

Protocol onderhandelingsresultaat CAO CNV Vakmensen

Tussen:

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

als partij ter ene zijde,

en

Vereniging voor Personeel CNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

en tezamen als "sociale partners" is op 21 oktober 2022, 3 november 2022 en op vrijdag 18 november 2022 onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Op vrijdag 18 november is dit onderhandelingsresultaat bereikt.

Sociale partners zullen dit onderhandelingsresultaat positief voorleggen aan hun opdrachtgever en achterban.

Protocolafspraken:

Looptijd

- 1.1 CAO wordt afgesloten voor een periode van 12 maanden, wetende van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Inkomen

- 2.1 De salarissen van medewerkers van CNV vakmensen zoals beschreven in CAO Bijlage 1 'salaristabellen' wordt verhoogd met 4,25 % met ingang van 1 januari 2023.
- 2.2 De vakantietoeslag over een vol kalenderjaar wordt met ingang van 1 januari 2023 structureel vastgesteld op 8,33% van het verworven jaarsalaris.
- 2.3 Gedurende de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 zal werkgever niet de 25% van de totale door PFZW geheven pensioenpremie doorberekenen aan de werknemers. Tot 31 december 2023 zal werkgever slechts 20% van de totale door PFZW geheven pensioenpremie doorberekenen aan de werknemers.

Verlaging het werknemersdeel van de totale pensioenpremie heeft op het jaarsalaris een bruto koopkrachtvoordeel van 1,06% tot 1,44% (gebaseerd op het maximum jaarsalaris van respectievelijk een collega in de functie van bestuurder en medewerker secretariaat). Op het gemiddelde geldende jaarsalaris bij CNV Vakmensen heeft dit een bruto koopkrachtvoordeel van 1,02%. Vanwege het geldende belastingregime is het netto-voordeel circa 0,5% hoger t.o.v. een verhoging in euro's of percentage op het loon.

- 2.4 Om het koopkrachtverlies van werknemers te verzachten zal CNV Vakmensen haar werknemers met het salaris van december 2022 een eenmalige uitkering toekennen van € 1.250,00 bruto pro rata. Deze eenmalige kan en zal enkel uitgekeerd worden wanneer de cao tot stand komt voor 15 december 2022 daar deze kosten ten laste komen van het huidige boekjaar.
- 2.5 Met hetzelfde doel als beschreven onder punt 2.4 zal met salaris van juli 2023 een eenmalige uitkering worden toegekend van € 1.250,00 bruto pro rata.

Een eenmalige verhoging van € 1.250,- vertegenwoordigt een loonwaarde van 1,61% tot 2,91% (gebaseerd op het maximum jaarsalaris van respectievelijk een collega in de functie van bestuurder en medewerker secretariaat). Op het gemiddelde geldende jaarsalaris bij CNV Vakmensen vertegenwoordigt het een loonwaarde van 1,97% op het totale jaarsalaris.



Vergoedingen

- 3.1 De reiskostenvergoeding voor ambulante functionarissen zal met ingang van 1 januari 2023 verhoogd worden van € 0,19 cent per kilometer onbelast en € 0,19 cent per kilometer belast naar € 0,21 cent per kilometer onbelast en € 0,20 cent per kilometer belast.
- 3.2 Met het oog op duurzaamheid willen we het voor werknemer toegankelijker maken om een hybride dan wel een elektrische auto aan te schaffen. De autolening zal hierop aangepast worden. Met ingang van 1 januari 2023 kan het maximale leenbedrag voor een nieuwe auto opgehoogd worden naar € 45.000,--. Met ingang van 1 januari 2023 zal het maximale leenbedrag voor een tweedehandsauto van maximaal 3 jaar oud verhoogd worden naar € 25.000,--. Het af te lossen bedrag per kilometer wordt voor autoleningen, afgesloten na 1 januari 2023 aangepast afhankelijk van de hoogte van de lening € 0,14 per gedeclareerde kilometer. Er wordt door de afdeling Personeel & Organisatie een staffel opgesteld tussen € 0,08 en € 0,14 aflossing afhankelijk van de hoogte van het oorspronkelijke leenbedrag.
- 3.3 Medio voorjaar 2023 zal CNV Vakmensen uit hoofde van de gemaakte "dealing" met de belastingdienst een onderzoek moeten laten uitvoeren naar de houdbaarheid van de onbelaste vergoeding welke ambulante functionarissen uit hoofde van de cao ontvangen. CNV Vakmensen zal de VvP betrekken bij de uitkomst van het onderzoek. Zie verder thema 'sociaal partnerschap'.

CNV Vakmensen zal voor niet-ambulante functionarissen met ingang van 1 januari 2023 niet meer werken met een vaste reiskostenvergoeding. Niet-ambulante functionarissen kunnen per 1 januari 2023 maandelijks hun reisbewegingen en thuiswerkdagen (t.b.v. de thuiswerkvergoeding) declareren. Protocolnummers 3.3 tot en met 3.7 hebben hierop betrekking.

- 3.3 De reiskostenvergoeding woon- werkverkeer voor niet-ambulante functionarissen zal met ingang van 1 januari 2023 verhoogd worden van € 0,19 cent per kilometer onbelast naar € 0,21 cent per kilometer onbelast of conform de huidige regeling openbaar vervoer.
- 3.4 De reiskostenvergoeding bij dienstreizen voor niet-ambulante functionarissen zal met ingang van 1 januari 2023 verhoogd worden van € 0,19 cent per kilometer onbelast en € 0,19 cent per kilometer belast naar € 0,21 cent per kilometer onbelast en € 0,20 cent per kilometer belast.
- 3.5 De maximale te declareren reiskostenvergoeding per maand voor niet-ambulante functionarissen zal met ingang van 1 januari 2023 verhoogd worden van maximaal € 260,-- per maand naar maximaal € 350,-- per maand.
- 3.6 De reeds bestaande faciliteiten rondom de fiscaal vriendelijke uitruil tot € 749,-- ten behoeve van een fiets alsmede de mogelijkheid om een renteloze lening af te sluiten bij de werkgever ten behoeve van de aanschaf van een elektrische fiets zullen komend jaar onder de aandacht gebracht worden door werkgever en VvP (zie verder Bijlage III).
- 3.7 Voor niet ambulante functionarissen die een thuiswerkdag hebben zal in de cao met ingang van 1 januari 2023 opgenomen worden dat € 2,13 per dag netto wordt vergoed. Op peildatum 18 november 2022 betreft dit het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag. Mocht de fiscale wetgeving gedurende de looptijd van de cao worden aangepast dan stijgt de vergoeding met dat bedrag tot een maximum van € 3,05 per dag.

Persoonlijke ontwikkeling & vitaliteit

- 4.1 Het POB kan vanaf 1 januari 2023 ook aangewend worden voor doelen 'mentale gezondheid', 'kennis en vaardigheden', 'werk-privébalans' en 'motivatie & betrokkenheid' mits het gewenste product of dienst valt binnen de fiscale vrijstelling en niet ten koste komt van de werkkostenregeling. De afdeling Personeel & Organisatie zal bij totstandkoming van de cao met nadere uitleg komen.

Cao a la carte

- 5.1 De cao a la carte regeling wordt uitgebreid zodat ook op een fiscaal vriendelijke wijze loonbestanddelen – waaronder roostervrije dagen en bovenwettelijke verlofdagen – kunnen worden uitgeruild mits het gewenste product of dienst valt binnen de fiscale vrijstelling en niet ten koste komt van de werkkostenregeling.
- 5.2 Enkel in het kalenderjaar 2023 wordt medewerkers de mogelijkheid geboden om 7 roostervrije dagen naar rato van het dienstverband uit te betalen in loon.

Sociaal partnerschap

In de zomer van 2022 hebben de besturen van de verschillende CNV geledingen aangegeven toe te willen werken naar één onverdeeld CNV. In afwachting van lopende interne medezeggenschapstrajecten is beoogd dat een projectgroep namens de verschillende CNV besturen (stuurgroep) dit traject van een gesplitst CNV naar een onverdeeld CNV gaat leiden. Vele vraagstukken zullen aan de orde komen waaronder die van de organisatie-inrichting met als logisch gevolg het arbeidsvoorwaardenpakket. CNV Vakmensen gelooft in sociaal partnerschap.

- 6.1 Sociale partners zullen gedurende het kalenderjaar elk kwartaal in gesprek gaan om de ontwikkelingen rondom één CNV te delen en te bespreken of hier acties uit voortvloeien.
- 6.2 CNV Vakmensen is voorstander om ook in het geval van één onverdeeld CNV voor wat betreft de arbeidsvoorwaardenvorming een sociaal partnerschap in stand te houden maar laat zich te zijner tijd als lid van de stuurgroep adviseren door de projectgroep.

Een aantal thema's uit de voorstellenbrief van de Vereniging voor Personeel neemt CNV Vakmensen graag mee in de arbeidsvoorwaardenvorming voor de toekomstige organisatie. Zonder toezeggingen te doen dient gedacht te worden aan de 'gemiddelde werkweek', 'levensfasebeleid' inclusief RVU arrangementen, 'werkplekbeleid'.

Diversen

- 7.1 De functiebenamingen zullen tekstueel dusdanig worden aangepast dat de functies genderneutraal worden opgesteld (*voorbeeld; secretaresse collectief wordt secretariael medewerker collectief*)
- 7.2 De cao zal aangepast worden op nieuwe wetgeving rondom het betaalde ouderschapsverlof en het aanvullende geboorteverlof (zie bijlage I).
- 7.3 CAO Bijlage 7 zal dusdanig worden aangepast dat alle functionarissen een GSM ter beschikking krijgen (reeds beleid).
- 7.4 In cao Artikel 7.3 zal naast zwangerschapsverlof ook geboorteverlof en ouderschapsverlof worden toegevoegd als verlofperiodes waarop geen recht op roostervrije dagen wordt opgebouwd (zie verder Bijlage II).
- 7.5 Er zal een standaarddefinitie worden opgenomen voor wat betreft de waarde van een verlofuur. Deze staat nu enkel opgenomen bij de cafetariaregeling terwijl deze waarde omschrijving ook voor andere doeleinden van belang is (zie verder Bijlage IV).
- 7.6 In de arbeidsongeschiktenregeling wordt de referentiebepaling vervangen voor "een doorbetalingsgarantie van 80% van het oude bruto salaris inclusief eventuele persoonlijke toeslag". Voor de Eindejaarsuitkering zal 100% recht blijven op het oude recht gelijk als bij de vakantietoeslag (zie verder Bijlage V).
- 7.7 De functietabel zal worden aangevuld met nieuwe beschreven en reeds gewogen functies.

Aldus door partijen overeengekomen en vastgesteld, d.d. vrijdag 18 november 2022 te Utrecht,

Namens

CNV Vakmensen

Vereniging voor Personeel CNV



T.T.S. (Tjeerd) Orië



R. (Roel) van Dijk

Bijlage I

TEKSTWIJZIGINGEN ZWANGERSCHAPS-, BEVALLINGS- EN OUDERSCHAPSVERLOF

Dikgedrukte tekst is nieuw overeengekomen tekst

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is, volgens de wettelijke regeling in totaal 16 weken. Door werkneemster dient een verklaring te worden overlegd van de verloskundige met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum. De wettelijke regels omtrent zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn van toepassing.

Daarnaast heeft de partner recht op 1 week volledig doorbetaald verlof (naar rato). Tevens bestaat de wettelijke mogelijkheid van aanvullend geboorteverlof, hetgeen moet worden opgenomen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Het aanvullende geboorteverlof wordt voor 70% van het dagloon doorbetaald (UWV).

Ouderschapsverlof

Iedere medewerker kan van de mogelijkheid gebruik maken om onbetaald verlof op te nemen voor de verzorging van een kind dat niet ouder is dan acht jaar. Het ouderschapsverlof bestaat uit onbetaald verlof gedurende maximaal de wekelijkse arbeidsduur van de medewerker vermenigvuldigd met 26 weken.

Een aanvraag voor het opnemen van ouderschapsverlof dient ten minste twee maanden van tevoren schriftelijk te worden ingediend aan de betreffende leidinggevende en de afdeling P&O. In dit bericht dient te worden aangegeven:

1. de periode van verlof (eventueel afhankelijk van de bevallingsdatum);
2. het aantal uren dat de medewerker minder wil gaan werken;
3. de wijze waarop de medewerker het aantal uren over de week wil spreiden.

Jaarlijks wordt door de medewerker voor 31 december aangegeven of het ouderschapsverlof in het nieuwe jaar dient te worden verlengd en onder welke spreiding.

Het dienstverband blijft gedurende de periode van ouderschapsverlof gehandhaafd.

Tevens bestaat de mogelijkheid om voor maximaal 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof op te nemen. De UWV-uitkering bedraagt 70% van het dagloon. Dit verlof dient opgenomen te worden in het eerste levensjaar van het kind.

Bijlage II

Tekstwijzigingen Artikel 7. Roostervrije dagen

Dikgedrukte tekst is nieuw overeengekomen tekst

1. De overeengekomen arbeidsduur is 36 uur of een deel daarvan.
2. Bij een arbeidspatroon van 40 uur worden 26 roostervrije dagen opgebouwd. Een medewerker met een parttime dienstverband kan op basis van het 36-40 model ook roostervrije dagen opbouwen, mits het arbeidspatroon goed inpasbaar is. Voorwaarde is dat er minimaal 3 uur en maximaal 9 uur per dag wordt gewerkt. Er wordt met hele uren gerekend.
3. Tijdens arbeidsongeschiktheid of zwangerschapsverlof vindt geen opbouw van roostervrije dagen plaats. Aan het begin van zwangerschapsverlof, worden de rechten op roostervrije dagen herrekend. Niet gebruikte roostervrije dagen komen na afloop van het kalenderjaar te vervallen. **Tijdens het geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof vindt geen opbouw van roostervrije dagen plaats.**
4. Maximaal 16 roostervrije dagen kunnen worden ingezet in de Cafetariaregeling (zie bijlage 8 Cafetariaregeling).
5. Ten behoeve van het 4-5 rooster dienen bij een fulltime dienstverband alle roostervrije dagen per kalenderjaar vooraf te worden ingeroosterd. Indien een medewerker op een ingeroosterde dag ziek is, kan deze dag worden doorgeschoven, mits deze binnen het kalenderjaar wordt opgenomen. Maximaal 10 roostervrije dagen kunnen worden ingezet ten behoeve van de zomervakantie of een vakantie die daarmee gelijkgesteld kan worden. Deze bepaling laat onverlet dat van de vakantiedagen minimaal drie weken aaneengesloten dienen te worden genomen.
6. Voor parttimers van de voormalige CNV Hout en Bouw die roostervrije dagen opbouwden, blijft de situatie voor wat betreft arbeidstijden/inroostering gedurende de looptijd van de cao ongewijzigd.

Bijlage III

Tekstwijziging Fietsregeling

Dikgedrukte tekst is nieuw overeengekomen tekst

CNV Vakmensen wil graag een voorbeeldfunctie vervullen en het fietsgebruik in woon-werkverkeer stimuleren. Daarom is gekozen voor een faciliteit die medewerkers in staat stelt extra voordelig een fiets te kunnen laten aanschaffen.

1. De werkgever schaft voor de medewerker die gebruik wenst te maken van deze faciliteit een fiets aan. Daarbij geldt dat de betrokken medewerker zelf een fiets uitkiest. De waarde van de fiets mag niet meer bedragen dan € 749,- inclusief BTW. De werkgever draagt de fiets na aanschaf direct over aan de betrokken medewerker.
2. De aanschafprijs van de fiets wordt middels een éénmalige verlaging van het bruto maandsalaris of een gelijkmatige verlaging van het bruto maandsalaris gedurende een periode van 36 maanden verrekend bij de betrokken medewerker. Het inzetten van andere bronnen dan het brutoloon is eveneens mogelijk (zie bijlage 9 van de CAO).
3. Voorwaarden om in aanmerking te komen voor de fietsregeling is dat de fiets voor meer dan de helft van de tijd gebruikt wordt voor (een deel van) het woon-werk traject en dat de medewerker een dienstverband heeft in overeenstemming met de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling.
4. Tevens is het mogelijk dat, voor zover fiscaal mogelijk, werkgever een renteloze lening verstrekt, voor de aanschaf van een elektrische fiets. Deze lening dient te worden terugbetaald in maximaal 36 maanden door middel van het (gedeeltelijk) inleveren van de vergoeding woonverkeer, waarmee de lening wordt afgelost.
5. Medewerkers die gebruik maken van de autokostenregeling van de CNV Vakmensen zijn uitgesloten van deelname aan het fietsproject.
6. Voor medewerkers die binnen de periode van 3 jaar de organisatie verlaten vervalt het fiscale voordeel en zal het dan nog openstaande bedrag van de fiets moeten worden terugbetaald.
7. Voor de nadere bijzonderheden van de fietsregeling kan contact opgenomen worden met de afdeling P&O.

Bijlage IV

Tekstwijzingen Definities

Dikgedrukte tekst is nieuw overeengekomen tekst

Jaarsalaris:	12 maal het overeengekomen Maandsalaris.
Maand:	Kalendermaand.
Maandsalaris:	salaris volgens de salaristabel, aangevuld met eventuele persoonlijke toeslag en met uitzondering van de internetvergoeding.
Waarde verlofuur	De berekening van de waarde van één verlofuur is als volgt: bruto jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) * 0,44%.
Medewerker:	Iedere persoon in dienst van de werkgever, met uitzondering van de leden van het bondsbestuur.
Leidinggevende:	Leidinggevende functionarissen in dienst van CNV Vakmensen.
Ondernemingsraad:	De op grond van de Wet op de Ondernemingsraden in de onderneming ingestelde Ondernemingsraad.
Partner:	Echtgeno(o)t(e) van de medewerker, dan wel degene met wie medewerker een samenlevingsovereenkomst, dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan.

Bijlage V

Tekstwijzigingen Artikel 32 Ziekmelden en arbeidsongeschiktheidsregeling

Ziekmelden

1. De medewerker is in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid, verplicht er voor zorg te dragen dat daarvan op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor 09.00 uur 's morgens melding wordt gemaakt aan de werkgever, tenzij overmacht dit onmogelijk maakt. De medewerker is verplicht zich te houden aan het door de werkgever opgestelde ziekteverzuimprotocol. Het ziekteverzuimprotocol staat op SharePoint.
2. De medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, maar die als gevolg van de arbeidsongeschiktheid niet meer in de eigen functie kan werken en daarom wordt aangesteld in een andere, lager gesalarieerde functie, ontvangt een toeslag tot 80% van het **bruto** salaris.
3. De medewerker die meer dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft recht op een inkomensbescherming tot 100% van het **bruto** salaris in de eerste drie jaar van arbeidsongeschiktheid. Dit uiteraard onder voorbehoud van voldoende inspanning en medewerking aan de re-integratie. Indien niet aan deze voorwaarde wordt voldaan, is de inkomensbescherming beperkt tot 70% van het laatstverdiende **bruto** salaris in het tweede en derde ziektejaar.

In het vierde tot en met het tiende jaar van arbeidsongeschiktheid van de medewerker is de inkomensbescherming 80% van het laatstverdiende bruto salaris (het salaris dat verdiend zou worden als ware men niet arbeidsongeschikt) ongeacht of de medewerker in dienst is of niet.
4. In de leden 2 en 3 wordt met 'salaris' bedoeld het **bruto maandsalaris, inclusief eventueel pensioengevende toeslagen het netto equivalent van het Maandsalaris**, waarop de medewerker aanspraak zou hebben gemaakt als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Dit salaris volgt de loonontwikkeling en eventuele periodieke tredeverhogingen. Fiscale tegemoetkomingen voortvloeiende uit de arbeidsongeschiktheid van de medewerker, zullen bij de vaststelling van de aanvulling steeds onverkort aan de betrokken medewerker ten goede worden gebracht.
5. **Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid behoudt de medewerker recht op een vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering als ware hij niet arbeidsongeschikt.**
6. De hierboven bedoelde inkomensbescherming wordt verleend onder voorwaarde dat de medewerker zich voldoende inspant en meewerkt aan de eventuele re-integratie en zich houdt aan de voorschriften van het UWV.
7. De in dit artikel genoemde inkomensbescherming, vervalt met ingang van de datum waarop de medewerker aanspraak maakt op pensioen in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.