

Onderhandelingsresultaat cao ICON 2022

Op maandag 20 december 2021 hebben cao-partijen een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor ICON, Early Development Services Netherlands (EDS NL en gerelateerde stafafdelingen) met de onderstaande afspraken.

Het is een gebalanceerd onderhandelingsresultaat geworden, met een goede salarisverhoging in lijn met voorgaande jaren, verhoging van de reiskostenvergoeding en aandacht voor ouderenbeleid en ouders met kinderen.

De vakbonden leggen het onderhandelingsresultaat met een positief advies aan de leden voor.

1. **Looptijd**

De looptijd van de nieuwe cao bedraagt 1 jaar, te weten van 1 oktober 2021 tot en met 30 september 2022.

2. **Inkomen**

De salarissen en de salarisschalen worden per 1 januari 2022 structureel verhoogd met 2,25%. Deze verhoging ligt, net als in voorgaande jaren, boven het huidige marktgemiddelde. Ondanks de lastige periode ten gevolge van Corona, zijn de salarissen in zowel 2020 als in 2021 met 3% verhoogd. Als naast de cao-verhoging wordt gekeken naar de periodieke salarisverhogingen, zijn de salarissen, voor diegenen die in aanmerking kwamen voor een periodieke salarisverhoging, in de periode 2020-2022 in totaal met ruim 15% gestegen.

3. **Bonusregeling**

In het eerste kwartaal van 2022 komt ICON met een voorstel voor een bonusregeling ter vervanging van de huidige bonusregeling in artikel 15 cao.

4. **Fiscale verlofspaarregeling**

- In de het kader van levensfase bewust personeelsbeleid wordt met ingang van 1 januari 2022 een fiscale verlofspaarregeling van kracht. In deze regeling kunnen werknemers onder voorwaarden hun bovenwettelijke vakantiedagen en adv-dagen sparen voor korter werken aan het eind van de loopbaan of eerder stoppen met werken direct voorafgaand aan het pensioen. De regeling wordt zo spoedig mogelijk verder uitgewerkt in het bedrijfsreglement.
- Tevens is afgesproken dat werknemers eenmalig in de gelegenheid zullen worden gesteld om hun eventuele op 31 december 2021 resterende verlofsaldi in deze fiscale verlofspaarregeling in te brengen. Communicatie daarover volgt.

5. **Tijdelijke RVU regeling**

In het Nationale Pensioenakkoord 2019 zijn, naast afspraken over pensioen, ook afspraken gemaakt over onder andere een tijdelijk vervroegde uittreedingsregeling (RVU) vanaf 3 jaar voorafgaand aan de AOW-datum voor bepaalde functies. Deze maatregel is bedoeld voor werknemers die 'overvallen' zijn door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken.

Afgesproken is dat ICON deze tijdelijke (fiscale) maatregel uitsluitend als individueel maatwerk ziet en per individuele situatie zal kijken wat mogelijk is.

6. **Kopen van verlof**

De werknemer kan nu al maximaal 4 dagen verlof per jaar kopen. Vanaf 1 januari 2022 is het mogelijk deze dagen verlof te kopen door inhouding op het salaris van een vast bedrag per maand.

7. Aanvullend geboorteverlof

Na opname van het wettelijk geboorteverlof, heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van het UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon. ICON vult deze uitkering aan tot 100% van zijn actuele dagloon, tegen inlevering door de werknemer van 4 dagen (32 uur) verlof (deeltijdwerkers en korter aanvullend geboorteverlof naar rato).

8. Reiskosten woon-werkverkeer

- Op dit moment worden de reiskosten (€ 0,135/km) door ICON vergoed op basis van 21,75 werkdagen per maand. Dit wijkt af van de fiscale formule, die uitgaat van 17,83 werkdagen per maand. Op basis van deze fiscale formule vergoedt ICON omgerekend nu € 0,165 per km. Afgesproken is dat de reiskosten woon-werkverkeer met ingang van 1 januari 2022 worden vergoed op basis van de fiscale formule. Het bedrijfsreglement wordt daartoe aangepast.
- Op dezelfde datum wordt de km-vergoeding in de nieuwe formule met 9% verhoogd van € 0,165 naar € 0,18 per km. De maximum vergoeding (op basis van een fulltime dienstverband) wordt met hetzelfde percentage verhoogd van € 165 naar € 180,- Deze bedragen worden in de cao aangepast.

9. Rouwverlof

De CNV-publicatie boekje 'Hoe werkt rouw' zal worden gedeeld met de HR-collega's, zodat zij leidinggevend in voorkomende gevallen kunnen ondersteunen.

10. Reparatie WW/WGA

Cao-partijen hebben afgesproken om de regeling voor reparatie van de WW/WGA via Stichting PAWW voor 5 jaar te verlengen.

11. Werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties

De werkgeversbijdrage wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd conform de AWWN-regeling.