

170198/446
25 april 2017

ONDERHANDELINGSRESULTAAT t.b.v. CAO GROEP ONDERWIJSADVIESBUREAU'S

Ondergetekenden, partijen bij de CAO Onderwijsadviesbureaus, te weten:

De Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureau's bestaande uit:

BCO Onderwijsadvies, HCO, Koepelstichting Bazalt Groep, Marant Adviseurs in leren & ontwikkeling, OnderwijsAdvies Zoetermeer, Onderwijsadvies Hoofddorp, RPCZ en Stichting Bazalt, hierna te noemen GAO

als groep werkgevers enerzijds en

- a. De Algemene Onderwijsbond (AOB)
- b. CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief
- c. Federatie van Onderwijsvakorganisaties van de CMHF/VCP
- d. FNV Overheid,

als werknemersorganisaties anderzijds, verklaren hierbij:

Dat partijen een onderhandelingsresultaat zijn overeengekomen.

Partijen hebben overeenstemming bereikt over de inhoud van een voor de periode 1 januari 2017 tot 1 februari 2018 geldende Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Onderwijsadviesbureaus.

Vanwege de recessie, de toenemende concurrentie in een vraag gefinancierde markt en de als gevolg daarvan aanvankelijk dalende omzetten en werkgelegenheid, zijn de salarissen van de werknemers van de onderwijsadviesbureaus in de achterliggende jaren niet verhoogd. Ook al lijkt de omzet op macro niveau inmiddels gestabiliseerd, van een evenwichtige marktontwikkeling is nog geen sprake.

Onderwijsadviesbureaus investeren fors in innovatie, professionalisering & employability. Zij moeten flexibel in (kunnen) spelen op vragen en behoeften in de markt.

Vanwege de aanhoudende inflatie zijn cao-partijen voor de overeengekomen looptijd van de cao passende salarismaatregelen overeengekomen.

Daarnaast is de cao op onderdelen aangepast in verband met noodzakelijke technische aanpassingen als gevolg van onder meer wijzigingen in wet- en regelgeving, ter verduidelijking van tekstuele bepalingen of bestaande praktijk.

De bereikte overeenstemming betreft de volgende afspraken:

1. Looptijd

Deze CAO heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 februari 2018.

2. Inkomen

▪ Salarisontwikkeling

- Per 1 januari 2017 ontvangen de werknemers een incidentele uitkering van 1%.
- Per 1 juni 2017 worden de salarisschalen en als gevolg daarvan de individuele salarissen structureel met 1% verhoogd.
- Per 1 januari 2018 ontvangen de werknemers een incidentele uitkering van 0,5%.
- Per 1 januari 2018 worden de salarisschalen en als gevolg daarvan de individuele salarissen structureel met 0,5% verhoogd.
- De huidige salarisschalen zijn aangepast aan het thans geldende wettelijk minimumloon.

3. Toelage BHV (Bedrijfshulpverlening)

Met maandelijkse bruto toelage voor BHV bedraagt met ingang van 1 januari 2017 €12,50.

4. Vakbondsbijdrage

Voor vakbondswerk ten behoeve van de onderwijsadviesbureaus verstrekken werkgevers in 2017 een totaal bedrag van € 6.000.

5. Beoordelingsregeling

Op ondernemingsniveau wordt door werkgever met de ondernemingsraad ter uitvoering van jaargesprekken en beoordeling een regeling opgesteld.

In de cao wordt vastgelegd dat in de te treffen beoordelingsregeling voortaan moet worden vastgelegd dat werkgever en werknemer tenminste twee gesprekken per jaar voeren.

6. Demotiebeleid

Werkgevers en vakorganisaties zijn kaders overeengekomen voor de regeling demotiebeleid. Werkgever en werknemer kunnen in overleg afspraken maken over demotie. Door de kaders in de cao vast te stellen wordt voorkomen dat werkgever met iedere werknemer afzonderlijk over de voorwaarden tot demotie in onderhandeling moet gaan.

- Er zijn afspraken gemaakt dat het salarisperspectief van de werknemer wordt bevroren op het niveau van het laatstgenoten salaris zoals dat van toepassing is op de functie waarin werknemer was benoemd voor het effectueren van de demotie, als dat bedrag hoger is dan de bedragen van de schaal waarin na demotie wordt ingepast.

- Dit betekent concreet dat werknemer vanaf het moment van herplaatsen wordt benoemd in de nieuwe passende functie.
- Daarbij is de afspraak gemaakt dat het salaris van de herplaatste werknemer, ongeacht de bij de nieuwe passende functie behorende schaal, wordt gebaseerd op een maximaal twee schalen lagere inschaling ten opzichte van de inschaling behorend bij de functie voor de demotie.

Met andere woorden: een werknemer kan bij demotie bijvoorbeeld worden benoemd in een schaal 9 functie terwijl hij voor demotie een schaal 12 functie had. Na demotie wordt hij benoemd in schaal 9, maar wordt zijn salaris ingepast in schaal 10. De afspraak is immers gemaakt dat een werknemer maximaal 2 schalen lager kan worden ingeschaald. Schaal 10 kan dan, indien het maximum van deze schaal nog niet is bereikt, na de gebruikelijke beoordeling, worden doorlopen tot het maximum (dat is bij schaal 10 regelnummer 13). In deze situatie is sprake van een opbouw van de demotietoelage en zal deze bij het bereiken van het maximum van schaal 10 worden bevroren tot het verschil tussen het maximum van schaal 9 en het maximum van schaal 10.

- Bij een eventuele achteruitgang in salaris ontvangt werknemer gedurende twee jaar een demotietoelage op het nieuwe salaris na demotie ter hoogte van het verschil tussen het salaris na herplaatsing en het salaris bevroren op het salarisniveau in de oude functie.

Daarbij wordt het verschil tussen de van toepassing zijnde schaal geldend op het moment voor benoeming in de nieuwe functie, voor maximaal twee schalen gecompenseerd door de demotietoelage.

- Vanaf het moment van benoeming in de nieuwe functie wordt de toelage in twee jaar afgebouwd:

Het eerste jaar wordt de toelage voor 75% uitbetaald.

Het tweede jaar wordt de toelage voor 35% uitbetaald.

Vanaf het derde jaar ontvangt werknemer het salaris zoals bepaald na herplaatsing.

- De demotietoelage is pensioengevend.
- Werknemer kan ervoor kiezen de pensioenopbouw vanaf de datum van intreden demotie voor een maximale periode van in totaal 10 jaar op basis van het salaris voor intreden demotie te continueren. Ook in dat geval wordt de af te dragen pensioenpremie verdeeld tussen werkgever en werknemer met dien verstande dat de werknemer 30% van de af te dragen pensioenpremie voor zijn rekening neemt en de werkgever 70%.

7. Derde jaar WW

Werkgevers en vakorganisaties hebben de intentie uitgesproken de eventuele uitvoering van de landelijke afspraken omtrent de reparatie van duur en de opbouw van het derde jaar WW te volgen indien en voor zover de premielast voor rekening van werknemers komt en werkgevers dientengevolge niet met een lastenverzwaring worden geconfronteerd.

8. Noodzakelijke technische en tekstuele aanpassingen van de cao

Tot slot wordt de cao op onderdelen aangepast in verband met noodzakelijke technische aanpassingen als gevolg van onder meer wijzigingen in wet- en regelgeving, ter verduidelijking van tekstuele bepalingen en/of bestaande praktijk. Bijvoorbeeld door de wijzigingen als gevolg van de invoering van de wet werk en zekerheid, het vervallen van levensloopverlof etc.

Cao-partijen zullen de afspraken als verwoord in dit onderhandelingsresultaat nader uitwerken in de cao.