



Aan de besturen van  
FNV Overheid, t.a.v. Frans Carbo  
CNV Overheid, t.a.v. Aynur Polat  
CMHF, t.a.v. Peter Leenders  
AC, t.a.v. Haico de Weerd

Doorkiesnummer  
026-3552400  
Inlichtingen bij  
info@wvsv.nl  
Ons kenmerk  
Lbr. 22/12  
Bijlagen(n)  
-

Datum 10 oktober 2022  
Onderwerp Onderhandelingsagenda 2023

Geachte werknemersvertegenwoordigers,

### **Inleiding**

Deze brief gaat in op de door werkgever gewenste arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's (VR's) voor de periode 2023-2024, met uitzondering van het personeel dat valt onder een eigen cao.

De onderhandelingsagenda is tot stand gekomen in samenwerking met de Raad van Commandanten en Directeuren (RCDV), besproken op d.d. 30 september jl. en op 7 oktober jl. geaccordeerd door de Algemene Vergadering (AV) van de WVSV.

Na een korte terugblik (historie) volgt een toelichting op de onderwerpen waarover werkgever met de vakbonden in gesprek wil komen (de agenda). De inzet van werkgever op deze onderwerpen volgt op een later moment. Werkgever geeft zijn visie op de gewenste richting van de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden binnen de VR's, mede gelet op deze historie en de verschillen in rechtsstelsel tussen gemeenten (privaat) en VR's (publiek).

### **Historie**

Begin deze eeuw was het brandweerpersoneel onderdeel van gemeenten. De CAR(-UWO) was de rechtspositie voor de gemeenten. Binnen de sector Gemeenten onderhandelden vakbonden en VNG (hetgeen leidde tot de zgn. LOGA-akkoorden). Daarin was ook aandacht voor de afwijkende positie van brandweerpersoneel, zoals het FLO-overgangsrecht, het PPMO, de vrijwilligers en het piket vervat in specifieke hoofdstukken in de CAR. Gemeenten kenden buiten de CAR een veelvoud aan lokale regelingen. Deze kwamen tot stand in de lokale Georganiseerde Overleggen, zo ook de specifieke regelingen voor het personeel werkzaam in 24 uursdiensten met werk-, rust- en slaapuren. Hierover regelde de CAR niets.

Door de regionalisering vormgegeven door de oprichting van gemeenschappelijke regeling (zelfstandige bestuursorganen) was het voor de VNG niet langer mogelijk om als werkgever voor het personeel in dienst van de VR's te onderhandelen. In 2014 is de keuze gemaakt voor het inrichten van een zgn. VNG-Brandweerkamer (onderhandelen over de vier brandweerhoofdstukken) en het (blijven) volgen van de LOGA-akkoorden d.m.v. aansluitingsovereenkomst. Met het aangaan van een aansluitingsovereenkomst

verplichtten VR's zich om de arbeidsvoorwaardenakkoorden gesloten door de VNG met de vakbonden te volgen.

Alle afspraken die de VNG met de vakbonden in het LOGA maakte over de arbeidsvoorwaarden zijn tot 2023 altijd volledig gevolgd. Niet vreemd, aangezien in 2014 de wijziging van organisatie en structuur (regionalisering) geen aanleiding gaven de wijze van de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Daarnaast zijn VR's als gemeenschappelijke regelingen verbonden aan gemeenten en daarmee verlengd lokaal bestuur.

In 2020 is met de implementatie van de Wnra voor gemeenten een verschil ontstaan in rechtsstelsel tussen gemeenten (privaat) en Veiligheidsregio's (publiek). Door de Wnra werkte het systeem van de zgn. aangesloten organisaties bij de VNG niet meer goed onder het private recht en is op 11 december 2019 de WSGO<sup>1</sup> opgericht. Hierdoor konden de voorheen aangesloten organisaties bij de VNG na de invoering van de Wnra hun medewerkers dezelfde arbeidsvoorwaarden blijven bieden als de Cao Gemeenten. Gelet op het uitstel van de inwerkingtreding van de Wnra voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's tot een nader te bepalen datum, is toetreding van de VR's tot de WSGO niet mogelijk. Dit nog los van de vraag of toetreding mogelijk is gelet op de afwijkende vier brandweerhoofdstukken die de Cao Gemeenten/SGO niet kennen.

Het verschil in rechtsstelsels tussen gemeenten resp. de andere gemeenschappelijke regelingen en de VR's beïnvloedt enerzijds de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden en anderzijds de inhoud van de arbeidsvoorwaarden.

Voor de jaren 2020 en 2021 is de constructie van vóór 2020 voortgezet d.m.v. afgesloten convenanten. Vanaf 2022 is de aansluitingsovereenkomst tussen VR's en VNG beëindigd en is de WWSV opgericht. Op 2 januari 2023 loopt de Cao Gemeenten/SGO, die VR's hebben gevolgd af, en gaan nieuwe arbeidsvoorwaardenonderhandelingen in najaar 2022 van start.

### **Agenda**

Om meerdere redenen is de inzet van werkgever om zo veel mogelijk aan te sluiten bij de arbeidsvoorwaardelijke regelingen van gemeenten. Dit betekent dat de arbeidsvoorwaarden van VR's hetzelfde zijn als voor het personeel van gemeenten en andere gemeenschappelijke regelingen. Grote verschillen zijn niet verdedigbaar en onwenselijk. Niet verdedigbaar gelet op het feit dat personeel van de VR's met dezelfde werk(druk) en uitdagingen te maken hebben. Onwenselijk omdat sprake is van en verlengd lokaal bestuur en omdat het personeel van VR's en gemeenten/gemeenschappelijke regelingen dagelijks samenwerken en dit de onderlinge mobiliteit van personeel tussen gemeenten, gemeenschappelijke regelingen en VR's belemmert.

De wens om na de inwerkingtreding van de Wnra aansluiting te zoeken bij de WSGO speelt hier eveneens.

---

<sup>1</sup> Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties

In de onderbouwing van de arbeidsvoorwaardeninzet van het College van Arbeidszaken (VNG-WSGO) van d.d. 22 september 2022 kan werkgever zich volledig vinden, t.w.

- ✓ Een cao voor één jaar, 2023, met een passende loonontwikkeling die recht doet aan de koopkrachtontwikkeling en om waardering voor de medewerkers financieel tot uiting te laten komen;
- ✓ Gelijk gemeenten is het aantrekken en behouden van personeel ten tijde van arbeidsmarktkrapte een uitdaging;
- ✓ VR's wensen hun personeel rust en continuïteit te bieden in deze tijden van crises;
- ✓ VR's wensen rekening te houden met de uitvoeringslast van voorgaande cao's, o.a. verlofharmonisatie en thuiswerken(vergoeding);
- ✓ een studieafspraken te maken in het cao-akkoord 2023 om te bezien of en zo ja hoe toegewerkt kan worden naar een in de CAR geregelde duurzame mobiliteitsregeling, met voldoende oog voor bestaande lokale afspraken;
- ✓ V.w.b. sociale zekerheid wensen VR's in de pas te blijven lopen met de rest van werkend Nederland en zich te voegen naar de kaders van de socialezekerheidswetgeving.

Werkgever wil de loonparagrafen van de nieuwe Cao Gemeenten volgen. Hetzelfde geldt voor de secundaire arbeidsvoorwaarden, tenzij de gemaakte afspraken nopen tot aanvullende afspraken gelet op de specifieke doelgroep (brandweerpersoneel) en afwijkende of aanvullende afspraken die noodzakelijk zijn gelet op het verschil in rechtsstelsel (ambtenarenrecht). Dit te beoordelen als het onderhandelingsresultaat van de Cao Gemeenten openbaar is.

### **Proces**

In het najaar starten de cao-onderhandelingen van de sector gemeenten. Werkgever wacht het principeakkoord van de Cao Gemeenten af. Dan kan ook bezien worden of aanvullende afspraken nodig zijn gelet op specifieke doelgroep (brandweerpersoneel) en het verschil in rechtsstelsel (doorwerking Burgerlijk Wetboek). Tot het moment van het principeakkoord van de Cao Gemeenten wil de werkgever zich richten op:

1. het afhandelen van eerder gemaakte afspraken (akkoord 2021-2022);
2. de specifieke arbeidsvoorwaarden voor brandweerpersoneel;
3. de effecten van het verschil in rechtsstelsel.

Werkgever heeft de arbeidsvoorwaardeninzet Cao Gemeenten bezien en gaat na of – op basis van deze inzet – al duidelijk respectievelijk gewenst is om met VR specifieke voorstellen te komen. Afhankelijk van het resultaat van de onderhandelingen Cao Gemeenten zullen deze in het arbeidsvoorwaardenoverleg VR's worden ingebracht.

### **Tijdljn**

Bovenstaande vereist afwachten van de uitkomsten van de onderhandelingen Cao Gemeenten. Zodra een principeakkoord bereikt is, kan in het arbeidsvoorwaardenoverleg VR's bezien worden of alle resultaten overgenomen kunnen worden respectievelijk of en welke aanvullende afspraken nodig zijn. Dit laat onverlet dat werkgever met de vakbonden in het najaar overleg wil starten over gewenste wijzigingen in de vier brandweerhoofdstukken.

Samengevat zet de werkgever in op onderhandelen in twee sporen:

1. 'volgen' principeakkoord Cao Gemeenten;
2. eigenstandig t.b.v. specifieke doelgroep (brandweerpersoneel) en eerder gemaakte afspraken gelet op verschillen in rechtsstelsel.

**Specifieke onderwerpen voor personeel van de VR's**

- Bezwarende functies:
  - Aanvullende afspraken hoofdstuk 9a medewerkers in afwachting van de uitkomst(en) uit het SemFire-onderzoek;
  - % IKB van toepassing op personeel genoemd in hoofdstuk 9a CAR;
  - aanpassing hoofdstuk 9 CAR (m.u.v. hoofdstuk 9a; actualiseren FLO-overgangsrecht);
  - pensioengevendheid werkgeversbijdrage Netto FLO spaartegoed (NFST).
- Verlofopbouw tijdens ouderschapsverlof (verschil in rechtsstelsel)

Graag lichten wij het vorenstaande in het eerstvolgende overleg nader toe.

Met vriendelijke groet,



Dhr. P.F.G. Depla  
Voorzitter WWSV