

Eindbod Arcadis Nederland CAO 2024

Maandag 25 maart hebben Arcadis en de vakbonden CNV Vakmensen, De Unie en FNV (laatste overleg verhinderd) opnieuw CAO-overleg gevoerd. De afgelopen maanden hebben wij meerdere keren met elkaar gesproken over een nieuwe CAO. Deze gesprekken zijn steeds in goede harmonie verlopen, daarom zijn wij ook teleurgesteld dat wij niet tot overeenstemming konden komen. Arcadis heeft een eindbod uitgebracht.

Hieronder puntsgewijs wat dit eindbod inhoudt:

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2024 t/m 31 december 2024.

Beloning

Arcadis stelt voor de salarissen (en salarisschalen) de komende maanden te verhogen met:

Per 1 april 2024

- 3,5%

Per 1 oktober 2024

- 2 % levels 1 t/m 8
- 1,5% levels 9 t/m 11

Overige voorstellen:

Modernisering CAO: Wat voor werkgever wil Arcadis in Nederland zijn

Arcadis Nederland als onderdeel van een grote Global organisatie is nog in transitie. Dit weten wij natuurlijk, maar het werd in de afgelopen CAO-besprekingen ook duidelijk.

Hoewel op Global niveau een People strategie is geformuleerd, ontbreekt het aan een concrete vertaalslag voor Nederland en daarmee voor de CAO-tafel. De CAO bestaat natuurlijk uit veel meer dan de collectieve salarisverhoging. Zo willen we flexibilisering van feestdagen en rouwverlof in de CAO opnemen. Daarnaast is voor ons een heel belangrijke vraag: wat voor werkgever wil Arcadis in Nederland zijn en wat betekent dit voor de arbeidsvoorwaarden? Een lokale werkgeversvisie helpt voor een gemeenschappelijk perspectief met de vakbonden én naar de medewerkers. Wat wij verder deze onderhandelingen zagen, is dat er (vele) regelingen ten behoeve van medewerkers nu intern zijn, maar niet gedeeld met de vakbonden.

In de toekomst willen wij de kaders voor deze regelingen opnemen in de CAO. Dit voorkomt willekeur bij de uitvoering ervan en geeft een beter beeld wat Arcadis investeert in zijn medewerkers.

Na het afsluiten van een nieuwe CAO willen we direct een werkgroep vormen met de vakbonden en onze Centrale Ondernemingsraad, om gezamenlijk te werken aan een vernieuwde CAO.

Vanuit een lokale werkgeversvisie moderniseren met duurzame inzetbaarheid en inclusiviteit als rode draad uitgewerkt in de volgende hoofdthema's:

- Beloning (individueel, collectief en resultaat afhankelijk)
- Leren en ontwikkelen
- Flexibiliteit en regelruimte
- Sociale zekerheid en pensioen
- Tekstueel 'tone of voice' en verduidelijking

Tekstuele wijzigingen in CAO 2024

Naast bovenstaande resultaten zijn de onderhandelingspartners een aantal tekstuele wijzigingen in de CAO overeengekomen.

Artikel 2.1 Werkingssfeer

In 2023 is Arcadis Global B.V. ingericht en per 1 januari 2024 is de juridische fusie tussen Over Morgen en Arcadis Nederland BV een feit. Daarnaast heeft de Vereniging KNHM een naamswijziging ondergaan. Met ingang van de CAO 2024 is de CAO van toepassing op de volgende werkgevers:

- Arcadis Nederland BV
- Arcadis Global BV
- Arcadis NV
- Katalys (v/h Vereniging KNHM)

Artikel 11 Flexibilisering feestdagen

In het kader van inclusiviteit wil Arcadis medewerkers de ruimte geven om een dag (of twee dagen) te kiezen die zij uit religieus of cultureel oogpunt willen vieren. Voorbeelden zijn Ketí Koti, Suikerfeest, maar ook de gaypride, carnaval, dodenherdenking of oudejaarsdag. De medewerker krijgt de mogelijkheid om 2e Pinksterdag en/of Hemelvaartsdag in te wisselen tegen een dag van eigen voorkeur.

2e Pinksterdag en Hemelvaartsdag blijven kantoorsluitingsdagen.

Artikel 13 Doorbetaald verlof en rouwverlof

Doorbetaald verlof is een aanvulling op het wettelijk calamiteiten- en kort verzuimverlof. In deze CAO wil Arcadis meer ruimte geven voor rouwverlof en stelt voor de CAO tekst als volgt aan te passen:

De medewerker krijgt betaald bijzonder verlof in de volgende gevallen.

- a. Bij het overlijden van een echtgenoot/partner, kind of een ouder krijgt de medewerker verlof van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- b. Gedurende één dag op de dag van overlijden van een grootouder van de medewerker of de ouder, grootouder van de partner van de medewerker, van een huisgenoot, kleinkind, broer, zus, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzus van de medewerker, alsmede één dag op de dag van de begrafenis/crematie.

Bij sub a en b. geldt dat het verlies van een dierbare een impactvolle gebeurtenis is. Hoe iemand met de rouwverwerking na het overlijden van een dierbare omgaat is persoonlijk en kan voor iedereen anders zijn. De werkgever heeft de mogelijkheid om het aantal dagen uit te breiden (met of zonder behoud van salaris) al naar gelang de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.

Artikel 14 Verlof als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg

- Correctie: 14.e. Ouderschapsverlof: maximaal 26 maal de overeengekomen arbeidsduur per week, waarvan 9 weken gedeeltelijk doorbetaald.
- Toevoegen: 'beschikbare verlofsoorten kunnen in overleg ingezet worden voor rouwverlof en mantelzorg.'

Artikel 19.3 Individuele loonsverhoging

Een tekstuele aanpassing ter verduidelijking: de periode 1 oktober t/m 31 december is te kort om te kunnen beoordelen of verhoging o.b.v. performance gerechtvaardigd is. De inschaling is een punt van aandacht bij aanname.

Aanpassing: "bij indiensttreding op of na 1 oktober komt de medewerker niet in aanmerking voor de jaarlijkse salarisverhoging."

Artikel 24 Tijdelijke waarneming

Een tekstuele aanpassing ter verduidelijking.

Aanpassing: "De medewerker, die tijdelijk een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep (en bijbehorend salarislevel) die met zijn eigen functie overeenkomt. Indien de tijdelijke waarneming ten minste twee maanden heeft geduurd, ontvangt de medewerker daarvoor een toeslag."

Artikel 27 Sociaal beleidskader, Sociaal Plan

Arcadis biedt een Sociaal Kader met faciliteiten om medewerkers die boventallig worden te ondersteunen bij het vinden van een andere baan binnen of buiten Arcadis.

Voorstel om de werking van het Sociaal kader te verlengen en gelijk te trekken met de looptijd van de CAO tot en met 31 december 2024.

Artikel 37 Levensloopregeling

Dit artikel komt te vervallen.

Artikel 47 Ouderdomspensioen/nabestaandenpensioen

Lid 2: tekstueel: 'Spoorwegpensioenfonds' vervangen door 'Pensioenfonds Rail OV'.