

Onderhandelingsresultaat cao Royal Koopmans

Woensdag 8 november hebben FNV, CNV Vakmensen en Royal Koopmans een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao. Onderstaand worden de gemaakte afspraken verwoord. Het onderhandelingsresultaat wordt met een positief advies voorgelegd aan de leden van FNV en CNV Vakmensen.

Gemaakte afspraken:

1) Looptijd:

De cao heeft een looptijd van twee jaar: van 1 januari 2024 t/m 31 december 2025.

2) Loonontwikkeling:

De volgende afspraken m.b.t. de ontwikkeling van de lonen zijn gemaakt:

- Per 1 januari 2024 een loonsverhoging van 5%
- Per 1 januari 2024 worden alle treden in het salarisgebouw verhoogd met € 100,-- bruto
- Per 1 januari 2024 wordt een extra trede toegevoegd aan het salarisgebouw van 1,5%
- Per 1 januari 2025 een loonsverhoging van 4%

Partijen hebben afgesproken dat, indien de inflatie in 2025 2 procentpunten hoger of lager is dan de overeengekomen loonsverhoging (4%), ze met elkaar in overleg zullen treden om na te gaan of er aanvullende cq. nieuwe afspraken gemaakt moeten worden.

Om dit vast te stellen is de CBS-consumentenprijsindex, reeks voor alle huishoudens, afgeleid over de periode oktober 2023-oktober 2024 leidend.

3) Duurzame inzetbaarheid:

Partijen hechten veel waarde aan maatregelen en faciliteiten die ertoe moeten leiden dat medewerkers bij Royal Koopmans gemotiveerd en gezond hun pensioen kunnen halen. Om dit te bewerkstelligen is een omvangrijk programma ontwikkeld dat o.a. bestaat uit een health check, interventiekaarten en het Fit 2030 programma.

Gedurende de looptijd van de cao worden deze programma's geïmplementeerd en zal de voortgang gemonitord en actief gecommuniceerd worden. Indien daartoe aanleiding is worden aanvullende initiatieven en/of interventies voorbereid. De voortgang en de resultaten vormen onderdeel van de eerstvolgende cao-besprekingen.

4) Werkdruk en bezetting ploegen:

Naast duurzame inzetbaarheid vormt ook werkdruk, mede in relatie tot de bezetting van ploegen, een belangrijk aandachtspunt. Op korte termijn vindt als onderdeel van de uitgebreide healthcheck een 'Werkdruk nulmeting' plaats. Op basis van de uitkomsten van deze nulmeting zal een plan van aanpak worden ontwikkeld wat gedurende de looptijd van de cao zal worden geïmplementeerd. Het plan van aanpak wordt besproken met de OR. De resultaten worden besproken tijdens de eerstvolgende cao-onderhandelingen of zoveel eerder als partijen dat wensen.

5) Overige afspraken:

- De AWWN-bijdrage wordt gecontinueerd
- Het fiscaal vriendelijk behandelen van de vakbondscontributie wordt gecontinueerd
- De vergoeding van reiskosten blijft onderdeel van de personeelsgids waarbij het huidige beleid om een vergoeding te verstrekken conform de fiscaal vrijgestelde bedragen wordt gecontinueerd
- Tekstuele aanpassingen:
 - Art 3 lid 6 wordt geschrapt omdat het overbodig is geworden. Art. 3 lid 7 over het in dienst nemen van uitzendkrachten blijft gehandhaafd. Hieraan wordt de zin toegevoegd dat de werkgever alleen bij uitzondering gebruik maakt van uitzendkrachten. Binnen de onderneming zal duidelijker worden gecommuniceerd in welke situaties het aannamebeleid van toepassing is
 - Aan Art. 17.5b wordt (ter verduidelijking) de volgende, cursief gedrukte regel, toegevoegd:
De werknemer mag maximaal 5 extra vakantiedagen per jaar verkopen, dus 40 bovenwettelijke uren bij een fulltime dienstverband. *Dit geldt voor zowel de bovenwettelijke uren van het lopende jaar als voor niet verjaarde bovenwettelijke uren van voorgaande jaren.* De wettelijke vakantiedagen kunnen nooit worden verkocht, ook de eventuele wettelijke vakantiedagen van voorgaande jaren niet.
 - De Functielijst van bijlage 1 wordt aangepast naar de huidige situatie.

Aldus overeengekomen te Leeuwarden d.d. 8 november 2023

Namens FNV

Namens CNV

Namens Royal Koopmans

.....

.....

.....