

# Onderhandelingsresultaat CAO Particuliere Beveiliging 2018-2023

19 september 2018

CAO-naam  
CAO Particuliere Beveiliging

Download Onderhandelingsresultaat CAO Particuliere Beveiliging 2018-2023  
> nog niet beschikbaar

Looptijd  
De looptijd is van 1 juli 2018 tot 1 juli 2023.

Loonmutaties

- 1,5% loonsverhoging in 2018 (loonperiode 13)
- 1,75% loonsverhoging in 2019 (loonperiode 5)
- 2,5% loonsverhoging per 1 januari 2020 (loonperiode 1)
- 2,5% loonsverhoging per 1 januari 2021 (loonperiode 1)
- 2,5% loonsverhoging per 1 januari 2022 (loonperiode 1)
- 2,5% loonsverhoging per 1 januari 2023 (loonperiode 1)

Om er zeker van te zijn dat de beveiligers niet worden ingehaald door de inflatie, is afgesproken dat de loonstijging in de periode 2020-2023 minimaal 2,5% bedraagt. Als de inflatie hoger uitvalt, wordt die gevolgd.

Arbeidsvoorwaarden

- De beveiligers krijgen op termijn betere roosters. Vanaf 2023 de maximale arbeidstijd per periode van vier weken teruggaat van 152 naar 144 uur.
- CNV Vakmensen heeft in de onderhandelingen ook aangedrongen op het belang van scholing. Daar komt geld voor beschikbaar, via een subsidieregeling.
- Verder zijn afspraken gemaakt over de verhouding flex-vast. Minimaal 80% van de beveiligers in een bedrijf moet een contract hebben voor onbepaalde tijd.

## Loonschalen 2.1 en 3.1

Aan het einde van de looptijd van de cao (2023) zal het loon in de schalen 2.1 en 3.1. ten minste 125 procent van het dan geldende wettelijk minimumloon bedragen.

## Aanloopsalarisschaal

De aanloopsalarisschaal wordt per loonperiode 1 van 2019 afgeschaft.

## Looptijd

De cao loopt van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2023. Een cao voor 5 jaar is uitzonderlijk. Door te kiezen voor zo'n lange looptijd, garanderen we duidelijkheid en stabiliteit in de branche. De werkgevers weten waar ze aan toe zijn en kunnen hier in de – vaak langlopende – contracten met opdrachtgevers rekening mee houden. Tegelijkertijd zijn jullie de komende jaren verzekerd van een goede loonsverhoging, verbetering van de pensioenregeling, gezondere roostersystematiek én de garantie dat de werkdruk omlaag gaat.

## **Gezondere roosters**

We hebben afgesproken om de roostersystematiek aan te passen met als doel:

- Minder werkdruk
- Meer rust
- Meer voorspelbaarheid
- Meer hersteltijd

Om tot die aanpassingen te komen, stellen we een brede werkgroep samen. Daarin zal in ieder geval een roosterspecialist van de vakbonden zitten en is natuurlijk plaats voor (een vertegenwoordiging van) onze leden. De werkgroep gaat zo spoedig mogelijk aan de slag en zal in het eerste kwartaal van 2019 aanbevelingen doen aan cao-partijen. De nieuwe roostersystematiek zal uiterlijk in het eerste kwartaal van 2020 van kracht worden.

In de werkgroep kunnen alle elementen van de roostersystematiek, waaronder ook het aantal tijdvakken in een loonperiode, in onderlinge samenhang worden besproken. Alle varianten, alternatieven en ideeën van werknemers en werkgevers zullen samengebracht worden, zonder op voorhand de werkgroep beperkingen op te leggen. Alles wat helpt om de werkdruk te verlagen, voorspelbaarheid en meer rust en hersteltijd in de roosters te brengen, zullen we de komende tijd nader bespreken.

## **Verlagen arbeidsduur**

Daarnaast hebben we afgesproken dat met ingang van loonperiode 1 van 2023 een fulltimer geen 152 uur per loonperiode werkt, maar 144 uur per loonperiode. Voor parttimers geldt dit naar rato van hun parttime-percentage. Dat betekent dat je dus minder gaat werken voor hetzelfde salaris. Omgerekend is dat – los van de afgesproken loonsverhogingen – een flinke salarisverbetering van ongeveer 5,2 procent.

## **Beter pensioen**

We hebben afgesproken dat we tegen maximaal dezelfde kosten als nu een veel betere pensioenregeling invoeren. Daarover vragen we advies aan deskundigen. De vakbonden zijn nauw bij dit proces betrokken en zullen hun leden actief in dat proces meenemen. De nieuwe pensioenregeling gaat in op 1 januari 2020.

## **Meer zekere contracten**

We hebben afgesproken dat 80 procent van de beveiligers in een bedrijf een contract voor onbepaalde tijd heeft. Een vast contract biedt beveiligers duidelijkheid en zekerheid.

## **Eindejaarsuitkering**

Met ingang van 2019 wordt de peildatum voor de eindejaarsuitkering gelijk gesteld aan de datum van uitbetaling. De eindejaarsuitkering wordt uitbetaald in loonperiode 12 (dat is een week na einde loonperiode 11).

Hierdoor zouden beveiligers in het eerste jaar een deel van hun eindejaarsuitkering mislopen. Om dat te voorkomen nemen de werkgevers in 2019 de “ontbrekende” loonperiodes 12 en 13 voor hun rekening en betalen ze dus de volledige eindejaarsuitkering over 13 loonperiodes. De hoogte van de uitkering over de loonperiodes 12 en 13 wordt berekend door het gemiddelde te nemen van de 11 voorafgaande loonperiodes.

## **Minuren**

Vanaf loonperiode 1 van 2019 zal het maximaal saldo aan op te bouwen aantal minuren elk jaar met 10 uren per jaar worden verminderd totdat een maximum van 40 uren is bereikt.

Dus vanaf loonperiode 1 van 2019 is het maximum aantal op te bouwen minuren 80, vanaf loonperiode 1 van 2020 is het maximum aantal op te bouwen minuren 70, vanaf loonperiode 1 van 2021 is het maximum aantal op te bouwen minuren 60, vanaf loonperiode 1 van 2022 is het maximum aantal op te bouwen minuren 50 en vanaf loonperiode 1 van 2023 is het maximum aantal op te bouwen minuren 40.

## **Generatiepact**

We hebben afgesproken dat er met ingang van loonperiode 1 van 2020 op een nader te bepalen leeftijd een 80-90-100-regeling (80 procent werken, waarbij het salaris 90 procent is en pensioen 100 procent) wordt ingevoerd. In het eerste kwartaal van 2019 bepalen partijen de inhoud van deze regeling. Onderdeel van deze regeling is een gefaseerde opbouw onder gelijktijdige uitfasering van de leeftijdsdagen als bedoeld in artikel 80 lid 5. Partijen nemen reeds bestaande regelingen als voorbeeld.

## **Reparatie WW en WGA**

Partijen zullen zich vóór het einde van 2018 aansluiten bij een cao die er in voorziet dat het de WW en WGA worden gerepareerd.

## **Duurzaam meedoen**

Gezien voortschrijdend gebruik van nieuwe technologie in de beveiligingsbranche wordt speciale aandacht besteed aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid/employability van medewerkers. Belangrijk is daarbij bewustwording van de noodzaak tot ontwikkelen van talenten, vaardigheden en competenties voor huidige en toekomstige functies. Hiertoe zal een bewustwordingscampagne worden gestart.

Verder zullen door vakbonden ontwikkelde programma's ter ontwikkeling en opleiding voor functies buiten de branche worden voorgesteld en ondersteund. EVC trajecten kunnen hiertoe ook behoren. De benodigde subsidie hiervoor wordt aangevraagd bij de Stuurgroep Opleiden (voorheen SOBB). Voorstellen kunnen door partijen rechtstreeks, ook gedurende de looptijd, worden ingebracht.

## **Functiegebouw**

Cao-partijen zullen een erkende systeemhouder voor functiewaarderingssystemen opdracht geven tot een herijking van het bestaande functiegebouw. Een werkgroep samengesteld namens partijen zal dit proces begeleiden. Actuele en nieuwe rollen zullen in deze herijking een plek krijgen. Dit kan consequenties hebben voor het loongebouw. Dit proces is gedurende de looptijd van de cao afgerond.

## **Voldoen aan wetgeving**

Cao-partijen geven een externe deskundige de opdracht een inventarisatie te doen van cao-bepalingen die strijdig zijn met de wet. Cao-partijen spreken af voor loonperiode 1 van 2020 afspraken te maken die er toe leiden dat deze artikelen uit deze cao worden verwijderd.

## **Vereenvoudiging**

Partijen zullen een externe specialist opdracht geven de cao-tekst te vereenvoudigen en toegankelijk te maken. Ook zullen partijen een werkgroep opdracht geven te komen met voorstellen tot vereenvoudigen van de cao door vermindering of andere definiëring/redactie van artikelen. De werkgroep zal uiterlijk eind 2019 rapporteren.