



KIJK EN VERGELIJK

	WERKGEVER	FNV	Toelichting
1	Looptijd 1 april 2024 tot 1 april 2025	idem	Geen
2	Een algemene loonsverhoging van 2,25% per 1 april 2024 Een algemene loonsverhoging van 1% per 1 januari 2025	Koopkrachtbehoud. 7% en 1% verbetering van loon.	Koopkrachtcompensatie is noodzakelijk. Maar tussen wat FNV wil en wat de werkgever biedt zit een (te) groot gat. Namelijk 3,75%, het verschil tussen 7% en 3,25%.
2	Gelijk trekken van de prestatie gerelateerde verhoging voor medewerkers die vallen onder de cao en het handboek. Werknemers die vóór 1 oktober 2023 in dienst waren bij NEP NL en vallen onder het handboek. Afhankelijk van de beoordeling over het jaar 2023 geldt de volgende verhoging: Eindscore 1 – 0% Eindscore 2 – 0% Eindscore 3 - 2% Eindscore 4 – 2,25% Eindscore 5 – 2,25% In <u>de cao</u> is al een prestatieafhankelijke verhoging van toepassing. Door deze systematiek in 2024 ook toe te passen voor de collega's die onder het handboek vallen, zorgen we voor gelijkwaardigheid.	Gelijke behandeling voor werknemers onder cao en handboek.	De genoemde percentages zijn lager dan de regelverhogingen in de cao. Dit voorstel heeft alleen betrekking op 2024, voor 2025 is onbekend hoe en of er een verhoging zal zijn. Het idee is sympathiek. Maar het is niet gelijk voor medewerkers onder handboek en cao.

3 **Aanpassing van de salarisschalen in het handboek.** Per 1 juli 2024 worden de aanvang- en eindsalarissen aangepast als reactie op de recente wijzigingen in de minimumlonen (januari 2024). *Dit heeft alleen betrekking op de medewerkers die onder het handboek vallen, en dus niet onder de cao.*

Nieuwe salarisschalen per 1-7-2024 handboek

Salarisschaal	Min nieuw	Max nieuw	Min oud	Max oud
6	€2.320,00	€3.095,00	€1.995	€2.875
7	€2.365,00	€3.265,00	€2.075	€3.050
8	€2.445,00	€3.495,00	€2.230	€3.280
9	€2.560,00	€3.790,00	€2.325	€3.575
10	€2.710,00	€4.170,00	€2.570	€3.950
11	€3.030,00	€4.660,00	€2.875	€4.425
12	€3.440,00	€5.290,00	€3.280	€5.045
13	€3.960,00	€6.095,00	€3.805	€5.850
14	€4.635,00	€7.130,00	€4.490	€6.905

NEP is verplicht om de wet te volgen, dus aanpassen van de salarissen is verplicht. Het aanpassen van de eindsalarissen is noodzakelijk. Wel is er nu scheefgroei tussen de mensen in het handboek en cao. Cao-eindschalen zijn namelijk niet verhoogd.

De verhoging van de aanvangssalarissen geldt alleen voor medewerkers die nieuw in dienst komen en voor iedereen die op dit moment onder het aanvangssalaris in je eigen schaal is ingedeeld.

De verhoging van de eindsalarissen betekent dat je kan doorgroeien tot dat salaris, maar daar merkt niemand iets van in 2024 (pas in 2025 geldt voor de medewerkers die op de max. zitten, dat zij op basis van beoordeling door kunnen groeien.)

4	<p>De nachtdiensttoeslag voor al onze medewerkers wordt gelijkgetrokken. Uitgangspunt hierbij is de meest gunstige regeling. Voor iedereen geldt:</p> <p>3.2.3 Vergoedingen nachtwerk</p> <p>Als de werknemer met een geplande dienst tussen 00:00 tot 06:00 uur minimaal 2 uur werkzaamheden verricht, wordt een vaste vergoeding van € 25,- bruto per dienst aan werknemer betaald ongeacht het totale aantal uren van de dienst.</p> <p>Als de geplande dienst minimaal 3 uur bevat tussen 00:00 en 06:00 uur, dan wordt een vaste vergoeding van € 75,- bruto per dienst aan werknemer betaald. De vergoeding wordt maximaal twee maanden na de dienst via de verloning uitbetaald.</p>	FNV wil gelijke beloning voor alle medewerkers voor onregelmatig werken.	Verbetering voor de medewerkers die onder de cao vallen. Het is positief dat medewerkers die samen in de nachtdienst werken, allemaal dezelfde vergoeding krijgen. Voor de handboekmedewerkers blijft de regeling hetzelfde.
5	<p>Vakbondscontributie fiscaal aantrekkelijk verrekenen voor alle medewerkers <u>wil NEP niet</u>. Alleen werknemers die vallen onder de cao kunnen de vakbondscontributie fiscaal aantrekkelijk verrekenen.</p>	FNV wil voor leden die onder het handboek vallen en die onder de cao vallen dezelfde mogelijkheden om vakbondscontributie fiscaal aantrekkelijk te laten verrekenen.	Wij vinden dit niet ok! Veel collega's zijn lid, en vinden dat belangrijk. De werkgever zou dat moeten waarderen.
6	<p>Werkgever heeft een werkgroep Gezonde werkweek ingesteld. De werkgroep is gericht op het verbeteren van de werk privébalans.</p>	FNV wil een werkgroep in het leven roepen, die aanbevelingen doet en oplossingen biedt voor de slechte werkprivébalans.	Dit is een positieve ontwikkeling.