



RESULTAAT VAN ONDERHANDELINGEN

Op 3, 11 oktober en 16 november 2023 is er onderhandeld over een nieuwe cao voor Synres B.V. (Synres). Deze onderhandelingen hebben plaatsgevonden tussen de werkgeversdelegatie van Synres en FNV. Dit heeft geresulteerd in een resultaat van onderhandelingen voor een nieuwe cao van Synres B.V. die op 1 juli 2023 was afgelopen.

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt.

Looptijd:

Periode van 12 maanden. Van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024.

Loon:

Per 1 oktober 2023 een structurele loonsverhoging op loon en loonschaal van 8,0% waarbij de stijging (in euros) gemaximaliseerd is op de stijging van het maximum van loonschaal C38 €5,274- zie onderstaand tabel.

Loonschaal C32 komt per 1 oktober 2023 te vervallen.

Schaal	Salaris schalen per 1-1-2023		Salaris schalen per 1-10-2023		Verhoging			
	Min	Max	Min	Max	Min		Max	
C32	€ 27.531	€ 38.421						
C33	€ 28.663	€ 40.038	€ 30.956	€ 43.241	€ 2.293	8,0%	€ 3.203	8,0%
C34	€ 30.860	€ 43.181	€ 33.329	€ 46.635	€ 2.469	8,0%	€ 3.454	8,0%
C35	€ 33.504	€ 46.952	€ 36.184	€ 50.708	€ 2.680	8,0%	€ 3.756	8,0%
C36	€ 36.893	€ 51.796	€ 39.845	€ 55.940	€ 2.951	8,0%	€ 4.144	8,0%
C37	€ 41.114	€ 57.825	€ 44.403	€ 62.451	€ 3.289	8,0%	€ 4.626	8,0%
C38	€ 46.787	€ 65.928	€ 50.530	€ 71.203	€ 3.743	8,0%	€ 5.274	8,0%
C39	€ 53.719	€ 75.831	€ 58.016	€ 81.105	€ 4.297	8,0%	€ 5.274	7,0%
C40	€ 61.682	€ 87.209	€ 66.617	€ 92.484	€ 4.935	8,0%	€ 5.274	6,0%
C41	€ 70.944	€ 100.438	€ 76.218	€ 105.712	€ 5.274	7,4%	€ 5.274	5,3%
C42	€ 81.314	€ 115.254	€ 86.588	€ 120.529	€ 5.274	6,5%	€ 5.274	4,6%
C43	€ 94.138	€ 133.576	€ 99.413	€ 138.850	€ 5.274	5,6%	€ 5.274	3,9%
C44	€ 109.073	€ 175.642	€ 114.348	€ 180.916	€ 5.274	4,8%	€ 5.274	3,0%

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (Bijlage 3):

De huidige reiskostenvergoeding woon-werkverkeer zal per januari 2024 verhoogd worden van € 0,21 per kilometer naar € 0,23 per kilometer.

TOR, uitbreiding tekst ter verduidelijking:

Artikel 19 Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)

1. De medewerker dient een aanvraag in bij de afdeling HR wanneer men gebruik wilt maken van de TOR regeling. Medewerker dient minimaal 3 maanden voor aanvang aan deze regeling de aanvraag te hebben ingediend.
2. De regeling start op 1 januari of 1 juli van het eerste jaar.
3. De medewerker krijgt op 1 januari van het kalenderjaar waarin men 56 jaar wordt 832 uren TOR verlof ineens toegekend (de medewerker in 5-ploegendienst 704 uren).
4. De medewerker mag maximaal een aantal uren TOR-verlof in een kalenderjaar opnemen, afhankelijk van de leeftijd waarbij de TOR-regeling in werking treedt. Zie tabel. Dit maximum aantal op te nemen uren per kalenderjaar blijft gedurende de looptijd van de regeling ongewijzigd. *Voorbeeld: een medewerker in dagdienst die op 58 jarige leeftijd begint met de TOR regeling kan gedurende de gehele looptijd van deze regeling elk jaar maximaal 176 uur TOR verlof opnemen (waarvan 88 uur van de werkgever en 88 uur van de werknemer).*
5. Indien de medewerker besluit om TOR-verlof te gaan opnemen zal eerst een verlofplanning (afhankelijk van de inzetbaarheid en het takenpakket) met de leidinggevende worden opgesteld en overeengekomen. Deze verlofplanning wordt door HR vastgelegd en bewaard. De medewerker en leidinggevende bespreken minimaal 1 keer per jaar de verlofplanning.
6. Het werkgeversgedeelte van het niet opgenomen TOR-verlof in een bepaald kalenderjaar schuift door naar het volgend kalenderjaar. Echter, het maximum aantal op te nemen uren in een kalenderjaar blijft ongewijzigd (zie 19.4). De doorgeschoven uren kunnen eventueel gebruikt worden voor de periode tussen het einde van de regeling en de daadwerkelijke pensioendatum. De niet opgenomen uren van de werknemer worden teruggeboekt en vervallen niet.
7. Enkel het werkgeversgedeelte van het niet opgenomen TOR-verlof vervalt bij het einde van het dienstverband. Deze uren worden niet uitbetaald.

Leeftijd start TOR regeling	Maximale opname TOR verlof per jaar (in uren)					
	Dagdienst			Ploegendienst		
	Werknemer	Werkgever	Totaal	Werknemer	Werkgever	Totaal
56	72	72	144	61	61	122
57	80	80	160	68	68	136
58	88	88	176	75	75	150
59	96	96	192	81	81	162
60	104	104	208	88	88	176

Waarnemen en vervangen van hogere functie, uitbreiding tekst en nieuw artikel:

Artikel 33A Toeslag bij waarneming van hogere functie

De werknemer, die korter dan twee maanden een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie en eerstbedoelde de functie volledig vervult en voor zover dit niet al onderdeel is van zijn eigen functie, ontvangt per waargenomen dienst een vergoeding van een half uurloon. Wel dient dit vooraf schriftelijk afgesproken en akkoord bevonden te zijn met het management.

Nieuw artikel 33B Toeslag bij vervanging van hogere functie

De werknemer, die langer dan twee maanden een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie en eerstbedoelde de functie volledig vervult, ontvangt een vergoeding horend bij die functie. Deze vergoeding is gelijk aan het verschil van de betreffende loonschalen. Wel dient dit vooraf schriftelijk afgesproken en akkoord bevonden te zijn met het management.

RVU regeling, nieuw artikel en uitbreiding mogelijke deelnemers

XX Bedrijfs-AOW (RVU)

Alle medewerkers (met een vaste arbeidsovereenkomst en minimaal 5 jaar in dienst) kunnen maximaal 3 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis gebruik maken van de Bedrijfs-AOW/RVU regeling. Deelname aan deze regeling dient uiterlijk op 31 december 2025 te zijn overeengekomen en vastgelegd in een VSO. Bij deelname aan de Bedrijfs-AOW/RVU regeling ontvangt de deelnemer een maandelijkse uitkering via People Inc. De uitkering/RVU regeling wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering (voor 2023 is deze bijdrage € 2.037 euro bruto per maand oftewel 1/12 van € 24.444 bruto per jaar). De medewerker die gebruik wil maken van deze regeling, dient minimaal 6 maanden voor aanvang aan deze regeling kenbaar te hebben gemaakt of ze hier gebruik van wil maken. Werkgever kan op grond van aantoonbare zwaarwegende factoren de aanvraag afwijzen. Een zwaarwegende factor is bijvoorbeeld een te kort aan medewerkers die bedrijf kritische functies vervullen.

Dienstjubileum: uitbreiding met jubilea van 12,5 en 45 jaar:

Bijlage 6 Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden

Gebeurtenis	Attentie / uitkering
Dienstjubileum, 25-, 40- , 45 en 50-jarig	Uitkering: 1/12 deel van het bruto jaarinkomen. Geschenk van werkgever t.w.v. € 750 of donatie goed doel. Budget viering: € 1500 (incl. mogelijkheid eigen viering na overlegging van factuur / nota's).
Dienstjubileum 12,5 jaar	Het jubileum wordt gevierd door een budget ter beschikking te stellen van € 500

Protocollaire afspraken gedurende de looptijd van deze cao:

Duurzame inzetbaarheid:

FNV en Synres vinden het belangrijk dat haar medewerkers werken aan hun blijvende (duurzame)inzetbaarheid. Medewerkers kunnen Synres aanschrijven om budget te krijgen wat ingezet kan worden voor persoonlijke ontwikkeling dat relevant is voor een eventueel (toekomstig) te vervullen functie(s). Tijdens bilaterale gesprekken tussen medewerkers en managers, zal ontwikkeling van de medewerker gestimuleerd worden met het oog op blijvende en toekomstige (duurzame)inzetbaarheid.

Vakbondscontributie:

Synres zal gedurende de looptijd van deze cao meewerken aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributies van individuele werknemers. Dit zal alleen gebeuren op aangeven van de betrokken werknemers en volgens de fiscaal gangbare regelgeving hiervoor.

Gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering:

Gedurende de looptijd van deze cao komt de gedifferentieerde WGA-premie voor rekening van Synres.

Werkgeversbijdrage:

Synres verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, de FNV (Procesindustrie) en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

Beoordeling PDR:

Synres zal de mogelijkheden onderzoeken om de methodologie van beoordeling en beloning te verbeteren (artikel 20.5). De resultaten hiervan zullen worden ingebracht tijdens de cao onderhandelingen 2024-2025.

STI Structuur:

Consistent maken van de bestaande winstdelingsregeling zoals toegepast binnen de COIM groep, dit zal gedurende de looptijd van de cao worden uitgelegd/toegelicht en worden ingebracht tijdens de cao onderhandelingen 2024-2025.