

Onderhandelingsresultaat 2024-2025

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot 31 december 2025.

Loonontwikkeling

Per 1 januari 2024 stijgt het wettelijk minimum loon met ongeveer 15%. De stijging heeft grote gevolgen voor het bestaande loongebouw in de cao. Het loongebouw raakt daardoor uit balans.

Om te komen tot een nieuw en bestendig loongebouw zetten we een eerste stap in deze cao en gaan hier gedurende de looptijd op voortbouwen. Hiervoor maken wij verschillende afspraken:

- Vergroten perspectief in de schalen
- Verhoging periodieke stap
- Individuele loonsverhoging

Ontwikkeling nieuw loon en functiegebouw:

De huidige praktijk van het loon- en functiegebouw wijkt vaak af van wat nu in de cao staat. Daarom gaan Sociale partners gedurende de looptijd van de cao een aangepast loon/functiegebouw ontwikkelen dat bijdraagt aan een sector die aantrekkelijk is voor nieuwe en huidige medewerkers. Hiervoor gebruiken we o.a. de benchmarkgegevens uit het recente onderzoek dat in opdracht van het sociaal fonds is uitgevoerd. Het streven van sociale partners is om een functie- en loongebouw te realiseren dat aansluit bij de praktijk en de alle functies op de banen.

De aanpak wordt als volgt:

- Vormen van een representatieve werkgroep vanuit werkgevers en werknemers
- Vergelijken van de bestaande praktijk in relatie tot het gewenste toekomstperspectief.
- Opstellen van een voorstel tot veranderingen
- Toetsen van het voorstel door een Specialist functiewaardering
- Uitkomst verder bespreken aan de CAO-tafel.

Vergroten van perspectief in de schalen

Wij vinden het belangrijk dat medewerkers zich kunnen ontwikkelen en ook sneller kunnen groeien in hun schaal. Daarom worden per 1 januari 2024 – met name de schalen 2,3 en 4 - aangepast. De salarisbenchmark (protocolafpraak voorgaande cao; vergelijking met 4 aanpalende sectoren (sport, horeca, hoveniers en recreatie)) is hiervoor belangrijke input geweest. Afhankelijk van de schaal, wordt het perspectief/eindsalaris van de schaal verhoogd tussen de 4 en 21%.

Verhoging van de periodieke stap

Ook wordt de periodieke stap verhoogd van 1% naar 2% per jaar. Daarbij wordt het aantal beoordelingscriteria aangepast van 4 naar 3. De invoering gaat in bij de beoordelingen over het jaar 2024. De nieuwe tabel ziet er dan als volgt uit:

<i>Beoordeling</i>	<i>Procentuele salarisontwikkeling tot eindsalaris is bereikt</i>
Onder functieniveau	0%
Op functieniveau	2%
Boven functieniveau	Minimaal 2%

Collectieve loonsverhoging

Naast aanpassing van de schalen (indexatie tussen 4 en 21%) en de periodieke stap hebben medewerkers recht op een collectieve loonsverhoging. De exacte loonsverhoging hangt af van het feitelijke salaris op 31 december 2023, maar is in 2024 minimaal 4% en maximaal 15%. In 2025 komt daar nog een verhoging van 3% bij. Dit betekent over twee jaar een minimale verhoging van 7%.

Als het salaris van een individuele medewerker hoger is dan het eindsalaris van de functiegroep van de medewerker dan bestaat er geen recht op bovenstaande collectieve loonsverhoging. Voor werknemers die een salaris ontvangen dat hoger is dan hun schaalmaximum zijn werkgevers niet verplicht de collectieve loonsverhoging toe te passen.

Er zijn 3 scenario's mogelijk:

1. Het feitelijke salaris van de medewerker op 31 december 2023 is lager dan het aanvangssalaris in het loonebouw per 1 januari 2024: Als na de collectieve verhoging het salaris van de medewerker lager is dan het nieuwe startloon, dan heeft recht de medewerker recht op het startloon zoals beschreven in het loonebouw per 1 januari 2024.
2. Het feitelijke salaris van de medewerker op 31 december 2023 ligt tussen het begin en eindloon van het loonebouw per 1 januari 2024: de medewerker heeft recht op verhoging van 4% per 1 januari 2024 tot het eindsalaris van de schaal.
3. Het feitelijke salaris van de medewerker op 31 december ligt hoger van het eindsalaris in het loonebouw per 1 januari 2024. De werkgever is niet verplicht de collectieve loonsverhoging toe te passen.

Het volgende stappenplan (over 2024) is van toepassing:

1. Bepaal wat het feitelijke brutosalaris van de werknemer op 31 december 2023 is (op fulltime basis).
2. Kijk vervolgens of dit nieuwe salaris in de loontabel per 1 januari 2024 boven het eindloon ligt van de functiegroep dat hoort bij de functie van de werknemer. Als dit het geval is dan is de werkgever niet verplicht de collectieve loonsverhoging toe te passen.
 - a. Is dit niet het geval, ga naar stap 3.
3. Pas de afgesproken 4% (over 2024) collectieve loonsverhoging toe
4. Kijk vervolgens of dit nieuwe salaris in de loontabel per 1 januari 2024 onder het startloon ligt van de functiegroep dat hoort bij de functie van de werknemer. Als dit het geval is, dan wordt het startloon het nieuw salaris van de medewerker.

5. Pas de beoordelingsperiodiek toe op basis van de methode zoals beschreven in de cao 2022-2023, art. 11.4. Zie hieronder een kopie van de tabel:

Uitkomst beoordeling	Procentuele salarisontwikkeling tot het eindsalaris is bereikt in de functiegroep
Onvoldoende	0%
Normaal	0,5%
Goed	1,0%
Uitstekend	1,5%

Reiskostenvergoeding

In de huidige cao (art. 14) staat een voorbeeld regeling voor een vergoeding woon-werkverkeer. De voorbeeldregeling wordt omgezet in een minimumregeling voor werkgevers. Samengevat betekent dit:

- Fiscale tarief voor dat geldende jaar (2024 = €0,23 per km)
- Maximum vergoeding van €7,50 per dag
- De eerste 5 km (per rit) zijn voor rekening van de medewerker

Pensioen

De uiterlijke invoeringsdatum van de vernieuwde pensioenregelingen (als gevolg van de nieuwe pensioenwetgeving) is 01-01-2028. Sociale partners gaan onderzoeken wat de gevolgen zijn voor de huidige regelingen in de cao. Voor het inzichtelijk maken van de gevolgen zijn gegevens van het medewerkersbestand in de sector noodzakelijk.

Bij het uitvragen van de gegevens voor premie-inning van het sociaal fonds wordt aanvullende informatie opgevraagd, noodzakelijk voor de pensioenberekeningen. Daarnaast halen wij de uitvraag van de gegevens naar Q1 2024, zodat de juiste informatie op tijd beschikbaar is voor het inzichtelijk maken van de consequenties.

Aantrekkelijkheid van de sector

Wij zien op veel plekken in de sector goede initiatieven waarbij banen succesvol zijn in het werven en behouden van nieuwe medewerkers. De cao biedt al veel mogelijkheden voor flexibiliteit en regelingen om dit inzichtelijk te maken. Wij gaan in de looptijd van de cao aan de slag met:

- Best practices ophalen en delen bij banen
- Huidige initiatieven nog meer onder de aandacht brengen (bijvoorbeeld GoodHabit en IKB)
- Website voor het sociaal fonds publiceren, inclusief een digitale helpdesk voor zowel werkgevers als werknemers. In de looptijd van deze CAO zal dit verder vorm krijgen.

Overige aanpassingen:

- Aanpassen regeling onwerkbaar weer bij regenval naar 180 minuten regen per 24 uur. Na deze wijziging past de regeling beter bij de praktijk op de banen
- In art. 5.3 wordt de oproeptermijn, zoals beschreven in de arbeidsovereenkomst aangepast van 4 dagen naar 24 uur. De regels rond publiceren van het rooster (ten minste twee weken van te voren) blijven zoals deze is. De werkgever mag tot 24 uur

van te voren de dienst afzeggen, bijvoorbeeld door weersomstandigheden. Het aantal uren blijft gewaarborgd, zoals afgesproken.

- Het all-in loon wordt mogelijk voor alle oproepkrachten
- Het artikel rond de referteperiode voor min-uren wordt verduidelijkt en gelijk getrokken met de referteperiode voor meer-uren.
- De verjaringstermijn van wettelijke vakantiedagen wordt aangepast naar de wettelijke termijn van 1,5 jaar.
- Het artikel rond de IKB wordt verduidelijkt met een termijn voor het opsparen van geld van maximaal 2 jaar.

De nieuwe salarisschalen worden:

per 1 januari 2024						
FUNCTIEGROEP	1	2	3	4	5	6
SALARIS	Minimum	Minimum				
	Jeugdloon*	Jeugdloon*				
15 jaar			€ 689,85	€ 719,68	€ 863,62	€ 1.006,73
16 jaar			€ 793,85	€ 839,64	€ 1.007,56	€ 1.174,51
17 jaar			€ 908,25	€ 959,59	€ 1.151,49	€ 1.342,31
18 jaar			€ 1.150,91	€ 1.199,48	€ 1.439,37	€ 1.989,89
19 jaar			€ 1.377,00	€ 1.439,37	€ 1.727,28	€ 2.013,47
20 jaar			€ 1.840,80	€ 1.840,80	€ 2.015,12	€ 2.349,05
aanvangssalaris			€ 2.300,00	€ 2.459,26	€ 2.963,84	€ 3.440,26
21 jaar en ouder						
Eindsalaris		€ 2.450,00	€ 2.900,00	€ 3.500,00	€ 4.665,62	€ 6.104,61

per 1 januari 2025						
FUNCTIEGROEP	1	2	3	4	5	6
SALARIS	Minimum	Minimum				
	Jeugdloon*	Jeugdloon*				
15 jaar			€ 710,55	€ 741,27	€ 889,52	€ 1.036,93
16 jaar			€ 817,67	€ 864,83	€ 1.037,79	€ 1.209,75

17 jaar			€ 935,50	€ 988,37	€ 1.186,03	€ 1.382,58
18 jaar			€ 1.185,44	€ 1.235,47	€ 1.482,55	€ 2.049,59
19 jaar			€ 1.418,31	€ 1.482,55	€ 1.779,10	€ 2.073,88
20 jaar			€ 1.896,02	€ 1.896,02	€ 2.075,58	€ 2.419,52
aanvangssalaris			€ 2.369,00	€ 2.533,03	€ 3.052,76	€ 3.543,47
21 jaar en ouder						
Eindsalaris		€ 2.523,50	€ 2.987,00	€ 3.605,00	€ 4.805,59	€ 6.287,75