



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. 22/14
Bijlagen(n)
-

Datum 4 november 2022
Onderwerp Inzetbrief CAR(-UWO) Veiligheidsregio's 2023

Geachte werknemersvertegenwoordigers,

Inleiding

Het huidige akkoord over de collectieve arbeidsvoorwaarden van het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's loopt op 2 januari 2023 af. Met deze brief ontvangt u de voorstellen van de werkgever om te komen tot een nieuw akkoord.

Een akkoord af te sluiten in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) en geldend voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) Veiligheidsregio van toepassing is¹.

Om te komen tot overeenstemming zijn op 10 oktober 2022 in het LOAV de te bespreken onderwerpen geïnterpreteerd voor de komende onderhandelingen, t.w.:

1. Loonparagraaf en looptijd
2. Reiskosten
3. Thuiswerkvergoeding
4. Duurzame inzetbaarheid en werk-privé balans
5. Werkgeversbijdrage
6. Bezwarende functie; diverse technische items
7. Aanpassing bovenwettelijke sociale zekerheid
8. Diversen, o.a. ouderschapsverlof.

De geïnterpreteerde punten zijn tot stand gekomen op basis van de brief van de gezamenlijke vakcentrales d.d. 6 oktober 2022 alsmede de brief van de WVSV d.d. 10 oktober 2022.

In deze brief zet werkgever de inzet nader uiteen en doet een voorstel voor het komende onderhandelingsproces. De werkgever wenst zo spoedig mogelijk een akkoord te bereiken en verwacht dat een akkoord begin 2023 mogelijk is.

¹ geldt niet voor personeel op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld Ambulancepersoneel.

Inzet

1. Loonparagraaf en looptijd

Werkgever wil afspraken maken over een passende loonontwikkeling en komen tot een akkoord met een looptijd van 12 maanden.

Bij de loonontwikkeling houdt de werkgever rekening met een stijging van de pensioenpremies van het ABP en sociale premies, waaronder werknemersverzekeringen. Dat betekent een loonontwikkeling die rekening houdt met de financiële ruimte en oog heeft voor de positie van de Veiligheidsregio's (VR's) op de arbeidsmarkt. Redenen hiervoor zijn de breed gevoelde noodzaak om waardering voor de medewerkers financieel tot uiting te laten komen, de wens te investeren in het imago op de arbeidsmarkt en voorspelbaar te zijn voor wat betreft de financiële lasten voor onze gemeentelijke afnemers.

Dit overwegende komt werkgever tot het volgende loonbod:

- 4% Structurele salarisverhoging;
- 0,5% IKB-verhoging;
- Eenmalig bruto uitkering van € 750 voor mensen ingeschaald tot en met het maximum van schaal 7 en € 375 voor de medewerkers in salarisschaal 8 en hoger (deeltijders naar rato met als peildatum in dienst 2 januari 2023).

2. Reiskosten

De stijging van de brandstofprijzen heeft het kabinet begin 2022 voor dit jaar doen besluiten de accijns op benzine, diesel en LPG te verlagen. Hiermee wordt een deel van de stijging van de prijzen van deze brandstof o.a. voor particulieren verlaagd. Het is duidelijk dat, ondanks de accijnsverlaging, de kosten van het woon-werkverkeer met eigen vervoer fors zijn gestegen.

In het LOAV van mei 2022 is vastgesteld geen landelijke afspraken te maken over reiskosten woon-werkverkeer. In de lokale overleggen zijn veelal wel afspraken gemaakt over een vorm van vergoeding voor de reiskosten van woon-werkverkeer. Daarmee zijn reiskosten vooralsnog onderwerp op de lokale onderhandelingstafel. Een mogelijke landelijke reiskostenvergoeding woon-werkverkeer kan wat betreft de werkgever onderdeel zijn van het onderhandelingsakkoord voor 2023 e.v.

De praktijk leert dat in de meeste VR's een reiskostenregeling overeen is gekomen gelet op de diversiteit in opkomstplaatsen/werkplekken, slechte bereikbaarheid met openbaar vervoer, werktijden die niet aansluiten bij de dienstregelingen van het openbaar vervoer, acceptabel geachte relatief grote woon-werkverkeerafstanden in relatie tot het gering aantal werkdagen per week (24-uursdiensten) et cetera.

Ter voorkoming van lastige lokale harmonisatieslagen en onvoldoende recht doen aan de lokale omstandigheden stelt werkgever een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer met een minimum karakter voor bestaande uit de volgende elementen, t.w.:

- 0,09 per km;
- met een maximum van 30 km per enkele reis;
- ongeacht het soort vervoer.

Voor dienstreizen met eigen vervoer geldt het fiscaal vrijgestelde bedrag per km of de volledige kosten voor gebruik van het openbaar vervoer.

3. Thuiswerkvergoeding

De tijdelijke thuiswerkvergoeding van € 2,-- netto per dag vervalt met ingang van 2 januari 2023. Partijen hebben afgesproken dat zij voor een volgend akkoord nieuwe afspraken kunnen maken over thuiswerken. Afspraken op basis van hoe het thuiswerken zich in de sector ontwikkelt en passend bij de geldende fiscale regels. Vooralsnog lijkt zich een fase van hybride werken aan te dienen; thuiswerken of op locatie werken afgewisseld afhankelijk van de aard van het werk, de wensen en mogelijkheden van werkgever en medewerker, de afspraken tussen leidinggevende en medewerker et cetera.

Gezien de stijging van de bekostiging van het eigen thuishkantoor stelt werkgever een voortzetting van de tijdelijke tegemoetkoming voor en een bijstelling van het bedrag naar € 2,13 netto per dag.

4. Duurzame inzetbaarheid en werk-privé balans

Binnen VR's wordt op verschillende manieren en in lijn met de lokale wensen gewerkt aan duurzame inzetbaarheid en verstevigen van de werk-privé balans. VR's beschikken over een breed pallet aan ontwikkelingsinstrumenten, denk onder andere aan de mogelijkheid van loopbaanadvies, bestedingsdoel IKB aan opleiding en verlofsparen.

Partijen hebben op 10 oktober afgesproken na het bereiken van een arbeidsvoorwaardenakkoord overleg te voeren over een regeling vroegpensioen met het streven om hier vóór 1 mei 2023 een akkoord te bereiken.

Duurzaamheid beperkt zich niet tot vroegpensioen maar gaat over duurzame inzetbaarheid in de brede zin. Het betreft een verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker, niet verbonden aan functie, leeftijd, achtergrond, kennis, ervaring et cetera.

Werkgever stelt voor een paritaire werkgroep duurzaamheid op te richten die onderzoekt of concrete maatregelen gewenst zijn mogelijk parallel aan de (tussentijdse) resultaten van het SemFire onderzoek voor medewerkers met een bezwarende functie.

5. Werkgeversbijdrage

Ingeval de vakcentrales naast de leden ook de ongeorganiseerden actief informeren en betrekken bij hun collectieve belangenbehartiging is de werkgever bereid te komen tot het toekennen van een werkgeversbijdrage. Daartoe het volgende voorstel.

Een werkgeversbijdrage:

- a) voor de looptijd van dit akkoord;
- b) gebaseerd op het aantal fte in dienst van de VR's op wie de CAR(-UWO) Veiligheidsregio van toepassing is, voor medewerkers met een deeltijd dienstverband een bijdrage naar rato;
- c) voor de brandweervrijwilliger (hoofdstuk 19 CAR) vindt omrekening naar fte plaats.

6. Bezwarende functie; diverse technische items

De werkgever stelt een aantal wijzigingen voor van de arbeidsvoorwaarden van medewerkers in een bezwarende functie waarmee tevens aangesloten wordt bij pensioenreggeving, t.w.

- voor de medewerkers die vallen onder hoofdstuk 9a CAR (repressieve bezwarende functie in dienst vanaf 1 januari 2006) geldt een 1% hogere IKB (art.3:28 lid 3 onder b CAR) dat niet pensioengevend is. Op grond van het pensioenreglement is ook dit IKB onderdeel pensioengevend. Dit vereist een wijziging van dit artikel.
- de werkgeversbijdrage levensloop was niet pensioengevend. De werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed is ingaande 1 januari 2023 pensioengevend. Dit vereist wijziging van de CAR, tenzij op verzoek van sociale partners door de Pensioenkamer anders wordt besloten.
- door het aflopen van de levensloopregeling en de aanspraken FLO-overgangsrecht zoals deze gelden vanaf 1-1-2018 is een ingrijpende actualisatie van het hoofdstuk 9b t/m 9h noodzakelijk gelet op uitvoerbaarheid en leesbaarheid.
- uitgangspunt voor de pensioenopbouw is dat de werkgever pensioenpremie afdraagt over hetgeen hij de medewerker uitbetaalt. Betaalt de werkgever minimaal 70% van het pensioengevend inkomen aan de medewerker uit, dan mag de werkgever 100% pensioenpremie afdragen en de medewerker dus 100% opbouwen. Betaalt de werkgever een lager percentage dan 70% dan lopen werkgever en medewerker tegen het zgn. onzuivere pensioenopbouw aan. Dit heeft dusdanig fiscale consequenties voor de medewerker dat dit te allen tijde dient te worden voorkomen. Dit vereist o.a. aanpassing van de inzet van het Netto FLO Spaartegoed tijdens het FLO-overgangsrecht zoals door partijen eerder is vastgesteld.

7. Bovenwettelijke sociale zekerheid

De CAR(-UWO) kent een uitgebreid stelsel voor sociale zekerheid, waaronder het derde ziektejaar bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. In de CAR hebben werkgever en vakbonden de laatste jaren ingezet op maatregelen die niet zozeer gericht zijn op de inkomenszekerheid bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, maar op maatregelen die werkloosheid en arbeidsongeschiktheid moeten voorkomen of beëindigen. De invoering van de van-werk-naar-werk afspraken van maximaal 24 maanden is daar het beste voorbeeld van. Werkgever wenst in het stelsel van bovenwettelijke sociale zekerheid nog meer het accent te leggen op het voorkómen van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en behoud van werk (waar dan ook) en minder op behoud van inkomen bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. In navolging van de ontwikkelingen in de overige sectoren stelt werkgever voor het derde ziektejaar en de na-wettelijke werkloosheidsuitkering te schrappen.

8. Diversen

Als gevolg van de inwerkingtreding van de wet betaald ouderschapsverlof zijn diverse ongewenste uitwerkingen en is een complexe uitvoering ontstaan aangaande betaald en onbetaald ouderschapsverlof. Denk hierbij aan een ongewenste pensioenpremierempel, gemis aan opbouw vakantieverlof over de uren betaald ouderschapsverlof, scheefgetrokken doorbetalingspercentages et cetera. Werkgever ziet hier graag een vereenvoudiging.

Op zaterdag, zondag en feestdagen in de standaard resp. bijzondere werktijdenregelingen stelt werkgever voor om hetzelfde percentage te hanteren in de artikelen 3.11 (toelage onregelmatige dienst) en 3.12 (buitendagvenstertoelage).

Afsluiting

In zijn algemeenheid streeft de WWSV voortdurend naar het inhoudelijk verbeteren van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's op technische punten. Verbeteringen nodig op basis van voortschrijdend inzicht, jurisprudentie en/of aanpassing van wet- en regelgeving. Eventuele aanpassingen doet de werkgever altijd in overleg.

Los van de geformuleerde voorstellen in deze brief behoudt de werkgever zich het recht voor om met aanvullende of nieuwe voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,



Dhr. P.F.G. Depla
Voorzitter WWSV