

Principeakkoord CAO 2024 Stichting Fokus Exploitatie

Stichting Fokus Exploitatie en CNV en FNV hebben meerdere keren overleg gevoerd om tot een nieuwe CAO te komen. Dit overleg heeft uiteindelijk geleid tot een principeakkoord voor een CAO met een looptijd van 12 maanden. CNV en FNV zullen dit principeakkoord aan hun achterban voorleggen.

Het principeakkoord ziet er als volgt uit:

- Looptijd
De looptijd van de CAO is 1 jaar, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.
- Structurele salarisverhoging
Per 1 april 2024 wordt het tabelsalaris structureel verhoogd met 4,0%.

Vorig jaar hebben partijen afgesproken om schaal IV in zijn geheel te verwijderen uit de salaristabel met als gevolg dat iedere werknemer start in schaal V.0. Dit heeft een onbedoeld effect gehad dat partijen zich toen niet hebben gerealiseerd, namelijk dat ADL-assistenten die korter in dienst zijn als gevolg van inschaling in schaal V.0 en na toekenning van 3 periodieken o.b.v. art. 1.2.e van bijlage I hoger ingeschaald kunnen zijn dan ADL-assistenten die reeds (iets) langer in dienst zijn. Partijen onderkennen deze ongewenste uitkomst en zijn tot de volgende oplossing gekomen:
 - o per 1 januari 2024 ontvangt een ADL-assistent in die situatie o.b.v. art. 1.2.e van bijlage I in totaal geen 3 periodieken meer (1 periodiek na één jaar en 2 periodieken na het met goed gevolg afronden van de interne opleiding), maar ontvangt een ADL-assistent 1 periodiek na één jaar en 1 periodiek na het met goed gevolg afronden van de interne opleiding;
 - o geen reparatie naar het verleden toe te doen.
- Stagiaires (art. 30)
Naast de stagevergoeding van € 400,= per maand, zal ingaande 1 januari 2024 de reiskostenregeling woon-werkverkeer (artikel 1 van bijlage II) op stagiaires van toepassing zijn.
- Rouwverlof (art. 11.8)/menstruatieverlof en menopauze (art. 11.7)/mantelzorg (art. 11.6)
De afspraken over rouwverlof, menstruatieverlof en menopauze en mantelzorg worden gecontinueerd in de CAO.
De kop van art. 11.7 wordt aangepast in “Regeling menstruatie en menopauze”.
- Werkgeversbijdrage vakbondswerk (art. 29.6)
Per 1 januari 2024 wordt de werkgeversbijdrage t.b.v. het vakbondswerk verhoogd van €11.500 naar €15.000 per vakbond.
- JUS/roosters
In de loop van 2024 zal de JUS binnen Fokus worden ingevoerd. Hiertoe zal een werkgroep worden ingericht waarin Fokus, vakbonden, OR en een aantal medewerkers in zijn vertegenwoordigd. Tijdens het cao-overleg is informatie gedeeld over de opdrachtformulering voor de werkgroep. De aanmelding van de CAO-tekst hoeft niet te wachten op de uitkomsten van deze werkgroep.

De gevolgen van JUS voor de CAO-tekst zal als tussentijdse wijziging worden aangemeld bij SZW.CAO-partijen hebben de intentie om de tussentijdse wijziging zo spoedig mogelijk aan te melden nadat de uitkomsten van de werkgroep verwerkt zijn en door Fokus en de vakbonden akkoord zijn bevonden.

- Reiskosten (art. 2 van bijlage II)

Aan art. 2.1 van bijlage II wordt toegevoegd dat de eigen tijd wordt beperkt tot een half uur enkele reis. Art. 2.1 wordt dan als volgt:

“De vergoeding voor het reizen naar een andere locatie dan waarvoor normaliter het ‘woon-werkverkeer’ is op basis van openbaar vervoer tweede klasse NS of, in geval van gebruik van de eigen auto, € 0,28 bruto per werkelijk gereden kilometer.

De reistijd naar en van de betreffende locatie vindt plaats in eigen tijd van de werknemer.

De eigen tijd wordt beperkt tot een half uur enkele reis heen en een half uur enkele reis terug, het meerdere geldt als werktijd.”

Art. 6.5.b. wordt verwijderd en verplaatst naar en toegevoegd aan de uitgangspunten van art. 2 van bijlage II.

- Thuiswerkvergoeding

Bij Fokus wordt reeds een thuiswerkvergoeding toegepast. Deze thuiswerkvergoeding zal worden opgenomen in de CAO. In geval van een thuiswerkdag wordt de thuiswerkvergoeding uitbetaald en kan er geen sprake zijn van samenloop met de reiskostenvergoeding. Als een werknemer op een thuiswerkdag op verzoek van werkgever alsnog naar het werk moet komen, heeft de werknemer de keuze tussen óf de thuiswerk- óf de reiskostenvergoeding.

- Consignatiedienst (art. 6.6)

Het huidige artikel 6 lid 6 wordt vervangen door een consignatiedienst voor alle medewerkers behalve ADL-assistenten. Art. 6.6 ziet er als volgt uit:

“Consignatiedienst

a Werknemer, met uitzondering van ADL-assistenten, kan door de werkgever worden opgedragen zich gedurende een bepaalde periode in zijn vrije tijd beschikbaar te houden voor telefonisch overleg met collega's.

Hij ontvangt daarvoor, naar keuze van de werknemer, een compensatie in tijd of in geld.

b De compensatie in tijd bedraagt:

- op weekbasis 10 uren..
- op feest- en gedenkdagen 3,33 uren per dag van 24 uur
- op zaterdag of zondag 2,22 uren per dag van 24 uur
- op resterende dagen 1,11 uur per dag van 24 uur

of

De compensatie in geld bedraagt:

- op weekbasis € 225,=
- op feest- en gedenkdagen € 75,= per dag van 24 uur
- op zaterdag of zondag € 50,= per dag van 24 uur
- op resterende dagen € 25,= per dag van 24 uur

- c Werknemer kan jaarlijks aangeven of hij de compensatie in tijd of in geld wil, tenzij er in dat jaar sprake is van onvoorziene omstandigheden voor werknemer. In dat geval kan werknemer in overleg met leidinggevende switchen tussen een compensatie in tijd en geld.
- d Als werknemer kiest voor een compensatie in tijd dan kan hij deze gedurende het kalenderjaar opnemen of deze toevoegen aan de verlofspaarregeling. Als werknemer dit aan het einde van het kalenderjaar niet heeft vorm gegeven, dan wordt de (resterende) compensatie in tijd uitbetaald. Op verzoek van medewerker kan de leidinggevende in een gesprek inzicht geven in het aantal uren dat medewerker heeft staan.
- e Indien een kortere of langere consignatiedienst wordt opgedragen, wordt de compensatie in tijd/geld naar evenredigheid vastgesteld.
- f Als de werknemer, na het telefonisch overleg, op verzoek van de werkgever werkzaamheden moet verrichten, heeft hij recht op loon voor de uren waarin hij deze taken uitvoert.”

De mogelijkheid om de compensatie in tijd toe te voegen aan de verlofspaarregeling, zal worden verwerkt in art. 18 van de CAO (verlofspaarregeling) en art. 22 en bijlage VI (meerkeuzesysteem).

- Sociale zekerheid

Partijen spreken af om zo spoedig mogelijk deel te gaan nemen aan de collectieve private verzekering via SPAWW. Tegelijkertijd zal de wachtgeldregeling (art. 24/bijlage IV) worden verwijderd uit de CAO.

De premie voor de SPAWW is in 2024 vastgesteld op 0,08% en dient, middels inhouding op de loonstrook, door werknemers te worden betaald. Om deze reden ontvangen medewerkers, op het moment dat de collectieve private verzekering via SPAWW ingaat, een extra loonsverhoging van 0,08%. Deze loonsverhoging wordt niet aangepast als de premie voor de SPAWW in de toekomst wordt verhoogd dan wel verlaagd.

De mobiliteitstoeslag (art. 10.3.d.) zal (kostenneutraal) worden omgebouwd naar een meer algemeen toepasbare ‘van-werk-naar-werk toeslag’.

Art. 10.3.d wordt dan als volgt:

“Aan de werknemer kan bij ontslag een ‘van-werk-naar-werk toeslag’ worden toegekend van maximaal € 500,=, als Fokus en werknemer dit overeenkomen. Deze toeslag wordt netto uitgekeerd indien deze gebruikt wordt voor scholingsactiviteiten, anders wordt deze toeslag bruto uitgekeerd.

Deze toeslag zal niet worden verrekend met de transitievergoeding.”

- Eindejaarsuitkering (art. 7.5)

Per 2024 wordt de eindejaarsuitkering uitbetaald in de maand november. Over 2024 beslaat de periode eenmalig 11 maanden (januari t/m november 2024). Vanaf 2025 beslaat de periode telkenmale 12 maanden (december t/m november).

December 2024 zal dus worden betrokken bij de uitbetaling in november 2025. Werknemers die na 1 oktober 2024 en voor 1 oktober 2025 uit dienst gaan, behouden recht op uitbetaling van de maand december 2024 in november 2025.

- **Langere dienst ADL-assistentie**
In de CAO wordt opgenomen dat de aard van de werkzaamheden bij Fokus meebrengt dat voor ADL-assistenten de dienst daadwerkelijk aanvangt en eindigt op de aangegeven momenten. Dit is alleen anders als in opdracht van de werkgever een ADL-assistent de dienst eerder dient aan te vangen of later beëindigd dient te worden of als een ADL-assistent aan het einde van de dienst werkzaamheden af dient te maken die niet uitgesteld kunnen worden totdat de opvolgende dienst is begonnen en waarvan het niet voor de hand ligt om deze over te dragen aan een collega ADL-assistent in de opvolgende dienst. In dat geval kan het voorkomen dat de dienst langer duurt en wordt die extra tijd gezien als werktijd.

- **Kledingkosten (art. 5 van bijlage II)**
De tijdelijke verhoging van de tegemoetkoming in de kledingkosten van € 5,= naar € 10,= netto per maand, wordt voor deze CAO-periode (tot en met 31-12-2024) voortgezet.

- **Protocolafspraken (bijlage VIII)**
 - o Jaarurensystematiek en flexibiliteit: actualiseren en continueren.
 - o 3^e WW-jaar: actualiseren en continueren.
 - o Flexpool: continueren.
 - o Studie naar functiehuis en loongebouw: continueren.
 - o Feestdagen: actualiseren + continueren.
 - o Regiearbeidsovereenkomst: actualiseren + continueren.
 - o Adviesraad: actualiseren + continueren.
 - o Rouwverlof: verwijderen.

Groningen, 27 mei 2024

Stichting Fokus Exploitatie

CNV

FNV

M. van Es
Voorzitter Raad van Bestuur

C. van Dijk
Bestuurder

A. Prochniak
Bestuurder