

Onderhandelingsresultaat CAO 2019

De cao onderhandelingen tussen Movares Nederland BV (Movares) en de vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen en VHS Railprofessionals hebben op 17 december 2018 geleid tot een onderhandelingsresultaat. Dit onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao voor Movares zullen de vakorganisaties met positief advies ter goedkeuring voorleggen aan hun leden.

1. Looptijd

Looptijd van de cao is 12 maanden, te weten van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

2. Loonparagraaf

Structurele verhoging van de salarissen en salarisschalen met:

- 1,5 % op 1 mei 2019
- 1,0 % op 1 december 2019

Een eenmalige uitkering van 250 Certificaten van Aandeel (CvA's) voor medewerkers, buiten hun proeftijd, met op 1 mei 2019 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar rato van het geldende parttimepercentage. Movares draagt zorg voor de verkrijging van de benodigde CvA's in de handelsronde april/mei 2019 tegen de dan geldende waarde en medewerkers aanvaarden de verkrijging van de betreffende CvA's op hun naam.

3. Waarderings- en beloningsbeleid

Om beter in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen en veranderende markt- en klantvragen zijn aanpassingen in het waarderings- en beloningsbeleid van Movares gewenst. Overeenkomstig de afspraken in het Regieteam (dd 15 oktober 2018) wordt de cao aangepast op de volgende onderdelen:

- Eén loongebouw, waarbij de "overgangsgaranties nieuwe salarisstructuur 2004" komen te vervallen. Ingangsdatum 1 januari 2020.
- Flexibele doorgroei salarisschalen, waarbij in artikel 4.11 cao Movares het maximum van 6% doorgroei bij een promotie komt te vervallen. Gesprekken over salarisdoorgroei worden losgekoppeld van de reguliere beoordelingsgesprekken. Ingangsdatum 1 januari 2019.
- Medewerkers kunnen voor een bepaalde duur afspraken maken over aanpassing van werk en salaris en/of over aanpassing van de arbeidsduur. Ingangsdatum 1 januari 2019 en van toepassing voor de duur van de cao. Een individuele afspraak kan langer doorlopen dan de cao looptijd.

In 2019 zullen partijen conform eerdere afspraken verder overleggen over het toekomstvast maken van het waarderings- en beloningsbeleid. Daarbij worden onder andere onderscheiden:

Functiegebouw en functiebeschrijvingen

De vereiste beweeglijkheid en aanpassingsvermogen van medewerkers dient zich te vertalen naar het functiegebouw en de functiebeschrijvingen. Een functiegebouw en een systeem om functies objectief te waarderen blijven de basis voor het beloningsbeleid met als uitgangspunten:

- Een beperkt aantal functiegroepen en generieke functiereeksen met verschillende niveaus
- Een aantal criteria beschikbaar voor de niveau-indeling van de functie
- Specifieke werkzaamheden en resultaten worden met elke medewerker apart afgesproken

Ontwikkel- en beoordelingcyclus

Medewerkers zijn steeds meer zelf verantwoordelijk voor hun werk, eigen ontwikkeling en (duurzame) inzetbaarheid. Daarbij worden zij ondersteund en gefaciliteerd door hun leidinggevenden, omgeving en collega's. Een modern beoordelingsmethodiek appelleert aan de eigen verantwoordelijkheid en is gericht op de persoonlijke ontwikkeling en de (excellente) prestatie/bijdrage van de medewerker aan het bedrijfsresultaat.

4. Medewerkersparticipatie

Movares kent een Participatieregeling om de betrokkenheid van medewerkers bij en de binding met de onderneming te versterken door hen in staat te stellen mee te delen in de resultaten. De verbondenheid met het realiseren van de bedrijfsdoelstellingen leidt tot een grotere waarborg voor continuïteit van de onderneming en – daarmee – de werkgelegenheid op de langere termijn. Voor een duurzame Participatieregeling en behoud van de huidige eigendomsverhoudingen is nodig dat actieve medewerkers voor een groter deel gaan deelnemen.

Om deelname aan de Participatieregeling te vergroten is afgesproken:

- Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen een eenmalige uitkering in de vorm van 250 CvA's (zie bij loonparagraaf).
- Eenmalig benutten van (de waarde van) 6,5 verlofdagen voor het verkrijgen van CvA's in de handelsronde 2019. Tot 1 maart 2019 kunnen medewerkers bij Movares aangeven meer of minder verlofdagen in te willen zetten voor het verkrijgen van CvA's. Bij onvoldoende deelname treden partijen met elkaar in gesprek om de deelname aan de Participatieregeling te bevorderen.
- In 2019 ontvangen medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarvan de proeftijd afloopt na 1 mei 2019, na afloop van hun proeftijd direct 50 certificaten.

5. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers staan de laatste jaren hoog op de agenda van Movares en sociale partners. De redenen daarvoor zijn enerzijds een steeds hogere uittredeleeftijd door ingrepen van de overheid (AOW/pensioen) en anderzijds veranderende klantwensen waar medewerkers in hun werk voortdurend flexibel op moeten kunnen inspelen.

Om daar op in te spelen zullen sociale partners in het Regieteam nadere afspraken maken over de concrete invulling van de thema's Vitaliteit en Duurzame Inzetbaarheid. Daarbij wordt met name gedacht aan Pensioen Inzicht, Vitaliteitsbudget, Mantelzorg, Generatiepact en Verbeteren inzetbaarheid van medewerkers.

6. Arbeidsmarkttoeslag

Partijen zien in dat het in de huidige krappe arbeidsmarkt noodzakelijk kan zijn individuele medewerkers aan de organisatie te binden door het bieden van een tijdelijke arbeidsmarkttoeslag. De verdere uitwerking van een arbeidsmarkttoeslag vindt plaats in het reguliere overleg van Movares met de OR.

7. Stimulering lidmaatschap vakbonden

Partijen hechten aan een sterke betrokkenheid van medewerkers bij de cao van Movares en willen daarom het vakbondslidmaatschap onder medewerkers stimuleren. Movares stelt aan bij de cao betrokken vakbonden een bedrag van € 5.000 beschikbaar om het vakbondslidmaatschap binnen de organisatie te promoten (bijvoorbeeld een "week van de vakbonden"). Medewerkers kunnen de kosten van hun lidmaatschap van een van deze vakbonden fiscaal voordelig ten laste brengen van hun bruto loon.

8. Derde WW jaar

Cao-partijen spreken af - met inachtneming van de adviezen van de STAR - de WW en WGA wijzigingen van 1 januari 2016 te repareren door aansluiting van Movares bij SPAWW. De benodigde premies komen voor rekening van medewerkers.

9. Overig

Aanpassing artikel 6.1 Eerste en tweede ziektejaar:

- **Lid 1 sub d:** *"De winstafhankelijke uitkering wordt in geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid alleen berekend over het salarisdeel". Vervallen. De winstafhankelijke uitkering maakt onderdeel uit van het inkomen van medewerkers en wordt voortaan ook berekend over het deel dat een medewerker arbeidsongeschikt is.*

Artikel 4.15 (overwerktoeslag), artikel 3.8 (bijzonder verlof) en artikel 6 lid 1 sub a (eerste en tweede ziektejaar) worden door de redactiecommissie herschreven.

Utrecht, 17 december 2018

Movares Nederland BV ENV

CNV Vakmensen

VHS Railprofessionals

Sander Eijgenraam
Directievoorzitter

Wilfred Beens
Bestuurder

Jerry Piqué
Bestuurder

Gezina ten Hove
Bestuurder

