

Afspraken tussen cao-partijen voor een nieuwe cao voor Koninklijke Talens BV.

In dit document zijn alle onderwerpen die wat Koninklijke Talens betreft onderdeel uit kunnen maken van een resultaat voor de nieuwe cao weergegeven. Dit naar aanleiding van de meest recente bespreking op vrijdag 9 februari in Apeldoorn.

Looptijd

De cao kent een looptijd van 15 maanden, namelijk van 1 december 2023 tot 1 maart 2025.

Loonontwikkeling

Tijdens het cao-overleg is veel aandacht geweest voor de bedrijfsresultaten en ontwikkeling daarin van Koninklijke Talens en welke loonruimte vanuit die ontwikkelingen beschikbaar is. Daarnaast is in het overleg aandacht geweest voor de kostenstijging waar werknemers mee geconfronteerd zijn. In het overleg heeft Koninklijke Talens financiële inzichten met vakbonden gedeeld. Daarnaast heeft Koninklijke Talens benoemd dat de overheid ook een verantwoordelijkheid heeft voor de compensatie van inflatie en deze verantwoordelijkheid ook heeft genomen. In 2023 en 2024 is bijvoorbeeld de arbeidskorting verhoogd, zodat werknemers meer netto over houden.

In het licht van deze informatie is het volgende overeengekomen: de individuele salarissen en salarisschalen stijgen op 1 december 2023 met terugwerkende kracht met 225 euro bruto op basis van een fulltime dienstverband. Deze terugwerkende kracht geldt voor alle werknemers die tijdens het bekrachtigen van de afspraken nog steeds in dienst zijn bij de werkgever.

Daarnaast heeft Koninklijke Talens alle werknemers in december een eenmalige uitkering uitbetaald van 250 euro netto op fulltime basis.

De individuele salarissen en salarisschalen stijgen vervolgens op 1 oktober 2024 met 3%

De impact van deze afspraken is vanwege het nominale structurele bedrag verschillend per functiegroep. Hieronder is uiteengezet met hoeveel procent de salarissen per functiegroep stijgen, berekend vanuit het maximum van de salarisschaal per functiegroep. Dit betekent voor werknemers die lager in de schaal zitten dat het percentage verder toeneemt.

Schaal eind-salarissen per:	01/02/2023	01/12/2023 incl. €225	% verhoging bij €225 nominaal	3% per 1/10/2024	Totaal % verhoging in 15 maanden	Éénmalig €250 12-2023 in % jaarsal.	Totale % structureel en éénmalig
max 4	€ 2.959,23	€ 3.184,23	7,60%	€ 3.279,76	10,8%	0,70%	11,54%
max 5	€ 3.105,43	€ 3.330,43	7,25%	€ 3.430,34	10,5%	0,67%	11,13%
max 6	€ 3.332,82	€ 3.557,82	6,75%	€ 3.664,55	10,0%	0,63%	10,58%
max 7	€ 3.678,38	€ 3.903,38	6,12%	€ 4.020,48	9,3%	0,57%	9,87%
max 8	€ 4.164,19	€ 4.389,19	5,40%	€ 4.520,87	8,6%	0,50%	9,07%
max 9	€ 5.000,00	€ 5.225,00	4,50%	€ 5.381,75	7,6%	0,42%	8,05%
max10	€ 5.782,92	€ 6.007,92	3,89%	€ 6.188,16	7,0%	0,36%	7,37%
max 11	€ 6.678,52	€ 6.903,52	3,37%	€ 7.110,63	6,5%	0,31%	6,78%
max 12	€ 7.729,95	€ 7.954,95	2,91%	€ 8.193,60	6,0%	0,27%	6,27%
max 13	€ 8.938,62	€ 9.163,62	2,52%	€ 9.438,53	5,6%	0,23%	5,83%

Cao-partijen gaan vervolgens tijdig met elkaar in overleg over de loonontwikkeling vanaf 1 maart 2025 in de dan af te spreken nieuwe cao.

Pensioen

Vakbonden hebben tijdens het overleg een duidelijke zorg geuit over de pensioenregeling bij Koninklijke Talens en het proces hoe de afspraken inzake pensioen tot stand komen. Daarbij hebben zij ook verzocht de afspraken over pensioen aan de cao-tafel te maken en niet binnen de huidige governance structuur. Koninklijke Talens heeft in het overleg aangegeven dat de governance structuur aantoonbaar al ruim 20 jaar binnen de onderneming actief is en wat haar betreft ook zorgt voor een breed draagvlak waarbinnen de afspraken worden gemaakt. Recentelijk heeft de Ondernemingsraad zich daarover ook uitgesproken én zich over de inhoud van de regeling laten adviseren. De conclusie van die deskundige wordt door de Ondernemingsraad erkend, namelijk dat de werknemers een goede pensioenregeling hebben bij Koninklijke Talens.

Daarin vinden we het belangrijk aandacht te geven aan de zorg van de huidige vakbondsbestuurders én kaderleden over de regeling. Koninklijke Talens zal daarom Willis Towers Watson (WTW) vragen in een verdiepende sessie / verdiepende sessies hen inhoudelijk bij te praten en alle vragen beantwoorden die er zijn. Koninklijke Talens heeft daarin aangeboden de kosten voor eventuele deskundigheid aan vakbondszijde te bekostigen.

Daarnaast is Koninklijke Talens ook bereid met alle stakeholders, inclusief daarmee de vakbondsbestuurders, het gesprek te voeren over de huidige governance structuur waarbinnen de afspraken over pensioen worden gemaakt.

Mocht de verdieping in de regeling én het gesprek over de governance structuur er toe leiden dat vakbonden nog steeds van mening zijn dat het primaat van de afspraken aan de cao-tafel ligt, dan staat het vakbonden vrij dat bij een volgend cao-overleg weer in te brengen.

Vergewisbepaling

In de cao nemen cao-partijen een vergewisbepaling op. Hiermee vergewist Koninklijke Talens zich ervan dat in geval van uitzendarbeid de formele werkgever (het uitzendbureau) zich aan de beloningsafspraken houdt van de inleners-cao.

Reiskosten

De reiskosten zijn met ingang van 1 januari 2024 verhoogd naar 23 cent per kilometer. Dit is Koninklijke Talens met de Ondernemingsraad overeengekomen.

RVU-regeling

In de cao nemen cao-partijen een bepaling op waarmee de werknemer het gesprek over het eventueel uittreden via de RVU-regeling bespreekbaar kan maken met HR. Het is geen eenzijdig recht van de werknemer om een beroep te doen op de RVU-regeling, maar Koninklijke Talens wil op basis van maatwerk elke werknemer wel de mogelijkheid bieden het gesprek hierover te openen. In het kruispuntgesprek is daar tevens aandacht voor.

Werkgeversbijdrageregeling en vakbondscontributie

Koninklijke Talens is bereid de huidige AWWN werkgeversbijdrageregeling te continueren voor de looptijd van de cao. In artikel 6 van die regeling is het volgende opgenomen: *de vakbonden verbinden zich af te zien van bevoordeling van georganiseerde werknemers bij onderhandelingen met werkgevers waarmee is overeengekomen dat ze deze regeling zullen volgen.*

Vanwege deze voorwaarde is het niet mogelijk als aanvulling op de huidige afspraak inzake vakbondscontributie deze voorrang te geven in de werkkostenregeling. Koninklijke Talens is bereid de afspraak, zoals deze nu in de cao geldt over vakbondscontributie, te continueren voor de looptijd van deze cao.

Redactie cao

Een reeds gedurende langere tijd gewenst verbeterpunt voor de cao is de redactie van de cao-tekst. In een gezamenlijke redactiecommissie bestaande uit vertegenwoordiging van Koninklijke Talens, FNV en CNV Vakmensen zal de cao-tekst op leesbaarheid en duidelijkheid verbeterd worden. De nieuwe cao-tekst moet gereed zijn voor het einde van de looptijd, zodat bij een volgende cao de nieuwe tekst van kracht wordt.

Duurzame inzetbaarheid

Voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, kunnen vanaf het moment van indiensttreding afspraken en interventies nodig zijn. Deze kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, arbeidsduur, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen. Gedurende de looptijd van de cao richten we een werkgroep op bestaande uit vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad, de vakorganisaties en de werkgever. Deze groep kan dan concrete voorstellen doen voor de verdere invulling van duurzame inzetbaarheid bij Koninklijke Talens.

Overige onderwerpen

- Artikel 4.6 van de cao (nevenwerkzaamheden) wordt in lijn gebracht met de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.
- Koninklijke Talens ziet erop toe dat de huidige regels omtrent scholing, zoals opgenomen in de cao en de personeelsregeling, in lijn zijn met de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Waar nodig past Koninklijke Talens de cao hierop aan.
- In de salarisschalen, zoals opgenomen in de cao, wordt ook het bruto uurloon weergegeven.