

Resultaat wijziging cao Beveiliging oktober 2018 – oktober 2019

Bereikt op 13 november om 15.00 uur.

Partijen hebben de aanpassingen van de cao Beveiliging gebaseerd op de resultaten van het Digi-C onderzoek waaraan door bijna 400 werknemers en werkgevers in panels en een online enquête is meegewerkt. Een panel van 100 werknemers is na het eerste onderzoek actief betrokken geweest bij het tot stand komen van dit cao-resultaat. De genoemde thema's uit het onderzoek zijn besproken en verwerkt in het resultaat. De salarisstijging kent vanuit deze onderhandeling een bijdrage van 3%.

Naast de input van Digi-C hebben partijen verdere stappen gezet om deel-A en deel-B samen te voegen, een aantal artikelen duidelijker te formuleren, de in het vorige akkoord voorgenomen automatische jaarlijkse loonindexering uitgewerkt en een aantal opdrachten geformuleerd voor het sociaal fonds SFCB.

Partijen zijn overeengekomen dat de cao Beveiliging een blijvende concurrerende voorsprong moet houden op andere aanpalende arbeidsvoorwaardenregelingen om hiermee werkgevers aantrekkelijk te laten zijn voor werknemers in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Naast goed loon, behoren hiertoe een goede balans voor werk en privé en zeggenschap over arbeidsvoorwaarden. Waar mogelijk gedelegeerd naar decentraal niveau onder verantwoordelijkheid van de werkgever in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. In de bedrijven kan hierdoor maximaal worden ingespeeld op de gewenste ontwikkelingen in arbeidsdynamiek en zekerheid in een regio. Gelijkheid, verantwoordelijkheid en kwaliteit gaan hierbij hand in hand.

Werknemers kiezen zelf

Aan het Digi-C onderzoek, voorafgaand aan de cao-onderhandelingen, deden bijna 400 werknemers mee. Aan het verdiepende onderzoek tijdens de onderhandelingen hebben nog eens 100 werknemers meegedaan die zich hadden opgegeven voor het cao-panel. De door werknemers aangehaalde onderwerpen zijn allemaal besproken en zover mogelijk verwerkt in dit resultaat. Werknemers benoemden vooral: werktijden problematiek, zoals vrije dagen en invloed op het rooster, naleving van de cao, werkdruk en mogelijkheden tot opleiding. Ook de vergoedingen, zoals maaltijd en reiskosten (in deel-B) scoorden hoog.

Partijen komen mede op basis van de Digi-C input de punten 1 t/11 overeen:

1. Het SFCB wordt verzocht zich maximaal in te spannen om de cao Beveiliging te promoten, de voordelen t.o.v. andere cao's uit te dragen en waar een AVV van een

- andere cao (onderdelen van) de werking van cao artikelen beperkt alle middelen aan te wenden die noodzakelijk zijn om deze beperkingen op te lossen.
2. De loonontwikkeling van de cao Beveiliging volgt de afgesproken indexering zoals verwoord in het cao-protocol van de cao Beveiliging 2017-2018. Hierbij bedraagt het resultaat van de onderhandelingen tussen VBe NL en De Unie 3%. De bijdrage voor de indexeringscomponenten, als verwoord in het cao-protocol wordt: de Q2 jaarstijging van de CBS Bedrijven-Index (2,0%) en de oktober jaarstijging van de CBS Consumenten Index afgeleid (2,1%). De totale loonstijging (de drie componenten bij elkaar geteld, gedeeld door drie) komt daarmee uit op 2,37%. De ingangsdatum van de loonstijging is 1 maand vervroegd naar 1 mei. Besloten wordt dat gedurende de looptijd van deze cao definitief wordt vastgelegd welke de peildata zijn voor de loonindexering vanaf 2020 zodat deze aansluiten op het bekend zijn van de loonindexatie op 1 november voor het daaropvolgende jaar. De verwoording van de systematiek van loonindexering is opgenomen in de bijlage bij dit resultaat.
 3. De meerderheid van de ondervraagde werknemers kiest voor zelfroosteren en invloed op werktijden. Aan het SFCB wordt daarom verzocht om de zelfroosterpilots uit te breiden met minimaal twee extra bedrijven. Tevens worden in de cao roosterregels en voorschriften niet langer bindend opgelegd voor bedrijven die werken met het SFCB, of daaraan gelijkgestelde specificatie eisen, zelfroostersysteem, dan wel voor bedrijven die hun werktijden met de ondernemingsraad overeenkomen. Daarnaast vinden nog een aantal specifieke wijzigingen plaats en wel:
 - a. alleen de afwijkingen op de Arbeidstijden Wet worden nog verwoord in de cao en samengevoegd in het Algemeen deel, zoals uitgewisseld tijdens de onderhandelingen. Op de site van SFCB wordt een cao-pagina opgenomen met een eenvoudig overzicht van de ATW en de afwijkingen in de cao. Deze informatie wordt eveneens in een flyer verspreid.
 - b. opgenomen wordt pauze met beschikbaarheid voor die werkzaamheden waar werknemers solistisch werken en de arbeidsplek niet kunnen verlaten, hierbij wordt aangesloten bij huidig artikel 22 lid 6.
 - c. afwijken van de werktijdenregels in de cao is toegestaan indien hierover afspraken gemaakt worden met de ondernemingsraad (eveneens geldend voor het vaststellen van vakantiedagen en wijzigen rooster).
 - d. de tegenstrijdigheid in huidig artikel 23.5 - 1.1 deel-B (te werken aantal zondagen) wordt opgeheven waarbij het aantal vrije zondagen niet wijzigt en voor deel-A 16 bedraagt en deel-B 13.
 4. Het krijgen van incidenteel verlof blijkt niet altijd eenvoudig. Partijen komen overeen dat met ingang van deze cao buiten de piekseizoenen in de vakanties en feestdagen werknemers maximaal 3 losse verlofdagen kunnen aanwijzen. De werkgever kan slechts in geval van zwaarwegend bedrijfsomstandigheden deze weigeren. Dit artikel geldt niet voor bedrijven die werken met het SFCB, of daaraan gelijkgestelde specificatie eisen, zelfroostersysteem, dan wel voor bedrijven die hun werktijden met de ondernemingsraad overeenkomen. De piekseizoenen en feestdagen zijn: alle basisschoolvakanties, zoals vermeld op www.schoolvakanties-nederland.nl van de regio waar de werkgever werkzaam is inclusief de maanden juni, juli en augustus.
 5. De naleving van de cao is niet altijd 100%. Bij nadere uitvraag in het Digi-C panel gebeurt dit vooral als het gaat over werk-rusttijden, vergoedingen, aantal uren per vakantiedag, maaltijdverstrekking bij evenementen en reiskosten. Partijen besluiten om artikel 7 van

de cao uit te breiden met de toevoeging van een info-meldlijn om cao-vragen van werknemers en werkgevers te beantwoorden. Bij constatering van niet naleven van de cao wordt de werkgever hierop aangesproken als verwoord in het artikel. De vragen worden tevens gebruikt voor een volgende Digi-C om hiermee de cao in lijn van dit akkoord verder te verduidelijken en verbeteren. De uitvoering wordt in handen gegeven van het SFCB.

6. Werkdruk, personeelstekort, wijzigen van diensten blijkt een belangrijk thema. Het SFCB wordt verzocht een aantal acties op te pakken. Naast het aantrekkelijker maken van deze cao en hiermee het sterker positioneren op de arbeidsmarkt van de werkgever om personeelstekorten te voorkomen wordt nog voor 1 juli een social media campagne onder werknemers in het gehele werkveld uitgezet om werkzoekende werknemers toe te leiden naar VBe NL aangesloten bedrijven. Het breder uitzetten en bekend maken van de VBe NL vacaturebank wordt hierin uiterlijk 1 oktober 2019 meegenomen. Tegelijkertijd wordt samenwerking gezocht binnen het bredere veiligheidsdomein waarbij uitwisseling, beroepstrots en opleiding centraal staan.
7. Voor het merendeel van de werknemers is niet bekend welke collega's BHV en/of EHBO zijn opgeleid. Het volgende Digi-C onderzoek moet minimaal 70% deze vraag positief beantwoorden. In de cao wordt in artikel 39 de verplichting verwoord dat werkgever zorg draagt dat een werknemer op de hoogte is wie BHV en/of EHBO is opgeleid.
8. De algemene tevredenheid over de cao Beveiliging scoort in het Digi-C onderzoek een 6. Landelijk is de gemiddelde tevredenheid over cao's een 6,8. Partijen hebben de ambitie om met de voorgestelde wijzigingen de score over deze cao te verhogen naar een 7.
9. Opleiden wordt als een belangrijk thema ervaren. Ook de vergoeding rondom opleiden speelt hierbij een rol. Partijen besluiten daarom tot het introduceren van een leerrekening met ingang van 1 januari 2019, zoals opgenomen in de bijlage bij dit resultaat. Werknemers ontvangen hierdoor jaarlijks naar rato 150 EUR met een bodem van 50 EUR en een op te bouwen maximum van 750 EUR in vijf jaar om te besteden voor employability binnen en aanpalend aan het Crowdmanagement- en Veiligheidsdomein (inclusief daarmee verbonden werkzaamheden). Het SFCB wordt verzocht om een toegankelijk en passend opleidingsaanbod te publiceren ter ondersteuning. Met de komst van de leerrekening wordt in de cao helderder verwoord hoe om te gaan met diplomatoeslagen. Partijen hebben hiermee bedoeld dat de diplomatoeslag en daarmee bevordering naar een hogere schaal slechts toegekend wordt indien het hebben van een diploma noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Werknemers die op 1 oktober 2018 in opleiding zijn voor een diploma kunnen voor dat te behalen diploma een beroep blijven doen op de verwoording in de cao Beveiliging 2017-2018. Met deze verduidelijking wordt de door werknemers en werkgevers ervaren rem op het instromen van nieuwe werknemers die hoger zijn opgeleid dan voor de functie noodzakelijk, voorkomen. De leerrekening wordt in de Digi-C ronde van 2020 geëvalueerd waarbij tevens de behoefte en mogelijkheden van opleidingen, cursussen en instrumenten, alsmede de diversiteit hiervan, ter ondersteuning van brede employability, wordt onderzocht.
10. Reiskosten, maaltijdregeling en vergoeding scoren niet goed in het Digi-C onderzoek. Bij nadere verdieping door het Digi-C panel komt naar voren dat het vooral schort aan naleving en onduidelijkheid over noodzaak en wijze van declaraties, naast reacties over het verlagen van het eerste deel van de kilometervergoeding (deel-B) bij de vorige cao-ronde. Partijen besluiten daarom in de cao de fiscale uitruil reiskosten op te nemen,

waardoor werknemers die nog geen gebruik maken van de maximale fiscale ruimte dit met ingang van 2019 mogelijk is. Hierdoor ontstaat er de mogelijkheid voor een jaarlijkse extra tegemoetkoming. Instructies hiervoor worden aan werkgevers verspreid. Tevens onderzoeken partijen voor 1 juli de mogelijkheden van een kilometer fietsvergoeding ter stimulering van meer bewegen en goed milieu. Bij de vergoedingen wordt in de cao duidelijk vermeld dat deze slechts verstrekt worden indien dit op basis van een declaratie plaats vindt waarbij de werknemer minstens een BTW bon dient te overleggen. Verder besluiten partijen dat voor maaltijd-, stomerij-, consignatie-, jubileumvergoeding geldt dat indien de werkgever een regeling en vergoeding afspreekt met de ondernemingsraad vervallen de cao-afspraken hieromtrent. Verwoord wordt bij de definities dat een vergoeding op declaratiebasis slechts wordt vergoed indien deze is voorzien van een BTW bon. Eveneens wordt in de definities opgenomen dat alle vergoedingen brutobedragen zijn, tenzij anders vermeld.

11. Toeslagen bijzondere uren en feestdagen vragen duidelijk om aandacht. Partijen zijn van mening dat de toeslagen voor deel-A en deel-B gelijk moeten lopen. Afgesproken wordt dat indien in de andere cao's in de sector de toeslagen worden verhoogd de cao Beveiliging wordt aangepast.

Vervolg harmonisatie deel-A en deel-B en overige overeengekomen aanpassingen:

12. De afspraken rondom kantoorpersoneel uit deel-A zijn met ingang van deze cao ook van toepassing voor deel-B.
13. Partijen besluiten om de verlofregeling uit de cao te schrappen en slechts te verwoorden hetgeen afwijkend is van wetgeving. Daarbij geven partijen opdracht aan SFCB om deze en andere belangrijke wetgeving (zoals ATW) op de nog in te richten cao-pagina van het fonds helder te verwoorden.
14. In het protocol wordt verwoord dat de gevolgen van de nieuwe Wet Arbeid in Balans in de cao worden verwerkt zodra de wetgeving door de 1^e Kamer is overgenomen. Dit betreft minstens de verhoging van het aantal jaar van opvolgende contracten. Dit in de lijn van de reeds bestaande afspraken in de cao.
15. Artikel 22, Geld en Waardelogistiek wordt geschrapt.
16. De werkingssfeer voor deel-A wordt verder verduidelijkt onder crowdmanagement met als doel dat sfeerbeheerders, receptiediensten, etc.. onder deel-A worden begrepen. Hierbij wordt opgenomen dat de keuze voor verschillende functiebenamingen niets zegt over de werkzaamheden die door hun aard en soort ook onder de WPBR vallen. Tevens wordt verwoord dat indien een werkgever een nieuwe functie heeft niet passend bij de beschrijvingen voorkomend in de functielijst van de cao deze binnen 6 maanden dient te worden voorgelegd aan cao-partijen ter indeling en vaststelling van het functieniveau. Indien deze functie meer in de sector voorkomt wordt deze in de cao opgenomen.
17. AVG wetgeving (WPBR geheimhouding artikel 13) wordt verwoord in de modelarbeidsovereenkomsten en getoetst op de laatste wettelijke wijzigingen. Het ontbrekende model 'standaard arbeidsovereenkomst' wordt toegevoegd aan de cao.

Redactionele wijzigingen

18. De premieafpraak SFCB voor uitzend/payroll werknemers wordt verduidelijkt in die zin dat inzet voor deel-A en inzet voor deel-B als gescheiden inzet wordt gezien waarvoor premieafdracht verplicht is.
19. Definitie 3.13 en 3.33 worden geschrapt, deze komen niet voor in de cao.

20. Artikel 10.1 : structurele meeruren versus 'alleen' overuren wordt verduidelijkt in die zin dat alleen meeruren (conform definities) meetellen in de berekening en de peildatum voor het basisloon 31 december is. Eveneens opnemen in dit artikel de loonperiode (10.3).
21. Referte ziekte wordt omgezet naar 3 maanden conform wet, alleen hoger indien deze 3 maanden niet representatief zijn.
22. Scholingsartikelen 38 en 39 worden in elkaar geschoven en terugbetaling met afbouw verwoord.
23. Vakantie-artikel deel-B gaat naar het Algemeen-deel
24. Contractwissel wordt redactioneel in lijn gebracht met de Wet Overgang Onderneming, waaronder extra aandacht voor lid 3.
25. Geschillenregeling artikelen 6, 7 en deel-B 20 worden in elkaar geschoven.
26. In artikel 10.3 wordt ZZP toegevoegd.
27. In artikel 13.1 wordt de toestemming overheid geconcretiseerd.
28. In artikel 19.3 wordt opzegging aangepast aan wetgeving, daar waar dit strijdig is.
29. In artikel 26.3 wordt verwoord dat eerdere loonsverhoging kenbaar gemaakt is, inclusief de afspraken wijze van verrekenen.
30. De keuzebevordering wordt geschrapt in samenhang met de afspraken rondom diplomatoeslag.
31. De cao wordt in zijn geheel op leesbaarheid en duidelijkheid waar mogelijk verder verbeterd.

Bijlage verwoording loonindexering en leerrekening.

Artikel xx Loon en loonaanpassingen

6. Met ingang van 1 mei 2019 stijgen de schaalbedragen van de loonschalen jaarlijks op *datum* met een percentage dat voor 1/3^{de} deel bestaat uit de procentuele stijging van de CBS consumentprijsindex afgeleid peildatum 1 *datum* van het jaar ervoor t.o.v. 12 maanden voorafgaand, voor 1/3^{de} deel bestaat uit de procentuele stijging van de CBS prijzenindex bedrijfstak Particuliere beveiliging peildatum *datum* van het jaar ervoor t.o.v. de 12 maanden voorgaand en voor 1/3^{de} deel het procentuele salarisstijging resultaat van de onderhandelingen tussen cao partijen als verwoord in lid 7. Voor de werknemer waarvan het loon hoger is dan de van toepassing zijnde loonschaal voor zijn functie geldt dat de loonsverhoging slechts wordt doorberekend over het deel van zijn loon dat valt binnen de van toepassing zijnde loonschaal voor zijn functie.
7. Jaarlijks voor *datum* onderhandelen partijen bij deze cao over 1/3^{de} deel van de procentuele salarisstijging van de schaalbedragen van de loonschalen per 1 *datum*. Indien partijen geen akkoord bereiken voor 1 *datum* dan wordt deze 1/3^{de} op 0% gesteld. Indien partijen twee opeenvolgende jaren geen akkoord bereiken vervalt lid 6 vanaf het derde opeenvolgende jaar. Indien een der partijen de cao beëindigt, als verwoord in artikel xx, vervalt lid 6 het eerstvolgende jaar.
8. Werkgevers die aantoonbaar loonsverhoging(en) hebben toegekend, vooruitlopend op de loonsverhogingen ten gevolge van lid xx t/m 7 van deze bepaling, kunnen deze eerder toegekende loonsverhoging verrekenen met de structurele loonsverhoging ten gevolge van lid xx t/m 7. Er kan nooit minder betaald worden dan de schaalbedragen uit deze cao. De (eventueel) te verrekenen loonsverhoging geldt niet voor loonsverhogingen die het gevolg zijn

geweest van promotie van de medewerker en voor loonsverhogingen die het gevolg zijn van het toekennen van functiejaren. Voorwaarde voor deze verrekening is verder, dat destijds het voorbehoud gemaakt is dat deze loonsverhoging verrekend kan worden met een loonsverhoging uit de eerstvolgende cao-loonsverhoging.

Artikel xx Persoonlijk Opleidingsbudget Employability

1. Werknemers, uitgezonderd werknemers met een oproepovereenkomst, hebben de mogelijkheid om vanaf 1 januari 2019 gebruik te maken van een tegemoetkoming voor gemaakte kosten in het kader van hun employability binnen en aanpalend het Crowdmanagement- en Veiligheidsdomein, dan wel daarmee verbonden werkzaamheden, zoals onderwijs en administratie. De verplichte opleidingen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de huidige functie, dan wel de functie waarnaar een werknemer ten gevolge van de opleiding bevorderd wordt zijn uitgesloten van de regeling. Een loopbaanscan eens in de vijf jaar behoort tot de mogelijkheden. Op de site van SFCB, www.sfcb.nl, is een passend voorbeeldaanbod voor werknemers te vinden.
2. De tegemoetkoming bedraagt per jaar maximaal 150 euro voor een fulltime dienstverband. Voor parttimers is genoemd bedrag naar rato met een minimum van 50 euro. Bij de tegemoetkoming maakt de werkgever maximaal gebruik van de fiscale mogelijkheden om de tegemoetkoming zoveel als mogelijk bruto is netto uit te keren.
3. Indien in enig jaar geen gebruik gemaakt wordt van de tegemoetkoming telt deze mee voor het opvolgende jaar en verhoogd daarmee het totaalbudget van de werknemer.
4. Van deze ophoging kan viermaal gebruik worden gemaakt waardoor het te bereiken maximum in vijf jaar 750 euro (naar rato) bedraagt.
5. Vanaf het maximum van 750 euro (naar rato) wordt ophoging bevroren tot het moment dat er gebruik gemaakt wordt van de tegemoetkoming. Na gebruik is in het (de) opvolgende jaar (jaren) weer ophoging mogelijk tot het maximum van 750 euro bereikt is.
6. Werkgever en werknemer hebben de mogelijkheid om in overleg schriftelijk overeen te komen dat het gebruikt budget, ingezet zoals geformuleerd in lid 1, te verrekenen met het recht op een transitievergoeding, zoals bedoeld in de BW 7:673 en daaruit voortvloeiende wettelijke regelgeving.