

Wat maakt dit cao traject zo anders dan andere?

Een cao heeft altijd een looptijd. Eigenlijk liep de cao tot eind januari 2024 en zouden wij pas in het najaar over een nieuwe cao gaan onderhandelen, maar omdat de inflatie zo hoog is, heeft FNV er op aangestuurd om al eerder aanvullende afspraken met name over loon te maken. Anders zouden de medewerkers pas op zijn vroegst medio 2024 een loonsverhoging kunnen krijgen. De salarisachterstanden ten opzichte van de marktsector hebben wij in dit uitzonderlijke traject daarom ook nog niet meegenomen. Aangezien wij de cao nu hebben verlengd, hebben wij kunnen afspreken dat er al eerder een loonsverhoging komt, namelijk in september van dit jaar.

Wat is de nieuwe structurele loonsverhoging in de verlengde cao?

Per 1 september 2023 krijgt iedereen ongeacht de functieschaal een structurele loonsverhoging van **3%**. Hierna opvolgend volgt per 1 december wederom een structurele loonsverhoging voor iedereen ongeacht de functieschaal van **3%**

Per 1 juni 2024 volgt een structurele loonsverhoging van **2%** voor iedereen ongeacht de functieschaal. Tot slot ontvangt iedereen ongeacht de functieschaal per 1 december 2024 een structurele loonsverhoging van **2%**.

De bovengenoemde structurele loonsverhogingen bedragen in totaal 10% aanvullend op de reeds afgesproken structurele loonsverhoging van 3,2% die iedereen in mei 2023 al heeft ontvangen. Doordat je de volgende verhoging ook krijgt over het de eerdere verhoging, ontstaat een percentage over percentage effect. Uiteindelijk ontvangt iedere medewerker minimaal 10.4% loonsverhoging.

Vanwege de bodembedragen kunnen medewerkers in de lagere schalen meer dan 10,4% ontvangen.

Wat betekent een bodembedrag in de loonsverhoging?

Aangezien wij een bodembedrag van in totaal 270 euro bruto hebben afgesproken, gaan de laagste inkomens er in het totaal het meest op vooruit. Die inkomens zijn dan ook het hardst getroffen door de inflatie. De bodembedragen zien er als volgt uit bij de uitbetaling van de structurele loonsverhoging zoals hierboven genoemd.

1 september 2023: €80

1 december 2023: €80

1 juni 2024: €55

1 december 2024: €55

De bodem betekent dat iedereen er in ieder geval het bedrag van de bodem in euro's op vooruit gaat. Stel: je verdient nu €2000 bruto per maand op fulltime basis. Per 1 september gaan de salarissen met 3% omhoog met een bodem van €80. 3% van 2000 is €60. Maar, omdat we een bodem van €80 hebben afgesproken, wordt dit bedrag verhoogd naar €80. Hierdoor ga je er niet 3% op vooruit, maar 4%.

Wat leveren die bodembedragen aan % loonsverhoging op?

Zoals jullie kunnen lezen hebben wij zowel de bodembedragen als de loonsverhogingen in stukken geknipt. Het voordeel hiervan is dat een verhoging op een eerdere verhoging ontvangt.

Voorbeeld: Je hebt een salaris van €2000,-

1. 3% van €2000 met een bodem van €80= €2080
2. 3% van €2080 met een bodem van €80= €2160
3. 2% van €2160 met een bodem van €55= €2215
4. 2% van €2215 met een bodem van €55= €2270

Totaal: 13,5%, omdat het bodembedrag leidend is in dit salaris.

Wil je exact uitrekenen hoeveel dit voor jouw salaris betekent? Ga dan naar onze rekentool en laat het uitrekenen: [link tool](#).

Wat is er verbeterd in de onregelmatigheidstoeslag?

De vergoeding van de ORT is verbeterd. Namelijk, jouw feitelijke uurloon behorend bij jouw salaris wordt als uitgangspunt genomen bij de berekening van de ORT-vergoeding. Dit betekent dat het IP-nummer 19 waarbij het volgende salaris hoort €2815 (het maximale uurloon waarover ORT wordt berekend) wordt geschrapt uit artikel 7.11 van de cao. Ook ontvang je een ORT-vergoeding ongeacht jouw functieschaal/functie. Nu is dit anders geregeld in artikel 7.9 van de cao. Dus stel, je zit nu in schaal 35 trede 12, dan ontvang je al een aantal jaren geen ORT meer over je volledige uurloon. Dat gaat nu veranderen.

Deze regeling treedt in per 1 januari 2024.

Wat is afgesproken mbt reiskostenvergoeding woon- werkverkeer?

De netto reiskostenvergoeding gaat 100% omhoog. Deze bedraagt nu nog 8 cent, maar wij hebben afgesproken dat deze naar 16 cent per kilometer moet gaan. Hierbij is het maximum aantal kilometers hetzelfde gebleven.

Deze regeling treedt in per 1 januari 2024.

Wat wordt er verbeterd in de roosters? Voorrang vaste medewerkers

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij de werkgever krijgen voorrang bij de invulling van roosters. Deze afspraak hebben wij willen maken vanwege de velen signalen die wij hebben gekregen over de invulling van de roosters waarbij onder andere ZZP-ers of flexkrachten de "fijne" "beste" diensten opvulden terwijl er ook vaste medewerker beschikbaar zijn. Hierdoor hopen wij dat de werkdruk die medewerkers hebben vermindert.

JUS

De bovenstaande afspraak is een aanvulling op 100% roosteren uit de jaarurensystematiek (JUS). Het doel hiervan is rust in de roosters, evenwicht in werk- en privébalans. Het jaargesprek waarin je een vast arbeidspatroon bespreekt is hierbij van belang. Het vaste arbeidspatroon is de basis. Kort gezegd: Het moet niet zo dat jij uitwijkt voor de ZZP'er en

jouw arbeidspatroon moet gaan schuiven. Dit moet een einde maken aan het cherry picking door ZZP'ers.

Mocht je succesverhalen of signalen hebben dat het niet goed wordt uitgevoerd, laat het ons dan weten. Deze afspraak is tenslotte een nieuwe afspraak die wij ook moeten evalueren.

Deze regeling treedt per direct in werking.