



Resultaat Cao-overleg Sweco

1 Looptijd van de cao

De looptijd van de cao is 15 maanden (1 januari 2024 t/m 31 maart 2025).

2 Salaris

2.1 Collectieve verhoging

Binnen de looptijd van deze cao worden de de salarissen en salarisschalen als volgt verhoogd:

Per 1 maart 2024: 4,5%

Per 1 oktober 2024: 1,0%

2.2 Wettelijk minimumloon

De feitelijke lonen en de loonschalen worden daar waar nodig opgetrokken naar het wettelijk minimumloon per 1 januari 2024. Het uurloon is nooit lager dan 16 euro.

3 Verlof- en feestdagen

3.1 Diversiteitsdagen

Met ingang van 1 januari 2024 kun je er voor kiezen om één of twee doordeweekse nationale feestdagen (bijvoorbeeld Hemelvaartsdag en/of Pinkstermaandag) te werken en deze in overleg met je leidinggevende in te zetten als diversiteitsdag(en) op een gekozen ander moment. De uren die je op de gekozen feestdag werkt, komen niet in aanmerking voor een eventuele overwerkvergoeding. De kantoren zijn gesloten, wat betekent dat je op de gekozen feestdag elders werkt.

3.2 Verplichte vrije dagen

Artikel 2.5.1.d vervalt per 1 januari 2024. Dat betekent dat Sweco geen vakantiedagen meer collectief zal aanwijzen.

3.3 Pensioenpremie bij onbetaald ouderschapsverlof

De pensioenpremie bij onbetaald ouderschapsverlof loopt met ingang van 1 januari 2024 door alsof er geen verlof wordt opgenomen.

3.4 Kopen van extra vakantie-uren

Als je 55 jaar of ouder bent wordt de mogelijkheid om vakantie-uren te kopen uitgebreid van 160 uur naar 180 uur. Dat wordt aangepast in artikel 2.6.a.

4 Overige thema's

4.1 Nominale bedragen

De nominale toeslagen in de cao zijn:

- Incentive met een minimumbedrag
- Vergoeding inconveniente werkzaamheden



De bedragen zullen in de cao worden geïndexeerd (volgens CBS prijsindex, CPI afgeleid).

4.2 WGA premie

Sweco zal voor de duur van deze cao geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid de WGA premie op het nettoloon van de medewerker te verhalen.

4.3 Werkgeversbijdrage Internationale solidariteit

Partijen hebben afgesproken samen invulling te geven aan een door vakbonden voor te stellen project. Richtbedrag is € 15.000,-. Partijen zullen zich daarbij vooral richten tot (inter)nationale projecten in het kader van het MVO-beleid en die aansluiting bij de Urban Insight thema's. In overleg zal het project worden bepaald en op welke wijze de bijdrage zal worden gegeven, tijd en/of uren.

4.4 Maand van de vakbond

FNV, CNV Vakmensen en De Unie krijgen de gelegenheid zich op alle vestigingen te presenteren in het kader van de maand van de vakbond.

4.5 Ploegendienst

Sweco kent geen ploegendiensten meer. Per 1 januari 2024 vervalt artikel 2.10 van de cao om deze reden.

4.6 Pensioensparen

Een zeer beperkt aantal medewerkers maakt gebruik van de regeling pensioensparen. Per 1 januari 2024 zal deze regeling (artikel 2.14.2) om deze reden komen te vervallen. Voor de medewerkers die op 31 december 2023 nog gebruik maakten van de regeling wordt individueel een voor partijen passende oplossing geboden.

4.7 Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Cao-partijen willen graag dat alle leeftijdsgroepen met plezier en zinvol bij Sweco werken. Sweco zal alle huidige regelingen en faciliteiten over leeftijdsbewust personeelsbeleid bundelen en communiceren met cao-partijen en met de medewerkers.

5 AVO agenda

5.1 Pensioen

Het nieuwe pensioenakkoord vereist ook aanpassingen in de pensioenregeling van Sweco. De dialoog over dit onderwerp is in 2021 opgestart binnen het AVO en wordt in 2024 en verder voortgezet. Deze wijzigingen zullen tijdens de looptijd van deze cao gaan spelen. Nadere afspraken over pensioen in dit verband kunnen ertoe leiden dat de cao moet worden aangepast. Partijen zullen daarover dan in overleg treden om dat te realiseren. Dat betekent dat de pensioenafspraken in deze cao tussentijds kunnen wijzigen. Dat kan alleen met instemming van alle cao-partijen.



5.2 Loongebouw

Gedurende de looptijd van deze cao onderzoeken partijen de verhoudingen in het loongebouw teneinde deze toekomstbestendig te houden.

6 Overige onderwerpen, buiten deze cao

In het AVO is ook gesproken over een aantal andere onderwerpen. Deze onderwerpen maken geen deel uit van de cao, maar worden geregeld in het overleg tussen OR en bestuurder.

6.1 Kilometervergoeding

Bestuurder en OR hebben overeenstemming bereikt over de ophoging van de (onbelaste) kilometervergoeding. Per 1 januari 2024 is de kilometervergoeding € 0,23 per kilometer.

6.2 Maximale vergoeding woon-werkverkeer

Bestuurder en OR hebben overeenstemming bereikt over de ophoging van de maximale vergoeding voor woon-werk verkeer. Vanaf het moment van technische implementatie (bij voorkeur Q2 2024) wordt de vergoeding voor woon-werkverkeer gebaseerd op maximaal 50 kilometer enkele reis. Hierover word je via Insight op de hoogte gehouden.

6.3 Mantelzorgcoach

Per 1 januari 2024 krijgen medewerkers die mantelzorg (willen gaan) verlenen de mogelijkheid gebruik te maken van een mantelzorgcoach die advies geeft over hoe mantelzorg en werk te combineren.

6.4 Stagevergoeding

De stagevergoeding zal per 1 januari 2024 opgehoogd worden naar € 750,00 per maand op basis van een 40-urige werkweek.