

Laatste voorstel Ricardo 6 februari 2024

Op basis van ons onderhandelingsoverleg op maandag 29 januari 2024 bieden wij hierbij ons laatste voorstel aan. Ons voorstel is als volgt:

1. Looptijd en loonontwikkeling

Er wordt een looptijd voor de CAO gehanteerd van 1 jaar, te weten van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025.

De salarissen worden als volgt verhoogd:

- Per 1 januari 2024 worden alle salarissen verhoogd met 2%. Tevens zullen de onregelmatigheidstoeslag en bereikbaarheidstoeslag in de CAO met dit bedrag worden geïndexeerd.
- Per 1 januari 2024 worden de salarissen in de salarisschalen 60 en lager verhoogd met een extra percentage van nog eens 2% (in totaal 4%).

Per 1 juli 2024 worden de salarissen voor alle medewerkers verhoogd met 1% indien de bonusregeling in artikel 5.4 in zijn geheel komt te vervallen.

2. Pensioen

Het verhogen van de pensioenpremie van 25,5% naar 26,8% (variant A).

Eventuele protocollaire afspraken maken in 2024 over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

3. Thuiswerkvergoeding

Gemiddeld werken de medewerkers van Ricardo de helft van de tijd vanuit huis.

De huidige thuiswerkvergoeding is gebaseerd op volledig thuis werken. Derhalve willen wij de thuiswerkvergoeding terugbrengen naar € 25,00 netto per maand.

4. Reizen

Artikel 7.1 Reizen wordt aangepast. Wij willen dat reizen onder werktijd bij detachering in het binnenland wordt aangepast van een reistijd van 1 uur enkele reis naar 30 minuten.

Wanneer reistijd gebruikt wordt als werktijd dan zal deze uiteraard volledig worden vergoed. Het artikel ziet er dan als volgt uit:

Reistijd bij detachering in het binnenland wordt tot een maximum van **30 minuten** enkele reis bovenop de forfaitaire reistijd van het woon/werkverkeer, direct bij de maandbetaling, tegen uurloon uitbetaald. Deze reistijd geldt niet als werktijd. Alle andere reistijd in binnen- en buitenland is in principe werktijd. Hierop zijn geen toeslagen van toepassing. Reizen naar het buitenland buiten de normale bedrijfsuren worden tot een maximum van 8 uur uitbetaald. De werkgever spreekt de intentie uit om reistijd bij detachering zoveel mogelijk te beperken. In gevallen, waarin toepassing van de regeling zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan de werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.