

PERSBERICHT

WERKGEVERSORGANISATIES UITVAARTBRANCHE

4 JULI 2022



Onderhandelingsresultaat CAO
Uitvaartbranche 2022-2024

PERSBERICHT

4 juli 2022

Onderhandelingsresultaat CAO Uitvaartbranche 2022-2024

Op 20 juni 2022 is een onderhandelingsresultaat bereikt tussen vakbonden en werkgeverspartijen over een nieuwe cao Uitvaartbranche. Er is intensief, tijdelijk moeizaam, maar per saldo constructief overleg aan voorafgegaan. Over veel onderwerpen zijn goede afspraken gemaakt. Op 28 juni 2022 is overeenstemming bereikt over de tekst van het onderhandelingsresultaat.

De uitvaarbranche biedt betekenisvol werk waarbij de cao voldoende ruimte moet bieden voor het behalen van een gezond rendement en tevens een stevige basis voor het concept van goed werkgeverschap.

Looptijd, loonsverhoging, beschikbaarheidsvergoeding, minimum salaris en eenmalige uitkering

Partijen hebben een looptijd van 2 jaar afgesproken. De nieuwe cao geldt tot 1 maart 2024. Er is een loonsverhoging overeengekomen van 6,5% structureel (3% per 1 augustus 2022 en 3,5% per 1 januari 2023).

De beschikbaarheidsvergoeding wordt met voornoemde indexaties op voornoemde data verhoogd.

De onderste treden van de salarisschalen worden zodanig geschrapt, dat (te rekenen vóór het moment van de cao indexaties) er een minimum te betalen salaris ontstaat van bruto € 12,- per uur, hetgeen gelijk staat aan een bruto maandsalaris op fulltime basis van € 2080,-.

Er wordt in november 2022 aan werknemers met een functie in functieniveau I t/m III (functiematrix CAO) een eenmalige uitkering verstrekt van 1% van het bruto jaarsalaris aan die werknemers die in de periode van 1 april 2022 tot in elk geval tot 1 juni 2022 geen cao-toeslag betaald hebben gekregen dan wel een toeslag van minder dan 2,25%.

Regeling vervroegd uittreden voor werknemers met een zwaar beroep

Met ingang van 1 september 2022 bestaat voor werknemers die een zwaar beroep minstens 5 jaar hebben uitgeoefend de mogelijkheid om 6 maanden eerder dan de AOW-datum vervroegd uit te treden. Met ingang van 1 januari 2023 kunnen werknemers uit deze doelgroep 12 maanden eerder dan de AOW-datum vervroegd uittreden.

Kleine werkgevers (tot 10 werknemers) die hierdoor in financiële zin onevenredig hard worden getroffen kunnen hiervoor een financiële tegemoetkoming aanvragen bij het cao-Fonds.

Partijen hebben het overzicht met zware beroepen vastgesteld conform het overzicht van de sectoranalyse d.d. mei 2021. In de zomer van 2023 wordt dit overzicht door partijen weer besproken waarbij de mogelijkheid bestaat het overzicht aan te vullen en/of in te korten.

Arbeidstijdenkader en toeslagen

Het arbeidstijdenkader crematoria en uitvaartcentra wordt met ingang van 1 januari 2023 gelijkgesteld. Het dagvenster voor crematoria-werkzaamheden komt per die datum te vervallen, omdat in de cao artikel 3.3 vanaf 1 januari 2023 het crematorium en het uitvaartcentrum niet langer onder de definitie van Binnendienst worden genoemd. Hiermee komen voor deze werknemers vanaf die datum derhalve de toeslagen Binnendienst te vervallen en zijn de toeslagen Buitendienst (zon- en feestdagen) van toepassing waarover andere afspraken zijn gemaakt.

Aan bestaande werknemers wordt hiervoor een (volledige) tegemoetkoming verstrekt op basis van hetgeen de afgelopen drie jaren (2020, 2021 en 2022) aan toeslagen buiten dagvenster is betaald. De inmiddels niet meer bestaande zaterdagtoeslag (zie cao artikel 4.6 onderste tekstblok) blijft daarbij uiteraard buiten beschouwing. Berekend wordt wat de werknemer in genoemde kalenderjaren gemiddeld per maand aan die toeslagen heeft ontvangen en wat het verschil is per maand als over die jaren de nieuwe toeslagen zouden zijn berekend. Het verschil wordt toegekend als een maandelijks persoonlijke toeslag.

Werkgevers zullen op 1 januari 2024 en 1 januari 2025 de compensatie voor het afschaffen van de toeslagen evalueren. Er wordt daarbij 12 maanden teruggekeken. Voor zover het gemiddelde per maand over het kalenderjaar 2023, respectievelijk 2024 hoger is geworden zal de persoonlijke toeslag verhoogd worden.

Waar medewerkers crematoria volledig worden gecompenseerd voor aanpassing van de zondagtoeslag, wordt vanaf 1 januari 2023 voor iedereen in de Buitendienst (FG 1 t/m III) juist een zondagtoeslag ingevoerd van 50%.

Ter toelichting:

- We zien in toenemende mate dat crematoria ook in de avonden en op zondagen operationeel zijn.
- Het is de klantvraag die bepaalt op welke momenten een crematorium operationeel is.
- Bovendien ontstaat er steeds vaker een samenloop van crematoria en uitvaartcentra, waarbij werknemers werkzaamheden verrichten binnen beide locaties.
- Medewerkers crematoria kunnen op dit moment ook al buiten het dagvenster worden ingezet; dat is altijd zo geweest en dat gebeurt dus uiteraard ook al.
- De inzet buiten dagvenster wordt niet meer of minder door het laten vervallen van het dagvenster en de bijbehorende toeslagen (want de inzet wordt feitelijk bepaald door de klantvraag).
- Voor werken op zondag worden uiteraard de wettelijke regels gehanteerd, dat blijft zo:
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/vraag-en-antwoord/ben-ik-verplicht-om-op-zondag-te-werken>

Toeslagen voor werken op zondag worden veranderd als volgt (functieniveau I t/m III)

Huidige situatie	Situatie per 1 januari 2023
Binnendienst crematoria: 100%	50% - verlaging dus, met compensatie
Binnendienst 'speciaal' (gelijk aan Buitendienst): (uitvaartcentrum gebonden, call center gebonden, plannings- c.q. bedrijfsbureau en/of drukkerij (DTP): nihil	50% - nieuw
Binnendienst overig: 100%	100% - blijft gelijk
Buitendienst: nihil	50% - nieuw

Toeslagen voor werken op een feestdag worden veranderd als volgt (functieniveau I t/m III)

Huidige situatie	Situatie per 1 januari 2023
Binnendienst crematoria: 100%	50% - verlaging dus, met compensatie
Binnendienst 'speciaal' (gelijk aan Buitendienst): (uitvaartcentrum gebonden, call center gebonden, plannings- c.q. bedrijfsbureau en/of drukkerij (DTP): 50%	50% - blijft gelijk
Binnendienst overig: 100%	100% - blijft gelijk
Buitendienst: 50%	50% - blijft gelijk

Overige afspraken

Overige belangrijke afspraken betreffen duurzame inzetbaarheid (inclusief financiering van het Cao Fonds), een extra impuls m.b.t. scholing, verhoging werkgeversbijdrage aan vakbondswerk, aanvullend geboorte- en adoptieverlof, thuiswerkregeling, fiscale uitruil reiskostenvergoeding met salaris, herziening regeling buitengewoon verlof, individueel keuzebudget, werkdruk en het continueren van het derde ww/wga-jaar.

De verwachting is dat de ledenraadplegingen medio juli a.s. zullen zijn afgerond waarna duidelijk zal zijn of er inderdaad een nieuwe cao is voor de uitvaartbranche.

Noot voor de redactie/voor meer informatie:

Ewald van den Elshout (namens onderhandelingsdelegatie werkgevers): 06 22399321