



Voorstellenbrief voor de cao DLF per 01-07-2025

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar, mits de gemaakte afspraken daartoe aanleiding geven.

2. Loon

Wij stellen een verhoging voor van de salarissen en salarisschalen met een percentage van 6% met als ingangsdatum 1 juli 2025.

3. Overwerkvergoeding

Wij stellen voor artikel 7 lid 3 aan te passen. In geval van een dienstverband op parttimebasis is er sprake van overwerk, indien de parttimer zijn/haar contractuele arbeidsduur overschrijdt, in opdracht van DLF. Zowel de fulltimer als parttimer hebben recht op de overwerkvergoeding, indien sprake is van overwerk.

4. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en zakelijke dienstreizen

Wij stellen voor in gesprek te gaan met DLF om de huidige reiskostenvergoeding woon-werkverkeer aan te passen naar een marktconforme regeling. Daar behoort ook het toekennen van een reiskostenvergoeding vanaf 0 km toe.

Daarnaast stellen wij voor een reiskostenvergoeding op te nemen in de cao voor zakelijke dienstreizen ter hoogte van het fiscaal maximum aan onbelaste vergoeding per gereisde kilometer. In 2025 is dit 0,23 cent per gereisde kilometer.

5. Thuiswerkplek

Voor medewerkers zonder vaste werkplek op kantoor die structureel thuiswerken, dient DLF te zorgen voor een arbo-verantwoorde en ergonomische thuiswerkplek. Wij stellen voor concrete afspraken te maken hierover met DLF.

6. Bevrijdingsdag elk jaar als feestdag

In de huidige cao is afgesproken dat Bevrijdingsdag eens in de 5 jaar in de lustrumjaren als feestdag wordt gerekend. Wij stellen voor om Bevrijdingsdag elk jaar als feestdag op te nemen.

7. Loopbaanscan

In het kader van Duurzame Inzetbaarheid en regie op de eigen loopbaan stellen wij voor dat werknemers eens per drie jaar op kosten van de werkgever een loopbaanscan kunnen doen ter waarde van (minimaal) 975 euro. Dit kan bijvoorbeeld via De Vakbeweging.

8. Promoten opleidingsbudget

Het opleidingsbudget wordt nog te weinig gebruikt. Wij stellen voor om het gebruik hiervan te stimuleren door de opleidingsmogelijkheden actiever te promoten. Dit kan onder andere via communicatieborden op centrale plekken in het bedrijf.

9. Functiehuis

Na aanleiding van de vorige cao-afspraken over het updaten van het functiehuis, stellen we de volgende afspraken voor:

- Persoonlijke toeslag: Indien na het opnieuw wegen van functies blijkt dat een functie lager wordt ingeschaald dan de huidige salarisschaal, wordt een persoonlijke toeslag toegekend aan de werknemer om te voorkomen dat diegene er op achteruit gaat in het salaris. Deze persoonlijke toeslag zal structureel meegroeien met toekomstige collectieve loonsverhogingen.

- Bezwaar- en beroepsprocedure: Indien een werknemer bezwaar wil maken, moet dit mogelijk zijn. Daarvoor is een bezwaar- en beroepsprocedure nodig. Wij stellen voor de huidige bezwaar- en beroepsprocedure aan te passen door de drie fases duidelijk te benoemen en te beschrijven: de overlegfase, de bezwaarfase en de beroepsfase.

10. Generatiepact

In het kader van duurzaam inzetbaar zijn en blijven, stellen wij voor een afspraak te maken over het invoeren van het generatiepact. Een variant is 80% werken tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. De werknemer kan vanaf 5 jaar voorafgaand aan de AOW-datum gebruikmaken van deze regeling.

11. RVU

Wij stellen voor dat DLF ook na 31-12-2025 de RVU toepast en dat cao partijen met elkaar vaststellen welke functies bij DLF onder een zwaar beroep vallen. Deze definitie zal vervolgens getoetst moeten worden door een externe partij. Daarnaast stellen wij voor om gebruik te maken van de bestaande fiscale ruimte, waarbij maximaal €3.600 bruto per jaar kan worden benut voor de RVU.

12. Gedifferentieerde WGA premie

Momenteel is geregeld in de cao (artikel 17 lid 1) dat de werkgever geen gebruik zal maken van haar wettelijk recht om het werknemersdeel van de gedifferentieerde WGA premie te verhalen op de werknemers. Wij stellen voor dat dit voortgezet wordt in de nieuwe cao.

13. Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage conform de AWWN regeling (artikel 17 lid 2) te continueren in de nieuwe cao.

Tot slot behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen, indien daar aanleiding toe is, voorstellen te wijzigen, in te trekken, aan te vullen of nieuw in te brengen.