

Eindbod Arcadis inclusief collectieve salarisstijging

Het eindbod van Arcadis bestaat uit de volgende elementen:

1. Collectieve salarisstijging van 1,7% met ingang van 1 juni 2021.
 - Dit betekent dat deze salarisverhoging met terugwerkende kracht vanaf 1 juni 2021 zal worden ingevoerd. De uitbetaling van deze verhoging zal op zijn vroegst plaatsvinden in de maand volgend op de datum van het bereikte akkoord en alleen gelden voor medewerkers die op het moment van betaling in dienst zijn. De salarisschalen zullen op genoemde ingangsdatum met een eenzelfde % stijgen
2. Collectieve salarisstijging van 0,85% met ingang van 1 februari 2022.
3. Looptijd CAO van 18 maanden (1 april 2021 – 1 oktober 2022)
4. Aanvulling van Wet WIEG. In de huidige CAO 2019-2021 is in Hoofdstuk II artikel 15.b het Kraamverlof (ook wel Geboorteverlof) opgenomen. Sinds 1 juli 2020 is het aanvullend Geboorteverlof van kracht, ook wel Wet WIEG (Wet Invoering Extra Geboorteverlof) genoemd waarbij de partner aanvullend 5 weken geboorteverlof kan opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV (maximaal 70% van het dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon)). De afspraak tussen CAO partijen is een aanvulling hierop door Arcadis tot 100% van het salaris van de medewerker.
 - Dit betekent voor lopende aanvragen dat deze aanvulling van toepassing zal zijn op de resterende lopende WIEG maanden vanaf 1e van de maand volgende op de datum van het bereikte akkoord ; er vindt geen aanvulling met terugwerkende kracht plaats (stel: 15 augustus zijn alle partijen akkoord; alle medewerkers met lopende aanvragen vanaf 1 september en later krijgen aanvulling naar 100%. Uitbetalingsdatum van deze aanvulling tot 100% is nog nader te bepalen in overleg met HR-Services
5. Een verschuiving van het moment van ingang van de jaarlijkse individuele salarisverhoging van 1 januari 2022 naar 1 april 2022. Deze verschuiving gaat gepaard met een eenmalige compensatie van 0,6% (van het jaarsalaris) voor het verschuiven van de individuele salarisverhoging van januari naar april. Door de verschuiving van de jaarlijkse individuele salarisverhoging van januari naar april komt het tijdspad van deze jaarlijkse individuele salarisverhoging in lijn met het tijdspad dat wereldwijd binnen Arcadis geldt voor salarisverhogingen. Deze compensatie wordt berekend over het in januari 2022 geldende salaris van de betreffende medewerker (part-time naar rato). Zogenoemde boven-CAO medewerkers komen niet in aanmerking voor deze compensatie, zij hebben reeds 1 april als jaarlijkse ingangsdatum.
 - Qua uitvoering is het streven deze compensatie uit te betalen met de salarisbetaling van januari 2022 of uiterlijk met de salarisbetaling van februari 2022
6. Compensatie thuiswerkvergoeding: alle medewerkers ontvangen een eenmalige compensatie thuiswerkvergoeding van € 40,-- netto/maand met terugwerkende kracht over de maanden 1 april – 1 oktober 2021. Dit ongeacht het part-timepercentage van de medewerker.
 - Medewerkers die na 1 april 2021 bij Arcadis in dienst zijn getreden, komen in aanmerking voor een pro-rato compensatie. Qua uitvoering is het streven deze compensatie uit te betalen met de salarisbetaling in de maand volgende op het bereikte akkoord.

7. Mobiliteit en thuiswerken

- Partijen zijn een thuiswerkvergoeding van € 3 per dag overeengekomen voor elke volledige dag thuiswerken. Deze vergoeding gaat in op moment dat de Werkplek-En ReisKosten-(WERK-)regeling, na instemming van de COR, ingevoerd wordt. Streefdatum hierbij is 1 oktober 2021.
- Voor de overige elementen rondom thuiswerken zijn zij de volgende CAO tekst overeengekomen. Deze tekst zal als art. 37 opgenomen worden in de nieuwe CAO 2021-2022

Artikel 37 CAO: WERK-regeling

In overleg met de centrale ondernemingsraad van Arcadis Nederland wordt een WERK-regeling (Werkplek En ReisKosten regeling) vastgesteld voor thuiswerken en mobiliteit. De regeling omvat in ieder geval de volgende onderwerpen:

- *kaders voor het thuiswerken*
- *regels en richtlijnen voor de inrichting van de thuiswerkplek en vergoedingen/verstrekkingen hiervoor*
- *wellbeing van de medewerker en recht op onbereikbaarheid*
- *een thuiswerkvergoeding van € 3* voor elke volledige dag thuiswerken*
- *flexibele vergoedingen per dag voor het woon-werkverkeer en zakelijke reizen*
- *een regeling voor het gebruik van door de werkgever aan medewerkers ter beschikking gestelde (lease/huur)auto's.*

De WERK-regeling vervangt de huidige Mobiliteitsregeling, de Telecommunicatieregeling en de Arbeidstijdenregeling.

Na een jaar zal de regeling worden geevalueerd met werkgever, vakbonden en de centrale ondernemingsraad.

** in principe betreft het een bruto bedrag. Arcadis streeft ernaar de vergoeding netto uit te betalen, voor zover dit fiscaal is toegestaan. Binnen de huidige fiscale afspraken kan de thuiswerkvergoeding netto worden uitbetaald. Indien dit door wijziging van de fiscale afspraken en/of regelgeving niet meer mogelijk is zal de vergoeding bruto worden uitbetaald.*

8. Waarde van een dag

De berekening van de waarde van een dag is nog een openstaand punt in de huidige CAO 2019-2021 (Hoofdstuk VII; artikel 54). De CAO partijen hebben gezamenlijk overeenstemming bereikt over de een nieuwe berekeningswijze en de navolgende tekst voor in de nieuwe CAO 2021-2022.

Nb: deze nieuwe Waarde van een dag gaat in per 1^e van de maand volgend op het bereikte akkoord en niet met terugwerkende kracht.

ARTIKEL 54 CAO - Waarde van een dag

1. Waarde

De waarde van een dag (8 uur) in geld bedraagt tijdens het dienstverband 5,35% van het fulltime maandsalaris.

Hoe is deze waarde berekend?

Gemiddeld bestaat een jaar uit 260,9 werkbare dagen. Als je hier de 30 vakantiedagen en gemiddeld 6,6 door-de-weekse feestdagen van afhaalt, resteren er netto 224,3 dagen per jaar. Per maand zijn dat 18,7 dagen. Eén verlofdag vertegenwoordigt daarmee een waarde van $1/18,7 = 5,35\%$ van het bruto fulltime maandsalaris. De uurloonberekening bestaat uit het maandloon gedeeld door 173,33 uur.

9. Vernieuwing pensioenstelsel

CAO partijen hebben de afspraak gemaakt om een werkgroep te beginnen, mogelijk vergelijkbaar met vorige keer (kleine werkgroep met brede klankbordgroep van OR en vakbonden). Werkgever is in "the lead" voor uitnodiging en projectplan.

10. Vitaliteit

De CAO partners zijn de volgende tekst mbt Vitaliteit overeengekomen.

Artikel 28 lid 2 CAO: Vitaliteit en duurzame Inzetbaarheid

CAO partijen hebben voor de CAO 2021-2022 afgesproken om op korte termijn, in Q32021, een aantal praktische instrumenten aan te bieden aan de medewerkers binnen Arcadis. Het gaat hierbij concreet om de Loopbaanscan en Financiële scan. Ook

wordt de mogelijkheid voor het aanbod van een zekere Vitaliteitsplatform (met bijvoorbeeld een divers aanbod van e-learnings, preventieve (health) tools e.d) onderzocht.

Overzicht huidige aanbod aan instrumenten, trainingen en activiteiten die Arcadis op dit moment al aanbiedt op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit:

- *Loopbaan scan*
- *Financieel scan*
- *Health & Safety week*
- *Health & Wellbeing webinars en workshops*

Daarnaast is het doel om ook een lange termijn doorkijk te ontwikkelen over wat Vitaliteit binnen Arcadis inhoudt. Een klein projectteam binnen HR, de business ism COR en bonden zal hier verder vorm aangeven. CAO partijen hebben de afspraak gemaakt om tijdens de looptijd van deze CAO de voortgang op deze Vitaliteitsacties te monitoren en te evalueren.

11. Werkgeversbijdrage

Bij overeenstemming tussen beide partijen zal Arcadis de werkgeversbijdrage vakbonden conform AWWN norm voortzetten.

12. Tekstuele wijzigingen in CAO 2021-2022

Naast bovenstaande resultaten zijn de onderhandelingspartners een aantal tekstuele wijzigingen mbt de huidige CAO overeengekomen. Het volledige document met tekstwijzigingen is door de partijen geaccepteerd.