

Onderhandelingsresultaat Cao voor Facilitair en Faciliterend Sodexo

Op 7 februari 2024 hebben Sodexo en de vakbonden FNV en CNV een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe Cao voor Facilitair en Faciliterend Sodexo (hierna: cao FF) en een nieuw Sociaal Plan voor heel Sodexo.

Cao FF

Looptijd

De nieuwe cao FF is geldig voor 18 maanden, van 1 maart 2024 tot en met 31 augustus 2025.

Collectieve loonsverhoging

Per 1 maart 2024 ontvangen medewerkers (die op 30 november 2023 ook al in dienst waren) een loonsverhoging van 4,0% en daarnaast worden de lonen verhoogd met een bedrag van € 60,- bruto (naar rato fulltime) per maand.

Per 1 maart 2025 ontvangen medewerkers (die op 30 november 2024 ook al in dienst waren) een loonsverhoging van 2,0%.

Nb: Medewerkers die vallen onder het Global Pay Review proces zijn uitgezonderd van deze verhogingen.

Reiskosten

De reiskostenvergoeding voor reizen met eigen vervoer tussen de 10 en 30 kilometer enkele reis wordt verhoogd van € 0,16 netto per kilometer naar € 0,23 netto per kilometer.

Gedurende de looptijd van deze cao blijft de reiskostenvergoeding in ieder geval € 0,23 per kilometer. Als het fiscaal maximum wat netto vergoed mag worden daalt, daalt het bedrag uit de cao gedurende de looptijd van de cao niet. Als het fiscaal maximum stijgt, stijgt het bedrag uit de cao niet.

Thuiswerkafspraken

De cao Sodexo Thuiswerkafspraken WorkX komt te vervallen. Dit betekent dat de looptijd wordt ingekort en de cao geldig is tot 1 maart 2024. In plaats daarvan wordt de afspraak over de ergonomische werkplek opgenomen in de cao FF. Daarbij wordt een thuiswerkvergoeding geïntroduceerd van € 2,00 netto per volledig thuisgewerkte dag.

Verlof en individueel keuzebudget

6 van de 12 Adv-dagen (naar rato fulltime) worden per 1 maart 2024 omgezet in salaris (de medewerker kan deze dagen terugkopen). Dit leidt tot een verhoging van het salaris van 2,31%. Deze verhoging wordt doorgevoerd nadat de collectieve loonsverhoging van maart 2024 zoals hierboven beschreven is doorgevoerd.

De medewerker krijgt de mogelijkheid om de jaarlijkse opbouw aan bovenwettelijk verlof om te zetten in salaris of een aanvulling op pensioen via het individueel keuzebudget. De huidige mogelijkheid om de (6 resterende) Adv-dagen via het individueel keuzebudget om te zetten blijft bestaan. Daarbij krijgt de medewerker de mogelijkheid om jaarlijks maximaal 6 Adv-dagen (terug) te kopen.

Winstdelingsregeling

De opbouwfactor van de winstdelingsregeling wordt verhoogd van 0,65 naar 0,70, zodat medewerkers meer mee kunnen delen in de winst van Sodexo.

Salarisschalen

De salarisschalen worden aangepast met salarisverhogingen. De schalen M2 tot en met J2 ontvangen een extra aanpassing om de impact van de stijging van het minimumloon op te vangen. Als de medewerker na het ontvangen van de salarisverhogingen en het omzetten van de 6 Adv-dagen in salaris in maart 2024 nog onder het nieuwe minimum van de schaal uitkomt, wordt het salaris als uitgangspunt opgehoogd naar het nieuwe minimum.

Schalen per 1 maart 2024:

Schaal	Minimum	Maximum
M2	€ 32.250	€ 40.250
M1	€ 32.500	€ 40.500
L2	€ 33.000	€ 41.000
L1	€ 33.500	€ 43.700
K2	€ 34.000	€ 46.900
K1	€ 35.000	€ 50.400
J2	€ 36.000	€ 55.300
J1	€ 38.600	€ 60.800
I2	€ 42.400	€ 66.700
I1	€ 43.700	€ 75.200
H2	€ 49.000	€ 84.500
H1	€ 55.000	€ 94.800
G2	€ 61.800	€ 106.700
G1	€ 69.500	€ 119.900
F2	€ 78.100	€ 134.800
F1	€ 89.700	€ 154.800

Bijzonder verlof

Bijzonder verlof bij ondertrouw, verhuizing en het 40-, 50- of 60- jarig huwelijk van (schoon)ouders komt te vervallen.

De medewerker komt in aanmerking voor extra bijzonder verlof bij het verlies van een dierbare, in lijn met onderstaande tabel.

Gebeurtenis	Duur
Huwelijk van je (pleeg)kind, kleinkind, (schoon)ouder, broer, zwager, (schoon)zus	1 dag
Eigen huwelijk of geregistreerd partnerschap	2 dagen
12,5-, 25- en 40-jarig huwelijk	1 dag
Overlijden grootouder, schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzus, (half)broer, (half)zus, of kleinkind	2 dagen
Uitvaart grootouder, schoonouder schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzus, (half)broer, (half)zus, of kleinkind	1 dag (nieuw)
Overlijden partner, ouder of (pleeg)kind	5 dagen tussen de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart (1 dag extra) 4 dagen extra bij overlijden partner of (pleeg)kind flexibel op te nemen in een periode van 2 maanden na het overlijden (nieuw)

De medewerker kan te maken krijgen met het verlies van een dierbare. Als de medewerker als gevolg hiervan tijdelijk minder inzetbaar is, kunnen er maatwerkafspraken gemaakt worden, zoals:

- tijdelijk aangepaste werktijden en minder belastend werk (als dat mogelijk is);
- opnemen van verlof;
- professionele support van een gespecialiseerd bureau (momenteel Sodexo Supports Me); en
- andere maatwerkoplossingen.

Als een medewerker voor de begrafenis van bloed- en aanverwanten in de 1^{ste} of 2^e graad naar het buitenland moet reizen, kan de medewerker daarvoor in overleg met de leidinggevende betaald of onbetaald verlof opnemen.

Zorgverlof

Het salaris wordt voor eenmaal de wekelijkse arbeidsduur aan kortdurend zorgverlof aangevuld tot 100% (in plaats van 70%).

Beoordelingen

Er is op Sodexo group niveau een nieuw beoordelingssysteem ontworpen voor medewerkers van het hoofdkantoor en leidinggevend. Dit systeem wordt in deze cao opgenomen.

Huidige systematiek		Nieuwe systematiek	
<i>Groep</i>	Niet-leidinggevende medewerkers in de operatie	<i>Groep</i>	Hoofdkantoor en leidinggevend
<i>Formulier/systeem</i>	AFAS	<i>Formulier/systeem</i>	SuccesFactors
<i>Beoordelingsperiode</i>	1 januari – 31 december	<i>Beoordelingsperiode</i>	1 september – 31 augustus
<i>Beoordelingsscores</i>	(1) voldoet niet aan verwachting (2) voldoet aan verwachting (3) voldoet boven verwachting (4) voldoet ver boven verwachting	<i>Beoordelingsscores</i>	(1) insufficient contribution (2) moderate contribution (3) good contribution (4) exceptional contribution
<i>Beoordelingsverhoging</i>	1 januari	<i>Beoordelingsverhoging</i>	1 januari

Overgangsafspraak:

- Voor de beoordeling over 2024 geldt de score over de maanden januari 2024 tot en met augustus 2024 (daadwerkelijke beoordeling vindt plaats tussen september 2024 en december 2024). Verhoging in januari 2025 op basis van huidige scores.
- Voor de beoordeling over fiscaal jaar 2025 (september 2024 tot en met augustus 2025) geldt de score over de beoordelingsperiode. Verhoging in januari 2026 op basis van nieuwe scores.

Afspraak LG:

Wij willen de leidinggevende blijven stimuleren om al hun medewerkers te beoordelen. We merken dat de bepaling die we de vorige keer hebben opgenomen (art. 2.3.5) door onze collega's niet als stimulerend/positief wordt ervaren. Een medewerker heeft ook al voordeel als hij niet wordt beoordeeld (uitgangspunt is dan een voldoet boven verwachting). Daarom hebben we afgesproken om de bepaling als volgt aan te passen:

Je leidinggevende voert jaarlijks plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken met je. Als je leidinggevende bent, vormt dit een belangrijk onderdeel van jouw rol en beoordeling. We verwachten om die reden van je dat je dit met al jouw medewerkers tijdig en zorgvuldig doet.

Inclusie

In de nieuwe cao besteden we aandacht aan inclusie door:

- Neutraal taalgebruik
- Toegankelijke taal en vormgeving
- Gebruik van brede definities van begrippen waar mogelijk
- Statement over inclusie en gelijke kansen in de aanhef van de cao gezien het belang van dit thema
- Nieuwe afspraak over het opnemen van verlof op niet officiële feestdagen:
Als je verlof aanvraagt op een voor jou belangrijke (niet-officiële) feestdag, wordt dit als uitgangspunt toegekend als de continuïteit van de dienstverlening gewaarborgd blijft.

Werkgeversbijdrage vakbonden

De werkgeversbijdrage aan de vakbonden wordt verhoogd van € 10,00 naar € 12,50 per medewerker.

Procesbepaling menopause

We zijn akkoord met een procesafpraak met FNV in de lead voor de opvolging.



Sociaal Plan voor heel Sodexo

Looptijd

Het Sociaal Plan voor heel Sodexo wordt verlengd met 18 maanden van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025.