



Aan de besturen van
FNV Overheid, t.a.v. Bert van Velthuisen
CNV Overheid, t.a.v. Aynur Polat
CMHF, t.a.v. Peter Leenders
AC, t.a.v. Ronald Kraan

Doorkiesnummer
026-3552400
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Ons kenmerk
Lbr. 24/1
Bijlagen(n)
-

Datum 17 januari 2024
Onderwerp Inzetbrief CAR(-UWO) Veiligheidsregio's 2024

Geachte werknemersvertegenwoordigers,

Inleiding

Het huidige akkoord over de collectieve arbeidsvoorwaarden van het personeel in dienst van de veiligheidsregio's loopt 1 mei 2024 af. Met deze brief ontvangt u de voorstellen namens werkgevers 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.

Doel arbeidsvoorwaardenonderhandelingen

Medewerkers in de sector Veiligheidsregio's leveren een belangrijke bijdrage aan de bijzondere werkzaamheden in de publieke sector van het veiligheids- en gezondheidsdomein die maatschappelijk relevant zijn. Zij zetten zich in voor de veiligheid en gezondheid van burgers en bezoekers en dragen zorg voor brandveiligheid en aanpak van rampen en crises. Medewerkers moeten met de nodige flexibiliteit en veerkracht meebewegen in de organisatie en de juiste vaardigheden bezitten om grote maatschappelijke uitdagingen aan te gaan en in te spelen op onverwachte ontwikkelingen.

Arbeidsvoorwaarden ondersteunen in het duurzaam functioneren van medewerkers. Daarbij helpt het om marktconforme en concurrerende arbeidsvoorwaarden overeen te komen die stimulerend zijn en bijdragen aan de vitaliteit van medewerkers. De veiligheidsregio's willen daarmee een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven.

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

Onderwerpen

Om te komen tot een nieuw akkoord brengen werkgevers de volgende onderwerpen in voor de komende arbeidsvoorwaardenonderhandelingen, t.w.:

1. Loonparagraaf en looptijd
2. Arbeidsmarkt
3. Duurzame inzetbaarheid
4. Mobiliteit
5. FLO-overgangsrecht
6. Overige aanpassingen

In deze brief delen werkgevers de inzet. Werkgevers wensen in februari te starten met het inhoudelijk overleg via het Ambtelijk LOAV. Het onderhandelingsproces is zodanig ingericht dat een akkoord is te bereiken in mei 2024.

Inzet

1. Loonparagraaf en looptijd

Werkgevers willen afspraken maken over een passende loonontwikkeling en komen tot een akkoord met een looptijd van tenminste 15 maanden.

Bij de loonontwikkeling houden werkgevers rekening met de pensioenpremies van het ABP en sociale premies, waaronder werknemersverzekeringen. Werkgevers zetten in op een loonontwikkeling die aansluit bij de financiële kaders en zorgt voor een goede concurrentiepositie van veiligheidsregio's ten opzichte van gelieerde overheidssectoren.

Dit overwegende stellen werkgevers een structurele loonsverhoging van 4% voor met eensluitende afspraken voor de vergoedingen van de vrijwilligers.

Hiernaast stellen werkgevers voor de 0,8 procentpunt van het individueel keuzebudget (voormalige verlofdagen) in artikel 3:28 lid 3 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's, op te nemen in de pensioengrondslag.

2. Arbeidsmarkt

De concurrentie en krapte op de arbeidsmarkt is groot. Werkgevers vinden het belangrijk medewerkers aan te trekken en te behouden. Daarom stellen werkgevers voor in de bestaande arbeidsvoorwaarden meer ruimte te creëren om beter te reageren op de krappe arbeidsmarkt en zetten in op:

1. Het wijzigen van artikel 1:2a lid 5 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's om te komen tot een landelijke minimum stagevergoeding zonder onderscheid te maken tussen opleidingen. Doel is het onderstrepen van het belang van stagelopen en het voor studenten aantrekkelijk(er) maken om ervaring op te doen in de sector Veiligheidsregio's;
2. Het wijzigen van artikel 2.4, lid 2 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's om, in navolging van werknemers die onder het Burgerlijk Wetboek (BW)/de Cao Gemeenten vallen, de maximale duur van opeenvolgende aanstellingen te verlengen van 24 naar 36 maanden;

3. Het wijzigen van artikel 2:7a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's waarbij de leden 3 en 4 vervallen en geen sprake meer is van een meldings- en registratieplicht van een 40-urige werkweek aan de medezeggenschap. Het blijft een individuele afspraak. De norm voor een voltijdsarbeidsweek blijft 36 uur en afwijken is alleen mogelijk als de bezetting dat vraagt en de medewerker dat kan en wil;
4. Het wijzigen van artikel 3:4 lid 4 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's om een extra periodiek ook op een ander moment van het jaar te kunnen toekennen dan uitsluitend op een vaste periodiekdatum. Hiermee wensen werkgevers inzet en ontwikkeling direct te kunnen belonen;
5. Het wijzigen van de artikelen 3:8 en 3:9 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's waarbij het maximum van resp. de functioneringstoelage en de arbeidsmarkttoelage wijzigt van 10% naar 15% om talentvolle medewerkers te behouden;
6. Het wijzigen van lid 2 van artikel 8.2a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's om, in navolging van werknemers die onder het BW/de Cao Gemeenten vallen, de opzegtermijn in geval van ziekte terug te brengen van 13 naar 6 weken.

3. Duurzame inzetbaarheid

In het akkoord arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio 2023 e.v. zijn afspraken gemaakt over enerzijds de invoering van een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en een regeling ontheffing nachtdiensten voor meldkamerpersoneel. Anderzijds zijn afspraken gemaakt over het formeren van een paritaire werkgroep duurzame inzetbaarheid die onderzoekt of concrete maatregelen voor de sector gewenst zijn.

De RVU en de regeling ontheffing nachtdiensten zijn gerealiseerd en vanaf 1 januari 2024 geborgd in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. De paritaire werkgroep duurzame inzetbaarheid is in 2023 meerdere keren bijeengewees en heeft onderzoek verricht. De resultaten zijn op dit moment onderwerp van gesprek. Als deze ontwikkelingen leiden tot voorstellen brengt de paritaire werkgroep duurzame inzetbaarheid deze in. Werkgevers wensen de verdere ontwikkelingen af te wachten.

4. Mobiliteit

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v. is een afspraak gemaakt over een minimumregeling voor reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen ongeacht voermiddel.

Werkgevers wensen deze regeling te continueren en onderzoek te doen naar maatregelen om duurzame alternatieven te stimuleren.

5. FLO-overgangsrecht

De gewijzigde wet- en regelgeving op het gebied van AOW en pensioen heeft ook gevolgen voor medewerkers met FLO-overgangsrecht. Concreet loopt de AOW-leeftijd stapsgewijs op naar 67 jaar in 2024. Daarna is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting.

Overwegende de oplopende AOW-leeftijd en de gemaakte procesafspraken in het 'Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht' (2017), wensen werkgevers het gesprek met vakcentrales op te starten met als leidend principe 'langer doorwerken moet lonen'.

Conform de overeengekomen procesafspraken in het LOAV van 20 november 2023 vindt hierover overleg plaats parallel aan de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.

6. Overige aanpassingen

Tenslotte zetten werkgevers in op een aantal technische wijzigingen, t.w.:

- Het wijzigen van artikel 3:31 en 6:2:3 lid 5 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's zodanig dat de waarde van een vakantie-uur gelijk is bij aankoop, verkoop en uitbetaling bij uitdiensttreding;
- Het wijzigen van artikel 6:13 lid 4 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's zodanig dat, in navolging van werknemers die onder het BW/de Cao Gemeenten vallen, tijdens onbetaald Wazo-verlof verlofopbouw plaatsvindt;
- Het wijzigen van artikel 9a:11 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's ter verduidelijking en aansluiting op de praktijk voor het vaststellen van de garantietoeslag, de afbouwtoelage en het afkoopbedrag;
- Het wijzigen van artikel 10c:7 lid 2 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's en de hoogte van de premie reparatie-uitkering voor de looptijd van komend akkoord vast te stellen op 0,0%. De bestaande situatie is dat veiligheidsregio's 0,1% inhouden op het salaris van medewerkers ter bekostiging van een jaar extra werkloosheidsuitkering. Gelet op de arbeidsmarktomstandigheden staat de inhouding niet in verhouding tot het aantal (langdurig) werklozen in de sector.

Afsluiting

In zijn algemeenheid streeft de WVSV voortdurend naar het inhoudelijk verbeteren van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's op technische punten. Dergelijke wijzigingen of wijzigingen nodig op basis van voortschrijdend inzicht, jurisprudentie en/of aanpassing van wet- en regelgeving, kunnen gedurende de looptijd van het akkoord plaatsvinden. Eventuele aanpassingen doen werkgevers te allen tijde in overleg met de sociale overlegpartners van het LOAV.

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

Met vriendelijke groet,



Dhr. P.F.G. Depla
Voorzitter WVSV