

Onderhandelingsresultaat OGC CAO2023-2025

17 mei 2023

SGS en de vakbonden FNV en CNV zijn op 10 mei 2023 een onderhandelingsresultaat met elkaar overeengekomen voor een nieuwe OGC CAO, met een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025.

Algemene voorwaarde:

Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken ("Package deal"). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard.

Looptijd:

SGS en vakbonden FNV en CNV zijn overeengekomen dat de cao wordt verlengd met een looptijd van 36 maanden: ingaande op 1 januari 2023 en eindigende op 31 december 2025.

Aanpassingen salarissen en schaalsalarissen:

De salarissen en schaalsalarissen van de cao-werknemer worden als volgt aangepast:

- a. met ingang van 1 april 2023 met 5,07% (met terugwerkende kracht);
- b. met ingang van 1 april 2024 worden de salarisschalen en salarissen verhoogd met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak januari 2023 en december 2023;
- c. met ingang van 1 april 2025 worden de salarisschalen en salarissen verhoogd met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak januari 2024 en december 2024;

Aanpassen individuele maandinkomen:

Naast de algemene verhogingen van de schaalsalarissen en salarissen, worden de individuele basis maandsalarissen (dus niet de schalen) van de cao-werknemers als volgt aangepast (ook voor de werknemers die op max of hoger dan max van hun schaal zijn ingedeeld). Te weten als volgt: nadat de algemene verhoging zoals hierboven bedoeld is toegepast, wordt het individuele basismaandsalaris (salaris zonder toeslagen)* van de (fulltime) cao-werknemer nominaal verhoogd:

- a. met ingang van 1 april 2023 met € 54,-- bruto
- b. met ingang van 1 april 2024 met € 58,-- bruto
- c. met ingang van 1 april 2025 met € 66,-- bruto

**)noot:*

Voor alle duidelijkheid : dat wil zeggen dat op de basis bedragen de toeslagen nog worden toegepast, bijvoorbeeld 13% bij de 2-ploegen en 35% bij de 5 -ploegen.

Voor de werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst geldt dat deze fulltime bedragen pro rato worden herberekend naar de voor hem geldende deeltijdfactor.

Eenmalige uitkering:

Daarnaast zal er een éénmalige uitkering van €150,- bruto worden betaald aan fulltime medewerker die bij uitbetaling in april 2025 in dienst is. Bij een arbeidsovereenkomst in deeltijd wordt dit bedrag naar rato van het dienstverband uitbetaald. Indien werknemer eerder uit dienst gaat dan 1 januari 2026, dan komt de éénmalige uitkering te vervallen en wordt het bedrag ingehouden op de eindafrekening.

Functioneren en belonen

Met de overeengekomen loonafspraken is tevens overeengekomen dat gedurende de looptijd van de cao aan artikel 14.4 geen rechten kunnen worden ontleend. Met andere woorden gedurende de looptijd van de cao worden op grond van artikel 14.4 geen verhogingen toegekend.

Arbeidstijden en dienstrooster

De verschovendienst toeslag wordt als volgt uitgebreid: Namelijk dat ongeacht de aard van de dienst er een toeslag zal worden toegekend van 65% op het basissalaris. Dit geldt voor de werknemers in de volcontinudienst die door de werkgever wordt verzocht op andere uren, afwijkend van de dienst volgens hun rooster, aan het werk te gaan.

Reiskostenvergoeding

SGS heeft ook gehoor gegeven aan het verzoek om de reiskostenregeling uit te breiden. De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer is aangepast en geldt vanaf een afstand van 0 km tot en met 75 km enkele reis tegen € 0,21 netto. Dit is een enorme verruiming van de regeling.

Voorbeeld oude situatie, werknemer woont 9 kilometer van de standplaats:

- *Conform de bedrijfeigenregeling heeft werknemer geen recht op reiskosten.*

Voorbeeld nieuwe situatie, werknemer woont 9 kilometer van de standplaats:

- *Conform de nieuwe regeling krijgt werknemer nu €67,41 reiskostenvergoeding. Namelijk Het aantal kilometer (heen en terug) x het aantal werkdagen /5 x 214 werkdagen / 12 maanden * € 0,21 netto.*

Voorbeeld oude situatie, werknemer woont 40 kilometer van de standplaats:

- *Conform de bedrijfeigenregeling heeft werknemer op €130,- reiskostenvergoeding.*

Voorbeeld nieuwe situatie, werknemer woont 40 kilometer van de standplaats:

- *Conform de nieuwe regeling krijgt werknemer nu €299,60 reiskostenvergoeding. Namelijk Het aantal kilometer (heen en terug) x het aantal werkdagen /5 x 214 werkdagen / 12 maanden * € 0,21 netto.*

Al met al zorgt de aanpassing en de enorme verruiming van de reiskostenregeling voor een aanzienlijke (financiële) verbetering van ons beleid. Deze aanpassingen worden doorgevoerd in de personeelsregeling (is geen cao-onderwerp).

Mobiliteitsregeling

SGS heeft haar mobiliteitsregeling herschreven en de bedragen van de lesecategorieën geïndexeerd. Deze regeling geldt voor alle medewerkers van SGS (ook van de dochterondernemingen en de OGC CAO) in Nederland die een leaseauto rijden of toegewezen auto krijgen om hun werk te kunnen uitoefenen. Hiermee worden eventuele ongelijkheden gelijkgetrokken. Dit is geen cao-onderwerp en zal daarom in personeelsregeling worden aangepast.

Overige afspraken

Consumptievergoeding bij overwerk

Alle werknemers ontvangen een consumptievergoeding bij overwerk, indien voor dit overwerk opdracht is gegeven. Ten aanzien van de hoogte van de vergoeding en het tijdstip van toekenning geldt het volgende:

- De maaltijdvergoeding wordt verstrekt indien de medewerker na 20.00 uur moet werken.
- De vergoeding bedraagt maximaal € 20,- en pas na verstrekking van de nota, tenzij in de bedrijfseigen regeling anders is vastgelegd.
 - Indien de werknemer in de gelegenheid is of wordt gesteld een maaltijd thuis te gebruiken, of door het bedrijf een maaltijd wordt verstrekt, vindt er geen maaltijdvergoeding plaats.

Dit is een onderdeel van de personeelsregeling en zal daarom niet worden opgenomen in de CAO.

Functieprofielen

Er is afgesproken dat er opvolging gegeven zal worden aan de eerder gemaakte CAO-afpraak inzake het toevoegen van diverse functieprofielen en de daarbij behorende beloningsschalen.

Werkbeleving

Overeengekomen is het maximum aan inhuur op jaarbasis is bepaald tot maximaal van 20% van het totaal aantal gewerkte uren. De piekmomenten, onder andere in de zomervakantie, zijn daarbij uitgesloten. SGS wil tevens benadrukken dat het ten alle tijden de voorkeur heeft om eigen werknemers in te zetten.

Verlof

Afgesproken is om artikel 27 punt 12 (extra verlofdag) te laten vervallen en de regeling zoals in de personeelsregeling beschreven staat te hanteren namelijk:

DUUR DIENSTVERBAND	EXTRA VAKANTIEDAGEN
Bij 15 jaar	Eén
Bij 25 jaar	Twee
Bij 30 jaar	Drie

Aldus tussen SGS en vakbonden FNV en CNV besproken en vastgesteld, dd. 10 mei 2023, namens

Sgs FNV Havens CNV Vakmensen.nl

Voorbeelden loonafspraken

1. Dagdienst, werknemer verdient €2.500,- op fulltime basis 36 uur
 - $€2.500 \times 1,0507$ (afgeleide CPI) = €2.626,75
 - $€2.626,75 + €54$ (vaste verhoging) = €2.680,75 salaris per 1 april 2023
2. Dagdienst, werknemer verdient €2.777,78 op fulltime basis 40 uur
 - $€2.777,78 \times 1,0507$ (afgeleide CPI) = €2.918,61
 - $€2.918,61 + €60$ ($54/36 \times 40$) (vaste verhoging) = €2.978,61 salaris per 1 april 2023
3. 2-ploegen, werknemer verdient €2.500,- basissalaris (€2.825,- schemasalaris) op fulltime basis
 - $€2.500 \times 1,0507$ (afgeleide CPI) = €2.626,75
 - $€2.626,75 + €54$ (vaste verhoging) = €2.680,75 basissalaris
 - $€2.680,75 \times 1,13$ (toeslag) = €3.029,25 salaris per 1 april 2023
4. 5-ploegen, werknemer verdient €2.500,- basissalaris (€3.375,- schemasalaris) op fulltime basis
 - $€2.500 \times 1,0507$ (afgeleide CPI) = €2.626,75
 - $€2.626,75 + €54$ (vaste verhoging) = €2.680,75 basissalaris
 - $€2.680,75 \times 1,35$ (toeslag) = €3.619,01 salaris per 1 april 2023

Effectief betekent dit bij elk voorbeeld een verhoging van **7,23% op basis van een gelijk basissalaris.**