

WVSV ledenbrief nr. 7

Aan de leden van de WVSV

Doorkiesnummer
026-3552400
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Ons kenmerk
Lbr. 23/05
Bijlagen(n)
-

Datum 5 april 2023
Onderwerp Uitslag ledenraadpleging

Geachte leden,

Deze ledenbrief volgt als reactie op de uitkomst en reacties van de ledenraadpleging over het bereikte principeakkoord arbeidsvoorwaarden 2023 e.v. voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's.

Bestuur en onderhandelingsdelegatie zijn blij en dankbaar voor de ontvangen steun vanuit de leden. Op de gemaakte opmerkingen in de ledenraadpleging wordt onderstaand ingegaan.

Inleiding

Op 10 oktober 2022 is in het Landelijke Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) de aftrap gegeven voor de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. Zowel werkgever als vakcentrales hadden de intentie om in 2022 een akkoord te bereiken. Na een periode van intensief onderhandelen is op 28 februari 2023 een principeakkoord overeengekomen. Het akkoord gaat in op 2 januari 2023 en kent een looptijd van 16 maanden, tot 1 mei 2024. Met de [ledenbrief](#) van 7 maart jl. bent u geïnformeerd over de ledenraadpleging en het besluitvormingsproces. De ledenraadpleging heeft digitaal plaatsgevonden en sloot op 28 maart 2023. Van 24 veiligheidsregio's is een reactie ontvangen en deze leden geven aan in te stemmen met het bereikte principeakkoord.

Tegelijkertijd met de ledenraadpleging zijn voor de inhoudelijke deskundigen van de veiligheidsregio's informatiebijeenkomsten georganiseerd. In deze bijeenkomsten is het principeakkoord toegelicht en is uitgebreid stilgestaan bij de uitvoering. Daarnaast is input opgehaald voor de verdere uitwerking van een aantal in het akkoord gemaakte afspraken.

Reacties ledenraadpleging

Onderstaand treft u een samenvatting van de ontvangen reacties bij de uitgebrachte stemmen in de ledenraadpleging alsmede onze verwerking.

Algemeen

Leden geven aan in te stemmen en in algemene zin tevreden te zijn met de inhoud van het principeakkoord en het perspectief dat dit de medewerkers biedt. Het niet één op één volgen van de Cao Gemeenten en het daardoor uiteenlopen van arbeidsvoorwaarden

van gemeentepersoneel en personeel in dienst van de veiligheidsregio's is voor een aantal veiligheidsregio's een punt van zorg. Deze veiligheidsregio's wijzen o.a. op de onwenselijke situatie die ontstaat voor GGD-personeel en de concurrentie op de arbeidsmarkt. Herkenbare reacties. Zowel bij het vaststellen van de inzet voor de onderhandelingen als gedurende de onderhandelingen is de afweging van één op één volgen van de Cao Gemeenten onderwerp van gesprek geweest. Onder meer vanwege het parallel onderhandelen blijkt in de praktijk afwachten van de uitkomsten van de Cao Gemeenten niet realistisch. Gekozen is in nauw overleg met de onderhandelaars van het College van Arbeidszaken eigenstandig te onderhandelen en rekening te houden met de financiële ruimte vanuit Rijk en gemeenten. Zodoende is gekozen om een eerste stap te zetten om te komen tot een reiskostenregeling met de wens om in de (nabije) toekomst tot harmonisering te komen. De verhoging van het IKB (eindejaarsuitkering) levert een zgn. 13^e maand op en verbetert de arbeidsmarktpositie van veiligheidsregio's. De overeengekomen loonstijging blijft binnen de te verwachte indexering voor personeelskosten van ca. 9,5% van het Gemeentefonds. Dat hierdoor verschillen optreden met de arbeidsvoorwaarden van gemeentepersoneel is afgewogen en gelet op de geringe omvang acceptabel geacht. Dat dit mogelijk uitdagingen meebrengt voor veiligheidsregio's met GGD personeel is een feit. Hiervoor is tijdens de onderhandelingen aandacht geweest en is met de verantwoordelijke directeuren en verschillende inhoudelijk deskundigen vanuit de betreffende veiligheidsregio's uitgebreid overlegd.

Loon en looptijd

Een deel van de overeengekomen loonsverhoging is een nominaal bedrag van € 100,-. Concreet is dat een verhoging van alle bedragen in het loongebouw. Door de keuze van een nominale verhoging is de loonsverhoging relatief hoger voor medewerkers in de lagere loonschalen.

Met de looptijd van 16 maanden is afstand van de looptijd van de Cao Gemeenten tot stand gebracht. Dat creëert rust, zorgt dat de VNG en WVSV niet parallel onderhandelen en stelt de onderhandelingsdelegatie van de WVSV in de gelegenheid de volgende onderhandelingsronde de afspraken van de Cao Gemeenten op afstand te volgen.

Reiskosten

Hierover zijn in de ledenraadpleging de meeste opmerkingen gemaakt. Gelet op de verschillen in opkomstplaatsen en -tijden, de beperkingen van het openbaar vervoer en de verbetering van onze arbeidsmarktpositie, was de wens te komen tot één reiskostenregeling. In de inzetbrief was de reiskostenvergoeding dan ook opgenomen. Aangezien voor 14 veiligheidsregio's reeds lokaal gemaakte afspraken gelden, was in deze onderhandelingsronde een regeling met een minimum karakter haalbaar. Een regeling geldend voor alle veiligheidsregio's en vanaf heden een onderwerp waarover niet langer lokaal overleg plaatsvindt.

De uitvoering van de gemaakte afspraken in relatie tot de ingangsdatum van het akkoord, 2 januari 2023, brengt de nodige uitdagingen en vragen met zich mee. Met name de afgesproken compensatie over het 1^e kwartaal 2023 en de samenloop met (op onderdelen) betere lokale reiskostenregeling leiden tot vragen.

Tijdens de informatiebijeenkomsten met de inhoudelijk deskundigen vanuit de veiligheidsregio's is hier uitgebreid over gediscussieerd en bezien hoe hier samen een vereenvoudigingslag te bereiken. In overleg met de inhoudelijk deskundigen en de salarisbureaus wordt gewerkt aan een eenduidige simpele uitvoering.

In de ledenraadpleging is ook gewezen op het ontbreken van het vergoeden van de kosten voor openbaar vervoer in het geval van woon-werkverkeer. Dit punt is in de onderhandelingen aan de hand van verschillende uitwerkingen diverse malen besproken. Gebleken is dat het deze onderhandelingsronde niet mogelijk was om hierover tot afspraken te komen. Vanuit het perspectief om te komen tot harmonisatie en een standaard reiskostenregeling past het in een volgende onderhandelingsronde om hierover afspraken te maken.

Vroegpensioen (RVU) en 'Ontheffing nachtdiensten'

Over deze onderwerpen zijn in het akkoord procesafspraken gemaakt. Voor 1 mei 2023 zijn concrete voorstellen opgesteld die geagendeerd kunnen worden voor bespreking in het LOAV. De in de Cao Ambulancezorg gemaakte afspraken en de afspraken over ontheffing nachtdiensten geldend voor het politiepersoneel zullen in deze voorstellen worden meegenomen. De vroegpensioenregeling (RVU) opgenomen in de Cao Gemeenten wordt ook gezien met dien verstande dat het moet passen bij het beoogde doel.

Vereenvoudigen verlof

Door overlap in wet- en regelgeving en rechtspositie is uitvoering geven aan de rechten en plichten rondom verlof en ouderschapsverlof onnodig complex. Met de in het akkoord overeengekomen wijzigingen is een stap gezet richting vereenvoudiging.

Vervolg

In de Algemene Vergadering WWSV op 14 april 2023 vindt formele besluitvorming plaats. Het akkoord krijgt zijn definitieve status na bekrachtiging door het bestuur van de WWSV en de vakcentrales. Na afronding van dit besluitvormingsproces volgt een LOAV circulaire met daarin opgenomen de wijzigingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

Met vriendelijke groet,



Dhr. P.F.G. Depla
Voorzitter WWSV

Uitslag ledenraadpleging WVSV

Donderdag 30 maart 2023

De uitslag van de ledenraadpleging over het principeakkoord arbeidsvoorwaarden 2023 e.v. is bekend. De uitkomst en reacties zijn op 29 maart besproken met de onderhandelingsdelegatie en het bestuur van de WVSV.

Hieronder de uitslag van de ledenraadpleging.

OVERZICHT STEMMEN	
Aantal stemmen ontvangen	24
Stemmen niet ontvangen	1
Stemmen voor	24
Stemmen tegen	0

Reacties van leden

Verschillende veiligheidsregio's hebben gebruik gemaakt van de gelegenheid om opmerkingen te plaatsen. Onderstaand een parafraze van de verschillende reacties.

- Blij met de inhoud van het principeakkoord en het perspectief dat dit voor medewerkers biedt.
- Verschil in arbeidsvoorwaarden met Cao Gemeenten is onwenselijk, o.a. vanwege het ontstaan van verschillen op landelijke niveau tussen GGD organisaties. Oproep is om de verschillen in de toekomst zo veel mogelijk te beperken en indien mogelijk correcties toe te passen.
- Blijvende administratieve lasten door verschillen tussen enerzijds de lokale en landelijke regeling en anderzijds reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en dienstreizen. Gelijke én standaard vergoeding maakt het eenvoudiger.
- Een gemiste kans dat reizen met openbaar vervoer of andere duurzame alternatieven ten behoeve van woon-werkverkeer niet volledig wordt vergoed.
- Praktische uitwerking van de overeengekomen afspraken is wenselijk.
- Aandachtspunt is de nivellering en bijgevolg de verschillen tussen salarisschalen afneemt. Draagt niet bij aan aantrekkelijk werkgeverschap.
- Leg de nadruk in het kader het onderwerp 'Duurzame inzetbaarheid' op vitaal en gezond toewerken naar de pensioengerechtigde leeftijd, geen generatiepact.
- Graag voor het onderwerp 'ontheffing nachtdiensten' aansluiten bij de cao Ambulancezorg. Mocht volledige ontheffing niet realiseerbaar zijn, dan overeenkomen van een alternatief door bijvoorbeeld het opnemen van een gemaximeerd aantal nachtdiensten per maand.
- Graag volgen RVU-regeling zoals opgenomen in het principeakkoord Cao Gemeenten.
- Graag inspanning vanuit de WVSV om bij het Rijk te lobbyen voor compensatie via het gemeentefonds.