

onderhandelaarsakkoord cao CIZ

Toekomst

- Een 1-jarige cao, van 1-1-2024 t/m 31-12-2024.

Beloning

- Een loonsverhoging van 8,5% per 1-1-2024, deze verhoging werkt door in zowel de vakantietoeslag als in de eindejaarsuitkering. De pensioengrondslag wordt ook met terugwerkende kracht aangepast.
- Actuele onderwerpen in de maatschappij spelen ook bij het CIZ. Zo merken we in de dagelijkse praktijk dat het lastig is de juiste nieuwe medewerkers aan te trekken vanuit een steeds krappere arbeidsmarkt. Uit onderzoek is gebleken dat we hierin een loonverschil moeten overbruggen. Daarom is er afgesproken dat we naast de procentuele loonsverhoging ook uitlooptredes toevoegen aan het loongebouw. Deze aanpassing gaat in per 2024. Voor degenen die aan het maximum van hun schaal zitten betekent dit concreet dat je in je periodiekmaand de volgende stap maakt.
In onderstaande tabel het overzicht, deze is gebaseerd op de bedragen van 2023:

Funcatiegroep CIZ	CIZ maximum	Extra trede 1	Extra trede 2	Extra trede 3
25	€ 2.655,36	€ 2.724,81	€ 2.798,55	
30	€ 2.798,55	€ 2.870,85	€ 2.941,74	
35	€ 2.870,85	€ 2.941,74	€ 3.014,04	
40	€ 3.087,75	€ 3.162,88	€ 3.240,84	
45	€ 3.392,55	€ 3.471,94	€ 3.549,93	
50	€ 3.853,30	€ 3.925,63	€ 3.997,91	€ 4.081,55
55	€ 4.325,42	€ 4.488,44	€ 4.645,79	€ 4.786,15
60	€ 4.930,76	€ 5.076,80	€ 5.221,38	€ 5.367,42
65	€ 5.804,07	€ 5.950,09	€ 6.096,12	€ 6.185,43

Schaal 15 en 20 komen te vervallen.

Vitaliteit

- De stuurgroep "Mijn Vitali-tijd" wordt gevormd en opgestart. Deze groep zal bestaan uit een mix van vakbonden, HR, medewerkers, OR. Een klankbordgroep zal onderdeel van deze stuurgroep zijn. Meer informatie over deze stuurgroep volgt later op Intranet.
 - o *Opdracht stuurgroep Vitali-tijd: Het CIZ onderzoekt in 2024 samen met de vakbonden en de OR wat we als werkgever (extra) kunnen doen om alle medewerkers duurzaam in balans te laten werken, in alle levensfasen, nu en in de toekomst. Dit moet leiden tot een advies uiterlijk eind oktober van dit jaar zodat dit meegenomen kan worden in de volgende cao onderhandeling.*
- Het artikel bijzonder verlof wordt uitgebreid met de volgende verlofsoorten; ondertrouw: 1 dag, huwelijk/geregistreerd partnerschap/samenlevingscontract: 2 dagen, bevalling bijwonen partner: 1 dag, rouwverlof: 1e graad; vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart, met een minimum van 4 dagen. 2e graad; 2 dagen, verhuizing: 2 dagen.

Inclusief

- Het artikel maatwerkverlof wordt opgenomen in de nieuwe cao. Bij maatwerkverlof wordt (gedeeltelijk) doorbetaald of onbetaald verlof opgenomen voor specifieke persoonlijke situaties. Voorbeelden hiervan zijn rouwverlof, gendertransitieverlof, verlof bij overgangsklachten of IVF-behandelingen.
- Binnen het CIZ willen we een inclusieve cultuur bevorderen, want iedereen is anders. Het CIZ wil ruimte bieden en een veilige werkomgeving zijn voor al deze verschillende mensen. Verschillend in achtergrond, leeftijd, gender, afkomst of karakter. Het CIZ verbindt zich aan

inclusief werkgeverschap en doet zo goed mogelijk haar best om een werkgever voor iedereen te zijn. We willen een werkgever zijn waar je jezelf kunt zijn of worden.

In de CIZ cao breiden we het (aanvullend) geboorteverlof uit voor medewerkers die duurzaam de verzorging en opvoeding van een pasgeboren kind op zich genomen hebben (regenbooggezinnen).

- Er wordt een (sociaal) veiligheidsprotocol toegevoegd. Juist nu hechten wij er samen belang aan dit onderwerp concreet uit te werken in een paragraaf in deze cao.