

Inzet cao-Veiligheidsregio's 2024

Geachte heer Depla, beste Paul,

Hierbij presenteren wij u de inzet van de gezamenlijke organisaties van overheidspersoneel voor het vernieuwing van de rechtspositieregeling CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. In goed onderling overleg en met begrip voor ieders belang willen we op korte termijn komen tot overeenstemming over een gewijzigd CAR(-UWO) Veiligheidsregio's per 1 mei 2024.

Algemeen

De sector Veiligheidsregio's (VR) omvat naast de brandweermensen ook medewerkers in het Veiligheidsbureau, Facilitair bedrijf, GGD's en hebben sommige VR's ook Veilig-Thuis in hun organisatie. Kortom VR medewerkers zijn divers.

Looptijd en loonontwikkeling

Alhoewel in de sector VR een zelfstandige rechtspositieregeling, verder hier te noemen cao, wordt afgesloten zijn de ontwikkelingen bij andere cao's ook van belang. Door krapte op de arbeidsmarkt hebben ambtenaren meer mogelijkheden om van baan te wisselen. Naast persoonlijke omstandigheden en afstand tot het werk spelen de arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol in de overweging om over te stappen naar een andere werkgever. Dat betekent dat de cao Veiligheidsregio's voldoende concurrerend moet zijn ten opzichte van die in vergelijkbare sectoren waarmee instroom van nieuwe medewerkers makkelijker wordt en de huidige medewerkers minder geneigd zijn de Veiligheidsregio te verlaten.

In de cao 2023 hebben we een deel van de inflatie kunnen compenseren, maar niet volledig. Een nieuw loonbod moet dan ook recht doen aan het koopkrachtverlies dat medewerkers lijden en daarnaast het risico op verlies van medewerkers aan andere sectoren kleiner maakt.

Onze inzet:

- Ingangsdatum 01-05-2024 met een looptijd van 1 jaar tot en met 30 april 2025;
- Een nominale verhoging van het salaris van eerst 100 euro en daarna 8% (reparatie inflatieachterstand en koopkrachtverbetering);
- Alle bronnen waarmee het IKB wordt gevuld zijn pensioengevend;
- Geen enkele loonschaal start lager dan 16 euro/uur (ook voor schaal A);
- Een extra beloning voor medewerkers die aan het einde van hun schaal zitten om meer uitloop te bieden en vooral om ervaren krachten te behouden.

Bijzonder verlof

In navolging van het laatste advies van de SER om de Wet arbeid en zorg te vervangen door de Wet maatschappelijk verlof vinden wij een uitbreiding van vormen van bijzonder verlof wenselijk. Naast het loon is (bijzonder) verlof een belangrijke factor voor medewerkers om bij een werkgever te blijven dan wel de wens bij een bepaalde werkgever in dienst te treden.

Onze inzet:

- **Aanvullend geboorteverlof:**
Medewerkers die vanaf 1 januari 2024 aanspraak maken op aanvullend geboorteverlof, ontvangen gedurende de gehele verlofperiode van maximaal vijf weken volledige doorbetaling van hun loon;
- **Rouwverlof:**
De medewerker kan vanaf 2024 gebruik maken van 5 dagen betaald verlof bij het overlijden van een dierbare. In de voorafgaande periode van stervensbegeleiding en afscheid én de periode van verwerking van het verlies maken medewerkers en leidinggevenden zo nodig maatwerkafspraken;
- **Menstruatie, overgangsklachten en klachten tijdens de postmenopauze:**
Het is belangrijk dat klachten rondom menstruatie, overgang en postmenopauze bespreekbaar zijn op het werk, zodat leidinggevenden en medewerkers samen kunnen kijken naar eventuele maatregelen. Hiermee blijven medewerkers met deze klachten duurzaam inzetbaar en kan ziekteverzuim worden beperkt of voorkomen. Medewerkers en leidinggevenden maken zo nodig maatwerkafspraken voor situaties die hierom vragen.

Feestdag

Als overheidsorganisatie zijn de veiligheidsregio's mede een voorbeeld voor de Nederlandse samenleving als het gaat om behoud van democratische waarden. Die waarden verdienen ondersteuning middels vrede en veiligheid. Om stil te staan bij wat vrede en veiligheid voor ons betekenen vieren wij elk jaar op 5 mei onze nationale bevrijdingsdag. Het siert de Veiligheidsregio's wanneer 5 mei als feestdag wordt opgenomen in de CAR-(UWO) Veiligheidsregio's.

Onze inzet:

5 mei wordt als feestdag opgenomen in de CAR-(UWO) Veiligheidsregio's

Verlofsparen

In artikel 3.29 van de cao VR's worden de doelen van het IKB vermeld. De medewerker mag o.a.: tot een maximum van vier maal de aanstellingsduur per week gedurende het kalenderjaar extra verlof kopen. Echter het begrip aanstellingsduur wordt in artikel 1:1 cao VR's niet gedefinieerd, wat lokaal tot verwarring leidt met het begrip arbeidsduur.

Deze vorm van verlofsparen is een belangrijk onderdeel van vitaliteitsbeleid voor alle generaties werkzaam binnen de veiligheidsregio's.

Onze inzet:

Om die reden zien wij graag een uitbreiding van deze mogelijkheid tot vijf maal de aanstellingsduur per week.

Regeling vervroegd uittreden

Hoewel geen onderdeel van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's vragen wij aandacht voor de Regeling voor Vervroegd Uittreden zoals opgenomen in de LOAV circulaire Lbr. 23/07 LOAV 23/03. Een voorwaarde voor deelname aan deze regeling is dat de medewerker minimaal 40 jaren heeft gewerkt bij de overheid. Wij zien bij onze achterban dat veel medewerkers op latere leeftijd instromen als ambtenaar, omdat zij voorheen langdurig als vrijwilliger hebben gediend. De tijd doorgebracht bij een werkgever buiten onze sector telt niet mee om aan voornoemde voorwaarde te voldoen.

Onze inzet:

Het werken bij de overheid wijzigen in "minimaal 40 jaar heeft gewerkt".

Duurzame inzetbaarheid.

In een aantal regio's is er tussen vakbonden en individuele werkgevers een Generatiepactregeling afgesproken. Kritiek op deze regeling is dat het alleen voor de oudere werknemers (meestal 60+) mogelijk is aan zo'n regeling deel te nemen en/of werknemers met hogere salarissen.

Een goede aanvulling, en op termijn een goed alternatief, is een Persoonlijk Levensfase Budget (PLB). Dat is een urenbudget, naast de gebruikelijke vakantie-uren en wettelijke verlofvormen. Doel van het PLB is de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te verhogen door hen mogelijkheid te geven uren op te nemen als de fase in iemands leven daar om vraagt. Zo hebben werknemers in alle leeftijdscategorieën en in alle salarisschalen de mogelijkheid te werken aan hun duurzame inzetbaarheid. En dat is hard nodig, want de AOW-leeftijd gaat al langzamerhand richting de 70 jaar.

Onze inzet:

Invoeren van het Persoonlijk Levensfase Budget.

Toelage onregelmatige dienst

De huidige toelage wordt beperkt tot het maximum van salarisschaal 6 (art. 3:11 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's). Voor een aantal groepen medewerkers, waaronder de collega's werkzaam op de meldkamers, staat deze beperking niet langer meer in verhouding tot de belasting die het werken in onregelmatige dienst met zich mee brengt. Wij zien ook dat het loslaten van een maximum grote financiële gevolgen kan hebben. Daar komt bij dat het werken in onregelmatige dienst voor medewerker in hogere salarisklassen de toelage naar verhouding minder relevant is maar wel tot hoge kosten leidt.

Onze inzet:

Artikel 3:11, eerste lid CAR(-UWO) Veiligheidsregio's wijzigen met: "Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 8".

Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

De Veiligheidsregio's zijn regionaal gespreide organisaties waarbij het personeel veel kilometers aflegt om op het werk te komen. Werkgevers mogen in 2024 een onbelaste reiskostenvergoeding verstrekken van € 0,23 per kilometer. Artikel 3:22 cao VR's beperkt deze fiscale ruimte tot maximaal 45 kilometer enkele reis en de maximale fiscale vrijstelling minus € 0,10. Hoewel ook de maximaal onbelaste reiskostenvergoeding onvoldoende de kosten voor de medewerker opvangt, zal het opheffen van beperkingen in de cao het kostenevenwicht meer in balans brengen.

Onze inzet:

Een belastingvrije reiskostenvergoeding ter grootte van de maximale fiscale vrijstelling per km en geen beperkingen.

Thuiswerkvergoeding

De werkgevers stimuleren het thuiswerken. Bezuinigingen op werkplekken op de werklocaties worden reeds doorgevoerd.

De thuiswerkvergoeding is een onbelaste gerichte vrijstelling die sinds 2023 geïndexeerd wordt aan de hand van de tabelcorrectiefactor. Op deze manier wordt rekening gehouden met de inflatie. In 2024 kunnen werkgevers aan hun werknemers een belastingvrije thuiswerkvergoeding toekennen ter grootte van maximaal 2,35 euro per thuiswerkdag. Voor 2023 bestond de vergoeding voor thuiswerken uit :

een Thuiswerkvergoeding van €2,15 en

een internetvergoeding van €0,85.

Internet providers hebben hun tarieven met 10% verhoogd.

Onze inzet:

Iedere werknemer ontvangt minimaal een thuiswerkvergoeding ter grootte van de maximaal fiscaal onbelaste vergoeding. Door indexatie van de internetvergoeding wordt deze afgerond €1,= Dan wordt de totale vergoeding voor thuiswerken €3,35.

Tegemoetkoming ziektekosten.

Artikel 3:25 van de cao VR's regelt het recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering. Medewerkers ontvangen jaarlijks een tegemoetkoming in de zorgkosten. De huidige vergoedingen bedragen € 168,- per jaar en € 296,- per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.

Bovengenoemde bedragen worden bijzonder belast (50% tarief), dus van deze tegemoetkoming houd je in de praktijk niet zo veel over!

Deze bedragen zijn ooit in een grijs verleden vastgesteld en nooit meer aangepast, terwijl de zorgverzekeringen de laatste 10 jaar fors in prijs zijn gestegen.

Onze inzet:

De vergoedingen te verhogen naar € 200- en € 350,- netto en deze jaarlijks te indexeren met de gemiddelde prijsstijging van zorgkostenverzekeringen. Dan hoeft daar nooit meer over te worden onderhandeld en gaat de aanpassing 'automatisch'.

Leren & Ontwikkelen

De maatschappij verandert, dit betekent ook dat de inzet van Veiligheidsregio's verandert. Naast dat de organisaties zich zullen moeten ontwikkelen (adapt en survive) zullen medewerkers hier ook mee geconfronteerd worden. Landelijk wordt hard gewerkt aan een visie en missie maar werk dit ook uit in een door de Veiligheidsregio's te hanteren toolbox voor hun P-beleid en opleidings-, training- en oefenbeleid en afgeleide jaarplannen. De concreetheid maakt het voor de medewerkers veel duidelijker en zal ze eerder en sneller helpen richting te geven aan de eigen ontwikkeling.

Onze inzet:

Maak een toolbox voor P-beleid, opleidings-, training- en oefenbeleid en afgeleide jaarplannen.

Werken is ook leren. Maak het mogelijk om werkervaring om te zetten in (deel)certificaten en/of diploma's. Dit maakt het vooral voor uitvoerend personeel ook mogelijk om zich verticaal, dan wel horizontaal te ontwikkelen en de leerinvestering overzichtelijk te houden.

Veel opleidingen voor functies binnen de Veiligheidsregio's zijn specifiek en alleen via diezelfde Veiligheidsregio's of gerelateerde aanbieders te doorlopen. Het mag (ook gezien de in juli Europees vastgestelde richtlijn) niet zo zijn dat eenmaal geselecteerd hiervoor kosten bij de medewerker komen te liggen. Over de inzet van uren binnen een functie kan afhankelijk van doel en functie van de opleiding verschil zijn maar hier pleitten we nog steeds voor duidelijk uitgewerkte richtlijnen. Ligt de opleiding direct in het verlengde van de huidige functie dan is facilitering verstandig. Is het voor een andere functie op een andere plaats op eigen initiatief en niet vanuit een verplichting dan is facilitering hiervan van andere orde. Het gebied daartussen mag niet van de willekeur van leidinggevendenden afhangen.

Onze inzet:

- Maak het mogelijk om werkervaring om te zetten in (deel)certificaten en/of diploma's.
- Maak richtlijnen voor het faciliteren van opleidingen.

Stimuleren lidmaatschap vakbond

Partijen onderschrijven het belang van vakorganisaties en evenwichtige arbeidsverhoudingen binnen de veiligheidsregio's en faciliteert vakorganisaties om hun zichtbaarheid onder medewerkers te vergroten. In dit kader zullen onder andere de URL's van de vakorganisaties worden benoemd in de communicatie over de nieuwe cao. De betrokken organisaties van overheidspersoneel willen graag met veiligheidsregio's afspraken maken over het promoten van het vakbondslidmaatschap binnen de veiligheidsregio's. Gedacht zou kunnen worden aan een maand van de vakbond.

Onze inzet:

Maak afspraken over het promoten van het vakbondslidmaatschap binnen de veiligheidsregio's.

Werkgeversbijdrage

De huidige werkgeversbijdrage zal voor de looptijd van deze cao worden geïndexeerd volgens de AWWN-werkgeversbijdragerегeling. De bijdrage wordt daarmee voor 2024 vastgesteld op € 22,71 maal het aantal werknemers dat in het jaar 2023 gemiddeld in dienst is van de veiligheidsregio. Voor

2025 wordt de bijdrage geïndexeerd en berekend op het aantal werknemers dat in het jaar 2024 gemiddeld in dienst is van de veiligheidsregio.

Arbeidsomstandigheden

De werkzaamheden binnen de Veiligheidsregio dienen systematisch te worden doorgelicht op risico's voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van medewerkers. Een aantal instrumenten zijn hier voor landelijk uitgewerkt maar het ontbreekt nog steeds aan het op landelijk niveau monitoren en de mogelijkheid om hier al dan niet op te sturen.

Onze inzet:

Maak afspraken over het verbinden van de brancherichtlijn ofwel RI&E (en de gegevens die dit oplevert), introduceer daadwerkelijk gezondheidsmonitoring (specifieke kankersoorten, effecten PFAS en PTSS, hart- en vaatziekten, gewrichtsproblematiek en gehoor, mentale schade) en maak verstandig gebruik van periodiek te houden werkbelevingsonderzoek.

Studie-afspraken: Groene arbeidsvoorwaarden

In de loop van 2024 wordt een FLEX & BOOST-regeling onderzocht en deze wordt voor november 2025 definitief vastgesteld. Hierin zullen de precieze voorwaarden en spelregels worden opgenomen, bijvoorbeeld ten aanzien van uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar en langdurige ziekte. Ook zal de definitieve werkwijze worden vastgesteld ten aanzien van de (fiscale verwerking van de) bijdrage van veiligheidsregio's aan de diverse keuzemogelijkheden, onder meer mede afhankelijk van het overleg met de Belastingdienst.

Het vakantiegeld en de dertiende maand worden standaard uitbetaald, (met standaard wordt hier bedoeld dat indien de medewerker geen keuze maakt, dit bedrag standaard wordt uitbetaald) of kunnen via een FLEX & BOOST regeling voor andere doeleinden worden ingezet.

Binnen FLEX & BOOST kiezen medewerkers zelf hoe zij hun salarispakket willen vormgeven (FLEX) en/of maken zij (fiscaal vriendelijke) keuzes waar de mogelijke bijdrage van de regio's aan bijdraagt (BOOST), zoals het aflossen van een studieschuld, investering in welzijn of in duurzaamheid. De medewerker kan één of meerdere keuzes maken tot maximaal de waarde van het vakantiegeld en de vaste 13e maand. Zo bieden veiligheidsregio's FLEX & BOOST de mogelijkheid om zelf een arbeidvoorwaardenpakket samen te stellen, passend bij de individuele behoefte en situatie. De hieronder genoemde mogelijkheden worden onderzocht en vastgesteld.

- Vanaf 2027 kunnen medewerkers fiscaal vriendelijk tot 3% extra pensioenpremie van de pensioengrondslag bijdragen aan hun ABP pensioen;
- Veiligheidsregio's dragen bij aan het aflossen van een studieschuld. Per 2 jaar kunnen medewerkers maximaal € 5.000,- bruto besteden aan het aflossen van hun studieschuld bij DUO. VR's betaalt de bruto inleg van de medewerker netto uit;
- Veiligheidsregio's dragen bij aan de verduurzaming van de koop- of huurwoning van medewerkers. Per 3 jaar kunnen medewerkers maximaal € 5.000,- bruto besteden (ineens of in termijnen) aan bijvoorbeeld zonnepanelen, een (hybride) warmtepomp en isolatie. Veiligheidsregio's betalen de bruto inleg netto uit.

Veiligheidsregio's dragen bij aan het betalen van de vakbondscontributie. Veiligheidsregio's bevorderen het lidmaatschap van één van de bij veiligheidsregio's betrokken vakbonden. Jaarlijks

kunnen medewerkers hun vakbondscontributie als brutoloon binnen FLEX & BOOST betalen.
Veiligheidsregio's betalen de bruto inleg netto uit.

Tot slot

We houden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen voorstellen toe te voegen of aan te passen.

FNV Overheid

CNV Overheid

Ambtenarencentrum

DPO

Bert van Velthuisen

Aynur Polat

Ronald Kraan

Peter Leenders