

Resultaat onderhandelingen CAO 2022 - 2023

Donderdag 1 december 2022 hebben Arcadis en de vakbonden FNV, CNV Vakmensen en De Unie opnieuw CAO-overleg gevoerd. In een tijd waarin de inflatie hoog is en de koopkracht onder druk staat hebben wij met elkaar het volgende onderhandelingsresultaat bereikt.

De vakbonden leggen dit onderhandelingsresultaat voor aan hun leden.

Hieronder informeren wij jullie puntsgewijs over dit onderhandelingsresultaat.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 15 maanden, van 1 oktober 2022 t/m 31 december 2023

Beloning

De salarisschalen in de CAO worden verhoogd met de volgende percentages:

- 3% voor de Job Levels 1 t/m 8
- 2% voor de Job Levels 9 t/m 11

De salarissen (en salarisschalen) zullen de komende maanden verhoogd worden met:

- 2% per 1 januari 2023
- 2 % per 1 juni 2023
- 2 % per 1 december 2023

Enmalige uitkeringen en aanvullende voorzieningen

Partijen spreken af gedurende de looptijd van de CAO tweemaal een eenmalige uitkering te doen:

- € 750 bruto (naar rato van het dienstverband) in december 2022
- € 50 bruto (naar rato van het dienstverband) per maand voor het hele jaar 2023

Op 1 oktober 2022 is de WERK-regeling van kracht geworden. Onderdeel van de WERK-regeling is dat niet-leaserijders de verstrekte NS Businesscard voor privéreizen mogen gebruiken.

Overige afspraken

Stimuleren lidmaatschap vakbond

Arcadis erkent het belang van medezeggenschap binnen de organisatie, maar ook onderneming-overschrijdende medezeggenschap en zal daarom het lidmaatschap van een vakbond stimuleren. Te denken valt hierbij aan een directe link van de Intranetsite naar relevant vakbondsnieuws op de sites van de bonden of gezamenlijk te organiseren communicatie, zoals de week van de vakbond bijvoorbeeld. Daarnaast spreken partijen af periodiek met elkaar te overleggen.

Modernisering CAO

De strategische doelstellingen van Arcadis op het gebied van duurzaamheid, vitaliteit, ontwikkeling en inclusiviteit, maar ook wensen van medewerkers op het gebied van keuzevrijheid en flexibiliteit worden in de huidige CAO nog niet optimaal ondersteund of gestimuleerd. Partijen zullen daarom vanaf volgend voorjaar met elkaar om de tafel gaan zitten om de CAO meer in lijn te brengen met de strategische doelstellingen van Arcadis op het gebied van duurzaamheid, vitaliteit, inzetbaarheid.

Tekstuele wijzigingen in CAO 2021-2022

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

Artikel 12 Vakantie-verlofregeling

Collectieve bedrijfssluitingen waardoor medewerkers verplicht verlof op moeten nemen komen te vervallen. Deze wijziging leidt tot de volgende aanpassingen in de CAO.

- Lid 6 Procedurele Bepalingen
Laatste alinea: 'in overleg met de (centrale) ondernemingsraad kunnen verdere procedurele en uitvoeringsbepalingen worden vastgesteld over het opnemen van verlof': laten vervallen.
- Lid 7 Verplicht verlof (collectieve bedrijfssluiting)
Laten vervallen.

Bijlage 2 Supplement op deze CAO in verband met het vervallen van de CAO CTW

4. Vaststellen verplichte vakantiedagen: Vervangen *Centrale Ondernemingsraad* door (*Centrale Ondernemingsraad*).

Artikel 14 Verlof als bedoeld in de wet Arbeid en Zorg

Toevoegen: 'beschikbare verlofsoorten kunnen in overleg ingezet worden voor rouwverlof'.

Artikel 27 Sociaal beleidskader, Sociaal Plan

Ten gevolge van de veranderingen bij de werkgever is het niet geheel uit te sluiten dat er functies vervallen of dat de inhoud van het werk in meer of mindere mate zal veranderen. Werkgever biedt een Sociaal Kader met faciliteiten om medewerkers die boventallig worden te ondersteunen bij het vinden van een andere baan binnen of buiten Arcadis. Het Sociaal kader treedt op 1 oktober 2022 in werking met een looptijd van 2 jaar tot en met 30 september 2024.

De integrale tekst van het Sociaal Kader wordt als bijlage 6 in de CAO opgenomen.

Artikel 49 Vakbondsfaciliteiten

1. Algemeen

De werkgever streeft naar een open verstandhouding en goed overleg met de vakorganisaties en zal dan ook regelmatig met de vakorganisaties om de tafel gaan. Daarnaast biedt de werkgever de vakorganisaties middelen om goede communicatie en goed overleg tussen de vakorganisaties en de medewerkers te stimuleren.

2. De werkgever geeft nieuwe medewerkers informatie over vakorganisaties

De werkgever erkent het belang van medezeggenschap binnen de organisatie, maar ook onderneming-overschrijdende medezeggenschap en zal daarom het lidmaatschap van een vakbond stimuleren. Werkgever zal nieuwe medewerkers informatie geven over de vakorganisaties.

3. Faciliteiten

- De werkgever biedt de vakorganisaties faciliteiten voor contact met hun leden. Ook stelt de werkgever faciliteiten beschikbaar voor de communicatie tussen de leden onderling. De werkgever biedt in overleg vergaderruimten en bedrijfstijd voor vergaderingen.
- De werkgever stelt communicatie- en publicatiemogelijkheden beschikbaar. De werkgever geeft de vakorganisaties de mogelijkheid om informatie (aankondigingen, agenda) te plaatsen op het Intranet. Als de vakorganisaties hier gebruik van willen maken dan vindt vooraf overleg plaats met de werkgever over de communicatiemiddelen. Ook wordt de werkgever op de hoogte gebracht van de inhoud van berichten die naar de medewerkers gaan.

4. Werkgever wil bevorderen dat kaderleden hun vakbondswerk goed kunnen uitoefenen

Kaderleden van de vakorganisaties krijgen om die reden dezelfde bescherming als leden van de ondernemingsraden krijgen volgens het Burgerlijk Wetboek. Om de bescherming te waarborgen, laten de vakorganisaties weten welke medewerkers kaderlid zijn. Dit doen ze elk jaar en bij tussentijdse veranderingen. Daarnaast wil de werkgever kaderleden de mogelijkheid bieden hun vakbondswerk verantwoord te combineren met het gewone werk.

5. Vakbondsverlof

De medewerker krijgt op diens verzoek verlof met doorbetaling van salaris voor het bijwonen van bestuurs- of algemene vergaderingen van de vakgroep, de algemene vergaderingen van de organisatie, alsmede voor scholing voor zover de medewerkers deel uitmaken van het bestuur of als afgevaardigde naar een van de algemene vergaderingen worden gezonden, tot een maximum van zes dagen per kalenderjaar en voor zover de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever dit toelaten en mits hiertoe een schriftelijk verzoek van de vakvereniging is overgelegd.

6. De werkgever werkt eraan mee dat de vakbondscontributie fiscaal wordt verrekend

Leden van een vakorganisatie kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om hun vakbondscontributie op fiscaal vriendelijke wijze te declareren. De hiervoor van toepassing zijnde regeling is gepubliceerd op Intranet.

7. Vakbondsbijdrage

De werkgever stelt jaarlijks het in de zogenaamde AWWN-regeling genoemde bedrag per cao-medewerker beschikbaar ten behoeve van vakbondsactiviteiten. De vakorganisaties geven de verdeling van genoemd bedrag aan.

Bijlage 1: Studiekostenregeling

Opleidingen die bij wet of bij CAO verplicht zijn moeten kosteloos ter beschikking worden gesteld aan de medewerker. Ook moet de opleiding zoveel mogelijk tijdens werktijd worden gevolgd. De tijd die de werknemer aan de opleiding besteed wordt beschouwd als werktijd. Deze wijziging leidt tot de volgende aanpassingen in de CAO.

Lid 3.4:

Toevoegen: 'met uitzondering van de bij wet of CAO verplichte opleidingen'.

Lid 4: Terugvordering

Toevoegen: 'met uitzondering van de bij wet of CAO verplichte opleidingen'.