



Voorstellenbrief voor de cao DLF per 01-07-2024

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025. Een langere looptijd is bespreekbaar, mits de gemaakte afspraken daartoe aanleiding geven.

2. Loon

Wij stellen een verhoging voor van de salarissen en salarisschalen met een percentage van 10% met als ingangsdatum 1 juli 2024.

3. Stagevergoeding

Wij stellen voor een stagevergoeding op te nemen in de cao. Indien een stagiair(e) stage loopt bij DLF ontvangt diegene een stagevergoeding van 600 euro bruto per maand op basis van een fulltime werkweek.

4. Bevrijdingsdag elk jaar als feestdag

In de huidige cao is afgesproken dat Bevrijdingsdag eens in de 5 jaar in de lustrumjaren als feestdag wordt gerekend. Wij stellen voor om Bevrijdingsdag elk jaar als feestdag te rekenen.

5. Scholing en ontwikkeling

Individueel scholingsbudget

Wij stellen voor een individueel scholingsbudget toe te kennen aan elke werknemer die onder de cao DLF valt. Elk jaar wordt 300 euro aan budget toegekend aan de werknemer door DLF. Dit scholingsbudget kan opgespaard worden tot maximaal 5 jaar; daarna valt het langer dan 5 jaar gespaarde bedrag terug aan DLF. Dit scholingsbudget kan gebruikt worden voor scholing en opleiding om de positie op de arbeidsmarkt te vergroten. Verplichte scholing om de huidige functie bij DLF uit te kunnen voeren wordt niet uit dit scholingsbudget gefinancierd.

Loopbaanscan

In het kader van Duurzame Inzetbaarheid en regie op de eigen loopbaan stellen wij voor dat werknemers eens per 5 jaar op kosten van de werkgever een loopbaanscan kunnen doen. Dit kan bijvoorbeeld bij James Loopbaan.

6. Functiehuis

- Functiehuis updaten

Wij stellen voor dat DLF het functiehuis opnieuw laat wegen en waarderen. De laatste keer dat dit gebeurd is, is jaren geleden. In de tussentijd zullen functies zijn verdwenen, lichter of zwaarder zijn geworden of gecreëerd.

- Persoonlijke toeslag: Indien na het opnieuw wegen van functies blijkt dat een functie lager wordt ingeschaald dan de huidige salarisschaal, wordt een persoonlijke toeslag toegekend aan de werknemer om te voorkomen dat diegene er op achteruit gaat in het salaris. Deze persoonlijke toeslag zal structureel meegroeien met toekomstige collectieve loonsverhogingen.
- Bezwaar- en beroepsprocedure: Indien een werknemer bezwaar wil maken, moet dit mogelijk zijn. Daarvoor is een bezwaar- en beroepsprocedure nodig. Wij stellen voor de huidige bezwaar- en beroepsprocedure aan te passen door de drie fases duidelijk te benoemen en te beschrijven: de overlegfase, de bezwaarfase en de beroepsfase.

7. Generatiepact

Wij wensen in gesprek te gaan met DLF over het invoeren van het generatiepact, ook wel 80-90-100 regeling genoemd waarbij 80% gewerkt wordt tegen 90% van het loon en 100% pensioenopbouw.

8. RVU

Wij stellen voor om, indien er een verlenging of verruiming van de Regeling Vroegtijdig Uittreden (RVU) wordt vastgesteld, dat DLF deze automatisch zal volgen en de beschikbare fiscale ruimte ten minste volledig benut.

9. Gedifferentieerde WGA premie

Momenteel is geregeld in de cao (artikel 17 lid 1) dat de werkgever geen gebruik zal maken van haar wettelijk recht om het werknemersdeel van de gedifferentieerde WGA premie te verhalen op de werknemers. Wij stellen voor dat dit voortgezet wordt in de nieuwe cao.

10. Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage conform de AWWN regeling (artikel 17 lid 2) te continueren in de nieuwe cao.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe en/of aanvullende voorstellen in te dienen.