

Onderhandelingsresultaat Cao voor Facilitair en Faciliterend Sodexo en Sociaal Plan voor heel Sodexo

Sodexo heeft samen met de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen (hierna: de vakorganisaties) een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe Cao Facilitair en Faciliterend Sodexo en een nieuw Sociaal Plan voor heel Sodexo per 1 juli 2022.

Er vindt nog een ledenraadpleging plaats. Pas als de meerderheid van de leden met het akkoord heeft ingestemd wordt de cao afgesloten.

Cao voor Facilitair en Faciliterend Sodexo

Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is 1 jaar en 8 maanden, van 1 juli 2022 tot 1 maart 2024.

Eenmalige uitkering

Medewerkers die 1 juli 2022 minimaal een half jaar in dienst zijn, krijgen een eenmalige bruto uitkering (naar rato FTE) van € 1.000,-- Deze eenmalige uitkering is een beloning voor medewerkers die Sodexo in de afgelopen periode geholpen hebben.

Collectieve verhoging

Per 1 juli 2023 is er een collectieve loonsverhoging van 3% (voor medewerkers die op 31 maart 2023 ook al in dienst zijn), met uitzondering voor medewerkers die vallen onder het Global Pay Review proces.

Reiskosten

Bij Sodexo is duurzaamheid het uitgangspunt. Daarom vergoeden wij reizen met het openbaar vervoer volledig. Voor medewerkers die aantoonbaar nu al meer dan 1,5 uur reistijd met het openbaar vervoer hebben en daarmee minimaal een dubbele reistijd hebben ten opzichte van de auto (gerekend tussen 08:00 en 09:00 's ochtends gemeten op dinsdag), spreken Sodexo en de vakorganisaties af:

De reiskostenvergoeding gaat per 1 september 2022 van € 0,16 naar € 0,19 per kilometer tussen de 10 en 30 kilometer.

Medewerkers die hiervoor in aanmerking komen, kunnen zich melden bij hun leidinggevende.

Individueel keuzebudget

Wij vinden het belangrijk dat de medewerker vrijheid en keuze heeft (autonomie). Daarom worden vanaf 1 januari 2023 6 ADV dagen omgezet in een individueel keuzebudget. De medewerker kan dan zelf kiezen of hij dit budget inzet voor (1) verlof, (2) salaris of (3) aanvulling op pensioen. Nadere uitwerking hiervan volgt.

Winstdelingsregeling

Deze onzekere en uitdagende tijden hebben voor zowel Sodexo als de medewerker impact. Sodexo wil hierbij graag een belangrijk signaal afgeven naar de toekomst: "als we groeien, groeien we samen". Daarom wordt het maximum van de winstdelingsregeling met ingang van het volgende fiscale jaar verhoogd van 6,5% naar 7,5%.

Salarisschalen

Het maximumbedrag van de salarisschalen wordt per 1 januari 2023 met 5% verhoogd. Dit biedt medewerkers meer doorgroeimogelijkheden in de schaal op basis van de uitkomst van hun beoordelingen.

Beoordeling

Het beoordelingsformulier van de cao wordt gelijk aan het beoordelingsformulier voor de rest van Sodexo. Dit leidt onder meer tot een aanpassing van de beoordelingsscores naar (1) voldoet niet aan verwachting, (2) voldoet aan verwachting, (3) voldoet boven verwachting en (4) voldoet ver boven verwachting.

Een leidinggevende die zijn medewerker(s) niet beoordeelt, ontvangt als uitgangspunt een “voldoet niet aan verwachting” voor zijn eigen beoordeling.

Ontwikkeling en opleiding

Een gezond leer- en ontwikkelklimaat verbetert de Quality of Life van onze medewerkers. Sodexo richt zich op duurzame en optimale inzetbaarheid van iedereen die werkzaam is bij Sodexo. Het bieden van ontwikkelkansen aan onze medewerkers betekent dat zij – nu en in de toekomst – optimaal inzetbaar blijven. In de cao komt daarom een nieuwe paragraaf over ontwikkeling en opleiding

Ontwikkeling en opleiding is onderdeel van de gesprekscyclus. Medewerker en leidinggevende maken hier afspraken over tijdens de plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken. In de cao wordt een nieuwe studiekostenregeling afgesproken. Dit doen we om ontwikkeling en opleiding verder te stimuleren.

Daarnaast informeren wij de medewerkers over de opleidingsmogelijkheden die Sodexo geheel kosteloos biedt. Dit doen we om de bekendheid hiervan te vergroten.

Promotie/demotie en waarneming

Er komt een spiegelbeeldige bepaling over promotie en demotie en de gevolgen die dat heeft voor het salaris. Als uitgangspunt betreft dit stappen van 2,5% van het huidige basissalaris per salarisschaal.

Er komt een regeling voor medewerkers die een functie in een hogere schaal waarnemen. Zij komen in aanmerking voor een toeslag. Als uitgangspunt betreft deze toeslag 2,5% van het huidige basissalaris per salarisschaal.

Harmonisatiebepaling

Als een medewerker in dienst treedt als gevolg van overname, dan zijn als uitgangspunt deze cao en de daarbij behorende cao-afspraken van toepassing. Sodexo streeft er naar om medewerkers optimaal in te laten stromen, met zo veel mogelijk rust, zekerheid en duidelijkheid. Hierbij worden waar nodig (tijdelijke) overgangsafspraken gemaakt om een goede landing te faciliteren.

Als er onverhoopt collectief bezwaren zijn, treedt Sodexo in overleg met de vakorganisaties.

Generatiepact en seniorendagen

Sodexo staat open voor het afspreken van een 80-90-90 regeling. Hiervoor is het wel nodig dat er een verandering plaatsvindt op de seniorendagen. Als de (leden van de) vakorganisaties hierom verzoeken, gaan we hierover in gesprek om de mogelijkheden verder te verkennen.

Sociaal Plan voor heel Sodexo

Het huidige sociaal plan wordt voor de cao's Facilitair en Faciliterend Sodexo, Contractcatering/Hospitality, Schoonmaak en Horeca verlengd. Dit doen we omdat we het belangrijk vinden om het sociaal vangnet voor al onze medewerkers op orde te houden.

Looptijd

De looptijd van het nieuwe sociaal plan is 2 jaar, van 1 juli 2022 tot 1 juni 2024.

Vergoedingen

De vergoedingen in het sociaal plan in alle fasen (met uitzondering van fase 1b) met 10 procentpunten naar beneden bij te stellen. Als gevolg van de grote vraag naar personeel op de arbeidsmarkt is de overgangsfase van-werk-naar-werk korter. Dit betekent:

- Fase 1a: 150% i.p.v. 160%
- Fase 2 na fase 1a: 135% i.p.v. 145%
- Fase 2 na fase 1b: 115% i.p.v. 125%
- Fase 2 zonder fase 1: 140% i.p.v. 150%
- Fase 3: 100% bij niet weigeren passende functie.

De juridische mogelijkheid wordt onderzocht om hierbij een uitzondering te maken voor medewerkers van 57 jaar of ouder (de vergoeding wordt dan met 5 procentpunten naar beneden bijgesteld) en medewerkers van 60 jaar of ouder (de vergoeding wordt dan niet naar beneden bijgesteld).

Compensatieregeling bij passende functie

De compensatieregeling bij overgang naar een passende functie wordt bijgesteld naar 18 maanden.

Afspiegeling

Er komt een alternatief afspiegelingsbeginsel voor medewerkers in leidinggevende functies (en mogelijk een nader te bepalen lijst met relevante functies). Daarin spreken we af:

- Er komt een managementkeuze tussen kwantitatieve afspiegeling (dit betekent afspiegeling op de manier waarop het nu ook gaat) en kwalitatieve afspiegeling (dit betekent afspiegeling volgens de nieuwe criteria).
- Afgesproken criteria voor kwalitatieve afspiegeling op hoofdlijnen:
 - o Beoordelingen van de medewerker;
 - o Het aantal afgenomen beoordelingen door de medewerker;
 - o Een zo veel mogelijk objectiveerbaar te maken kwaliteitstoets; en
 - o Eventuele genomen arbeidsrechtelijke sancties.