

Onderhandelingsresultaat cao G4S AS

1 juli 2018 t/m 30 september 2020

In het onderhandelingsresultaat zijn afspraken gemaakt die gelden voor de medewerkers die werken onder de cao AS. Een deel van de afspraken, punt 1 t/m 4 geldt ook voor een aantal niet G4S medewerkers, werkzaam op Schiphol onder de cao Particuliere Beveiliging (cao PB). Hiervoor is een pre-ambule dd. 28 augustus 2018 voor de cao PB overeengekomen tussen cao partijen (aangehecht). Aanvullend is er een aantal punten specifiek overeengekomen met betrekking tot de cao AS, die hieronder worden bevestigd. Dit valt uiteen in twee onderdelen:

- i) Toepassing van de afspraken in de pre-ambule onder 1 t/m 4, vanwege het specifieke karakter van de cao AS ten opzichte van de cao PB;
- ii) Aanvullende afspraken voor de cao AS.

Ad i):

1. Werkdruk

Uiterlijk Q1 2019 zal de werkgroep aanbevelingen doen en zullen aanpassingen in de roostersystematiek uiterlijk Q1 2020 ingevoerd worden met het streven (eventueel op onderdelen) daar waar mogelijk dit eerder te laten ingaan.

De Ondernemingsraad van G4S Aviation Security heeft op het rooster instemmingsrecht conform artikel 27 van de WOR en zal betrokken worden bij de werkgroep en daar waar vereist zal een instemmingsaanvraag worden ingediend.

2. Arbeidsduur

Omdat de cao AS uitgaat van maandelijkse loonperiodes in plaats van 4 weken zal de arbeidsduur op fulltime basis per 1 januari 2021 worden verkort met gemiddeld 1 uur per week. Voorts zal per 1 januari 2022 de arbeidsduur nogmaals worden verkort met gemiddeld 1 uur per week op fulltime basis. Dit is bedoeld als hersteltijd binnen een maandelijkse loonperiode. Dit houdt in dat de arbeidsduur op fulltime basis per 1 januari 2021 wordt verkort van 173,33 uur naar 169 uur per maand. Voorts zal per 1 januari 2022 de arbeidsduur nogmaals worden verkort naar 164,67 uur per maand op fulltime basis.

Aansluitend aan de 80-90-100 regeling binnen cao PB wordt in de cao AS hier de aansluiting op gezocht .

3. Eenmalige uitkering

In plaats van een eenmalige objectgebonden toeslag worden een eenmalige uitkering uitbetaald van maximaal EUR 700,- bruto op basis van de arbeidsuren (conform de definitie van arbeidsuren in de cao AS, exclusief overwerk van de afgelopen 52 weken. De uitbetaling wordt gedaan aan alle werknemers, die een actief dienstverband hebben ten tijde van de uitbetaling.

Ad ii):

Reiskostenvergoeding

Reiskosten woon-werkverkeer worden met ingang van 1 januari 2019 vergoed op basis van het feitelijke woonadres, waarbij een maximum van 40 km enkele reis geldt zonder verrekening met terugwerkende kracht.

- De regeling is van toepassing op alle werknemers (ook voor verhuizingen die plaatsvonden voor 1 januari 2019).

- Uitzondering geldt voor werknemers die bij indiensttreding een enkele reisafstand hadden van meer dan 40 km enkele reis. Deze vergoeding blijven de betreffende medewerkers houden.

Aanloopschalen

De aanloopschalen zoals opgenomen in artikel 39 lid 3 en bijlage 3 van de cao AS worden afgeschaft per 1 januari 2019.

Termijn bij schorsing

De termijn bij schorsing zoals opgenomen in artikel 18 lid 2 van de cao AS wordt verhoogd naar maximaal 14 dagen. Schorsingsprotocol wordt gedeeld met vakbonden.

Schipholpas

Intrekking van de Schipholpas wordt toegevoegd aan artikel 19 lid 1 van de cao AS als dringende reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor het geval de arbeidsovereenkomst in die situatie niet al eerder is geëindigd vanwege het intreden van de in de arbeidsovereenkomst opgenomen ontbindende voorwaarde. Protocol wordt gedeeld met vakbonden.

Functiebeschrijving en – weging

Partijen zullen een werkgroep samenstellen die gedurende de looptijd van de cao middels een erkende systematiek voor functiewaarderingssystemen komt tot een herijking van het bestaande functiegebouw. Actuele en nieuwe rollen zullen in deze herijking een plek krijgen. De uitkomsten van dit proces worden vastgelegd in een vernieuwd functiehandboek. Het proces van beschrijven en herijken zal zijn afgerond voor afloop van de cao (30 september 2020)

Vooruitlopend daarop en als onderdeel van deze afspraak wordt de diplomatoeslag voor de huidige medewerkers zoals vastgelegd in artikel 50 cao AS bevroren en zal artikel 50 cao AS ingebed worden in de beschrijving en weging van de functies.

Maaltijdvergoeding

De dubbele maaltijdvergoeding vervalt (samenloop van artikel 52 lid 2 sub b en artikel 54 cao AS) per 1 januari 2019. De medewerker die nu recht heeft op de persoonlijke toeslag genoemd onder artikel 52, lid 2 sub b, maakt een keuze maken tussen die persoonlijke toeslag (vaste maaltijdvergoeding) of een vergoeding op declaratiebasis zoals vermeld in artikel 54 cao AS.

Looptijd cao AS

De looptijd van de cao AS is van 1 juli 2018 t/m 30 september 2020.

Wij stellen voor dat wij na jullie schriftelijke akkoord op het bovenstaande, door middel van ondertekening van deze brief, een concept addendum op de cao AS (eindigend op 30 juni 2018) toesturen waar bovenstaande punten in verwerkt zijn.

Tot slot brengen wij in herinnering dat wij gesproken hebben over een reeds lopend traject om een revisie toe te passen op de tekst van de cao AS. Door ondertekening van deze brief spreken partijen de intentie uit en zullen zij zich inspannen om deze revisie zo spoedig mogelijk te realiseren en uiterlijk voor afloop van de nieuwe cao periode af te ronden.

Pre-ambule

Tussen enerzijds FNV Beveiliging, CNV Vakmensen, De Unie Security en anderzijds I-Sec Nederland, G4S AS en Securitas Transport & Aviation Security zijn afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen voor beveiligers, werkzaam voor het contract met de Luchthaven Schiphol in het kader van de Beveiliging Burgertuchtvaart. De afspraken gelden van datum ondertekening tot 1 oktober 2020.

1. Werkdruk

Gezien de relatief hoge werkdruk op een aantal processen binnen de luchthaven Schiphol wordt overgegaan tot een roostersystematiek die de werkdruk verlaagt. Hiertoe wordt een werkgroep samengesteld van partijen betrokken bij deze afspraken die uiterlijk Q1 2019 aanbevelingen doet. FNV en CNV stelden hierbij een roosterexpert beschikbaar in een adviserende rol. Hierbij wordt in ieder geval aandacht gegeven aan kortcyclisch voorwaarts roteren, 4 weken vooruit plannen (rollend rooster) en meer zeggenschap over het rooster, waaronder 1 regeldag (roostervrij, niet beschikbaar onder nader af te spreken spelregels) per maand. Eerdere adviezen van Syntro worden meegenomen.

2. Arbeidsduur

De arbeidsduur op fulltime basis wordt per 1 januari 2021 verkort van 152 uur naar 148 uur per loonperiode. Voorts zal per 1 januari 2022 de arbeidsduur nogmaals worden verkort van 148 naar 144 uur per loonperiode op fulltime basis. Deze afspraak is gefinancierd binnen de loonruimte van deze afspraken set.

Werkgevers betrokken bij dit akkoord bespreken voorstellen van vakbonden ten aanzien van de zgn. 80-90-100 regeling vanuit een positieve grondhouding met werknemersvertegenwoordigers betrokken bij de CAO PB als onderdeel van nader af te spreken maatregelen voor duurzame inzetbaarheid.

Meer- en of minderuren worden geminimaliseerd en fluctuaties worden beperkt. Hiertoe wordt een proces ingericht.

3. Loonsverhoging en eenmalige uitkering

De lonen en loonschalen worden structureel verhoogd met 2,5% met ingang van toonperiode 1 2019.

De lonen en loonschalen worden structureel verhoogd met 2,5% met ingang van toonperiode 1 2020.

In de eerst mogelijke loonbetaling na het definitief worden van dit akkoord wordt een eenmalige objectgebonden toeslag uitbetaald van maximaal EUR 700,- bruto op basis van de arbeidstijd (conform de definitie van arbeidstijd in de CAO PB), exclusief overwerk van de afgelopen 52 weken. De uitbetaling wordt gedaan aan alle werknemers die een actief dienstverband hebben ten tijde van de uitbetaling.

Eventueel ingehouden salaris ten gevolge van deelname aan werkonderbrekingen in 2018 wordt gerestitueerd.

Tenslotte bespreken werkgevers voorstellen van de vakorganisaties inzake wijziging van de eindejaarsuitkering-regeling vanuit een positieve grondhouding met werknemersvertegenwoordigers betrokken bij de CAO PB, met als doel deze regeling rechtvaardiger te maken.

4. Overig

Gezien de omvang en zekerheid van het contract met de luchthaven Schiphol is het uitgangspunt het operationele personeelsbestand uit minimaal 80% contracten voor onbepaalde tijd te doen bestaan. Er is begrip dat in de dynamiek van de populaties in geval van fluctuaties van de populatie hiervan kan worden afgeweken.

Partijen onderschrijven het belang van respect voor elkaar en werkgevers waarborgen hiertoe laagdrempelige toegang tot vertrouwenspersonen. Hiertoe vindt actieve communicatie plaats.

Gezien het frequent en vele gebruik van nieuwe technologie op Schiphol wordt speciale aandacht besteed aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid/employability van medewerkers. Er wordt een project ingesteld in samenwerking met het Luchtvaart Community Schiphol (LCS) Hierbij wordt gepleit voor een vaste positie voor de vakbonden binnen het LCS.

Daarnaast kunnen projecten worden ingediend gericht op bewustwording van de noodzaak tot competentie ontwikkeling voor de eigen functie en/of andere functies. Benodigde subsidie wordt aangevraagd bij de Stuurgroep Opleiden (voorheen SOBB).

Bovenstaande afspraken worden verwerkt in Hoofdstuk 15 van de cao PB.

Aanvullend is er een aantal punten die G4S AS specifiek besproken dienen te worden waaronder reiskosten en aanloopschalen, in samenhang met andere dossiers waarbij het uitgangspunt is dat deze in samenhang met andere dossiers worden besproken.

Bovenstaande afspraken maken integraal onderdeel uit van nader te maken afspraken tussen bij dit akkoord betrokken werknemersorganisaties en G4S AS. Bovenstaande afspraken gelden alleen indien er overeenstemming wordt bereikt over de cao G4S AS.

Getekend te Amsterdam op 28 augustus 2018.