

Principeakkoord arbeidsvoorwaarden personeel Veiligheidsregio's 2023

Inleiding

In het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV)¹ is op 28 februari 2023 een principeakkoord bereikt over de arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. Wanneer dit principeakkoord na de benodigde achterbanraadpleging de status van akkoord verkrijgt, gelden deze afspraken voor het gehele personeel in dienst van de veiligheidsregio's inclusief de brandweervrijwilligers exclusief de medewerkers die onder een eigen cao vallen.

Overleg

Het bereikte principeakkoord is het resultaat van het eerste eigenstandige overleg tussen vakcentrales (FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en AC(BVB/VBV) en werkgever (WVSV). Doordat de invoering van de Wnra voor Veiligheidsregio's tot nader order is uitgesteld komen overlegpartners in het LOAV een eigen rechtspositieregeling overeen los van de Cao Gemeenten.

Inhoud akkoord

Overlegpartners in het LOAV sluiten een akkoord voor 16 maanden. Kenmerk van de afgelopen periode is hoge inflatie en financiële onzekerheid, waardoor de koopkracht onder druk staat ondanks diverse rijksmaatregelen². Partijen menen met dit akkoord in te spelen op de breed gevoelde noodzaak om de waardering voor de medewerkers financieel tot uiting te laten komen, de wens te investeren in het imago van de sector en voorspelbaar te zijn voor wat betreft de financiële lasten voor gemeenten.

In het akkoord staan afspraken over

1. Loon en looptijd
2. Reiskosten
3. Thuiswerkvergoeding
4. Duurzame inzetbaarheid en balans werk/privé
5. Werkgeversbijdrage
6. Diversen (o.a. ouderschapsverlof)

¹ Het LOAV is het overleg tussen de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) en de vakcentrales (FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en AC/BVB/VBV).

² Mocht tegen het einde van de looptijd van dit akkoord sprake zijn van "extreme" inflatie gaan partijen met elkaar in overleg om tot een eenmalige tegemoetkoming te komen (qua proces vergelijkbaar met de tegemoetkoming in december 2022).

Ad 1. Loon en looptijd

Het principeakkoord gaat in op 2 januari 2023 en leidt tot een structurele loonsverhoging bestaande uit:

- a. Een nominale verhoging van € 100 bruto; gevolgd door
- b. een loonsverhoging van 5,5% en
- c. een verhoging van de eindejaarsuitkering (IKB) van 1,58% waardoor een volledige 13^e maand ontstaat.

Voor de vrijwilligers is afgesproken dat de jaar- en uurvergoedingen stijgen met 9,3%.

Het akkoord kent een looptijd van 16 maanden tot 1 mei 2024.

Ad 2. Reiskosten

In verschillende vormen kennen 14 van de 25 veiligheidsregio's een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Partijen vinden een vergoeding voor woon-werkverkeer passen bij goed en aantrekkelijk werkgeverschap. Om die reden komen overlegpartners overeen dat de veiligheidsregio's die op 1 april 2023 een regeling woon-werkverkeer kennen met op onderdelen gunstigere afspraken, deze behouden. De nieuwe regeling is daarmee een regeling met een minimum karakter. Onderhandelingen over reiskosten³ vindt uitsluitend plaats in het LOAV.

De overeengekomen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer gaat in op 1 april 2023, heeft een minimum karakter en bestaat uit de volgende elementen, t.w.:

- € 0,11 per km; met een maximum van 45 km per enkele reis, ongeacht het soort vervoer (auto, fiets, openbaar vervoer etc.);
- De vergoeding per km is vastgesteld op een bedrag van € 0,10 onder de maximaal fiscaal vrijgestelde vergoeding;
- Een eenmalige compensatie voor het eerste kwartaal 2023 wordt voorbereid en gecommuniceerd door een LOAV circulaire.

Voor dienstreizen met eigen vervoer geldt ook vergoeding met een minimum karakter d.w.z. het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag per km of de volledige kosten voor gebruik van het OV.

Ad 3. Thuiswerkvergoeding

In het vorige akkoord is tijdelijk een thuiswerkvergoeding van € 2,00 netto per thuiswerkdag afgesproken. In 2023 is deze tijdelijke vergoeding gecontinueerd in afwachting van de bij dit akkoord te maken afspraken. Partijen komen m.i.v. 2 januari 2023 een verhoging van de vergoeding overeen ter hoogte van € 3,00 netto per thuiswerkdag bestaande uit:

- de fiscaal vrijgestelde thuiswerkvergoeding van € 2,15 netto
- aangevuld met internetvergoeding van € 0,85 netto.

³ Reiskosten voor woon-werkverkeer alsmede dienstreizen.

Zolang geen duidelijkheid is over de fiscale vrijstelling van een internetvergoeding bepaalt het fiscaal vrijgestelde bedrag van de thuiswerkvergoeding de hoogte van de internetvergoeding.

Ad 4. Duurzame inzetbaarheid en balans werk/privé (studie afspraak)

A. Vroegpensioen/RVU-regeling

In 2021 is het zogeheten Pensioenakkoord gesloten voor vernieuwing van het pensioenstelsel in Nederland. In het pensioenakkoord worden zeven onderwerpen behandeld waarvan de RVU-regeling één onderwerp is: werkgevers krijgen tijdelijk de mogelijkheid om fiscaal aantrekkelijke regelingen te treffen waardoor medewerkers vervroegd met pensioen kunnen gaan. Oorspronkelijk gold die afspraak alleen voor medewerkers in zgn. zware beroepen. De criteria voor de vraag wat een zwaar beroep is, zijn lastig vast te stellen. Om deze reden is besloten niet te komen met een lijst met zware beroepen, maar extra mogelijkheden worden geboden om gezond toe te werken naar de pensioengerechtigde leeftijd.

Partijen gaan in overleg om voor 1 mei 2023 te komen tot concrete voorstellen over een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU).

B. Ontheffing nachtdiensten

De CAR kende in het verleden de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 55 jaar ontheffing van nachtdiensten te verzoeken met behoud van de nachtdiensttoeslag. Medewerkers met een bezwarende functie waren hiervan uitgezonderd. Met de komst van de FPU (Flexibel Pensioen en Uittreden) in 2006/2007 zijn deze seniorenmaatregelen afgeschaft. Het aspect van leeftijdsdiscriminatie speelde toen ook een grote rol.

Op de meldkamers, waar samengewerkt wordt met personeel van Politie en Ambulancediensten, is het werken in nachtdiensten een aandachtspunt. Zowel het personeel van de Politie als Ambulance hebben in hun rechtspositieregeling resp. cao de mogelijkheid van het vragen van ontheffing. Het personeel van de veiligheidsregio's kent een dergelijke ontheffingsregeling niet. In het licht van de arbeidsomstandigheden is dit voor de vakcentrales een belangrijk onderwerp.

Partijen gaan in overleg om voor 1 mei 2023 te komen tot concrete voorstellen over een regeling voor ontheffing nachtdiensten.

C. Duurzame inzetbaarheid en werk-privé balans

Overeengekomen is een paritaire werkgroep in te stellen voor het uitwerken van andere (aanvullende) maatregelen.

Partijen stellen een paritaire werkgroep duurzame inzetbaarheid in die onderzoekt of concrete maatregelen voor de sector gewenst zijn en of, en onder welke voorwaarden, draagvlak is onder werkgevers en medewerkers voor een sectorale afspraak, mogelijk parallel aan de (tussentijdse) resultaten van het SemFire onderzoek voor medewerkers met een bezwarende functie. Van belang hierbij is dat duurzaamheid meer omvat dan een generatiepact of de vrijstelling van nachtdiensten. Het betreft een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker, niet verbonden aan functie, leeftijd, achtergrond, kennis, ervaring et cetera. Het onderzoek van de paritaire werkgroep richt zich daarom op duurzame inzetbaarheid in brede zin: het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken, van goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap én het stimuleren van de arbeidsmobiliteit van werkenden ('een leven lang ontwikkelen'). Tenslotte moet de aandacht

zich ook richten op het bevorderen van de bewustwording bij werkenden, zowel van duurzame inzetbaarheid als van de eigen regie op de loopbaan.

Partijen spreken af een paritaire werkgroep te formeren voor duurzame inzetbaarheid, waarbij de uitkomsten gedurende de looptijd van dit akkoord worden vastgesteld. De maatregelen kunnen dan in het volgende akkoord worden opgenomen.

Ad 5. Werkgeversbijdrage

Het toepassen van de AWWN-werkgeversbijdrageregeling laat zien dat werkgever hecht aan bewaarde belangenbehartiging van het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. De AWWN-regeling bevat twee voorwaarden die van belang zijn voor werkgevers. In de regeling is overeengekomen dat vakcentrales de bijdrage niet gebruiken voor stortingen in hun weerstandskassen of daarmee te vergelijken activiteiten. Daarmee is een werkgever verzekerd van het feit dat het geld niet tegen hem gebruikt gaat worden ingeval van acties. Ook zien vakcentrales af van het stellen van eisen omtrent de bevoordeling van leden. Dit is een belangrijke voorwaarde voor werkgevers, aangezien de bijdrage gericht is op het compenseren van de vakcentrales voor het onderhandelen namens alle medewerkers.

Afgesproken is een werkgeversbijdrage conform maatstaf AWWN t.w. € 22,71 per fte (2023)

- Ingaande 2 januari 2023;
- gebaseerd op het aantal fte in dienst van de veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) Veiligheidsregio van toepassing is, deeltijders tellen mee naar rato;
- voor de brandweervrijwilliger (hoofdstuk 19 CAR) vindt omrekening naar fte plaats; 1 brandweervrijwilliger telt mee voor 0,25 fte.

Ad 6. Diversen (o.a. ouderschapsverlof)

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.

In dit akkoord zijn de volgende wijzigingen overeengekomen bestaande uit:

- Ingeval van onbetaald verlof betaalt de medewerker het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie met ingang van de vierde maand.
- Tijdens onbetaald Wazo-verlof, ongeacht de duur, handhaven van de reguliere pensioenpremieverdeling; werkgever betaalt het werkgeversdeel van de pensioenpremie en medewerker betaalt het werknemersdeel van de pensioenpremie.
- Over de periode van (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof gaat de opbouw van vakantieverlof ongewijzigd door.

Bovenstaande wijzigingen gaan in op 1 juni 2023.

- De vergoedingstabel van artikel 6.5 CAR te wijzigen en de hoogte van het doorbetalingspercentage tijdens (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof te baseren op het salaris bij een voltijdsdienstverband in plaats van op de salarisschaal.
- Keuzes in doorbetalingspercentages bij opname ouderschapsverlof beperken tot 50%, 70%, 80% of 100% met uitzondering bij het Wazo/UWV betaald ouderschapsverlof.

- De keuze om het Wazo/UWV betaald ouderschapsverlof aan te vullen te beperken tot alleen de mogelijkheid van aanvulling tot 100% salaris + salaristoelagen.
- Om tijdens het opnemen van het wettelijk betaald ouderschapsverlof 100% van salaris en toelagen te behouden, kan het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof conform artikel 6.5 CAR worden benut. Indien een medewerker daarvan gebruik maakt wordt het totaal aantal weken aanvulling in mindering gebracht op het totaal aantal weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof conform artikel 6.5 CAR.

Bovenstaande wijzigingen gaan in op 1 januari 2024.

Overeengekomen te Utrecht op 28 februari 2023,

Namens de werkgevers

P.F.G. Depla
Voorzitter WWSV

Namens de vakcentrales,

F. Carbo
FNV Overheid

A. Polat
CNV Overheid

P. Leenders
CMHF

R. Kraan
AC