

Onderhandelingsresultaat CAO 2017 – 2018

De cao onderhandelingen tussen Movares Nederland BV en de vakorganisaties FNV Zakelijke Dienstverlening, CNV Vakmensen en VHS Rallprofessionals hebben op 13 juni 2017 geleid tot een onderhandelingsresultaat. Dit onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao voor Movares zullen de vakorganisaties met positief advies ter goedkeuring voorleggen aan hun leden.

Toekomstvaste cao

Cao partijen willen de cao – In lijn met visie van Movares - in één keer toekomstvast maken met als beoogde ingangsdatum 1 januari 2019. Om richting te geven aan deze toekomstvaste cao hanteren sociale partners een 7-tal zekerheden en principes die van toepassing zijn voor het werken bij Movares:

De zekerheid	Ons principe
1. Iedereen een vast dienstverband	Investeren in langdurige samenwerking
2. Movares is Mijn bedrijf	Eigenaarschap
3. Begeleiding naar ander werk	Aanpak bij onvoldoende werk
4. Plezier in het werk	Plezier is de beste garantie op succes
5. Leerplicht van 17 tot 71 jaar	Lerende organisatie
6. Flexibiliteit, breed inzetbaar	Verandervermogen
7. Volwassen arbeidsrelatie	Je zit zelf aan het roer

De periode tot 2019 wordt benut om de toekomstvaste cao voor te bereiden en uit te werken.

1. Looptijd

Looptijd van de cao is 19 maanden, te weten van 1 juni 2017 tot en met 31 december 2018.

2. Loonparagraaf

Structurele verhoging van de salarissen en salarisschalen met:

- 2 % op 1 januari 2018
- 0,5 % op 1 juni 2018

Bij aanpassing van de cao 2015 – 2017 is afgesproken de pensioenopbouw op het huidige niveau te houden en de extra pensioenlasten voor Movares te compenseren in de cao vanaf 1 juni 2017. Deze compensatie komt overeen met en in plaats van een eenmalige uitkering van 0,6% per 1 juni 2017.

3. Waarderings- en beloningsbeleid

De periode tot 2019 benutten partijen om het waarderings- en beloningsbeleid toekomstvast te maken en te verankeren in de cao en sociaal beleid. Er worden daarbij de volgende onderdelen onderscheiden:

1. Loongebouw en beloning
2. Functiegebouw en functiebeschrijvingen
3. Ontwikkel- en beoordelingscyclus

Loongebouw en beloning

Een nieuw waarderings- en beloningssysteem dat:

- Ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid stimuleert
- Optimale keuzevrijheid biedt
- Mee ademt met de individuele en collectieve resultaten
- Eerlijk en transparant is

Met onder andere als elementen (niet-limitatief):

- één loongebouw op 1 januari 2019, waarbij de "overgangsgaranties nieuwe salarisstructuur 2004" komen te vervallen;
- een individueel basisinkomen met aanvullend beloning op basis van toegevoegde waarde
- een jaarlijks vast te stellen budget ten behoeve van verhoging van de lonen
- een Individueel Keuzebudget met keuzevrijheid en zeggenschap over arbeidsvoorwaarden.

Functiegebouw en functiebeschrijvingen

Om goed in te spelen op toekomstige klantvragen, dienen de vereiste beweeglijkheid en aanpassingsvermogen van medewerkers zich ook te vertalen naar het functiegebouw en de functiebeschrijvingen. Een functiegebouw en een systeem om functies objectief te waarderen (ORBA) blijven de basis voor het beloningsbeleid met als uitgangspunten:

- Een beperkt aantal functiegroepen en generieke functiereeksen met verschillende niveaus
- Een aantal criteria beschikbaar voor de niveau-indeling van de functie
- Specifieke werkzaamheden en resultaten worden met elke medewerker apart afgesproken

Ontwikkel- en beoordelingcyclus

Medewerkers zijn steeds meer zelf verantwoordelijk voor hun werk, eigen ontwikkeling en (duurzame) inzetbaarheid. Daarbij worden zij in gefaciliteerd door hun leidinggevenden, de omgeving en collega's. Een modern beoordelingsmethodiek appelleert aan die behoefte, is gericht op de toekomst en de (excellente) prestatie/bijdrage van de medewerker aan het bedrijfsresultaat.

4. Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden Movares (KAM)

Artikel 5.1 van de cao wordt als volgt gewijzigd:

"Met de invoering van de werkkostenregeling (WKR) is de fiscale behandeling van een aantal regelingen in het Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden Movares (KAM) veranderd. In overleg met de OR zal KAM opnieuw worden ingericht met als uitgangspunten het optimaliseren van de keuzevrijheid, een individueel keuzebudget en benutten van de vrije ruimte van de WKR ten gunste van alle medewerkers."



5. Salarisverhoging bij "matige" beoordeling

De salarisverhoging bij een "matige" beoordeling komt per 1 juni 2017 te vervallen. Bij een "matige" beoordeling spreken leidinggevende en medewerker een verbetertraject met elkaar af.

6. Stimulering lidmaatschap vakbonden

Partijen hechten aan een sterke betrokkenheid van medewerkers bij het toekomstvast maken van de cao per 1 januari 2019 en willen het vakbondslidmaatschap onder medewerkers stimuleren. Movares zal voor de duur van de looptijd van de cao de kosten van het lidmaatschap van bij de cao betrokken vakbonden voor zijn rekening nemen.

7. Leercultuur en individuele ontwikkelbudget

Partijen vinden het van belang te investeren in een leercultuur met een eigen verantwoordelijkheid voor medewerkers. De pilot waarin medewerkers via aan vakbonden gelieerde organisaties gebruik konden maken van een traject loopbaanoriëntatie zal worden voortgezet met als uitgangspunt Individuele deelname op basis van vooraf met de leidinggevende afgesproken doelstellingen.

Tevens maken partijen nadere afspraken over een pilot waarin medewerkers de beschikking krijgen over een individueel ontwikkelbudget.

8. Derde WW jaar

Cao-partijen spreken af - met inachtneming van de adviezen van de STAR - de WW en WGA wijzigingen van 1 januari 2016 in principe te zullen repareren. Over de kosten en implementatie daarvan voeren partijen voeren nader overleg, waarbij indien nodig oplossingen in gezamenlijkheid worden gezocht.

Utrecht, 13 juni 2017

Movares Nederland BV

Sander Eijgenraam
Directievoorzitter

FNV Zakelijke
Dienstverlening

Fred Polhout
Bestuurder

CNV Vakmensen

Jerry Piqué
Bestuurder

VHS Railprofessionals

Gezina ten Hove
Bestuurder

