

Onderhandelingsresultaat cao CED

1. Inleiding

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 die goed leesbaar is met keuzemogelijkheden voor de medewerkers, zodat zij een arbeidsvoorwaardenpakket op maat kunnen samenstellen.

2. Uitgangspunten CAO 2025-2026

Gedurende 2023 en 2024 zijn er diverse contact momenten geweest, waarin op een constructieve manier en in goede harmonie afspraken zijn gemaakt over de aanpassing van de CAO verhoging zoals was overeengekomen tussen de partijen. Daarnaast hebben we in september een enquête uitgeschreven onder onze medewerkers om hun mening te vernemen ten aanzien van een aantal onderwerpen met betrekking tot de CAO. De resultaten hiervan hebben we besproken met de OR en De Unie. Ten aanzien van de nieuwe CAO hebben we de volgende kaders besproken

- Een cao voor meerdere jaren
- Evaluatie van generatiepact
- Salaris
- Tekstuele wijzigingen
- Overige onderwerpen

3. Voorstel CED cao 2025 – 2026

Een cao voor meerdere jaren

Aangezien we in een onzekere periode leven, is het de wens van CED om haar medewerkers meer zekerheid te bieden door een cao van minimaal twee jaar af te sluiten. Het doel van CED is het continueren van een gebalanceerde cao met daarin individuele keuzemogelijkheden voor de medewerkers en daarnaast aanpassingen op de volgende elementen;

Verlofregelingen

- Een cao waarin iedere medewerker zich ongeacht zijn of haar achtergrond herkent is belangrijk. Momenteel kent CED een extra verlofdag die ingezet kan worden op Goede Vrijdag of op de vrijdag na Hemelvaartsdag. Er is overeengekomen dat deze extra verlofdag ook ingezet kan worden op een niet-christelijke feestdag (bijvoorbeeld Eid-Al-Fitr of Chanoeka)
- CED draagt graag haar steentje bij aan de maatschappij en wil de medewerkers faciliteren in het doen van vrijwilligerswerk. Daarom krijgt iedere medewerker 1 dag per kalender jaar maatschappelijk verlof om zich in te zetten voor een erkende vrijwilligersorganisatie. Indien een medewerker deze dag niet inzet, komt die te vervallen.

Generatiepact

- Gezond en vitaal naar je pensioen toe werken is erg belangrijk. Hier hoort het hebben van inzicht in 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.
- De huidige 80-90-100 regeling blijft gehandhaafd. 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 en moeten hieraan voorafgaand minimaal 5 jaar fulltime gewerkt hebben..
- De huidige RVU regeling die aansluit bij de tijdelijke versoepeling wordt gecontinueerd tot en met 31 december 2025.

Salaris

- Salarisontwikkeling is binnen bijna elke cao een van de belangrijkste elementen waar medewerkers het eerst naar kijken. Dit heeft veel invloed op de medewerkerstevredenheid. Er is binnen CED veel vraag naar ontwikkelingsmogelijkheden. Dit gaat hand in hand met de visie van CED gericht op groei en ontwikkeling. Deze elementen samen zorgen ook voor salarisontwikkeling.
- Verhogen salarispectief
Naast het bieden van perspectief in groei en ontwikkeling, actief doorstroombeleid, en het verhogen van beoordelingsverhogingen naar 1% (meets expectations), 1,75% bij (exceeds expectations) en 2,75% (bij exceptional), zal CED de bovenkant van de salarisschalen 4 tot en met 10 met 3 tot 4 % verhogen. Hierdoor ontstaat er meer salarispectief.
- Cao-verhoging
CED vindt het belangrijk dat medewerkers recht hebben op een cao-verhoging die past bij de huidige marktomstandigheden. De volgende jaarlijkse cao-verhogingen zijn overeengekomen:
1-11-2025: 2,5%
1-11-2026: 1,5%

Partijen spreken af in september 2026 met elkaar te zullen overleggen of de overeengekomen cao verhoging van 1 november 2026 aanpassing behoeft.

4. Vervolg

De Unie zal dit resultaat aan de leden voorleggen en CED zal dit resultaat communiceren aan alle medewerkers. Communicatie vindt plaats op dinsdag 11 maart om 12.00.

Op vrijdag 21 maart zal De Unie terugkoppelen of de leden instemmen met dit onderhandelingsresultaat.