



ONDERHANDELINGSRESULTAAT

voor het verlengen van de cao's Coffee and Tea en DE Diensten
van Koninklijke Douwe Egberts B.V.

Op 28 februari 2024 heeft de onderhandelingsdelegatie van Koninklijke Douwe Egberts (KDE) B.V. met de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen een onderhandelingsresultaat bereikt voor het verlengen van de cao's Coffee & Tea en DE Diensten en het Sociaal Plan. Daar waar niet specifiek een cao wordt benoemd, geldt de afspraak voor beide cao's.

Het onderhandelingsresultaat bestaat uit de volgende punten:

1. Looptijd

De cao Coffee & Tea en cao DE Diensten worden met 18 maanden verlengd van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

2. Loonsverhoging

Datum verhoging	Collectieve verhoging met
1. Per 1 januari 2024	➤ 6% voor medewerkers t/m een salaris van € 3.700,- (op basis van fulltime dienstverband) ➤ 2% + € 1.260,- per jaar (€ 105,- per maand) voor salarissen boven € 3.700,- (op basis van fulltime dienstverband)
2. Per 1 januari 2025	➤ € 840,- per jaar (€ 70,- per maand)

De salarisschalen 1-6 worden opgehoogd met 6%. Bij de schalen 7-12 wordt het maximale (100%) schaalsalaris opgehoogd met 2% *plus* € 105,-. De onderkant van de schaal wordt ook evenredig opgehoogd naar het afgesproken minimum percentage per schaal.

De minimale vloeren van vakantie-uitkering (art.16 C&T en art.13 De Diensten) en minimum eindejaarsuitkering (art. 17) worden verhoogd met 2% *plus* € 105,-.

3. Sociaal plan

Het huidige sociaal plan, dat afloopt op 31 maart 2024, wordt met 18 maanden verlengd tot 1 oktober 2025. De correctiefactor in de *ABC formule* (art 8.b) wordt voor de looptijd van het Sociaal plan vastgezet op 1,25.

4. Arbeidsvoorwaarden per doelgroep

De huidige C&T cao omvat een brede en diverse groep medewerkers met uiteenlopende rollen, functies en achtergronden. Het maken van arbeidsvoorwaardelijke afspraken die bij iedereen passen, is daardoor niet eenvoudig. We zien dit met name terug in de salarisschalen 11 en 12, waarin de diverse groepen andere voorwaarden belangrijk lijken te vinden.

Er komt een studiegroep, bestaande uit vertegenwoordigers vanuit werkgever, bonden, OR en medewerkers, om in kaart te brengen of er inderdaad andere behoeften zijn. En of we op zoek moeten gaan naar een voorstel voor aparte en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor salarisgroep 11 en 12 Professional en C&T.

We zullen gedurende de looptijd van de cao de uitkomsten en voorstel van de werkgroep delen.

5. Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)

De huidige RVU-regeling geldt tot en met 31 december 2025. Werkgever en vakbonden hebben de intentie uitgesproken om de RVU-regeling binnen JDE NL te verlengen na 2025, indien dit door wetgeving wordt ondersteund onder gelijke voorwaarden als in de huidige regeling.

Indien er een landelijke wettelijke overeenkomst wordt bereikt met andere voorwaarden dan de huidige RVU-regeling dan gaan partijen hierover in gesprek tijdens het volgende cao overleg.

6. Ouderenregeling 5 ploegendienst 96-98-100 (cao C&T)

De afgesproken tijdelijke regeling voor de 5 ploegendienst, uit de cao 2023, wordt gedurende de looptijd van deze cao voortgezet. Deelname aan de zogenoemde Trede 2, het gunstig opnemen van verlofuren, is alleen mogelijk bij gebruik van Trede 1, de reeds bestaande 96-98-100 regeling. De overige voorwaarden worden ongewijzigd voortgezet.

7. Leesbaarheid cao

Werkgever en vakbonden zijn overeengekomen om de cao opnieuw op te maken en de teksten te laten herschrijven om te komen tot een leesbare en vereenvoudigde cao. Dit zal tijdens de looptijd van deze cao plaatsvinden. Na akkoord van beide partijen worden de nieuwe cao teksten leidend.

8. Verduurzaming woning

De regeling voor het verduurzamen van de woning, zoals opgenomen in het HR Connect Handboek wordt voor de duur van de cao ongewijzigd verlengd.

9. Werkdruk onderzoek

JDE vindt het welzijn van onze collega's belangrijk. JDE biedt daarom een welzijn programma aan waar een PMO/health check een onderdeel van uitmaakt. In dit onderzoek wordt ook gekeken naar werkdruk. Er is afgesproken dat de uitkomsten van dit onderzoek besproken zullen worden met de vakbonden.

10. Vakbondscontributie

De afspraken over de fiscaal vriendelijke tegemoetkoming van de vakbondscontributie en de extra vergoeding wordt voor de duur van de cao gehandhaafd, indien en voor zover dit wettelijk en fiscaal mogelijk is.

11. Werkgeversbijdrage

De bijdrage van JDE aan de vakorganisaties, de zogenaamde AWVN-regeling, wordt voor de duur van de cao voortgezet. Alle eerdere afspraken komen hier mee te vervallen.

Partijen zullen na goedkeuring door de leden van de vakorganisaties uitvoeringsafspraken maken om tot praktische in- en uitvoering van de gemaakte afspraken over te gaan. Bovendien zal in overleg de cao-tekst van de te verlengen cao's en Sociaal plan worden opgesteld.

Utrecht, 28 februari 2024

Namens werkgever Koninklijke Douwe Egberts B.V.

Kenneth Timmermans
General Manager Netherlands

Sabien van Rijn
HR director NL a.i

Namens FNV

Namens CNV Vakmensen

Adem Akdeniz
Bestuurder

Martin van Eerde
Bestuurder