

## Vernieuwd Eindbod Arcadis Nederland CAO 2024

De CAO-delegatie van Arcadis en de bestuurders van vakbonden FNV en De Unie zaten dinsdagmiddag 23 april jl. bij elkaar. De bestuurder van het CNV meldde zich af omdat hun leden voor ons bod stemden.

Vanuit de bonden kregen we terug dat onze mensen zich onvoldoende gewaardeerd voelen voor hun bijdrage. Volgens de twee bonden eist Arcadis steeds meer en zou dit niet in balans zijn met hoe Arcadis deze inspanning beloont, terwijl de behaalde resultaten in 2023 voor Arcadis in Nederland beter waren dan in 2022. Verder gaven ze aan dat onze collega's een te grote afstand ervaren met zowel de directie in Nederland als de global organisatie. Tenslotte gaf de bestuurder van De Unie aan dat er onbegrip bij hun leden heerst over het verschil in de voorgestelde verhoging in oktober tussen de functieschalen.

Voor de goede orde: wij trekken ons deze feedback aan en voelen dat dit ook al wat langer speelt in de organisatie. We willen onze medewerkers meenemen in de ontwikkelingen binnen Arcadis in Nederland én wereldwijd. Deze ontwikkelingen voelen soms ingrijpend. Het geeft juist ook mooie kansen om internationaal samen te werken én te groeien. We bekijken de komende periode hoe we dit anders willen doen en iedereen hierbij beter kunnen betrekken. We hebben geluisterd naar de feedback en ons bod daarop aangepast.

Hieronder puntsgewijs wat dit nieuwe 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 als volgt te verhogen:

Per 1 april 2024

- 3,5%

Per 1 oktober 2024

- 2 %

### Overige voorstellen:

#### Artikel 11 Flexibilisering feestdagen

In het kader van inclusiviteit stelt Arcadis voor om medewerkers de ruimte geven om een dag (of twee dagen) te kiezen die zij uit religieus of cultureel oogpunt willen vieren. Voorbeelden zijn Keti 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 kantoorluitingsdagen.

Hierover moeten partijen nog tot overeenstemming komen.

#### Artikel 27 Sociaal beleidskader, Sociaal Plan

We vinden het belangrijk om het sociaal kader te verlengen om zo collega's een stevige ondergrond te geven bij mogelijke veranderingen. Politieke onzekerheid kan leiden tot behoorlijke verschuivingen in ons werkveld en zorgt mogelijk voor gewijzigde marktomstandigheden. Daar willen we op voorbereid zijn. Het sociaal kader geeft een leidraad om op een zorgvuldige manier om te gaan met de gevolgen van deze wijzigingen voor onze medewerkers.

Arcadis stelt voor om de werking van het Sociaal kader te verlengen tot en met 31 december 2025.

#### Modernisering CAO: Wat voor werkgever wil Arcadis in Nederland zijn

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 Werkingsfeer**

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 Vereeniging 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 Vereeniging KNHM)

#### **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 aanneme.

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 37** Levensloopregeling

Dit artikel komt te vervallen.

**Artikel 47** Ouderdomspensioen/nabestaandenpensioen

Lid 2: tekstueel: ‘Spoorwegpensioenfonds’ vervangen door ‘Pensioenfonds Rail OV’.