

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO ARCADIS 2018 – 2019

Tussen

- Arcadis Nederland BV (handelend namens de diverse in de Cao van Arcadis aangegeven werkgevers binnen Arcadis)

en

- FNV,
- CNV Vakmensen.nl en
- De Unie

is de Cao 2018-2019 besproken.

In dit overleg is het volgende onderhandelingsresultaat bereikt over het verlengen van de Cao voor een periode van 12 maanden tot 1 april 2019, met in achtname van de hierna genoemde wijzigingen/toevoegingen.

1. Looptijd van de Cao

De looptijd van de Cao is 1 jaar (1 april 2018 tot 1 april 2019).

2. Structurele salarisverhoging

Per 1 mei 2018 is er – cf. het in 2015 overeengekomen normeringskader - een verhoging van alle salarissen en salarisschalen met 1,7% afgesproken. De salarisverhoging wordt in juni 2018 uitgevoerd met terugwerkende kracht tot 1 mei 2018. Alleen die medewerkers, die in de maand juni in dienst zijn, komen in aanmerking voor de verhoging.

Daarnaast zal in december 2018 aan alle medewerkers, die op dat moment in dienst zijn, ongeacht de hoogte van het salaris en parttimepercentage, een eenmalige uitkering ten bedrage van € 150 bruto worden gedaan. Voor de goede orde, deze eenmalige uitkering is niet pensioengevend en telt niet mee in de berekening van de vakantiebijslag.

3. Pensioenvoorbereidende Arbeidsduur Verkorting (PVA)

De regeling PVA blijft inhoudelijk intact. Echter, de duur van de regeling zal in 3 jaar tijd – start vanaf 1 januari 2019 - stapsgewijs worden ingekort tot 3 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Zie de tabel hieronder. Voor medewerkers die in 2018 reeds PVA-gerechtigd zijn blijft de afspraak uit de Cao 2017-2018 gehandhaafd.

Geboortedatum	Jaar waarin AOW ingaat	Leeftijd AOW	PVA-gerechtigd in	Maximale PVA-duur
Na 30 april 1954 en voor 1 januari 1955	2021	67 jaar	2017	4 jr.
Na 31 december 1954 en voor 1 oktober 1955	2022	67 + 3 mndn.	2018	4 jr.
Na 30 september 1955 en voor 1 oktober 1956	2023	67 + 3 mndn.	2019	3 jr. 9 mndn.
Na 30 september 1956 en voor 1 oktober 1957	2024	67 + 3 mndn.	2020	3 jr. 6 mndn.
Na 30 september 1957 en voor 1 oktober 1958	2025	67 + 3 mndn.	2021	3 jr. 3 mndn.
Na 30 september 1958 en voor 1 oktober 1959	2026	67 + 3 mndn.	2022	3 jr.

4. Demotie

Demotie is een steeds belangrijker middel om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Het terugtreden in functie en dientengevolge naar een lagere salarisschaal geeft medewerkers betere mogelijkheden om ingezet te worden op het niveau wat bij hen past en heeft daarom een belangrijke motiverende werking.

In dit kader zijn de volgende afspraken gemaakt.

- Demotie kan worden geïnitieerd vanuit werknemer of werkgever. Uiteindelijk gebeurt demotie echter altijd met wederzijds goedvinden.
- Demotie is hiermee dus geen automatisch recht
- De medewerker gaat maximaal 1 Functieniveau (Global Job Framework) en salarisschaal terug;
- De verlaging van het maandsalaris is gelijk aan het verschil tussen de minimum maandsalarissen van de twee betrokken salarisschalen.
- Eventueel wordt dit verschil verhoogd met het bedrag wat nodig is om het maximum van de lagere schaal te bereiken,
- Het salaris gaat in 1 keer omlaag, maar er is sprake van een toeslag met toepassing van onderstaande staffel:

Aantal dienstjaren	Aantal maanden uitkering verschil
t/m 9	9 maanden
10 t/m 14	12 maanden
15 t/m 19	15 maanden
20 of meer	18 maanden

- De uitbetaling van deze bruto toeslag gebeurt ineens in de eerste maand waarop demotie in werking treedt
- Deze bruto toeslag is pensioengevend en telt mee in de berekening van de vakantiebijslag.
- Secundaire arbeidsvoorwaarden die aan het salaris zijn gekoppeld:
 - Leaseauto: medewerker behoudt de leaseauto tot einde looptijd leasecontract
 - Vaste kostenvergoeding: wordt direct stopgezet, indien bij de nieuwe functie geen VKV toegestaan is

5. Reparatie 3^e WW-jaar

Partijen zijn overeengekomen dat Arcadis een enquête uit zal voeren onder alle medewerkers om te toetsen in hoeverre medewerkers bereid zijn zich te verzekeren voor de zogenaamde 'reparatie van het 3^e WW-jaar'.

De uitkomst van de enquête is alleen geldig bij een respons van minimaal 25% van de stemgerechtigden. Overeengekomen is dat de uitslag van de enquête bindend is indien een meerderheid (50% van de stemmers + 1), voor reparatie stemt.

6. Duurzame Inzetbaarheid

Partijen hebben afgesproken in 2018 binnen een paritaire werkgroep over een aantal punten met betrekking tot Duurzame Inzetbaarheid nader overleg te voeren. Deze punten zijn o.a.:

- Het updaten van de Arbeidsongeschiktheidsregelingen van Arcadis;
- Haalbaarheid zogenaamd Flex-/Vitaliteitsbudget;
- Partnerverlof;
- Plaats- en tijdonafhankelijk werken;
- Toekomstbestendig maken van de PVA-regeling,
- Werkdruk

Daarnaast is afgesproken dat Arcadis gedurende de looptijd van de cao diverse workshops zal uitvoeren die te maken hebben met dit onderwerp. Voorbeelden hiervan zijn:

- Workshops Financial wellbeing, Fit for the Job, Grip op werkdruk.
- Ook zullen in dit kader diverse 'Kwartaalthema's' met betrekking tot vitaliteit worden gelanceerd.

De in de Cao 2017-2018 geïntroduceerde loopbaanscan krijgt in 2018 een vervolg en zal worden geëvalueerd.

7. Werkgeversbijdrage vakbond

Conform art. 56, lid 3 van de Cao 2017-2018, zal Arcadis het genoemde bedrag in de zogenaamde AAVN-regeling per medewerker bijdragen.

8. Vergoeding vakbondscontributie

Leden van een vakorganisatie kunnen met ingang van de Cao 2018-2019 gebruik maken van de door de Belasting dienst geboden mogelijkheid om hun vakbondscontributie op fiscaal vriendelijke wijze te behandelen.

9. Overgang naar 1 Collectieve zorgverzekering

In het kader van Duurzame Inzetbaarheid is overeengekomen om terug te gaan van 2 naar 1 aanbieders van een collectieve zorgverzekering.

Voor medewerkers die momenteel verzekerd zijn bij de verzekeraar die afvalt, geldt dat zij, zowel voor basis- als aanvullende verzekering, zonder medische keuring kunnen overstappen naar de gecontracteerde verzekeraar.

10. Supplement CTW – salarisschalen

Partijen zijn overeengekomen om de salarisschalen voor (oud-) CTW-medewerkers gelijk te trekken met de salarisschalen zoals deze algemeen geldend zijn binnen Arcadis Nederland.

De overige artikelen uit het zogenaamde 'Supplement CTW' blijven onverminderd van kracht.

11. Overgang Stichting Pensioenfonds Arcadis Nederland (SPAN) naar Het nederlandse pensioenfonds (Hnpf) per 1 juli 2018

Per 1 juli 2018 vindt de overgang van SPAN naar Hnpf plaats. De uitvoering van de pensioenregeling gaat hierbij over van SPAN naar de stichting Hnpf. De pensioenregeling zelf, zoals voor 2015-2019 tussen cao-partners overeengekomen, blijft hierbij uiteraard van kracht. Wel zal, waar van toepassing, deze transitie van de uitvoeringsorganisatie in de cao worden verwerkt

Mede hierdoor zal de vrijwillige ANW-hiaat verzekering niet meer door SPAN worden uitgevoerd maar door de werkgever.

In de looptijd van de Cao 2018-2019 SPAN door de transitie ophouden te bestaan, met als gevolg dat werkgever SPAN op het moment van opheffen niet meer onder de werkingssfeer van de Cao Arcadis valt..

12. Transitie ORBA naar Hay

Als gevolg van een wereldwijde invoer bij Arcadis van de Hay functiewaarderingsystematiek heeft Arcadis Nederland de huidige ORBA systematiek moeten wijzigen en overgaan naar Hay. Het voordeel van Hay is dat deze voor een internationale organisatie als Arcadis wereldwijd toepasbaar is.

Per 29 september 2017 is overeenstemming bereikt tussen de cao-partners over de herijking van het huidige functiehuis, de consequenties voor de salarissystematiek en de toegepaste vorm van transitie van ORBA naar Hay voor Arcadis Nederland. Deze transitie zal gedurende de looptijd van de cao worden uitgevoerd.

De bevestiging van de gemaakte afspraken op 29 september is als bijlage bij dit onderhandelingsresultaat bijgevoegd. Ook de salaristabel die per 1 oktober 2017 is overeengekomen (maar dus nog niet in werking is getreden) is opgenomen in de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat.

NB de salaristabel zal nog met 1,7% worden verhoogd.

12. Verdere procedure:

Voor de verdere procedure zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Dit onderhandelingsresultaat wordt door de vakorganisaties met een positief advies ter stemming voorgelegd. En zal via een emailbericht worden bevestigd akkoord te worden bevonden
- Arcadis zal de nieuwe cao-teksten zo spoedig mogelijk aanpassen, in overleg met FNV, en aan de vakorganisaties ter goedkeuring voorleggen
- Vervolgens zal Arcadis – na goedkeuring - zorgdragen voor het publiceren van de nieuwe cao-tekst.

Aldus overeengekomen te Amersfoort, 31 mei 2018:

Namens de werknemers:

FNV: Armine Kowsari

CNV Vakmensen.nl: Robert Wonnink

De Unie: John Kapteijn

De werkgever:

Arcadis Nederland B.V.: Marcel Stultiens, Frans Hofstede, Yolande Honig

BIJLAGE bij onderhandelingsresultaat cao 2018-2019

Inhoud mail - Bevestiging gemaakte afspraken i.v.m. implementatie Global Job Framework en salarisschalen

Afgelopen vrijdag 29 september bespraken wij het volgende. Deze mail vormt de bevestiging van de gemaakte afspraken.

- Op 8 september zijn de vakbonden geïnformeerd over de transitie van ORBA naar Hay in het kader van het Arcadis Global Job Model
 - o Deze was door de functiewaarderingspecialisten van FNV en De Unie akkoord bevonden (zie mail d.d.1 september)
 - o Afspraak die nu is gemaakt is dat er in Q4, als een eerste indeling van de medewerkers is gemaakt o.b.v. het Global Job Framework, een afspraak met de functiewaarderingspecialisten zal worden gemaakt om te bespreken hoe eea is verlopen, c.q. waar wij tegenaan zijn gelopen.
- Nieuwe salarisschalen en de impact van deze transitie voor medewerkers
 - o Door de splitsing van schaal J in J-laag en J-hoog ontstaan 2 nieuwe salarisschalen (Hay reference level 16 en 17)
 - o Medewerkers in de huidige schaal J landen in de nieuwe situatie in schaal 16 of 17. Schaal 16 en 17 worden aparte salarisschalen. Daarmee heeft de transitie consequenties voor deze groep medewerkers.
 - Het omslagpunt voor indeling in schaal 17 zal liggen bij RSP 96: een medewerker met RSP >96 wordt ingedeeld in schaal 17 (indien het 1 van de tot schaal L doorlopende functies betreft, te weten Sr. Adviseur, Sr. Projectmanager, en Sr. Specialist.
 - o De nieuwe salarisschalen 16 en 17 zijn afgeleid van de huidige salarisschaal J
 - De hoogte van het maximum van de nieuwe salarisschaal 17 ligt € 2000,- hoger dan de huidige schaal
 - De hoogte van het maximum van de nieuwe salarisschaal 16 ligt € 4000,- lager dan de huidige schaal
 - De relatieve breedte van de nieuwe schalen is gelijk aan die van de huidige schaal. Daarmee blijft de huidige verhouding tussen het minimum, maximum en persoonlijk maximum van de schaal behouden.
 - o Voor nadere toelichting: zie de bijgesloten presentatie
- Implementatie garantieregeling voor medewerkers die perspectief verliezen
 - o Voor medewerkers die op dit moment in dienst zijn en die in de nieuwe situatie minder perspectief hebben geldt een garantieregeling.
 - o Het gaat om de medewerkers die nu in schaal J zitten en in de nieuwe situatie in schaal 16 landen. Voor deze medewerkers berekent de regeling ieder jaar wat het verschil in salaris is tussen de huidige situatie en het scenario. Wanneer het salaris hoger zou zijn in de huidige situatie wordt de medewerker voor het verschil in salaris gecompenseerd.
 - o Bij deze regeling groeit het gegarandeerde perspectief (de huidige schaalmaxima en persoonlijke maxima) mee met de algemene loonstijging. Daarmee is de garantieregeling geïndexeerd. Arcadis biedt medewerkers maximale garantie met deze regeling.
- Procesafspraken
 - o De salarisverhoging per 1 januari 2018 gebeurt op de huidige manier aan de hand van de huidige salarisschalenstructuur.
 - o De nieuwe salarisschalenstructuur met bijbehorende minima en maxima zal in de Cao 2018-2019 worden verwerkt
 - o De communicatie naar medewerkers toe zal in Q1 2018 plaatsvinden

Als gevolg van het punt 'Communicatie naar medewerkers' bespraken wij de bezwaar- en beroepsprocedure

- Als basis is de huidige bezwaar- en beroepsprocedure gebruikt (bijlage 4 bij de cao)
- Daarover doorpratend bleken er nogal wat onduidelijkheden in de huidige procedure te zitten. Afspraak is daarom dat er een nieuw voorstel komt. Wij hebben daartoe een nieuwe versie bijgesloten (alsmede de oude versie ter vergelijking)
- Ook is de opmerking gemaakt om als leden van de 'referentievergadering' (zie 'Bezwaar- en beroepsprocedure') deelnemers aan de in het voorjaar gehouden workshops te gebruiken. Dit zijn Arcadis-medewerkers die door hun deelname aan de workshops zicht hebben op de Hay-functiewaardering methodiek en de daarbij horende differentiërende factoren.

Salaristabel Arcadis conform afspraken dd. 29 september 2017

Salarisschalen per 1 oktober 2017

Schaal	Minimum	Maximum	Persoonlijk maximum
L	€ 4.358	€ 7.303	€ 8.259
K	€ 3.792	€ 6.048	€ 6.834
J-hoog	€ 3.414	€ 5.160	€ 5.766
J-laag	€ 3.108	€ 4.697	€ 5.249
I	€ 2.920	€ 4.238	€ 4.730
H	€ 2.616	€ 3.712	€ 4.104
G	€ 2.442	€ 3.342	€ 3.658
F	€ 2.312	€ 3.083	€ 3.370
E	€ 2.179	€ 2.871	€ 3.107
D	€ 2.071	€ 2.710	€ 2.905
C	€ 1.974	€ 2.579	€ 2.761
B	€ 1.900	€ 2.478	€ 2.630
A	€ 1.833	€ 2.372	€ 2.513