



Principe akkoord cao Sweco.

Looptijd

De looptijd voor deze cao is van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017.

Beloning.

Binnen de looptijd van deze cao zijn de salarissen en salarisschalen per 1 augustus 2016 met 1,25% verhoogd. Partijen hebben afgesproken dat de salarissen en salarisschalen per 1 maart 2018 met 1,4% worden verhoogd.

Dit laatste percentage is gelijk aan het inflatiepercentage van augustus 2016 – augustus 2017. Jaarlijks zullen partijen de verdeling van de loonruimte in een collectief deel en een individueel deel bespreken. Voor 2018 is deze verdeling 50% - 50%.

Cao 1 januari 2015 – 31 december 2015

De overige inhoud van de cao 2015 blijft ongewijzigd.

Protocolafspraken

Partijen maken voor 2018 de volgende afspraken, die uitgevoerd worden conform de werkwijze zoals afgesproken in het Convenant van 6 november 2017.

In het eerste kwartaal van 2018 wordt een planning opgesteld voor het uitwerken van de hierna genoemde onderwerpen.

Uitgangspunt is dat de medewerkers bij de uitwerking hiervan betrokken worden.

Beloning

- a. De intentie van partijen is om jaarlijks een cao af te sluiten waar bij het vaststellen van de collectieve loonontwikkeling de winstgevendheid van het bedrijf en de inflatie betrokken worden.
- b. De tekst van de winstdelingsregeling wordt aangepast, zodat hiermee aansluiting komt met de cijfers in de jaarrekening (EBITA). Hierdoor wordt de winstdelingsregeling transparanter.
- c. De toekenning van de bonusregeling wordt aangepast, waarbij ook collectieve toekenningen mogelijk worden. De reeds bestaande variabele beloning wordt besproken.

Functie- en salarisgebouw en beoordelingssystematiek

Er komt een gecombineerd onderzoek naar:

- a. de marktconformiteit van de salarisschalen, in de eigen sector maar ook in andere relevante bedrijven en sectoren. Ook wordt daarbij gekeken naar de toeslagen voor de uren die buiten de reguliere werktijden worden gewerkt.
- b. het actualiseren en moderniseren van het functiegebouw (competenties en profielen).
- c. het verbeteren van de beoordelingssystematiek met als doel meer draagvlak, transparantie, uitvoerbaarheid en rechtvaardigheid te krijgen.



Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers in brede zin is belangrijk, waarbij sociale veiligheid uitgangspunt is, maar waarbij ook onderwerpen als demotie besproken gaan worden.

Onderzocht wordt of een 'generatiepact' een zinvolle aanvulling kan zijn.

Generatiepact is de naam voor maatregelen die tot doel hebben dat tegelijkertijd oudere werknemers langer gezond en prettig kunnen doorwerken en meer jongeren een vaste baan krijgen. We noemen het een pact, omdat zowel ouderen als jongeren ervan profiteren. De verschillende generaties sluiten als het ware een verbond, een pact dus.

De Bilt, xxxx 2018

Namens Ondernemingsraad, vakbonden en directie,

Wieneke Goedvolk - Westerveld
Directeur HR
Vakmensen

Willem Jan Boot
Bestuurder FNV

Roel van Riezen
Bestuurder CNV

.....

.....

.....

John Kapteijn
Bestuurder De Unie

Peter Bergmans
Voorzitter Centrale Ondernemingsraad

.....

.....