



Eindbod cao CED

1. Inleiding

Op 17 januari 2022 hebben we een periode van meerdere overleggen afgesloten. CED heeft haar eindbod geformuleerd. Dit wordt hierna uiteengezet.

Voor CED is de cao een belangrijk onderdeel van het totale pakket aan arbeidvoorwaarden dat zij haar medewerkers biedt. Naast de cao kent CED meerdere bedrijfsregelingen die zijn afgestemd met de Ondernemingsraad. De afgelopen jaren is hard gewerkt aan de totstandkoming van de huidige cao, namelijk één moderne cao voor de gehele organisatie.

2. Eindbod cao 2022 - 2024

Een cao voor meerdere jaren

Juist nu we in een onzekere periode leven, wil CED haar medewerkers gedurende een langere periode zekerheid bieden door een cao van drie jaar af te sluiten. Ook is het een doel van CED om een volgende stap te zetten door het bieden van een uitgebalanceerde cao.

Het overeenkomen van een generatiepact

- Gezond en vitaal naar je pensioen toe werken is erg belangrijk. Hier hoort het hebben van inzicht in de totale financiële situatie bij. Dit gaat dus verder dan alleen inzicht in het pensioen. CED vindt het belangrijk om haar medewerkers dit inzicht te bieden omdat het leidt tot duidelijkheid en er indien nodig nog bijgestuurd kan worden. Medewerkers van 61 jaar of ouder kunnen op kosten van CED eenmalig een financieel adviesgesprek aanvragen. Medewerkers van 58 jaar of ouder krijgen eenmalig 50% korting op zo'n adviesgesprek.
- Momenteel is er tijdelijke wetgeving die verruiming biedt binnen de RVU-regeling. CED neemt deze regeling op in de cao. Elke medewerker die voldoet aan de uitgangspunten kan gebruik maken van deze regeling, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn die zich daartegen verzetten.
- De 80-90-100 regeling. CED stelt voor de huidige (80-80-100) regeling te wijzigen naar een 80-90-100 regeling. Dit houdt in dat als een medewerker 80% gaat werken, deze hier 90% salaris voor ontvangt. De pensioenopbouw loopt 100% door. Medewerkers kunnen hier drie jaar voor het ingaan van de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik van maken.

Salaris

- Cao-verhoging

CED vindt het belangrijk dat medewerkers recht hebben op een cao-verhoging die past bij de huidige marktomstandigheden. CED heeft daarom de volgende jaarlijkse cao-verhogingen voorgesteld:

1-11-2022: 2,25%

1-11-2023: 1,75%

1-11-2024: 1,75%

Gelet op de ontwikkeling van de inflatie, spreken partijen af dat zij op verzoek van de bonden in september 2023 en september 2024 met elkaar zullen overleggen of de cao-verhogingen van 2023 en 2024 aanpassing behoeven. Indien dat aan de orde zou zijn, spelen uiteraard ook de bedrijfsresultaten van CED een rol.



o Verhogen salarisperspectief

Naast het bieden van perspectief in groei en ontwikkeling, actief doorstroombeleid, en het verhogen van beoordelingsverhogingen, stelt CED voor om de bovenkant van de salarisschalen met gemiddeld 5% te verhogen. Hierdoor ontstaat er meer salarisperspectief.

o Eenmalige uitkering

CED zal in 2022 aan elke werknemer, die op het moment van betalen in dienst is, eenmalig in juli 2022 € 250 bruto betalen.

Leeftijdsgrens 24/7-dienstverlening

Door de huidige regeling wordt de 24/7-dienstverlening zeer inflexibel en is CED steeds minder in staat de dienstverlening kwalitatief en kwantitatief op het gewenste niveau aan te bieden. Daarbij komt dat deze diensten op de schouders terechtkomen van een kleine, minder ervaren populatie, terwijl juist deze diensten vragen op meer senioriteit, niet alleen in werkervaring, juist ook in levenservaring. Dit zorgt juist voor meer druk bij een kleine groep werknemers. Een aanpassing van de leeftijdsgrenzen is dan ook noodzakelijk. Uit onderzoek blijkt ook dat de grenzen, zoals geldend binnen CED, niet meer in lijn liggen met de markt en de oplopende AOW-gerechtigde leeftijd. CED heeft de volgende leeftijdsgrenzen voorgesteld:

- geen nachtdiensten vanaf 55 jaar
- geen avonddiensten vanaf 60 jaar

Op korte termijn zal CED onderzoek (laten) verrichten naar de mogelijkheid de 24/7-dienstverlening op een andere, maar ook adequate en efficiënte wijze in te vullen. Indien dit een reële mogelijkheid is, zullen partijen met elkaar in gesprek gaan over het eventueel (opnieuw) aanpassen van de leeftijdsgrenzen.

Nieuwe cao

De vorige cao is opgezegd en geëindigd per 31 december 2021.

De tekstuele wijzigingen zijn eerder besproken en zullen in de uiteindelijke cao worden doorgevoerd.

Deze worden bekend verondersteld. Bij overeenstemming over het eindbod vervallen de rechten uit de vorige cao. De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024.

3. Vervolg

Zowel FNV als De Unie zullen dit eindbod aan de leden voorleggen.

Afgesproken was in eerste instantie dat uiterlijk op 14 februari 2022 de uitslag van de stemming met CED gedeeld zal worden.

Na enig uitstel en volgens overleg is afgesproken dat CED uiterlijk 10 maart 2022 verneemt wat de uitslag van de stemming is.