



Woensdag 1 november 2024

Voorstellenbrief Sweco ca 2024

Geachte onderhandelingsdelegatie van Sweco,

Hieronder vinden jullie de voorstellen vanuit vakbond FNV, CNV Vakmensen en De Unie. Deze zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de gehouden medewerkersbijeenkomsten en onze arbeidsvoorwaardenagenda's.

1. Looptijd

We stellen voor een cao af te spreken met een looptijd van 12 maanden, namelijk van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025.

2. Inkomen

Loonsverhoging

Tijdens de vorige cao onderhandelingen hebben wij als vakbonden ingezet op het repareren van koopkrachtbehoud. Over de periode okt 21 – okt 22 kwam de inflatie uit op 14,3% . De verwachting is dat de inflatie over de periode okt 22 – okt 23 op 0% zal uitkomen of wellicht onder de 0%. Voor 2024 willen wij de inflatieachterstand repareren die is opgelopen in de afgelopen 2 jaar en daarnaast willen we een stukje koopkrachtverbetering realiseren. Daarom is onze looneis voor 2024 een optelsom van het inflatiecijfer van oktober 2022 én oktober 2023, minus de gerealiseerde loonsverhoging van het afgelopen cao-seizoen aangevuld met koopkrachtverbetering. Wij stellen voor om de salarissen en de salarisschalen met 8% per 1 januari 2024 te verhogen.

Individuele verhoging

Sweco heeft onlangs aan de medewerkers meegedeeld, dat zij de RSP matrix onder voorbehoud heeft vastgesteld. Wij stellen voor, dat Sweco dit voorbehoud vooraf aan de cao-onderhandelingen eraf haalt. Tevens stellen wij voor om de matrix in de cao op te nemen.

Minimumuurloon €16

Wij vinden dat elke werkende van zijn inkomen moet kunnen rondkomen.

Graag willen wij afspreken dat het laagste uurloon in de cao bij Sweco minimaal €16 per uur is.

Specifiek deel FNV

Automatische prijscompensatie

Daarnaast willen de leden van FNV de loonontwikkeling meer structureel vastleggen in de cao. Wij stellen daarom een loonstijging voor ter hoogte van het Consumenten Prijs Index cijfer voor in de toekomst. Op die manier beogen wij dat het salaris automatisch meestijgt met de stijging van consumentenprijzen die door de overheid nauwkeurig wordt becijfert.

Dat wil zeggen dat telkenmale per ingangsdatum van de nieuwe cao (straks 1 januari 2025) de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI) over een referte periode (bv okt – okt). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid). Wij gaan ervan uit dat overige vergoeding ook geïndexeerd worden hetzelfde percentage

Bij een daling van de consumentenprijsindex zal geen vermindering van het brutosalaris met de daling plaatsvinden.

3. Mobiliteit en thuiswerken

Tijdens de medewerkersbijeenkomsten was mobiliteit, reiskostenvergoeding en verschil in vergoedingen een punt van zorg van veel medewerkers.

Hieronder staan een aantal punten waar we graag verbetering op willen hebben.

Thuiswerkvergoeding

Graag willen wij voorstellen om de thuiswerkvergoeding te verhogen naar €3,- per dag. Dat is het bedrag wat het Nibud heeft becijferd voor de kosten van thuiswerken op dit moment.

Aanpassing vergoedingen aan maximale fiscale ruimte

Het kabinet heeft besloten om belastingvrije kilometervergoeding voor woon en werkverkeer te verhogen tot 23 cent vanaf 2024. Graag stellen wij voor dat er in de werk-regeling deze aanpassingen ook worden doorgevoerd.

Aanpassing vergoeding maximale kilometers woon-werkverkeer.

Graag stellen wij voor dat de maximale afstand om woon-werkverkeer vergoed te krijgen verhoogd wordt naar 50 km per enkele reis.

4. DUURZAME INZETBAARHEID

Ouderschapsverlof en geboorteverlof

Een veel gehoorde wens tijdens de medewerkersbijeenkomsten is de verbetering van het ouderschapsverlof en geboorteverlof. Op grond van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers in het eerste levensjaar van hun kind of het kind waar zij zorg voor dragen, recht op 9 weken 70% betaald ouderschapsverlof (UWV). We zien graag dat Sweco dit aanvult tot 100% van het feitelijk loon. Niet alle ouders kunnen 30% van hun inkomen missen waardoor geen of minder gebruik gemaakt wordt van dit verlof dan gewenst. Daarnaast willen wij graag willen wij afspraken maken om het geboorteverlof ook aan te vullen tot 100%.

Invoeren 80-90-100 regeling

Wij stellen voor om werknemers de mogelijkheid te bieden om 5 jaar voor de AOW-leeftijd gebruik te maken van deze regeling. De werknemer krijgt dan de mogelijkheid om 80% van de fulltime arbeidsduur te gaan werken waarbij het inkomen 90% bedraagt van het inkomen ingeval van een fulltime arbeidsduur en waarbij de pensioenopbouw gebaseerd zal zijn op 100% van het inkomen ingeval van een fulltime arbeidsduur. Wij stellen voor de regeling te laten ingaan per 1-4-2024.

Diversiteit dag

Sweco is een inclusieve organisatie met aandacht voor diversiteit. Graag willen wij de mogelijkheden onderzoeken om een extra vrije dag toe te kennen of te ruilen met een bestaande vrije feestdag zodat medewerkers deze kunnen gebruiken om vrij te zijn op een voor hun belangrijke dag.

Collectieve vakantiedag

In de huidige cao is het mogelijk, dat de directie met instemming van de OR enkele dagen per jaar collectief vaststelt. Wij stellen voor om deze mogelijkheid uit de cao te halen.

5 mei

Graag stellen wij voor om 5 mei jaarlijks als feestdag vast te stellen.

5. Stagevergoeding

Graag willen wij afspraken maken om de stagevergoeding te verhogen naar €600,- per maand.

6. Sportvergoeding

Er zijn veel opmerkingen gemaakt over sporten. Graag willen wij kijken welke mogelijkheden binnen Sweco zijn. Wellicht is het een idee om een sportvergoeding af te spreken die fiscaal vriendelijk is.

7. Pensioenregeling

Wij willen graag de mogelijkheid in de cao opnemen om wanneer dat nodig is de cao open te breken om de nieuwe pensioenregeling in de cao toe te passen.

8. Maand van de vakbond

Wij willen graag een maand van de vakbond introduceren waarin vakbonden de gelegenheid krijgen om zich op alle vestigingen te presenteren. En daarnaast stellen we voor dat wanneer werknemers in die bepaalde maand lid worden het eerste jaar contributie door Sweco wordt vergoed.

9. Voortzetting werkgeversbijdrage conform de AWWN-norm

Graag stellen wij voor de huidige werkgeversbijdrage conform de AWWN-norm voort te zetten.

Tot slot.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen dan wel nieuwe voorstellen te doen. Wij rekenen op constructieve en respectvolle onderhandelingen die kunnen leiden tot een voor alle partijen goede cao.

Met vriendelijke groeten,

Roel van Riezen,

Bestuurder CNV Vakmensen

Emanuel Geurts,

Bestuurder De Unie

Mohamed Gafki,

Bestuurder FNV