

Aanleiding

Erasmus+ is het Europese subsidieprogramma voor onderwijs, jeugd en sport. Het Nationaal Agentschap Erasmus+ Onderwijs & Training (**NAE+**) beheert het programma in Nederland voor alle onderwijssectoren: primair en voortgezet onderwijs, mbo, hoger onderwijs en volwasseneneducatie. Op dit moment wordt het NAE+ gevormd door Stichting Nuffic (**Nuffic**) en Stichting CINOP - ebo (**CINOP**). Gezamenlijk voeren zij het Erasmus+ programma uit. Nuffic acteert daarbij als penvoerder en als aanspreekpunt voor de Europese Commissie (de opdrachtgever) en het ministerie van OCW (de Nationale Autoriteit Erasmus+). Daarnaast is Nuffic de subsidieontvanger en verantwoordelijk voor de uitvoering van het programma.

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (MIN OCW) heeft op 23 maart 2020 partijen geïnformeerd over haar besluit dat zij voornemens is om Nuffic per 1 januari 2021 aan te wijzen als Nationaal Agentschap voor de uitvoering en het beheer van het programma Erasmus+ 2021-2027 voor het onderdeel Onderwijs & Training. Dit gebeurt door Nuffic in de wet aan te wijzen als het NA Erasmus+ Onderwijs & Training en door een nieuwe subsidieverlening. Tot 1 januari 2021 voeren Nuffic en CINOP het programma gezamenlijk uit.

Als gevolg van dit besluit en het vastleggen van de rol van Nuffic in de wet komen de werkzaamheden die CINOP nu nog uitvoert per 1 januari 2021 over naar Nuffic. Na een intensieve juridische toets is vast komen te staan dat hierbij sprake is van Overgang van Onderneming. Dit betekent dat de medewerkers met hun rechtspositie overgaan van CINOP naar Nuffic (mens-volgt-werk) en bij Nuffic in een vergelijkbare functie met vergelijkbare arbeidsvoorwaarden worden geplaatst.

CINOP, Nuffic en de vakbonden FNV en AOb hebben voor deze overgang van onderneming afspraken gemaakt over de voorwaarden waaronder de betrokken medewerkers van CINOP overgaan naar Nuffic. Deze afspraken liggen vast in onderhavig sociaal plan en zal als CAO worden gedeponereerd bij het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (MINSZW).

Scope

Op dit moment werken bij CINOP 19 medewerkers aan het Erasmus+ programma. Deze medewerkers vormen een economische eenheid in de zin van Overgang van Onderneming. Zij voeren slechts in beperkte mate andere inhoudelijke activiteiten uit, hebben een eigen deel van het kantoor van CINOP ter beschikking en werken met een @erasmusplus.nl mail adres. Per 1 januari 2021 gaat het werk van 17 medewerkers over naar Nuffic. Voor 1 medewerker geldt dat zij haar bepaalde tijdscontract van rechtswege wil laten beëindigen. Bij 1 collega met een bepaalde tijdscontract moet nog bepaald worden of dit contract verlengd gaat worden.

Arbeidsvoorwaardenvergelijking

De arbeidsvoorwaarden van CINOP en Nuffic zijn op hoofdlijnen vergelijkbaar met elkaar. Een totale vergelijking van de arbeidsvoorwaarden is opgenomen als bijlage 1. Er zijn enkele verschillen geconstateerd, waarvan onderstaande de voornaamste zijn weergegeven:

Salaris en eindejaarsuitkering

CINOP	Nuffic	Conclusie
1,4% van het bruto jaarsalaris	8,3% van het bruto jaarsalaris	Dit weegt voor de meeste functies tegen elkaar op. Zie verder onder functievergelijking.
Hoger bruto maandsalaris voor vergelijkbare functie	Lager bruto maandsalaris voor vergelijkbare functie	

Verlof

CINOP	Nuffic	Conclusie
Standaard 210 uur verlof per jaar bij een dienstverband van 37,5 uur (=5,6 werkweken)	Standaard 232 uur verlof per jaar bij een dienstverband van 38 uur (=6,1 werkweken)	Bij Nuffic krijgen medewerkers 0,5 werkweek meer verlof dan medewerkers bij CINOP zonder leeftijdsgedagen. Bij CINOP krijgt een deel van de medewerkers tot 0,7 werkweek meer verlof. Dit weegt in het algemeen tegen elkaar op, maar betekent in individuele gevallen een vooruitgang of een achteruitgang.
Opbouw leeftijdsgedagen vanaf 45 jaar (zie art. 4.1 CAO CINOP) tot een totaal van 255 uur bij 60 jaar of ouder (=6,8 werkweken)	Geen leeftijdsgedagen	
Goede Vrijdag en 5 mei zijn geen vrije dagen	Goede Vrijdag en 5 mei zijn wel vrije dagen	
3 collectieve vrije dagen (niet opgenomen in het individuele verlofsaldo)	Mogelijkheid om jaarlijks maximaal 2 weken verlof bij te kopen van brutoloon waardoor belastingvoordeel optreedt	

Seniorenverlof en vitaliteitspact

CINOP	Nuffic	Conclusie
Seniorenverlof, vanaf 59 jaar	Vitaliteitspact, vanaf 5 jaar voor de AOW-leeftijd:	Bij CINOP geeft de regeling meer compensatie voor daling in inkomen nu en later (brutoloon en pensioen) Bij Nuffic geeft de regeling meer compensatie voor daling in inkomen later (pensioen) Oplossing: Medewerkers die voor de freeze-datum deelnemen aan de seniorenverlofregeling, krijgen de keuze om deze regeling bij Nuffic voort te zetten, of om deel te nemen aan het vitaliteitspact bij Nuffic.
Vanaf 59 jaar: halve dag per week extra verlof, waarvan 50% doorbetaald wordt.	Variant A 80% werkweek (30,4 uur) 85% salaris (32,3 uur) 32 uur per week werken, waardoor 1,6 uur extra verlof wordt opgebouwd. Hiermee vervalt bovenwettelijk verlof.	
Vanaf 63 jaar: hele dag per week extra verlof, waarvan 50% doorbetaald wordt.	Variant B: 60% werkweek (22,8 uur) 70% salaris (26,6 uur) 24 uur per week werken, waardoor 1,2 uur extra verlof wordt opgebouwd. Hiermee vervalt bovenwettelijk verlof.	
	In beide gevallen: 100% pensioenopbouw	

Reiskostenvergoeding

CINOP	Nuffic	Conclusie
Kantoor in Den Bosch, goed te bereiken met het openbaar vervoer	Kantoor in Den Haag, goed te bereiken met het openbaar vervoer	Significante achteruitgang van arbeidsvoorwaarden. Nuffic biedt medewerkers van CINOP ter compensatie hiervoor een NS Businesscard aan (onbepaalde tijd)
Vergoeding van daadwerkelijke kosten openbaar vervoer 2 ^e klas met een NS business card.	Vergoeding van € 0,19 per kilometer met een max. van 15 km enkele reis per werkdag. Hierbij gelden thuiswerkdagen ook als werkdag.	

Functievergelijking

CINOP heeft een eigen functiehuis, als onderdeel van de CAO. Voor Nuffic is het Universitair Functie Ordeningssysteem (UFO) van toepassing. Bij de overgang van onderneming worden de medewerkers geplaatst in een vergelijkbare functie.

De uitwerking is als bijlage 2 opgenomen. De salarisbedragen zijn hierbij omgerekend naar maandbedragen inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering, zodat de vaste emolumenten met elkaar vergeleken worden.

Conclusie

Voor de meeste functies is het doorgroeiperspectief naar het einde van de salarisschaal voor de medewerker inclusief eindejaarsuitkering groter bij Nuffic dan bij CINOP.

Dit geldt niet voor schaal 11 CINOP. Voor deze schaal is het doorgroeiperspectief aan Nuffic-kant inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering € 71 lager bij Nuffic (bruto per maand).

Aanbod voor medewerkers die overgaan naar Nuffic

De medewerkers die in het kader van deze Overgang van Onderneming hun werk volgen van CINOP naar Nuffic, krijgen het volgende aanbod voor arbeidsvoorwaarden:

Rechtspositie

- Overname van anciënniteit.
- Plaatsing in een vergelijkbare functie op basis van de functievergelijking
- Arbeidsvoorwaarden die bij Nuffic gelden, zoals aangegeven in de arbeidsvoorwaardenvergelijking. Hierbij hoort de inpassing van het salaris in de salarisschalen van de CAO Nederlandse Universiteiten.
- De medewerkers die van CINOP overkomen naar Nuffic, hebben de garantie dat zij niet geraakt worden door de reorganisatie die eind 2020 bij Nuffic wordt doorgevoerd.

Salaris

- Overgang naar de schaal van de functie zoals opgenomen in de functievergelijking.
- Hierbij wordt de volgende werkwijze gehanteerd:
 - Het CINOP fulltime salaris (37,5 uur) inclusief 8% vakantiegeld en 1,4% eindejaarsuitkering wordt omgerekend naar 38 uur.
 - Dit bedrag wordt vergeleken met de salarisbedragen van de CAO NU (38 uur), inclusief 8% vakantiegeld en 8,3% eindejaarsuitkering.
 - De medewerker wordt ingeschaald in het naast hogere salarisbedrag + 1 extra trede
 - Indien het bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering dat de medewerker bij CINOP ontvangt boven het maximum van de schaal van de vergelijkbare functie bij Nuffic ligt, krijgt de medewerker een persoonlijke toelage ter hoogte van het verschil tussen het maximum van de schaal die in de CAO Nederlandse Universiteiten geldt en het huidige bij CINOP geldende salaris.
 - Medewerkers waarvan het maximum van de schaal aan Nuffic-kant lager zou zijn, waardoor zij minder doorgroeiperspectief zouden hebben, behouden hun doorgroeiperspectief. Dit geldt voor de medewerkers in schaal 11 CINOP. Dit betekent dat zij door kunnen groeien tot het maximum van de schaal aan Nuffic kant + € 71 bruto per maand.
- Voor medewerkers met een functie in schaal 1 t/m schaal 8 (CINOP schalen) wordt de jaarlijkse netto toelage gebruteerd; het bruto-maandsalaris wordt met dit bedrag verhoogd.

- Medewerkers die op de freeze-datum deelnemen aan de seniorenverlofregeling, krijgen de keuze om deze regeling bij Nuffic voort te zetten, of om deel te nemen aan het vitaliteitspact bij Nuffic.

Reiskosten

- Voor onbepaalde tijd: NS business card voor OV 2e klas, te gebruiken voor werkafspraken en woon-werkverkeer.
- Voor de duur van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022: mogelijkheid om twee dagen per week thuis te werken. Daarna gelden de richtlijnen voor flexibel werken van Nuffic.

Plaatsingsproces

1. Versturen arbeidsvoorwaardenaanbod
2. Invullen van vacatures (max. 5 FTE) voor de functies die bij CINOP achterblijven en beschikbaar zijn voor de betrokken medewerkers.
3. Voor de medewerkers die daadwerkelijk overgaan naar Nuffic: plaatsingsbrief,
4. Uitwerken organisatiestructuur nieuwe NA E+ programma bij Nuffic.
5. Brief met definitieve plaatsing in de nieuwe organisatiestructuur van het NA. Het gaat hier om de plaatsing in een team bij het nieuwe NA. Hierbij blijven de functie en de arbeidsvoorwaarden gelden die in stap 3 aan de medewerker zijn bevestigd.
6. Plaatsen van medewerkers in de nieuwe organisatiestructuur.
7. Informeren van medewerkers over bovenstaande via een voorlichtingsbijeenkomst vanuit Nuffic aan alle CINOP E+ medewerkers.

Plaatsingsproces medewerkers die bij CINOP blijven

Voor de afronding van het huidige programma van NA Erasmus+ zijn CINOP en Nuffic met elkaar overeengekomen dat zowel in 2021 als in 2022 een gedeelte hiervan in samenwerking met CINOP plaats zal vinden. Hierdoor komen er na de Overgang van Onderneming bij CINOP een aantal functies beschikbaar (uitsluitend de rol van Consultant salarisschaal 9 tot en met 13 van CAO CINOP). In goed onderling overleg tussen Nuffic en CINOP is besloten om alle medewerkers die binnen het NA Erasmus programma werkzaam zijn in de functie van "Consultant" de mogelijkheid te geven om intern binnen CINOP te solliciteren op één van de te creëren functies (max. 5 FTE) die vanaf 1 januari 2021 beschikbaar worden gesteld.

Door deze interne sollicitatie vallen medewerkers buiten de OvO en blijven zij onder de verantwoordelijkheid vallen van CINOP. Dit geldt ook na de afronding van de werkzaamheden voor het NA Erasmusprogramma.

Om die redenen wordt gedurende de sollicitatieprocedure nadrukkelijk gekeken naar de herplaatsbaarheid van de medewerker op termijn binnen CINOP. De werkzaamheden van een consultant binnen de marktteams van CINOP wijkt wezenlijk af van de werkzaamheden van een consultant voor het programma Erasmus+. Om objectiviteit en transparantie in het proces te waarborgen, worden vooraf de selectiecriteria die in het sollicitatiegesprek getoetst worden, kenbaar gemaakt. De gespreksvoering vindt plaats met de Directeur CINOP Nederland en de HR Adviseur van CINOP (marktteams). Beide zijn vanuit hun functie niet betrokken bij de Overgang van Onderneming evenals het functioneren van collega's van het team E+ die bij CINOP werkzaam zijn. Zie bijlage 3 voor het selectieformulier.

Om bovengenoemde redenen wordt in de sollicitatiegesprekken voor deze functies nadrukkelijk gekeken naar de interne herplaatsbaarheid van de medewerker op langere termijn bij CINOP (en buiten het NA Erasmus+ programma om). (Ontwikkelbare) vaardigheden als acquireren, ondernemerschap & commercieel bewustzijn zijn aspecten die essentieel zijn voor het goed kunnen functioneren binnen de marktteams van CINOP evenals inzetbaarheid (of ontwikkelbaarheid) op één van de thema's Professionalisering, flexibilisering van onderwijsvraagstukken en/of arbeidsmarktleren. Alle sollicitanten krijgen een schriftelijke onderbouwing op de reden van aanname of afwijzing.

Proces

- Alle medewerkers van CINOP ontvangen uiterlijk 1 juli 2020 een aanbod vanuit Nuffic voor arbeidsvoorwaarden en functie (incl. UFO-profiel)
- Uiterlijk 1 juli 2020 worden de interne vacatures (voornamelijk het aantal FTE) voor afronding van het NA Erasmus+ programma kenbaar gemaakt (deze sollicitatieprocedure loopt tot medio augustus)
- Medewerkers van CINOP krijgen tot 1 september 2020 de mogelijkheid om te reageren op het aanbod van Nuffic;
- Uiterlijk 14 september ontvangen alle medewerkers die overgaan een bevestigingsbrief vanuit CINOP en Nuffic waarin overgang wordt bevestigd
- Uiterlijk 14 september ontvangen alle medewerkers die overgaan een brief vanuit Nuffic waarin plaatsing binnen Nuffic wordt bevestigd

Ondertekening

Aldus overeengekomen op 26 juni 2020



Freddy Weima
Directeur-bestuurder Nuffic



Huub Dekkers
Directeur-bestuurder CINOP



Herman Molleman
Bestuurder AOb



Jan Boersma
Bestuurder FNV