

Beste bestuurders van de vakorganisaties, beste Arjan, Colette, Hans, Karin en Suat,

In de afgelopen periode hebben Signify en de vakorganisaties meermaals met elkaar gesproken over de contouren van een nieuwe CAO.

Tijdens het overleg van 9 februari 2023 hebben vakbonden en Signify een resultaat na onderhandelingen bereikt. Het resultaat na onderhandelingen bestaat uit de volgende elementen.

1. CAO Signify

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 12 maanden, periode 01.07.2022 tot en met 30.06.2023.

Belonen

- Een loonsverhoging per 1 januari 2023 van 6% met een minimum van EUR 2880 op full time jaarbasis;
- Een eenmalige vergoeding 2022 van EUR 1.600 bruto op full time jaarbasis, niet pensioengevend, met de eerst volgende salarisbetaling.
- Met ingang van 1 januari 2023 zal geen pensioen meer worden opgebouwd over het variabel salaris.

People Performance Management (PPM)

De formele PPM rating wordt uit het PPM proces gehaald. Hiermee komt de focus nog meer te liggen op de ontwikkeling van medewerkers. In verband daarmee is ons eindbod dat de salarisgarantie die afgesproken is tijdens de implementatie van de Hay grades (zie artikel 5.6.4 van de huidige CAO) niet langer afhankelijk is van de PPM beoordeling. Dat betekent dat alle medewerkers die vallen onder deze garantie een salarisverhoging krijgen gebaseerd op market zone 1. Dit gedurende het laatste jaar van de afspraak, zijnde 2023.

Aandelen spaarplan

In de a la carte regeling is bepaald dat de medewerker de mogelijkheid heeft om deel te nemen aan het aandelen spaarplan. De voorwaarden van dit aandelen spaarplan zullen per 1 mei 2023 als volgt worden aangepast.

- Deelname kan plaatsvinden vanaf het moment van indiensttreding (momenteel: vanaf 6 maanden na indiensttreding);
- Na het einde van de arbeidsovereenkomst is het niet nodig om na 6 maanden de aandelen te verkopen of over te zetten naar een eigen account; dat hoeft pas na 5 jaar.

Duurzame inzetbaarheid

- Continuering van het bestaande Dare to Start programma.
- Vrije tijd en verlof:
Conform de ter zake geldende wetgeving geldt voor vakantiedagen die vanaf 1 januari 2023 worden opgebouwd het volgende:
 - wettelijke vakantiedagen moeten uiterlijk worden opgenomen voor het einde van het eerste half jaar volgend op het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Daarna komen niet genoten wettelijke vakantiedagen te vervallen;

- bovenwettelijke vakantiedagen moeten worden opgenomen binnen 5 jaar volgend op het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Wanneer de bovenwettelijke vakantiedagen niet zijn genoten binnen 5 jaar nadat zij zijn opgebouwd, komen zij te vervallen.
- Als overbruggingsmaatregel geldt dat de medewerker het per 1 januari 2023 opgebouwde en nog niet genoten saldo aan vakantie uren uit voorgaande jaren tot en met 2022, binnen 5 jaar opneemt.
 - In 2023 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 800 uur
 - In 2024 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 600 uur
 - In 2025 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 400 uur
 - In 2026 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 200 uur
 - In 2027 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 0 uur

Collectieve vrije dagen

Signify kan maximaal 3 vrije dagen vaststellen na instemming van de Ondernemingsraad voor alle betrokken medewerkers of een groep daarvan. Collectieve vrije dagen worden voor 1 januari van het betreffende jaar vastgesteld (artikel 8.8.4).

Studieafpraak

CAO partijen hebben afgesproken de komende periode intensief met elkaar in gesprek te gaan over de beloning van uitzendkrachten.

2. Werkplek principes

Flexibel werken is met instemming van het management mogelijk op basis van de wereldwijd geldende Signify werkplekprincipes. Medewerkers kunnen via Workday een verzoek indienen om thuis te werken. Afwijzing is alleen mogelijk met een argumentatie. Is de medewerker het daar niet mee eens dan kan bij een nog in te richten bezwarencommissie bezwaar gemaakt worden. Deze commissie doet een bindende uitspraak.

3. Centraal Sociaal Plan

Het Centraal Sociaal Plan zoals dat thans van toepassing is, wordt verlengd tot en met 31 december 2023.

Procedure-afspraken

- Partijen gaan zo snel mogelijk om tafel voor een nieuwe CAO vanaf 1 juli 2023.
- Partijen gaan in het najaar met elkaar afspraken maken over een meer actueel Sociaal Plan.
- Partijen zullen de praktijk rondom de werkplekprincipes en de organisatiecultuur tijdens hun halfjaarlijks overleg agenderen.

Wij vernemen graag de uitkomst van uw ledenraadpleging, uiterlijk 3 maart 2023

Namens Signify Netherlands BV,

Jetske van Kilsdonk

HR Business Partner Nederland