf 18 jaar het vakvolwassen loon moeten ontvangen. Met vakvolwassen bedoelt FNV: elke werknemer die een (reguliere) functie vervult, wordt tenminste beloond op basis van de laagste periodiek van de voor de functie van toepassing zijnde reguliere schaal. De wet regelt dit nu voor 21 jaar een ouder. Wij hanteren echter het uitgangspunt gelijk loon voor gelijk werk: als je de functie kunt vervullen is er geen objectieve reden voor een lager loon (zoals in een jeugd- of aanloopschaal).

Toeslagen & overwerk

Daarnaast stellen wij voor om artikel 18 lid 2 uit te breiden met de zaterdagtoeslag van 50% (opnemen in de toeslagen matrix), zodat het werken in weekenden weer aantrekkelijk wordt.

Wij stellen voor om de Thuiswerkvergoeding in de cao te verhogen conform Nibudnorm, € 3,- per dag. Tevens stellen wij voor het recht op thuiswerken op te nemen in de cao, met een bijbehorend thuiswerkbeleid afgestemd met de OR.

Reiskostenregeling

We stellen voor om de reiskostenregeling te verruimen, waarbij er vanaf 0 km € 0,30 cent per km woon werkverkeer wordt vergoed.

Fit over the Finish;

1. Duurzame inzetbaarheid

- Wij stellen voor om in het kader van duurzame inzetbaarheid in de komende looptijd, samen met de vakbonden, een plan van aanpak te maken om de inzetbaarheid van de medewerkers verder te vergroten, waaronder het opzetten van een mobiliteitscentrum.
- We stellen voor om de huidige RVU-boetevrije regeling te verlenen (26.184 euro per jaar) aan oudere werknemers om hen daarmee te helpen om vanaf 3 jaar vóór hun AOW leeftijd te stoppen met werken.
- We stellen voor dat mantelzorgers het recht krijgen om 80% te gaan werken tegen 90% salaris, met terugkeerrecht naar 100% werk tegen 100 % salaris.
- Wij stellen voor om een individueel scholingsbudget ter waarde van € 1.500 per jaar (excl scholingsdagen) in te voeren.

Zeggenschap arbeidstijden & werkdruk

- Wij stellen in dat kader voor dat alle medewerkers het recht krijgen om zelf aan te geven op welke momenten ze wel of niet kunnen werken (zelfroosteren). Daarmee willen wij de keuzemogelijkheden/invloed op roosters en werktijden voor de medewerker vergroten. Hiermee wordt een betere balans gerealiseerd tussen werk en privé, waardoor de werkdruk van de bedrijfsverzorger afneemt. Het arbeidspatroon wordt voorspelbaar conform de wet transparante arbeidsvoorwaarden.
- Wij stellen voor de urenbank van 100 uur plus en min naar 50 uur plus en min te brengen om meer zeggenschap en een betere verdeling in arbeidstijden te creëren. Het saldo van de urenbank zal elk jaar worden afgerekend.
- Tevens stellen we voor het mogelijk te maken verlof (uren uit de urenbank) te sparen conform het pensioenakkoord.
- Wij stellen voor dat de toeslag op overwerk van 35% naar keuze van de werknemer ook in tijd of in geld mag worden vergoed.
- Wij stellen voor artikel 19 lid 2 uit te breiden met naast opdrachtgever ook werkgever op te nemen.

- Wij stellen voor reistijd naar werklocatie bij begin van de arbeidstijd vanaf het 1^{ste} uur als werktijd te hanteren en dit aan te passen in artikel 12 lid 1. Wij zullen hiervoor een tekstvoorstel aanleveren.

Buitengewoon verlof & Kort verzuim

Wij stellen voor om hoofdstuk 5 “BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD” in lijn te brengen met de wettelijke begrippen, waaronder zwangerschapsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof, zorgverlof (kortdurend en langdurend), calamiteitenverlof, bijzonder verlof en kort verzuimverlof.

Daaropvolgend dient artikel 23 ten aanzien van verlof na bevalling conform de wet te worden aangepast, waarbij er per 1 juli 2020 recht is op aanvullend geboorte verlof. Tevens stellen wij hier voor het wettelijke ouderschapsverlof op te nemen en 100% te vergoeden.

Wij stellen voor om artikel 23 “Kort verzuim” (kortdurend zorgverlof) uit te breiden met de volgende cao tekst: de werknemer heeft recht op volledige doorbetaling (100%) van het salaris en op de volledige overige arbeidsvoorwaarden.

Geschillencommissie

Wij stellen voor een geschillencommissie of een interpretatiecommissie op te richten met het doel een verschil in inzicht over toepassing van de cao op te lossen.

Feestdagen

Wij stellen voor elk jaar op 5 mei een feestdag toe te kennen.

Overige cao onderwerpen

Wij stellen voor om de onderstaande onderwerpen tijdens het cao overleg wederom te agenderen. Wij willen nadere afspraken maken over de wijze waarop sociale partners hierover invulling willen geven.

1. Roosters, planning en werktijden en waarnemingstoelage, meenemen in update functiewaarderingen
2. Meldpunt arbeidstijdenwet met als doel het signaleren en herkennen van knelpunten
3. Huidige beoordelingssystematiek (beoordelingsafhankelijke beloning)
4. Scholing: wat is mogelijk en wenselijk binnen huidige fiscale ruimte (cursussen LRO overleg)
5. Redactionele herziening van de cao-teksten en toetsen van afspraken in de cao, waaronder het evaluatie moment van artikel 34 lid 8.

Wij behouden ons het recht voor met aanvullende voorstellen te komen.