



Sitech en de vakorganisaties hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao

Het gaat goed met Sitech als zelfstandige organisatie. Voor 2023 liggen we goed op koers om de gestelde doelen te behalen. We zien echter dat veel van onze klanten hele zware tijden hebben en verliezen leiden door de slechte marktomstandigheden.

In de besprekingen inzake de cao is er dan ook gekeken wat qua loonsverhoging verantwoord is op korte en lange termijn. Dit omdat loonsverhogingen onvermijdelijk één op één leiden tot tariefsverhogingen voor Sitech. Deze moeten uitlegbaar zijn aan onze huidige klanten en verkoopbaar zijn aan nieuwe klanten.

Bij de bepaling van de loonsverhoging hebben we ervoor gekozen om die voor de verschillende loonschalen zo in te richten dat degenen die het hardst geraakt worden door de inflatie, de grootste procentuele verhoging krijgen. Zo krijgen medewerkers in de lagere schalen een hogere procentuele verhoging.

De looptijd zal 18 maanden zijn. Hiermee zorgen we ervoor dat in de toekomst de cao qua einddatum op 1 januari komt waarmee deze gelijk gaat lopen met de jaarlijkse tariefsaanpassingen met onze klanten.

Hieronder een overzicht van de afspraken die wij samen met de vakorganisaties hebben gemaakt over de nieuwe cao.

Looptijd

De looptijd van de cao is 18 maanden, van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024.

Salarisontwikkeling

De cao kent twee salarisverhogingen. Een per 1 juli 2023 en een per 1 januari 2024. De verhogingen verschillen per schaal en zien er voor alle medewerkers die onder de Sitech cao vallen als volgt uit:

C-Schaal	1-7-2023	1-1-2024	Cumulatief *
C34	6,5%	6,5%	13,4%
C35	6,5%	6,3%	13,2%
C36	6,5%	5,8%	12,6%
C37	6,5%	5,3%	12,1%
C38	6,5%	4,0%	10,8%
C39	6,0%	3,5%	9,7%
C40	6,0%	3,0%	9,2%
C41	6,0%	2,5%	8,7%

Gemiddeld	6,3%	4,6%	11,2%
-----------	------	------	-------

*Het cumulatief gemiddelde is hoger door het "verhoging op verhoging" effect

De verhoging van 1 juli 2023 wordt met terugwerkende kracht uitgekeerd. De pensioenopbouw stijgt ook mee.

Aanpassing van de Resultaatuiterkering

De resultaatuiterkering is nu 6% voor de groepen tot en met C41 en 14% voor de groepen daarboven. Een deel van deze variabele beloning wordt per 1 juli 2023 omgezet naar een vaste beloning. De hoogte van de variabele resultaatuiterkering wordt per die datum met 1% verlaagd voor alle medewerkers. Dit wordt omgezet naar gemiddeld 0,7% extra vast salaris en wordt daarmee ook pensioengevend. Deze verhoging is verwerkt in de hierboven genoemde loonsverhogingen.

De targets voor de resultaat uitkering veranderen niet en blijven gebaseerd op de realisatie van het bedrijfsresultaat (Ebit) en het SHE resultaat (FI). Wel is afgesproken om de verhouding aan te passen. Het bedrijfsresultaat zal voor 80% meetellen en de SHE performance voor 20%. Voor medewerkers tot en met C41 betekent dit dat van de maximale resultaatuiterkering van 5%;

- maximaal 4% behaald kan worden door het halen van het bedrijfsresultaat en;
- maximaal 1% behaald kan worden op basis van de SHE performance.

Verder is voor het deel dat gebaseerd is op de realisatie van het bedrijfsresultaat afgesproken om dat op basis van een geleidelijke schaal te gaan doen i.p.v. een harde grens. Dit is een voordeel voor de medewerkers.

Verlofsparen

In de vorige cao is afgesproken om de bestaande regeling 'sparen voor later' om te bouwen naar een nieuwe regeling 'verlofsparen'. De huidige leeftijdsgrens van 60 jaar komt te vervallen. Daarnaast kunnen medewerkers voor meer bestedingsdoelen sparen. Op die manier moet de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers worden bevorderd. Deze regeling is door vakorganisaties en Sitech uitgewerkt en zal op 1 juli 2023 in gaan. Deze regeling is als bijlage aan dit protocol toegevoegd.

Uitbetaling van overwerk aan medewerkers in de salarisschalen C39 t/m C41.

Met ingang van 1 juli 2023 zullen de medewerkers in de salarisschalen C39 t/m C41 bij geaccordeerd overwerk een geldelijke vergoeding krijgen. Naast de geldelijke vergoeding van het uurloon krijgt de medewerker ook een overwerktoeslag per gewerkt uur:

- Op zaterdag, zondag en op feestdagen -> 50%.
- Van maandag tot en met vrijdag vanaf 19:00 uur tot 24:00 uur -> 50%.

Wijziging wachtdienstregeling

Wachtdienst moet voor de medewerkers meer opleveren. Daarom stelt Sitech € 300.000 ter beschikking voor een betere beloning van wachtdiensten waarbij afgesproken is dat de huidige beloning voor de wachtdienst wordt herverdeeld. Zo moet een oproep tijdens de wachtdienst meer geld opleveren dan nu het geval is. Een gezamenlijke studiegroep van vakbonden en Sitech gaat kijken hoe de nieuwe regeling er precies uit gaat zien. Uiterlijk 1 januari 2024 moet de nieuwe regeling klaar zijn.

Overige afspraken (in protocol vastgelegd):

Verhoging reiskosten woon-werkverkeer

De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer zal met ingang van 1 juli 2023 verhoogd worden naar € 0,21 per km.

Verhoging stagevergoeding

De bestaande stagevergoedingen zullen per 1 september 2023 als volgt worden aangepast:

MBO van € 250 naar € 400

HBO van € 350 naar € 400

HBO afstudeer van € 400 naar € 450

WO blijft € 450

Studieafspraken:

- Welke gevolgen heeft de verschuiving van taken binnen de brandweer op de werkdruk van de medewerkers? Een werkgroep gaat dat onderzoeken.
- Partijen zullen een gezamenlijke studie uitvoeren naar de impact en benodigde wijzigingen binnen de CAO om de 14e maand kostenneutraal te integreren in de overige maandbetalingen t.b.v. een sterkere wervingskracht in de markt.
- Partijen zullen de aanleiding en effecten van het aanpassen van de in bijlage 3 van de CAO genoemde PPS leeftijd naar AOW-leeftijd onderzoeken.

WGA

Sitech Services BV blijft ook tijdens de looptijd van de nieuwe cao de WGA-premie voor haar medewerkers betalen. Daartoe is Sitech wettelijk niet verplicht.

BHV vergoeding

De toeslagen voor BHV zullen worden geïndexeerd met de afgesproken cao-verhogingen.

Vergoeding 3e blusploeg

De vergoeding voor de 3e blusploeg gaat per 1 januari 2024 omhoog naar € 625 bruto per jaar. Ook zal de vergoeding worden geïndexeerd met de cao-verhogingen.

Fiscaalvriendelijke behandeling van reiskosten en vakbondscontributie

Tijdens de looptijd van de cao kunnen de medewerkers de reiskosten en vakbondscontributie fiscaalvriendelijk verrekenen.

Vakorganisaties zullen hun leden de komende weken gaan raadplegen over dit onderhandelingsresultaat. Zij zullen dit neutraal voorleggen. Leden zullen hierover verder geïnformeerd worden via hun vakorganisatie.