

Beste dame en heren,

In vervolg op het voorstel vanuit de Bonden van 27 juni, de reactie hierop van de WFC van 30 juni en de vergadering van 1 juli ontvangen jullie hierbij het definitieve WFC-voorstel voor de nieuwe cao.

Looptijd CAO

- Cao gaat met terugwerkende kracht in per 1 oktober 2019, met dien verstande dat de bepalingen die financiële consequenties hebben voor de WFC leden pas zullen ingaan op 1 januari 2021, tenzij nadrukkelijk anders bepaald. Dit betekent dat alle huidige cao-afspraken met financiële impact komen te vervallen en alle aangepaste en nieuw overeengekomen voorwaarden voor de medewerkers zullen ingaan per 1 januari 2021;
- Uiterlijk 1 oktober zullen de cao-teksten gereed moeten zijn. De WFC leden hebben vanaf 1 oktober 6 maanden de tijd om de voorwaarden ingaande per 1 januari 2021 te implementeren;
- De cao loopt tot 1 januari 2022.

Loon: Invoering Junior - Medior - Senior model (ter vervanging van de NOK)

- Loonafspraken niet op nominaal bedrag maar in % van het WML, zodat er geen risico meer is op inhalen door het WML tijdens looptijd van de cao;
- De NOK in de huidige cao zijn ontoereikend om tot uitvoer te worden gebracht. Daarvoor in de plaats zal een Junior – Medior – Senior model worden ingevoerd;
- Complexer werk wordt beloond met toeslagen, de OR wordt hierbij betrokken;
- Maximum van de schaal wordt afgeschaft zodat Agents kunnen blijven groeien;
- Het Junior – Medior – Senior model is hieronder weergegeven:

Categorie	Weging populatie	Loon t.o.v. WML	Stijging t.o.v. WML	WML dec19 € 9,44	WML jan20 € 9,54	WML jul20 € 9,65	Stijging t.o.v. WML dec19
Junior	65%	101,5%	1,5%	€ 9,58	€ 9,69	€ 9,79	3,75%
Medior	20%	103,5%	3,5%	€ 9,77	€ 9,88	€ 9,99	5,79%
Senior	15%	105,5%	5,5%	€ 9,96	€ 10,07	€ 10,18	7,83%
	100%	102,5%	2,5%				

	<u>Minimale % bovenop minimumloon</u>	<u>Uitleg</u>	<u>Opmerking</u>
Junior	101,5%	Start bij organisatie /instroom. Moet nog <u>getrained</u> worden, vergt investering, leercurve minimaal 3 maanden.	Minimaal deze regeling uitvoeren. Niet 'on top of' eigen regeling met doorgroei die bestaan.
<u>Medior</u>	103,5%	Vanaf 1 jaar na start kun je doorgroeien naar een <u>medior</u> o.b.v. goede beoordeling* (performance + gedrag).	Eventuele instroom op <u>medior</u> niveau kan op basis van ervaring bij andere partners; voorwaarden gezamenlijk bepalen.
Senior	105,5%	Vanaf 2 jaar na start mogelijkheid senior o.b.v. goede beoordeling* (performance + gedrag).	

- Grens voor promotie van junior naar medior en medior naar senior o.b.v. goede beoordeling* is gesteld op het behalen van score 4 op een 5-puntsschaal, of te wel 80%;
- 'Demotie' is van toepassing op het moment de Agent < 3 scoort (op 5 puntsschaal), of te wel < 60% heeft gescoord in twee achtereenvolgende beoordelingen. De medewerker valt dan niet terug in salaris, maar zal dan terugvallen naar een lagere ondergrens van het Jr-Mr-Sr model waardoor minder snel zal worden gecorrigeerd.

Beoordelingsverhoging

- De medewerker krijgt minimaal 1 beoordelingsgesprek per jaar waaruit blijkt hoe de werknemer functioneert t.o.v. de norm en waarop de loonsverhoging gebaseerd zal zijn;
- Alle medewerkers krijgen jaarlijks een loonsverhoging van het WML %, wanneer de werknemer op norm functioneert;
- 'Op norm' functioneren wordt gesteld op het behalen van 75% van de score, oftewel een 3,75 op een 5 puntenschaal;
- Scoor je onder of boven de 3,75 (o.b.v. een 5 puntenschaal), dan is de verhoging naar rato. De formule hiervoor is: ... (score) / 3,75 * WML%;
- Indien het salaris onder de minimumpositie van de bij de medewerker behorende niveau komt, wordt het salaris hoe dan ook verhoogd naar de minimumpositie.

Voorwaarden beoordelingsverhoging	
1.	Ieder bedrijf hanteert zijn eigen beoordelingscyclus en model (OR instemmingsplichtig).
2.	De medewerker moet minimaal 4 maanden in dienst zijn bij aanvang van de beoordelingsgesprekscyclus om in aanmerking te komen voor een beoordelingsverhoging (bijvoorbeeld: als de beoordelingsgesprekken aanvangen per 1 december, dan moet de medewerker voor 1 augustus in dienst zijn getreden).
3.	Verhoging is 1 x per jaar, afhankelijk van de beoordelingscyclus die iedere werkgever hanteert.
4.	De medewerker komt in aanmerking voor een beoordelingsverhoging per 1 januari van ieder jaar (mits aan voorwaarde voldaan onder punt 2) of, als werkgever een lifecycle volgend beoordelingsmodel heeft, na 1 jaar dienstverband. De beoordelingsfrequentie verschilt per werkgever, echter wordt minimaal 1 x per jaar uitgevoerd. In het geval dat er 2 x per (kalender) jaar wordt beoordeeld, dan wordt de beoordelingsscore gebaseerd op het gemiddelde over 2 scores toegepast. Voorbeeld: medewerker heeft halverwege het jaar en vervolgens aan het einde van het jaar zijn beoordelingsgesprek, dan worden deze 2 scores bij elkaar opgeteld en gedeeld door 2. Als er maar 1 beoordelingsscore is (bijvoorbeeld in geval van langdurig ziekte of wegens indiensttreding gedurende het jaar) en de medewerker heeft maar 1 x een beoordelingsgesprek gehad, dan wordt alleen deze score gehanteerd. De uitkomst genereert de verhogingspercentage.
5.	De medewerker moet minimaal 4 maanden direct voorafgaande het beoordelingsgesprek niet onafgebroken afwezig zijn geweest ten gevolge van arbeidsongeschiktheid om in aanmerking te komen voor een beoordelingsgesprek en verhoging.

Interactie tussen beoordelingsverhoging (model B) en Jr-Mr-Sr model (model A)

- Indien het nieuwe salaris van de medewerker n.a.v. de hiervoor beschreven jaarlijkse verhogingsmethodiek (Model B) hoger is dan het salaris in Model A (immers de ondergrens) dan krijgt de medewerker het salaris conform Model B.
- Indien het nieuwe salaris van de medewerker n.a.v. de hiervoor beschreven jaarlijkse verhogingsmethodiek (Model B) lager is dan het salaris in Model A (immers de ondergrens) dan krijgt de medewerker het salaris conform Model A.

Reikwijdte cao

De cao geldt alleen voor Agents. Voor de volgende cao zullen de Bonden en WFC onderzoeken of de reikwijdte kan worden uitgebreid naar meer functies.

Pensioen

Er wordt een pensioenoverleg opgesteld om de mogelijkheden voor een pensioenregeling voor Agents voor de volgende cao te onderzoeken.

WAB

Er zal niet worden afgeweken van de WAB. Met andere woorden: de oproeptermijn van 4 dagen wordt vooralsnog niet teruggebracht naar 24 uur. Wel zullen Partijen de komende cao-periode benutten om dit te evalueren.

Thuiswerkregeling

Er zal voor de Agents een thuiswerkregeling worden opgesteld waarin wordt opgenomen dat de Agents een vergoeding naar rato dat een Agent vanuit huis werkt en of een Agent met een eigen computer/laptop (Bring Your Own Device - BYOD) werkt of dat de Agent een computer/laptop in bruikleen krijgt.

- Bedrag op fulltime basis volledig vanuit huis met een BYOD-oplossing: €35,00
- Bedrag op fulltime basis volledig vanuit huis met laptop/PC van werkgever: €25,00



LIV

De LIV gegeneerd in 2019 zal conform de LIV-regeling van de voorgaande cao in 2020 worden uitgekeerd. Hierna vervalt de LIV-regeling en zal dan ook geen betaling meer plaatsvinden.

Ketenregeling

De huidige cao-afspraken blijven gehandhaafd. Dat wil zeggen de uitbreiding op de ketenregeling betreft 6 contracten in 36 maanden en de uitzendperiode wordt als één arbeidsovereenkomst gezien.

Eenmalige bonus

Alle Agents in dienst van de WFC-leden die per 1 oktober 2020 lid zijn van de WFC zullen in januari 2021 een eenmalige bonus ontvangen ten bedrage van €75,00. Voorwaarden die hierbij gelden zijn: a) Agent is op 1 januari 2021 minimaal 6 maanden in dienst, b) Bonusbedrag is o.b.v. fulltime dienstverband (40 uur per week) en zal naar rato worden verrekend over het gemiddeld aantal gewerkte uren per week over de laatste 6 maanden en c) Bonus is bruto.

Werkgeversbijdrage

Zodra de Bonden akkoord kunnen gaan met het eindbod van de WFC zal nog overeenstemming bereikt moeten worden over de werkgeversbijdrage ten behoeve van de Bonden. Eventueel kan een deel van dit budget ten goede komen aan de vakbondsleden werkzaam bij de WFC leden deels ter compensatie van het lidmaatschapsgeld.

Tot slot

Het WFC-bestuur heeft voor het J/M/S-model binnen het mandaat gehandeld. Een thuiswerkvergoeding en eenmalige bonus was hier geen onderdeel van. In de afgelopen dagen is contact geweest met de achterban waarbij we niet van alle leden akkoord hebben gekregen. Op basis van stemming doen we dit eindbod waarbij wel benadrukt moet worden dat de grens is bereikt.

Met vriendelijke groet,
Namens de WFC

Ronald van Schijndel