

Concept-voorstellen cao FedEx vanaf 1 juni 2024

1. Looptijd

Een cao vanaf 1 juni 2024 met een looptijd van 12 maanden. Een eventuele langere looptijd is bespreekbaar indien de inhoud van de cao-afspraken daartoe aanleiding geven.

2. Salarisontwikkeling

- Een structurele verhoging van de salarisschalen en feitelijke salarissen van 9 % per 1 juni 2024. Dit percentage wordt breed ondersteund door de uitkomsten van onze ledenraadpleging en is een optelsom van koopkrachtreparatie, inflatiecorrectie en koopkrachtverbetering;
- Een algemene prijscompensatie (APC) om toekomstig koopkrachtbehoud te garanderen;
- Bestaanszekerheid is voor ons van groot belang. Wij willen dan ook toewerken naar een minimumloon binnen FedEx van € 16 per uur. Hierdoor wordt FedEx ook aantrekkelijker voor potentiële nieuwe werknemers. Wij willen afspreken hoe wij dit als partijen kunnen realiseren.

3. Overige beloningscomponenten, uitkeringen, toelagen en toeslagen

- Over overwerk(toeslag) wordt vakantietoeslag opgebouwd;
- Koppeling van de eindejaarsuitkering van € 1.074 (artikel 63 cao) aan de ontwikkeling van de salarisschalen en feitelijke salarissen;
- De werknemer in de salarisschalen 1 tot en met 7 die bovengemiddeld presteert wordt beloond met een extra periodieke verhoging. De werknemer die het maximum in zijn schaal heeft bereikt, ontvangt een eenmalige bruto uitkering van 2,5 % over zijn jaarsalaris;
- Voor het werken op ongebruikelijke tijden (artikel 66 cao) wordt de toelage voor werken door-de-week van 18.00 – 06.00 uur van 30% en voor werken op zaterdag van 50%;
- Keuze werknemer uitbetaling vakantietoeslag per kwartaal of per maand;
- Zichtbare opbouw eindejaarsuitkering op loonspecificatie.

4. Vergoedingen

- Per 1 januari 2024 bedraagt de km-vergoeding voor woon-werkverkeer € 0,23. Indien de fiscaal vrijgestelde ruimte voor de vergoedingsregeling woon-werkverkeer na 2024 wordt verhoogd, zal die worden toegepast;
- De vergoeding voor thuiswerken bedraagt € 2,35. Dit is voor 2024 de maximaal wettelijke thuiswerkvergoeding die belastingvrij mag worden gegeven. Indien de fiscaal vrijgestelde ruimte voor de vergoedingsregeling thuiswerken na 2024 wordt verhoogd, zal die worden toegepast;

5. Verkorting arbeidstijd, verlof

- Artikel 39 cao wordt uitgebreid met de verkorting van arbeidstijd van 1,5 uur per werkdag voor de werknemer vanaf 65 jaar;

- Artikel 39 is van overeenkomstige toepassing op de internationale chauffeurs. Bijlage 4 wordt daarop aangepast voor zover noodzakelijk;
- In afwijking van toekenning van verlofrechten op basis van leeftijd, wordt parallel daaraan verlof toegekend op basis van dienstjaren, analoog aan artikel 67a, lid 3 cao Beroepsgoederenvervoer, waarbij de meest gunstige regeling voor de werknemer van toepassing is;
- Bij overlijden van een dierbare in de eerste graad (artikel 50, lid 1e), wordt buitengewoon verlof toegekend van 10 kalenderdagen, met inbegrip van de dag van overlijden.

6. RVU-regeling

Het uitkeringsreglement RVU wordt in overeenstemming gebracht met de RVU-regeling zoals die geldt 'onder' de cao Beroepsgoederenvervoer (TLN). Het aantal dienstjaren wordt teruggebracht naar 15 jaren. De maandelijkse uitkering is in 2024 € 2.182 en wordt jaarlijks geïndexeerd.

7. Vakbondsverlof

FNV heeft als hoogste orgaan het ledenparlement, daaronder ressorteren getrap: de sectorraad Vervoer, de sub-sectorraad Transport en Logistiek en de bedrijfskadergroep FedEx (BKG, officieel BLG) en daarbinnen afgeleide werk-/projectgroepen. Indien een werknemer, lid van de FNV aan een van deze organen deelneemt, wordt er vakbondsverlof verstrekt. De tekst van artikel 89 cao, eerste opsomming wordt daarop aangepast.

8. Overige voorstellen

- In voorgaande cao (1 oktober 2019 tot 1 oktober 2022) zijn er drie thematische werkgroepen ingesteld, te weten Flex, Duurzame Inzetbaarheid en Cao à la Carte. Wij wensen met FedEx de status en de stand van zaken van deze werkgroepen te bespreken. Het gaat dan om: de verhouding personeel vast/flex, een fietsplan en de mogelijkheid tot de verkoop van bovenwettelijk verlof;
- Artikel 27 cao bepaalt dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Mede gelet op de geografische ontwikkelingen en de krapte op de arbeidsmarkt in Nederland BV, willen wij met u de mogelijkheid van verlenging van het dienstverband verkennen;
- De vrouwelijke medewerker kent kleinere en grotere ongemakken. Wij willen met u onderzoeken in hoeverre wij arbeidsvoorwaardelijke afspraken kunnen maken, maatregelen of voorzieningen kunnen treffen waarmee de ongemakken kunnen worden beperkt.

Wij behouden ons het recht voor om aanvullende voorstellen in te dienen, voorstellen in te trekken of voorstellen te wijzigen.
