

# Nieuwe Aanpak Sociaal Partnerschap

## Heldere Afspraken Generieke Loonontwikkeling & Dialoog Arbeidsvoorwaarden



Per april 2025 introduceren we in Nederland een nieuwe aanpak voor loonontwikkeling binnen onze arbeidsvoorwaarden voor iedereen die valt onder de arbeidsvoorwaardengids van Atos en Eviden. Deze aanpak is gericht op transparantie, rechtvaardigheid en een stevige juridische basis binnen het kader van Sociaal Partnerschap. Het hybride model dat we hanteren, omvat de volgende elementen voor de periode van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027:

- **Generieke loonontwikkeling:** We volgen de loonsverhogingen uit de ICK-cao\* voor de gehele periode.
- **Overige arbeidsvoorwaarden:** Deze blijven we verder ontwikkelen in overleg met de Ondernemingsraden (OR-en), zoals gebruikelijk.

### Wat houdt het hybride model in?

Het hybride model bevat overleg met zowel vakbonden als de Ondernemingsraden (OR-en) en is als volgt opgebouwd:

- **Generieke loonontwikkeling:** We volgen de loonsverhogingen uit de ICK Branche-cao, waarbij de vakbonden FNV, CNV en De Unie onderhandelen samen met de Werkgeversvereniging NL Digital.
- **Overleg met de OR-en:** Voor alle andere arbeidsvoorwaarden blijven we in gesprek met de OR-en, conform de Wet op de Ondernemingsraden.

Deze aanpak biedt helderheid en voorspelbaarheid voor alle medewerkers. Het model combineert centrale loononderhandelingen via de vakbonden met lokale dialoog over andere arbeidsvoorwaarden, wat zorgt voor een goede balans tussen uniformiteit en flexibiliteit. Zowel de OR van Atos als Eviden zijn geïnformeerd over deze ontwikkeling. Ook de directie van onze Global en GEO-organisatie is geïnformeerd en ondersteunt deze nieuwe aanpak. Op 18 december aanstaande staat een formeel gesprek gepland met de vakbonden (FNV, CNV, De Unie) om gezamenlijk de volgende stappen te bepalen.

De afgesproken loonsverhogingen uit de ICK-cao worden uitgevoerd gedurende de periode van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027. Gedurende deze periode blijven we in contact met medewerkers, vakbonden en de ondernemingsraden om te evalueren of dit model voldoet aan de behoeften van de organisatie. We zullen beoordelen of we de aanpak voortzetten of aanpassen indien nodig.

## Waarom deze aanpak?

Het doel van deze aanpak is om medewerkers eerlijk en transparant te belonen. In de afgelopen jaren ontbrak een vaste structuur voor loonontwikkeling bij Atos en Eviden. Vanaf april 2025 volgen we de loonsverhogingen van de ICK-cao voor twee jaar, wat zorgt voor consistentie en een duidelijk vooruitzicht voor medewerkers. De gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en vakbonden leidt tot eerlijke en transparante loonontwikkeling, wat zowel de organisatie als haar medewerkers ten goede komt.

Het volgen van de ICK-cao draagt bij aan marktconformiteit en versterkt onze positie in de sector, wat onze reputatie in de markt, bij klanten en medewerkers positief beïnvloedt. Dit versterkt de transparantie en het vertrouwen, wat bijdraagt aan een positieve werkcultuur en duurzame arbeidsrelaties.

## Eerlijke en haalbare afspraken

Bij Atos en Eviden hebben we te maken met diverse stakeholders, elk met hun eigen belangen. Het hybride model dat we introduceren houdt rekening met de verschillende belangen op een eerlijke en haalbare manier. De betrokken partijen zijn: medewerkers, Atos Group en de GEO, OR-en, vakbonden en klanten. De voordelen van dit model zijn:

- **Voor medewerkers:** Het biedt duidelijkheid over de loonontwikkeling voor de komende twee jaar en zorgt voor een evenwichtige salarisontwikkeling.
- **Voor Atos Group/GEO:** Het biedt voorspelbaarheid in de loonontwikkeling, wat helpt bij de financiële planning en het behoud van onze concurrentiepositie.
- **Voor de OR-en:** De OR-en kunnen zich blijven richten op andere belangrijke medezeggenschapskwesties.
- **Voor vakbonden:** Het biedt een rol als onderhandelaar, wat aansluit bij de wensen van medewerkers en zorgt voor eerlijke afspraken in de sector.
- **Voor klanten:** Het versterkt de continuïteit van de bedrijfsvoering en klanten zien dat wij goed voor onze medewerkers zorgen.

## Planning

We streven ernaar om de nieuwe afspraken uiterlijk in het eerste kwartaal van 2025 vast te leggen in de arbeidsvoorwaardengids en te publiceren.

## Generieke en Individuele Loonontwikkeling

Naast de collectieve loonsverhogingen (mandatory) die onvoorwaardelijk voor iedereen gelden, blijft er ruimte voor persoonlijke salarisontwikkeling op basis van individuele prestaties (merit).

- **Generieke (mandatory) loonontwikkeling:** Salarissen worden aangepast aan marktontwikkelingen, conform de loonsverhogingen uit de ICK-cao
- **Individuele (merit) loonontwikkeling:** Er wordt ruimte geboden voor het belonen van persoonlijke doelen en prestaties op basis van de individuele performance score. Het budget voor individuele verhogingen is afhankelijk van de toekenning door de Global directie. De systematiek voor het transparant en eerlijk verdelen van dit budget is afhankelijk van de instemming van de Ondernemingsraad (OR). Deze systematiek zal in Q1 2025 met de OR-en worden besproken, met als doel instemming te verkrijgen voor opname in de arbeidsvoorwaardengids, zodat deze in lijn is met de nieuwe aanpak vóór 1 april 2025, wanneer de nieuwe ICK-cao van kracht wordt.

ICK staat voor Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche. De bijbehorende werkgeversvereniging is NL Digital. Leden van NL Digital zijn onder andere Microsoft, Huawei, IBM, Samsung en AFAS Software.

Atos is a registered trademark of Atos SE. December 2024.  
© 2024 Atos. Confidential information owned by Atos, to be used by the recipient only. This document, or any part of it, may not be reproduced, copied, circulated and/or distributed nor quoted without prior written approval from Atos