


PERSBERICHT

WERKGEVERSORGANISATIES UITVAARTBRANCHE

22 APRIL 2024



Onderhandelingsresultaat CAO
Uitvaartbranche 2024-2026

PERSBERICHT

22 april 2024

Onderhandelingsresultaat cao Uitvaartbranche 2024-2026

Op 15 april 2024 is een onderhandelingsresultaat bereikt tussen vakbonden en werkgeverspartijen over een nieuwe cao Uitvaartbranche. Er is intensief, kortdurend moeizaam, maar al met al constructief overleg aan dit resultaat voorafgegaan.

Looptijd, loonsverhoging en eenmalige uitkering

Partijen hebben een looptijd van 22 maanden afgesproken. De nieuwe cao geldt tot 1 januari 2026.

De feitelijk betaalde salarissen worden gedurende de looptijd van de cao met 11% structureel verhoogd en voor buitenschalligen met 9%, en wel als volgt:

- 7% per 1 mei 2024. Voor buitenschalligen is de verhoging van het feitelijk betaalde salaris niet 7% maar 6%. Voor beide verhogingen geldt als voorwaarde dat uiterlijk 6 mei 2024 een definitief cao-akkoord na ledenraadpleging is bereikt (anders schuift de datum navenant op);
- 3% per 1 januari 2025. Voor buitenschalligen is de verhoging van het feitelijk betaalde salaris niet 3% maar 2%;
- 1% per 1 juli 2025 (ook voor buitenschalligen)

Buitenschallig: de werknemer die (inclusief eventuele markttoeslag, vakantiebijslag en/of 13e maand) een hoger jaarinkomen ontvangt dan het maximum van schaal 9 van de cao: € 70.839,36 (bruto, op fulltime basis).

Er wordt in september 2024 aan werknemers met een functie in functieniveau I t/m III (functiematrix cao) een eenmalige uitkering verstrekt van 1,17% van het bruto jaarsalaris.

Bij het toekennen van de loonsverhoging per 1 mei 2024, dan wel met de eenmalige uitkering van september 2024, zal verrekening mogen plaatsvinden met de door diverse bedrijven, vooruitlopend op de totstandkoming van een cao, reeds vrijwillig toegekende 'cao-toeslagen' in die zin en in die mate dat werknemers geen voordeel, maar ook geen nadeel, genieten van die vrijwillig toegekende 'cao-toeslag' (onder welke benaming ook) ten opzichte van de werknemers in de branche die een dergelijke toeslag niet hebben gekregen.

Het loongebouw, zoals dat in de huidige cao staat, wordt verhoogd als volgt:

- met 7% per 1 mei 2024 mits tijdig (uiterlijk 6 mei a.s.) een definitief cao-akkoord na ledenraadpleging is bereikt (anders schuift de datum navenant op);
- met 3% per 1 januari 2025;
- met 1% per 1 juli 2025.

Beschikbaarheidsdiensten

- Een werkgever krijgt de mogelijkheid de regelgeving met betrekking tot beschikbaarheidsdiensten te verruimen op een zodanige wijze en onder zulke voorwaarden dat verwacht mag worden dat de werkdruk daardoor niet toeneemt. Dit kan alleen op proefbasis (tot uiterlijk 31 december 2025) en uitsluitend met expliciete toestemming van de bij deze cao betrokken vakbonden.
- mede gegeven de uitkomsten van het werkdrukonderzoek Uitvaartbranche SPDI 2024 wordt het maximum aantal beschikbaarheidsdiensten per jaar teruggebracht tot:
 - 25% bij contracten kleiner dan 0,25 FTE en tot
 - 50% bij contracten van 0,25 tot 0,5 FTE

Vakantiedagen

De regels ten aanzien van de verjaring van wettelijke vakantiedagen worden aangescherpt zodat de werknemers meer worden gestimuleerd om daadwerkelijk vakantie op te nemen en werkgevers meer worden gestimuleerd om dat ook mogelijk te maken.

Verhoging diverse vergoedingen

- De beschikbaarheidsvergoeding wordt met voornoemde indexaties (7%/3%/1%/) op voornoemde data verhoogd.
- De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt per 1 mei a.s. aangepast aan het fiscale maximum: 23 cent per kilometer; een eventueel nieuw fiscaal maximum gedurende de looptijd van de cao zal worden gevolgd.
- Voor dienstreizen geldt dat die (bruto) vergoeding 10 cent per kilometer hoger zal zijn dan de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.
- De thuiswerkvergoeding wordt per 1 mei a.s. aangepast aan het fiscale maximum: € 2,35 per dag; een eventueel nieuw fiscaal maximum gedurende de looptijd van de cao zal worden gevolgd.

Regeling vervroegd uittreden (RVU) voor werknemers met een zwaar beroep

Voor werknemers die een zwaar beroep minstens 5 van de 10 jaar voorafgaand aan het gebruikmaken van de RVU hebben uitgeoefend bestaat voortaan de mogelijkheid om twee jaar eerder dan de AOW-datum vervroegd uit te treden (is thans een jaar). Voor parttimers geldt die termijn (net als nu) naar rato.

Diversen

- Er zijn afspraken gemaakt over het moderniseren van vakbondsfaciliteiten.
- De werkgevers stellen € 3.000,- beschikbaar voor een vakbondsproject met betrekking tot het bestrijden van kinderarbeid.
- De werkgeversbijdrage aan vakbondswerk zal worden verhoogd met 11%.
- De pensioenregeling staat voortaan open voor werknemers vanaf 18 jaar (i.p.v. 21 jaar) en de tekst zal redactioneel worden aangescherpt.
- Over de financiering van het cao Fonds zijn nadere afspraken gemaakt.
- De tekst met betrekking het kunnen verkrijgen van dispensatie van de cao dan wel onderdelen daarvan zal worden aangepast.

Agenda van de toekomst

Gedurende de looptijd van de cao zullen diverse onderwerpen worden besproken die kunnen leiden tot nieuwe afspraken:

- De structuur en het niveau van het loongebouw en bijbehorende beloningselementen alsmede onderzoek naar gelijke beloning m/v

- Actualiseren van functiebeschrijvingen en -waardering van alle cao-functies
- Werkdruk - de inmiddels bekende resultaten van het onderzoek zullen hiervoor leidend zijn
- Gezond met pensioen (evaluatie lijst zware beroepen / RVU en Generatiepact)
- Duurzame inzetbaarheid: inhoudelijke thema's (opleiding, IKB, loopbaangesprekken e.d.)
- Groene arbeidsvoorwaarden

De verwachting is dat de ledenraadplegingen binnen enkele weken zullen zijn afgerond waarna duidelijk zal zijn of er inderdaad een nieuwe cao is voor de uitvaartbranche.