

Utrecht, 1 december 2022

Aan: Etienne Harreveld (FNV), Harma Pethke (De Unie), Paul Kovacs (BV-P)

### **Betreft: Eindbod HumanTotalCare inzake CAO 2023/2024**

Geachte gesprekspartners, beste Harma, Paul en Etienne,

In reactie op ons gezamenlijk overleg dd. 28 november jl., doen wij jullie hierbij een niet-onderhandelbaar eindbod toekomen. In verband met de verwerking in de systemen van de aangeboden eenmalige uitkering in 2022 ontvangen wij graag reactie op uiterlijk 8 december a.s. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat onze medewerkers nog in december duidelijkheid krijgen over hun financiële situatie.

Zoals uitvoerig toegelicht tijdens beide besprekingen hanteert HumanTotalCare B.V. een tweetal uitgangspunten ten aanzien van de CAO:

1. HumanTotalCare B.V. hecht eraan een bedrijfs-cao af te sluiten, geen sector-CAO;
2. HumanTotalCare B.V. streeft ernaar zoveel mogelijk arbeidsvoorwaardelijke regelingen en beleid intern vast te stellen in samenwerking met de Ondernemingsraad.

In ons overleg van zowel 11 november als 28 november 2022 is het bod van HumanTotalCare besproken. De Unie en FNV hebben voorafgaand aan de laatste bespreking hierop niet gereageerd. De BV-P heeft een schriftelijk tegenbod gedaan. Tijdens de bespreking van 28 november heeft HumanTotalCare geconstateerd dat het verschil tussen het aanbod en de looneis van de beide vakbonden de Unie en FNV -die in het gesprek als inflatiecorrectie werd geopperd, zijnde 11,5%- te groot is om serieus over in gesprek te kunnen gaan.

De schriftelijk ingediende inzet van BV-P wijkt nogal af van de inzet van de beide vakbonden. Het voorstel van de BV-P biedt wel een reële opening omdat het dichtbij de financiële mogelijkheden van HumanTotalCare ligt.

HumanTotalCare heeft in de gesprekken meerdere malen betoogd dat de stapeling van verhogingen een goede, ruime en structurele financiële basis verzekert voor onze medewerkers, waarbij wij in staat zijn om een verantwoorde balans te vinden tussen inkomsten en uitgaven. Deze balans en deze stapeling vind je terug in de bestaande CAO afspraken in combinatie met de beoogde nieuwe afspraken, zoals hieronder weergegeven:

- Door de afspraken die zijn gemaakt met de gesprekspartners in de CAO van 2022 zijn de loonschalen 1 t/m 8\* verzekerd van een jaarlijkse structurele verhoging van 3% en zijn de loonschalen vanaf 9\* verzekerd van jaarlijkse structurele verhoging van 2%. Het is goed te beseffen dat deze afspraak alle toekomstige inkomensstijgingen bepaalt en ook de ruimte voor CAO verhogingen blijvend zal beïnvloeden.
- In dit vernieuwde aanbod van HumanTotalCare gaan alle loonschalen er, naast het bovenstaande, nog eens structureel 3,5% op vooruit per 1 januari 2023. Dit betekent dat, opgeteld bij de afspraken uit de vorige CAO, is er sprake van een vaste stijging van 6,5% voor de loonschalen 1 t/m 8 en 5,5% voor loonschalen vanaf 9 per 1 januari 2023.

- In dit vernieuwde aanbod gaan alle loonschalen er vervolgens per 1 januari 2024 nogmaals structureel op vooruit met 3,5%. Dit betekent, opgeteld bij de afspraken uit de vorige CAO, eveneens een vaste stijging van 6,5% voor de loonschalen 1 t/m 8 en 5,5% voor loonschalen vanaf 9 per 1 januari 2024.
- Voor de loonschalen 1 t/m 8 komt dit in twee jaar in totaal neer op **ruim 13%, en voor de hogere loonschalen in totaal ruim 11%**.
- Daarnaast biedt HumanTotalCare **eenmalig 1.000,- EURO** bruto voor alle medewerkers in dienst op 1 december 2022 (naar rato dienstverband) teneinde de gestegen inflatie eenmalig deels te compenseren en zo gezamenlijk een verzwaring van lasten te dragen. In de optelling opnieuw 1 a 1,5% inkomensstijging met een nivellerend effect, waarbij de lagere loonschalen in verhouding in het voordeel zijn.
- Hiermee kunnen onze medewerkers in totaal op een inkomensstijging rekenen van ca. **14,5% (1 t/m 8) en 12% (9 en hoger)**.
- Ten aanzien van de winstdeling, in de kern een variabel inkomensbestandsdeel, zullen we bij de uitkering hiervan (die plaatsvindt in 2023) een minimumpercentage van 4,5% garanderen zoals die over het jaar 2022 berekend wordt. Ook dat zal weer bijdragen aan inkomenszekerheid. In het kader van het zicht op het totale inkomen voor de medewerkers zal hierover al een bevestiging volgen indien en zodra de bekendmaking van de nieuwe CAO een feit is.

Wij beseffen ons dat er medewerkers zijn die inmiddels of na enige tijd hun 120% RSP, het maximum van de salarisschaal, bereiken en dat daarmee een plafond bestaat in de hierboven beschreven inkomenseffecten. Dit raakt voor HumanTotalCare aan de thema's duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling, maar ook de marktconformiteit van het functiehuis. Dit laatste zal blijvend worden getoetst en bij materiele afwijkingen worden aangepast.

Wij zijn ervan overtuigd dat hiermee recht wordt gedaan aan de huidige financiële omstandigheden van zowel onze medewerkers als de organisatie en dat we gezamenlijk een gezonde toekomst tegemoet kunnen zien. Samengevat betekent dit voor de nieuwe CAO:

- Looptijd 1 januari 2023 – 31 december 2024.
- Alle **loonschalen** stijgen met 3,5% op 1 januari 2023 en nog eens met 3,5% op 1 januari 2024.
- De winstdelingsregeling wordt verruimd met dien verstande dat de regeling ook (naar rato) zal gelden voor medewerkers die in het kalenderjaar geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geweest. Over 2022 wordt een winstuitkering van 4,5% gegarandeerd (regeling blijft onderdeel van de CAO, garantie% is alleen voor dit jaar gezien de omstandigheden).
- Enkele tekstuele aanpassingen zoals eerder gememoreerd.
- De werkgeversbijdrage aan de beide vakbonden de Unie en FNV wordt bepaald op 12.000 EURO per jaar (per vakbond) en zal per CAO worden herbevestigd.

Tenslotte hechten wij eraan dat HumanTotalCare en de partijen bij CAO gezamenlijk en in onderlinge afstemming met elkaar communiceren over de af te sluiten CAO.

Met vriendelijke groet,  
Cees Endhoven  
Directeur HR a.i. HumanTotalCare

*\*voor de exacte omschrijving wordt verwezen naar CAO 2022 artikel 12 lid 4 en 5.*