

CAO UITVAARTBRANCHE

Onderhandelingsresultaat Afspraken d.d. 21 augustus 2014

INLEIDING

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen, NARDUS samenwerkende uitvaartorganisaties, Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria, FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie hebben op 21 augustus 2014 een onderhandelingsresultaat bereikt over een CAO voor de uitvaartbranche. Een en ander zal uiteraard nog nader worden uitgewerkt in het redactieberaad.

Als de bevoegde organen van de organisaties ermee instemmen zijn hiermee de voormalige CAO voor personeel werkzaam in de uitvaartverzorging alsmede de CAO Crematoria opgehouden te bestaan en is er, in plaats daarvan, één CAO voor de uitvaartbranche tot stand gekomen. Partijen zijn het er over eens dat de CAO voor personeel werkzaam in de uitvaartverzorging (zoals die gold tot 1 april jl.) de basis vormt voor de CAO Uitvaartbranche. Dat mag een belangrijke mijlpaal worden genoemd.

In het hiernavolgende worden de namen van de organisaties als volgt afgekort:

FNV Bondgenoten: FNV

CNV Dienstenbond: CNV

De Unie: Unie

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen: BGNU

NARDUS samenwerkende uitvaartorganisaties: NARDUS

Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria: WVNC

AFSPRAKEN OP TE NEMEN IN DE CAO

1. Een looptijd van anderhalf jaar: de CAO zal gelden van 1 juli 2014 tot 1 januari 2016.
2. De salarisschalen en de feitelijk betaalde salarissen worden gedurende de looptijd van de CAO met 2,3% structureel verhoogd, en wel als volgt:
 - 1% per 1 oktober 2014
 - 1% per 1 januari 2015
 - 0,3% per 1 oktober 2015
3. Binnen- en buitendienst: we spreken qua functies niet meer van zorg en crematoria maar maken in de CAO Uitvaartbranche een onderscheid tussen 'binnen- en buitendienst'.
4. Werktijden en toeslagen: werktijdbepalingen, dagvenster en toeslagen van de crematoria komen grotendeels terug in de CAO Uitvaartbranche (uitsluitend voor de binnendienst). Ter toelichting hierop: een belangrijk punt is dat in deze CAO wordt uitgegaan van een 40-urige werkweek. Voor de werknemers onder de voormalige CAO Crematoria heeft dit tot gevolg

dat contract-uren niet wijzigen maar wel het deeltijdpercentage. Voor bestaand personeel verandert ook het uurloon niet. Er gaat dus niemand op achteruit.

In het kader van dit harmonisatieproces kent de CAO een zaterdagtoeslag (van 30%) voor het zittend personeel crematoria in dienst voor 1 oktober 2014.

Een ander belangrijk punt is dat er voor werknemers die voorheen onder de werkingsfeer van de CAO voor personeel werkzaam in de uitvaartverzorging vielen, in de nieuwe CAO geen recht op toeslagen ontstaat waar men dat onder de CAO voor personeel werkzaam in de uitvaartverzorging niet had.

5. FuWa-systeem: het FuWa systeem in de CAO is een simpel en flexibel FNM-systeem. Bij de start van deze nieuwe CAO zijn alle functies (dus ook de functies van de voormalige CAO Crematoria) ingedeeld in de FNM.
6. Loongebouw: functies van de crematoria zijn bij de start van deze CAO in het loongebouw van de voormalige CAO voor personeel werkzaam in uitvaartverzorging opgenomen (binnen/buiten). Er wordt voor huidige crematorium werknemers in dienst voor 1 oktober 2014 een perspectiefgarantie qua salaris opgenomen in de CAO Uitvaartbranche.
7. In de CAO komt de (voor werknemers onder de voormalige CAO voor personeel in de uitvaartverzorging bekende) bepaling met betrekking tot de mogelijkheid voor werknemers van 55 jaar en ouder om vrijstelling te vragen voor werken op zondag te vervallen, in die zin dat slechts religieuze overwegingen in voorkomende gevallen kunnen worden gerespecteerd. In het kader van dit harmonisatieproces is afgesproken dat de huidige vrijstellingsmogelijkheid voor werken op zondag blijft bestaan voor werknemers die voor 1 oktober 2014 in dienst zijn en de leeftijd van 55 jaar op dat moment hebben bereikt.
8. Vakantie/leeftijdsgedagen/extra dagen ouderenbeleid: in het kader van dit harmonisatieproces is voor de huidige crematorium medewerkers in dienst voor 1 oktober 2014 afgesproken dat de betreffende bepalingen uit de CAO Crematoria blijven gelden. Daarnaast gelden de betreffende regelingen voor iedereen zoals die zijn opgenomen in de huidige CAO voor personeel werkzaam in de uitvaartverzorging.
9. Het huidige artikel met betrekking tot dispensatie wordt aangepast. Indien een onderneming dispensatie van bepaalde artikelen van de CAO wenst aan te vragen, kan zij zich daartoe wenden tot CAO partijen.
10. WGA-premie: werkgevers zullen gedurende de looptijd van de CAO het beleid van de afgelopen CAO periode (betreffende beide CAO's) op dit punt continueren: werkgevers die gebruik maakten van de verhaalsmogelijkheid mogen dat dus blijven doen en werkgevers die geen gebruik maakten van de verhaalsmogelijkheid zullen dat gedurende de looptijd van deze (nieuwe) CAO wederom niet doen.
11. Fiscale behandeling vakbondscontributie: werkgevers zullen in de werkkostenregeling (WKR) ruimte reserveren voor een fiscaal vriendelijke verrekening van vakbondscontributie.

TOELICHTING OP BELANGRIJKE VERANDERINGEN

Algemeen

De CAO voor personeel werkzaam in de uitvaartverzorging (zoals die gold tot 1 april jl.) is de basis voor de CAO Uitvaartbranche.

Binnen- en buitendienst

Met het ontstaan van de CAO Uitvaartbranche worden de verschillende werkgebieden binnen de uitvaart in een CAO bij elkaar gebracht. Dat is ook logisch want we zijn immers allen werkzaam in de uitvaartbranche. We onderscheiden qua type werk twee soorten functies: die van de binnen- en die van de buitendienst. In de CAO zal zo goed mogelijk duidelijk worden gemaakt wanneer men spreekt van een binnendienstfunctie en wanneer van een buitendienstfunctie. Werknemers die voorheen vielen onder de werkingsfeer van de CAO Crematoria zullen in de nieuwe CAO onder de binnendienst vallen. Voor zover werknemers - die voorheen onder de werkingsfeer van de CAO voor personeel werkzaam in de uitvaartverzorging vielen - uitvaartcentrum gebonden werkzaamheden verrichten dan wel werken op een call center, plannings- c.q. bedrijfsbureau en/of drukkerij (DTP) onder de binnendienst vallen, zal de CAO zo worden vorm gegeven dat er geen recht op toeslagen ontstaat waar dat onder de CAO voor personeel werkzaam in de uitvaartverzorging niet het geval was.

Omdat het niet altijd eenvoudig is om in CAO's tot sluitende definities te komen die ook goed leesbaar en duidelijk zijn volstaan we op deze plaats met het noemen van een aantal voorbeelden. Die zijn overigens ook vastgelegd in de functieniveaumatrix zoals die in de nieuwe CAO van toepassing is. Het spreekt bijvoorbeeld voor zich dat een aulamedewerker van een crematorium en de kantoorfunctie van administrateur tot de binnendienst worden gerekend en de uitvaartverzorger, uitvaartleider en chauffeur buitendienst functies zijn.

Vragen en antwoorden m.b.t. werktijden

1. *Veranderen de regels m.b.t. werktijden voor bestaande werknemers uitvaartverzorging?*
Niet of nauwelijks.
2. *Veranderen de regels m.b.t. werktijden voor bestaande werknemers crematoria?*
Ja, want we gaan naar een gemiddeld 40-urige werkweek (thans 38 voor Crematoria). De wijziging heeft voor de werknemers onder de voormalige CAO Crematoria tot gevolg dat contract-uren en uurloon niet wijzigen maar wel het deeltijdpercentage: de huidige crematorium fulltimer (1 FTE) blijft dus gemiddeld 38 uur per week werken maar wordt dus parttimer (0,95 FTE) bij gelijkblijvend uurloon en met behoud van maandsalaris.
3. *Komt er onderscheid tussen huidige en toekomstige werknemers uitvaartverzorging?*
Nee.
4. *Komt er een onderscheid tussen huidige en toekomstige werknemers crematoria?*
Nee.

Vragen en antwoorden m.b.t. vakantie/leeftijdsgedagen/extra dagen ouderenbeleid

1. *Veranderen deze regels voor bestaande werknemers uitvaartverzorging?*
Nee.
2. *Veranderen deze regels voor bestaande werknemers crematoria?*
Nee (vanwege de overgangsmaatregel).
3. *Komt er onderscheid tussen huidige en toekomstige werknemers uitvaartverzorging?*
Nee.
4. *Komt er onderscheid tussen huidige en toekomstige werknemers crematoria?*
Ja, want voor nieuwe werknemers in dienst vanaf 1 oktober 2014 geldt de overgangsmaatregel uiteraard niet.

Vragen en antwoorden m.b.t. toeslagen

1. *Veranderen de regels m.b.t. toeslagen voor bestaande werknemers uitvaartverzorging?*
Nee.
2. *Veranderen de regels m.b.t. toeslagen voor bestaande werknemers crematoria?*
Nee (vanwege de overgangsmaatregel).
3. *Komt er onderscheid tussen huidige en toekomstige werknemers uitvaartverzorging?*
Nee.
4. *Komt er een onderscheid tussen huidige en toekomstige werknemers crematoria?*
Ja, want voor nieuwe werknemers in dienst vanaf 1 oktober 2014 vervalt de zaterdagtoeslag.

Vragen en antwoorden m.b.t. loongebouw

1. *Verandert het loongebouw voor bestaande werknemers uitvaartverzorging?*
Nee.
2. *Verandert het loongebouw voor bestaande werknemers crematoria?*
Nee (vanwege de perspectiefgarantie).
3. *Komt er een onderscheid tussen huidige en toekomstige werknemers uitvaartverzorging?*
Nee.
4. *Komt er een onderscheid tussen huidige en toekomstige werknemers crematoria?*
Ja, want nieuwe werknemers komen in het nieuwe loongebouw (en dat is lager dan dat van de CAO Crematoria).

PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN BIJ DE CAO

1. Evaluatie: partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO evaluatiemomenten inbouwen om gezamenlijk vast te stellen of implementatie van de CAO-afspraken in praktijk voldoende recht doet aan de intenties van partijen bij het maken van de CAO-afspraken; met name (maar dus niet uitsluitend) de thema's 'binnen- en buitendienst' en 'functiewaardering' zullen daarbij aan bod komen.
2. Sociaal Akkoord/SER-advies/WW: gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen verder spreken over de wenselijkheid en mogelijkheden om te komen tot reparatie van de aanpassing van de duur van de WW-uitkeringen, een en ander indachtig het advies van de Stichting van de Arbeid en (nog uit te brengen) de SER.

3. Extra banen voor mensen met een beperking: mede naar aanleiding van de Participatiewet zullen partijen gedurende de looptijd van de CAO nadere afspraken maken over de invulling hiervan inclusief het vaststellen van een passende beloning voor de doelgroep.
4. Werkgeversbijdrage vakbondswerk: de betreffende bijdragen worden gedurende de looptijd van de CAO met 10% verhoogd.
5. Werkgevers zijn in beginsel bereid financieel bij te dragen aan internationaal vakbondswerk / internationale collegialiteit. De bonden komen met een concreet voorstel.
6. Duurzame inzetbaarheid en levensfasebewust personeelsbeleid: werkgevers hebben een concrete aanzet gegeven tot het formuleren van beleid en instrumenten in het kader van duurzame inzetbaarheid en levensfasebewust personeelsbeleid. Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen een werkgroep formeren die op basis hiervan tot een concreet advies komt in dit perspectief. Het advies wordt uiterlijk 1 januari 2015 aan CAO-partijen uitgebracht.
7. Functiewaardering:
 - gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen bezien of er aanleiding is om te komen tot een ander systeem van functiewaardering;
 - er zal een Beroepscommissie Functiewaardering in het leven geroepen worden;
 - functieomschrijvingen in de CAO zijn voorbeelden op basis waarvan indelingen in functiegroepen gerechtvaardigd kunnen worden. Ze zijn niet bedoeld (en kunnen niet bedoeld zijn) om aan te geven hoe een bedrijf zijn werkzaamheden zou moeten organiseren. Eventuele meningsverschillen tussen werkgever en werknemers over de vraag welke exacte taken moeten worden vervuld dienen te worden opgelost via de reguliere wegen en op basis van principes van goed werkgeverschap en goed werknemerschap.
8. Naleving CAO: gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen nadere afspraken maken om de naleving van de CAO (waaronder roostervaststelling, werktijden, uit te voeren werkzaamheden e.d.) beter te borgen.
9. CAO-tekst beschikbaar stellen: het is vanzelfsprekend voor de werkgevers dat werknemers inzicht hebben in de CAO en in dit digitale tijdperk wordt het verstrekken van een bestand of het versturen van een link naar een digitaal bestand ook gezien als 'in het bezit stellen van'. Op verzoek van de individuele werknemer wordt een geprint exemplaar beschikbaar gesteld.
10. CAO-Fonds (protocolafpraak 4 uit de voormalige CAO voor personeel werkzaam in de uitvaartverzorging): op korte termijn zullen nadere afspraken worden gemaakt over de structurele voeding van het fonds, een en ander tegen de achtergrond van de eerder besproken en geaccordeerde plannen onder andere m.b.t. het vakexamen en het op te richten O&O-fonds.

11. Wet Werk en Zekerheid: partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO verder spreken over het al dan niet benutten van de ruimte die deze wet biedt.

12. Bepaling omtrent ziekteverzuim wordt door de vakorganisaties aangeleverd.

Aldus overeengekomen op 21 augustus 2014 (tekst definitief vastgesteld op 29 augustus 2014)

FNV

BGNU

CNV

Nardus

De Unie

WVNC