



Nieuwsbrief

Deventer 5 juli 2017

Onderhandelingen CAO Wageningen Research afgerond: akkoord over nieuwe CAO

Geachte leden,

Maandag 3 juli hebben de gezamenlijke bonden een akkoord bereikt met Wageningen Research (WR) over een nieuwe CAO. In tegenstelling tot vorige CAO onderhandelingen duurden deze nu eens niet jaren, maar slechts enkele maanden. Zoals wij in de vorige Nieuwsbrief al melden hadden wij ons goed voorbereid en een voorstellenbrief met een beperkt aantal wensen gemaakt.

Deze beperkte lijst, met belangrijke punten en ook de wens van WR voor snelheid, alsmede constructieve onderhandelingen, hebben tot dit akkoord geleid.

Hieronder volgt op hoofdlijnen het akkoord.

Looptijd

Het is een tweejarige CAO geworden, met een looptijd van 1 april 2017 tot 1 april 2019.

Salarissen

De salarisschalen worden verhoogd met 1,9% op 1 november 2017 en met 1,8% op 1 november 2018.

Werknemerspremie WW-reparatie

De premie voor de in de vorige CAO afgesproken reparatie van het 3e WW jaar zal eerst in 2018 worden verrekend in plaats van in 2017.

Persoonlijk Ontwikkelingsbudget

Vanaf 1 januari 2018 heeft elke medewerker recht op een persoonlijk opleidingsbudget van gemiddeld 1% van het gemiddelde jaarsalaris van WR. De huidige twee "Keuzedagen" worden gekoppeld aan scholing. Evenals het budget kunnen deze dagen maximaal 3 jaar gespaard worden, waardoor er meer geld en dagen beschikbaar zijn (3% en 6 dagen) voor een duurdere of meerdaagse cursus.

Duurzame inzetbaarheid, wendbaarheid

Overeengekomen is dat WR zo vroeg mogelijk zal anticiperen op organisatieontwikkelingen. Partijen hebben afgesproken dat het Werk naar Werk instrument hiervoor integraal zal worden toegepast. Om inzetbaarheid te vergroten zullen ook stages, detacheringen, met een proefperiode mogelijk zijn. In de R&O cyclus zal expliciet aandacht worden gegeven aan het Long Life Learning.

Instream en doorstroom van medewerkers: generatiepact

WR kent een vergrijsde populatie medewerkers, die ook nog langer moeten doorwerken tot hun pensioen. Door de geringe groei kunnen weinig jonge medewerkers instromen of doorstromen. Overeengekomen is dat WR in daarvoor geijkte situaties een regeling kan toepassen waarbij de oudere medewerker minder kan gaan werken en jongeren kunnen instromen of doorstromen. Het generatie instrument kent de vorm van 60-80-100: 60% werken, 80% salaris en 100% pensioenopbouw. Met deze regeling kunnen oudere medewerkers wellicht makkelijker tot hun pensioen doorwerken en hun kennis overbrengen op de jongere medewerkers.

Werkdruk

De door vele leden ervaren werkdruk zal worden onderzocht. Hiervoor zoekt WR aansluiting bij de gemaakte afspraak in de CAO Universiteiten, waardoor er een WUR breed onderzoek komt. Eind 2017 zal er dit plan/voorstel besproken worden in het overleg met vakorganisaties.

De volledige tekst kunt u vanaf 7 juli lezen op het Intranet van WUR en op de site van de CMHF.

Wij leggen dit akkoord met een positief advies aan u voor en vragen u om vóór 27 juli te stemmen.

Wij houden een digitale stemming; u kunt als CMHF-lid uw stem uitbrengen naar mailadres: A.vanKleffens@cmhf.nl
Geeft u even aan vóór of tegen, onder vermelding van Cao WR.

Met vriendelijke groet,

Rob van Baalen Landelijk Onderhandelaar FNV Overheid
Chris Cuperus, CNV Overheid
Jan Hut, CMHF