



ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO-SBB 1 november 2024 – 1 juli 2025

De AOb, FNV Overheid, CNV en FvOv enerzijds en anderzijds de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) zijn het navolgende overeengekomen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers van SBB, voor zover deze onder de werkingssfeer van de CAO-SBB vallen.

1. Inleiding

Medewerkers en hun expertise zijn onmisbaar voor SBB. Om medewerkers in huis te halen en ook te behouden, wil SBB een aantrekkelijke werkgever zijn. Met het recente akkoord tussen vakbonden en SBB over de invoering van het nieuwe loongebouw is hiermee een significante stap gezet. Partijen zien de invoering van het nieuwe loongebouw als een belangrijke mijlpaal, hetgeen is geformaliseerd in een nieuwe CAO-SBB van 1 juli tot 1 november 2024.

Daarnaast is er afgelopen jaar door SBB hard gewerkt aan het arbeidsvoorwaardenbeleid. Er is veel in gang gezet, bijvoorbeeld het functiewaarderingstraject en een nieuw mobiliteitsbeleid (met bijbehorende onkostenvergoedingen). Dit alles heeft veel inzet gevergd van HR, de OR en alle anderen die in werkgroepen hebben meegewerkt. In 2025 zal er nog inzet van de organisatie nodig zijn om alle veranderingen te absorberen.

Gelet hierop is het belangrijkste onderwerp van dit cao-akkoord de structurele loonstijging. Daarnaast worden er afspraken gemaakt over stagevergoeding, het omzetten van een ziektekostenvergoeding in een internetvergoeding en de Maand van de Vakbond. Ook wordt er een studieafpraak naar de secundaire arbeidsvoorwaarden bij SBB gemaakt.

2. Looptijd

De nieuwe cao kent een looptijd van 8 maanden, te weten van 1 november 2024 tot 1 juli 2025.

3. Stijging van de lonen

Deze cao onderhandelingen hebben geresulteerd in een structurele verhoging van de schaallonen van de CAO-SBB met 5% vanaf 1 november 2024. De ingangsdatum van deze cao is later dan de in de afgelopen jaren gebruikelijke 1 juli. Gelet hierop ontvangen de medewerkers die op 1 november 2024 in dienst zijn en op wie de CAO-SBB van toepassing is een eenmalige uitkering ter grootte van het verschil tussen het ontvangen salaris in de maanden juli tot en met oktober en wat de medewerker had ontvangen als de structurele loonsverhoging wel per 1 juli was ingegaan. Hierbij wordt uitgegaan van de salarisbedragen nieuw loongebouw uit de CAO-SBB 1 juli – 1 november 2024. Deze structurele loonsverhoging en bijbehorende eenmalige uitkering is pensioengevend en werkt automatisch door in de sociale zekerheidsuitkeringen, de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.



Naast een structurele loonsverhoging ontvangt de medewerker die op 1 december 2024 in dienst is en op wie de CAO-SBB van toepassing is de volgende eenmalige uitkeringen:

- Een éénmalige bruto uitkering van € 2.000. De hoogte van deze uitkering wordt berekend naar rato van de omvang van het dienstverband en naar rato van hoeveel maanden de medewerker in 2024 bij SBB in dienst is.
- Een éénmalige uitkering ter hoogte van 3,5%. Deze procentuele uitkering wordt berekend op basis van het niet-verhoogde schaalloon van de medewerker in de maand november 2024 op basis van de in de CAO SBB 1 juli – 1 november 2024 opgenomen salarisschalen, vermenigvuldigd met twaalf (niet-verhoogde schaalloon november 2024 maal twaalf maal 3,5%). Deze uitkering wordt uitgekeerd naar rato van hoeveel maanden de medewerker in 2024 bij SBB in dienst is.

Ook hierbij geldt dat deze eenmalige uitkeringen pensioengevend zijn en automatisch doorwerken in de sociale zekerheidsuitkeringen, de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

4. **Stagevergoeding**

SBB geeft haar stagiaires een stagevergoeding. Dit staat niet opgenomen in de CAO-SBB. Partijen zijn tot overeenstemming gekomen om deze vergoeding te verhogen naar €749 per maand per voltijd mbo/hbo/wo stage. Dit wordt opgenomen in de cao.

5. **Maand van de Vakbond**

Partijen spreken af om in april van ieder jaar gezamenlijk extra aandacht te geven aan het belang van vakbondslidmaatschap in de vorm van een Maand van de Vakbond. Hiertoe zal SBB de bonden betrokken bij deze cao jaarlijks uitnodigen gebruik te maken van de interne communicatiekanalen die SBB tot haar beschikking heeft. Dit in aanvulling op de bestaande cao-afspraken (art 5.3.6 CAO-SBB) op grond waarvan medewerkers bij SBB een tegemoetkoming in helft van de kosten van de contributie kunnen vragen, met een maximum van € 100 (netto).

6. **Procesafspraken studie secundaire arbeidsvoorwaarden**

Partijen maken een studieafspraken secundaire arbeidsvoorwaarden, waarbij het HCG onderzoek naar de secundaire arbeidsvoorwaarden bij SBB wordt geüpdatet en uitgebreid met een onderzoek naar verlofregelingen.

Daarnaast zal SBB de levensfaseverlofregeling meer onder de aandacht brengen bij haar werknemers, bijvoorbeeld door duidelijk te maken dat dit ook kan worden gebruikt voor ouderschapsverlof.

7. **Technische aanpassingen**

De cao zal voor zo ver nodig worden aangepast op een aantal technische punten.



Aldus overeengekomen en 2 december 2024 ondertekend.

De stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Namens deze,

Mevrouw J.C.W. Vlug

AOb

Namens deze,

De heer D. van der Zweep

CNV

Namens deze,

Mevrouw N.S.M. Heuwer

FvOv

Namens deze,

De heer R. Littooij

FNV Overheid

Namens deze,

De heer B.H.G.T. Koekoek