

## Eindresultaat onderhandelingen CAO 2021

De cao onderhandelingen tussen Movares Nederland BV (Movares) en de vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen en VHS Railprofessionals zijn op 9 december 2020 geëindigd in een eindresultaat.

### 1. Looptijd

Looptijd van de cao is 12 maanden, te weten van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

### 2. Loonparagraaf

1. Structurele verhoging van de salarissen en salarisschalen met 1,5 % op 1 augustus 2021.
  2. Als blijk van waardering en erkenning voor de geleverde werkzaamheden onder moeilijke omstandigheden van de Coronacrisis, ontvangen medewerkers in dienst op 31 december 2020 en op datum van verkrijging een nominale uitkering ter hoogte van 0,5 % van de loonsom in de vorm van Certificaten van Aandeel (CvA's) naar rato van het dienstverband.
  3. Een eenmalige uitkering in Certificaten van Aandeel (CvA's) voor medewerkers, buiten hun proeftijd, met op 1 mei 2021 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ter hoogte van 0,5% van het maandsalaris in april 2021 vermenigvuldigd met 12 maanden en verhoogd met 8% vakantietoeslag en 2,5% eindejaarsuitkering.
- ❖ Movares draagt zorg voor de verkrijging van de benodigde CvA's zo spoedig mogelijk in 2021 (2.2) en in de handelsronde april/mei 2021 (2.3) tegen de dan geldende waarde en medewerkers aanvaarden de verkrijging van de betreffende CvA's op hun naam.

### 3. Belonen en waarderen

Om goed in te spelen op toekomstige klantvragen zijn beweeglijkheid en aanpassingsvermogen van medewerkers steeds meer een vereiste. Dit vertaalt zich ook naar het functiegebouw, de functieprofielen en het systeem om functies objectief te waarderen. Een moderne beloningssystematiek appelleert aan de ontwikkeling van talenten en (excellent) presteren van medewerkers. Tevens wordt steeds meer eigen verantwoordelijkheid voor werk, ontwikkeling en (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers verwacht.

#### *Onderzoek Loongebouw en flexibele beloning*

Partijen zullen onderzoek doen naar een toekomstgericht loongebouw en functiewaarderingssysteem, passend bij de visie van Movares. Tevens wordt in het onderzoek aandacht besteed aan flexibele vormen van beloning - zodat de beloning beter mee-ademt met individuele prestaties en talentontwikkeling - en het voeren van het 'goede gesprek' en de ontwikkeling van medewerkers in de vaste gesprekkencyclus.

#### **4. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid**

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers staat hoog op de agenda van sociale partners. De redenen daarvoor zijn enerzijds een steeds hogere uittredeleeftijd door ingrepen van de overheid (AOW/pensioen) en anderzijds veranderende klantwensen waar medewerkers in hun werk voortdurend flexibel op moeten kunnen inspelen. Maar ook het thuiswerken ten gevolge van de Coronacrisis vraagt veel van medewerkers. Om daar op in te spelen zullen sociale partners in het Regieteam nadere afspraken maken over de concrete invulling van de thema's Vitaliteit en Duurzame Inzetbaarheid.

##### *Vervroegd uittreden*

Sociale partners zullen de mogelijkheden die het Pensioenakkoord biedt voor vervroegd uittreden als overbrugging naar de AOW leeftijd vastleggen in de cao, met als elementen:

- ❖ Een regeling gebaseerd op de maximale RVU vrijstelling om het medewerkers mogelijk te maken om 3 jaar voor de AOW-gerechtigde datum te kunnen stoppen met werken. Deelname is op basis een dubbele vrijwilligheid.
- ❖ Verlofsparen tot maximaal 100 weken voor een vooraf afgesproken specifiek doel, waarbij met name gedacht wordt aan vervroegd uittreden en een sabbatical.

##### *Tijdelijk aanpassen werk en salaris*

Om de arbeidsrelatie naar eigen behoefte te modelleren kunnen medewerkers afspraken maken over aanpassing van werk en salaris en/of over aanpassing van de arbeidsduur. Deze mogelijkheid van tijdelijke aanpassing van werk en salaris (job engineering) zal worden gecontinueerd.

##### *Individueel keuzebudget (IKB)*

Een IKB biedt medewerkers meer mogelijkheden om zelf invulling te geven aan hun arbeidsvoorwaarden, vitaliteit en talentontwikkeling. Sociale partners zullen in het Regieteam de invoering van een IKB onderzoeken, met als onderdelen onder andere het bovenwettelijk verlof en een ontwikkelbudget.

##### *Thuiswerken en werkbeleving*

Het thuiswerken ten gevolge van de Coronacrisis vraagt veel van medewerkers. Sociale partners vinden het belangrijk dat aandacht wordt gegeven aan de gevolgen van thuiswerken voor de sociale cohesie, verbinding met collega's en gevoelens van eenzaamheid. Ook hebben medewerkers het recht om buiten werktijd onbereikbaar te zijn.

#### **7. Overig**

Artikel 3.4 cao zal worden aangepast "...in collectieve sluiting van (een deel van) de gebouwen ...."

Werkgever stelt een bijdrage van € 5.000 ter beschikking ten behoeve van door FNV aangegeven Internationale solidariteitsproject.

Partijen zullen de "Week van de Vakbond" evalueren en onderzoeken hoe vakbonden medewerkers binnen Movares kunnen boeien en binden (mede in verband met draagvlak cao).