

## Nieuwsbrief

Aan de leden van Abvakabo FNV werkzaam bij de SVB

# Abvakabo FNV en SVB bereiken onderhandelingsresultaat over cao én SBK

Ruim een maand geleden stuurden we u een nieuwsbrief waarin we u informeerden over de lopende cao-onderhandelingen. Sinds die tijd hebben we weer diverse malen met de SVB om tafel gezeten. Dit heeft ertoe geleid dat de vakorganisaties (Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaken) op maandag 20 februari een onderhandelings-resultaat hebben bereikt over zowel de cao als het SBK. In deze nieuwsbrief leest u hier alles over én vragen we u uw stem uit te brengen op het behaalde resultaat.

### Cao SVB: overzicht van de afspraken

In onze laatste nieuwsbrief lieten we u weten dat we het onderwerp loonsverhoging een tijd hebben laten rusten en eerst de overige onderwerpen uit de wederzijdse inzetbrieven aan het behandelen waren. De SVB kijkt immers altijd naar wat er, qua loonontwikkeling, bij andere cao-onderhandelingen (Rijk, Gemeenten) gebeurt. Het bleek echter dat er bij deze cao-tafels geen enkele opening wordt geboden om af te wijken van de 'nullijn'. Sterker nog, termen als 'bevrozing' van de salarissen en het pleidooi van werkgeversvoorzitter Wientjes voor een algehele nullijn lijken de verhoudingen nog meer op scherp te zetten.

Wij hebben de SVB van begin af aan duidelijk gemaakt dat een structurele loonsverhoging echt noodzakelijk was om tot afspraken te komen. De SVB heeft dit uiteindelijk serieus opgepakt en uiteindelijk een maximaal bod van 3% neergelegd. Met de constatering dat dit het maximaal haalbare is konden we verder met het afronden van de andere afspraken. Hieronder een overzicht.

#### 1) Looptijd:

De looptijd van de nieuwe cao is van 1 oktober 2011 tot 1 juli 2014 m.u.v. een aantal afspraken die niet met terugwerkende kracht geëffectueerd kunnen worden:

- Per 1 januari 2012 wordt de regeling aangaande betaald ouderschapsverlof voor de resterende looptijd van de nieuwe cao ongewijzigd voortgezet.
- Voor wat betreft het verval van de vakantie-uren wordt aangesloten bij de wettelijke regeling per 1 januari 2012. De SVB wijzigt de regeling per 1 januari 2013. Dit betekent dat de in 2013 opgebouwde wettelijke vakantie-uren vervallen per 1 juli 2014. Zie verder onder punt 4.
- Per 1 januari 2013 worden geen nieuwe leeftijdsgebonden vakantie-uren meer toegekend. Zie verder onder punt 5.

#### 2) Loonontwikkeling:

Partijen spreken de volgende structurele loonsverhogingen af:

- 1,5% per 1 juli 2012
- 1,5% per 1 juli 2013

Abvakabo FNV heeft geprobeerd om, naast deze structurele verhogingen, nog een eenmalige uitkering af te spreken maar dit voorstel heeft het niet gehaald. Met een totale structurele loonsverhoging van 3% over 33 maanden moeten we constateren dat dit minder is dan waar we aanvankelijk op hadden ingezet. Aan de andere kant is het wel zo dat er in de semi-overheid vrijwel geen cao-akkoorden worden afgesloten en als we kijken naar de marktsector de geboden loonsverhogingen in overeenstemming zijn met wat daar wordt afgesproken. We zijn daarom 'gemiddeld tevreden' over de loonontwikkeling.

### **3) Doorbetaald ouderschapsverlof:**

De regeling aangaande betaald ouderschapsverlof wordt per 1 januari 2012 voor de resterende looptijd van de nieuwe cao ongewijzigd voortgezet.

Dit is wat ons betreft een prima afspraak. We hebben dit ook uitdrukkelijk genoemd in de inzetbrief en zijn blij dat we dit hebben kunnen afspreken.

### **4) Vakantiewetgeving:**

Voor wat betreft het verval van de vakantie-uren wordt aangesloten bij de wettelijke regeling per 1 januari 2012. De SVB wijzigt de regeling per 1 januari 2013. Dit betekent dat medewerkers hun nieuwe wettelijke vakantieverlof (144 uur) binnen 1,5 jaar moeten opnemen. Een ander aspect van de wettelijke regeling is dat langdurig zieke medewerkers recht krijgen op hetzelfde aantal vakantiedagen als niet zieke medewerkers. We hebben met de SVB afgesproken dat het, in het kader van doelsparen, mogelijk is om in overleg met de leidinggevende afwijkende maatwerkafspraken te maken. Ook met deze afspraak zijn wij daarom tevreden.

### **5) Leeftijdsgebonden vakantie-uren:**

De leeftijdsgebonden vakantie-uren zullen, met ingang van 1 januari 2013, worden bevroren. Concreet betekent dit dat medewerkers houden wat ze nu hebben en dat er in de toekomst niets bijkomt.

We weten dat dit voor sommigen een heikel punt is. De SVB zou de regeling het liefst helemaal af willen schaffen (afpraak zou in strijd zijn met wet op gelijke behandeling). Een complete afschaffing gaat ons te ver. Daarom hebben we gezocht naar een oplossing die voor iedereen aanvaardbaar is. Door de regeling te bevroren gaan medewerkers er niet op achteruit. Maar eerlijk is eerlijk: medewerkers gaan er ook niet op vóóruit. Natuurlijk zal het bevroren van de regeling op termijn leiden tot minder kosten voor de SVB. In de volgende cao-onderhandelingen zullen we hier daarom op terug komen.

### **6) Cafetariasysteem:**

Sinds 1 januari 2011 hanteert de SVB de werkkostenregeling. Het cafetariasysteem SVB blijft echter bestaan, m.u.v. de doelen spaarloon en levensloop, omdat deze mogelijkheden bij wet zijn vervallen per 1 januari 2012. Per jaar zal met de vakorganisaties bekeken worden of het cafetariasysteem (bronnen en/of doelen) herzien moeten worden. Voor 2012 worden de fietsregeling en de vakbondscontributie ongewijzigd gehandhaafd als doelen.

De SVB zal de werkgeversbijdrage levensloop (artikel 21B lid 2 cao) ongewijzigd voortzetten. Het betreft hier de maandelijkse werkgeversbijdrage van 0,8%. Wat ons betreft een logische afspraak.

### **7) Arbeidsgehandicapten:**

De SVB spant zich zoveel mogelijk in om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Periodiek zullen de vakorganisaties door de SVB op de hoogte worden gehouden van de inspanningen.

Ook dit was één van onze inzetpunten. Door dit onderwerp periodiek met de SVB te bespreken houden we een vinger aan de pols en kunnen we ingrijpen als blijkt dat er op dit vlak te weinig gebeurt.

### **8) Verlof en arbeidstijden:**

Op het moment van het aangaan van deze cao is een wetsvoorstel ingediend aangaande modernisering van regelingen voor verlof en arbeidstijden. Er is afgesproken dat als het wetsvoorstel gedurende de looptijd van deze cao wordt aangenomen en dwingt tot het maken van nieuwe afspraken, overleg plaatsvindt over de gevolgen en de wijze waarop die opgevangen kunnen worden. Hierin zal ook het onderwerp 'mantelzorg' worden meegenomen. Dit laatste komt overeen met onze inzet.

### **9) Modernisering Handboek HR:**

De tekst van de cao en het Handboek HR wordt getoetst op eenvoudig en eenduidig taalgebruik en het Handboek HR wordt getoetst op overbodige of verouderde onderdelen en overlap met de cao. Omdat bepaalde regelingen te maken kunnen hebben met de medezeggenschap wordt waar nodig de medezeggenschap betrokken.

Abvakabo FNV zal een van onze beleidsadviseurs bij bovenstaand proces betrekken. Het verhelderen van teksten en regelingen is wat ons betreft prima.

### **10) Berekening diensttijdgratificatie:**

De berekening van de diensttijdgratificatie wordt vereenvoudigd door niet langer uit te gaan van de gemiddelde omvang van het dienstverband bij de SVB, maar uit te gaan van de vijf jaar (bij 25-jarig jubileum) respectievelijk 10 jaar (bij 40-jarig jubileum) voorafgaand aan het bereiken van het jubileum. Mochten werknemers van mening zijn dat ze onevenredig worden benadeeld dan zullen werkgever en werknemer trachten er in onderling overleg uit te komen. Deze hardheidsclausule is door Abvakabo FNV ingebracht en voorkomt dat mensen die jarenlang fulltime hebben gewerkt en de laatste jaren parttime werken worden benadeeld.

Als we kijken naar de bovenstaande onderwerpen springen, wat ons betreft, vooral de loonsverhoging, het betaald ouderschapsverlof en het bevriezen van de senioredagen eruit. Dit zijn de onderwerpen waar het langst over is onderhandeld. We beseffen ons dat de gemaakte afspraken geen reden zijn om een champagneflles te ontkurken maar weten óók dat we te maken hebben met een (politiek-economische) realiteit waar we niet omheen kunnen.

### **SBK SVB: verlenging + wijzigingen**

Naast het maken van afspraken over de cao hebben we ook afspraken gemaakt over het Sociaal Beleidskader (SBK). In de mails die wij ontvangen en aan de reacties van medewerkers tijdens ons 'rondje land' merkten wij dat veel medewerkers graag wilden weten wat er met het SBK zou gaan gebeuren. Logisch, in onzekere en spannende tijden is het prettig om te weten op welke faciliteiten mensen kunnen rekenen als er boventalligheid dreigt.

In de onderhandelingen met de SVB hebben we daarom kenbaar gemaakt dat er wat ons betreft een koppeling kon worden gemaakt tussen de onderhandelingen over de cao en het SBK. De SVB had ons al eerder laten weten beide cao's in samenhang te willen bespreken en het een niet los te zien van het ander. We hebben daarbij aangegeven een sterke voorkeur te hebben om het huidige SBK als basis voor de onderhandelingen te nemen. De basis van het huidige SBK is immers goed en waarom zouden we iets compleet nieuws gaan bedenken? Naast ons idee om het huidige SBK als basis te nemen wilden wij graag afspraken maken over:

- reparaties bij het vervallen van voorwaardelijk pensioen bij ontslag. Specifiek gaat het hier om een groep medewerkers waarvan FPU-rechten om zijn gezet in een voorwaardelijk deel van het pensioen. Deze rechten vervallen onder andere na 18 maanden werkloosheid;
- aanpassen van artikel 9 en de mogelijkheid die de SVB heeft om bepaalde medewerkers buiten boventalligheid te laten. Hoewel het formeel niet heel makkelijk is om hier gebruik van te kunnen maken merken wij in de praktijk wél dat het voor komt dat medewerkers een aanbod krijgen om het bedrijf te verlaten. Bepaalde managers lijken hiermee te sturen op 'kwaliteit'. Zolang dit op vrijwillige basis gebeurt is er wat ons betreft niets aan de hand. Het gevaar bestaat echter wel dat medewerkers het gevoel hebben dat ze onder druk gezet worden. Om dit te voorkomen is transparantie voor ons erg belangrijk.

Als reactie op onze punten gaf de SVB aan dat ze met ons het liefst afspraken zouden willen maken om bij boventalligheid zoveel mogelijk te kunnen sturen op kwaliteit. De wens van de SVB om te kunnen sturen op kwaliteit is overigens al veel ouder. In eerdere overleggen had men ons al laten weten dit belangrijk te vinden. Daarnaast stonden, met het oog op de bezuinigingen, een aantal regelingen (zoals de WW+) behoorlijk onder druk.

Voor Abvakabo FNV (en ook CNV Publieke Zaak) is het sturen op kwaliteit bij boventalligheid een heikel punt. Daarnaast zijn verslechtingen op het gebied van regelingen zoals de WW+ voor ons onbespreekbaar. In een aantal onderhandelingsrondes hebben we gekeken of het toch mogelijk was om nader tot elkaar te komen. Uiteindelijk is dat gelukt op de volgende punten.

#### **1) Looptijd:**

Het SBK wordt met twee jaar verlengd: vanaf 1 juli 2012 tot 1 juli 2014.

#### **2) Aanpassen bepalen boventalligheid:**

Artikel 9 (bepalen boventalligheid) wordt gewijzigd door op te nemen dat de SVB zogenaamde 'sleutelfunctionarissen' kan benoemen. Sleutelfunctionarissen zijn werknemers die een zodanige positie binnen de organisatie innemen dat de kwaliteiten en persoonlijke eigenschappen van deze medewerker bepalend zijn voor het succes van de SVB danwel de directie danwel de afdeling. De meerwaarde van een sleutelfunctionaris wordt breed herkend en gedeeld. Sleutelfunctionarissen kunnen worden uitgezonderd van ontslag maar het uitzonderen van ontslag is geen doel op zich.

Voor Abvakabo FNV is het van groot belang dat de SVB niet de ruimte krijgt om lukraak allerlei sleutelfunctionarissen te benoemen. Daarmee zou de SVB immers alsnog de vrije hand krijgen om naar believen te sturen op kwaliteit en dat is nu juist net niet de bedoeling. Sleutelfunctionarissen moeten echt meer uitzondering zijn dan regel, voor iedereen uitlegbaar zijn en zo transparant mogelijk worden benoemd. Hoe gaan we dit borgen?

Allereerst wordt de transparantie vergroot doordat binnen de SVB periodiek (per 1 of 2 jaar) een vlootstouw wordt georganiseerd voor management en medewerkers. In deze vlootstouw kunnen sleutelfunctionarissen worden aangewezen voor een bepaalde periode en passend bij een bepaalde fase waarin de SVB c.q. de directie c.q. de afdeling zich bevindt. De Raad van Bestuur voert de vlootstouw uit voor de directeuren. De directeur voert de vlootstouw uit voor de medewerkers binnen zijn directie met twee collega directeuren, waaronder de directeur Human Services.

Om te voorkomen dat dit louter 'een feestje van de directie wordt' krijgt de medezeggenschap een belangrijke adviserende en toetsende rol. Indien een sleutelfunctionaris wordt uitgezonderd van ontslag, wordt dit besproken met de medezeggenschap op basis van de personele paragraaf bij het inrichtingsplan, dan wel op een later moment als de toepassing van het afspiegelingsbeginsel nog moet plaatsvinden. Hierbij zal de medezeggenschap ook toetsen of het SBK volgens de juiste regels en intenties wordt toegepast. Belangrijk is dat sleutelfunctionarissen kunnen worden uitgezonderd van ontslag tot een maximum van 15% van de formatie per bedrijfsvestiging of directie van het hoofdkantoor.

Om beter een vinger aan de pols te kunnen houden rondom het uitvoeren van het SBK krijgen de vakorganisaties een plek in de adviescommissie (zie punt 3). Daarnaast worden we uiteraard via periodiek overleg geïnformeerd en zullen we de banden met de medezeggenschap sterker aanhalen.

De procedure voor het vaststellen van de ontslagvolgorde wordt opgenomen in het Handboek HR en is als bijlage te vinden op onze website. Hierbij valt op dat in het nieuwe SBK een betere remplacantenregeling is afgesproken (punt 4).

Verder is afgesproken dat voor de afloop van dit Sociaal Beleidskader bij de evaluatie uitdrukkelijk stil wordt gestaan bij de werking van de aanpassing van artikel 9. Zo nodig worden aanvullende afspraken gemaakt.

Met het maken van de nieuwe afspraken rondom artikel 9 hoopt Abvakabo FNV enerzijds een balans gevonden te hebben tussen transparantie en anderzijds de wens van de SVB om in uitzonderlijke gevallen bepaalde mensen buiten boventalligheid te kunnen houden. Wat ons betreft is dit een verbetering van het oude artikel 9: de nieuwe afspraken zijn transparant en toetsbaar. Bij UWV hebben we een soortgelijke afspraak gemaakt waar we goede ervaringen mee hebben. Wél realiseren we ons dat de werkgever met de

nieuwe afspraken bepaalde speelruimte blijft houden. Aan de SVB om het vertrouwen van vakbonden en werknemers niet te beschamen.

Overigens blijft het ons verbazen dat de SVB, met de status van ZBO, niet onder het ontslagbesluit valt en er dus geen juridische toets plaats hoeft te vinden bij het ontslaan van (groepen) medewerkers. In deze onderhandelingen is het niet ter sprake gekomen maar voor ons reden om hier in de volgende onderhandelingen nadrukkelijk bij stil te staan en te onderzoeken of we hier iets mee kunnen.

### **3) Aanpassen adviescommissie:**

We gaven het al aan: de adviescommissie bij het SBK krijgt een andere samenstelling: één van de twee door de Centrale Ondernemingsraad aangewezen leden wordt vervangen door één door de vakorganisaties aan te wijzen lid. Medewerkers die het niet eens zijn met een beslissing op grond van het SBK kunnen de adviescommissie inschakelen. Door zitting te nemen in de commissie krijgen we een goed beeld van het aantal bezwaren rondom de reorganisatie. Hierbij geldt de vuistregel: hoe minder bezwaren, hoe beter de reorganisatie is verlopen.

### **4) Aanpassen remplaçantenregeling:**

De remplaçantenregeling (artikel 23) wordt aangepast. De aanpassing bestaat eruit dat het SBK op de remplaçant van toepassing is (was: vrijwillig vertrek van de remplaçant) en dat de herplaatsingskandidaat in dienst blijft van de SVB (was: plaatsing op de functie van de remplaçant). Hiermee wordt getracht het remplaçeren aantrekkelijker te maken voor medewerkers en heeft de werkgever meer mogelijkheden om kwaliteit te behouden.

### **5) Een aantal bepalingen behoeft aanpassing:**

- Definitie bedrijfsvestiging wordt geschrapt. In plaats daarvan wordt aangesloten bij de definitie van bedrijfsvestiging in het Ontslagbesluit en de uitwerking daarvan in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.
- In hoofdstuk 6 wordt LMC Perspectief vervangen door de SVB Academie, als gevolg van een eerdere reorganisatie bij de directie HR.
- Een personal computer is geen doel meer in het cafetariasysteem (artikel 25).

### **U bent aan zet, breng uw stem uit!**

Het woord is nu aan u. U mag, als lid van Abvakabo FNV, aangeven of u akkoord gaat met de bereikte resultaten over de cao en het SBK.

Zelf zijn wij, alles overwegende, gemiddeld tevreden met het resultaat. Een loonsverhoging is geregeld, dreigende versoberingen zijn van tafel en het SBK dat er nu ligt is relatief gezien een goed sociaal plan. Aan de andere kant realiseren we ons dat de loonsverhoging niet voldoende is om de inflatie te compenseren en hadden we in het SBK graag iets concreets af willen spreken over mogelijke pensioenschade. We spreken daarom ook niet van een 'akkoord' maar van een 'onderhandelingsresultaat'.

De landelijke adviescommissie (LAC) SVB van Abvakabo FNV legt op basis van bovenstaande het resultaat met een *neutraal* stemadvies aan u voor.

De andere betrokken vakbond bij de SVB, CNV Publieke Zaken, zal de afspraken overigens positief aan haar leden voorleggen.

We roepen u op om uw stem te laten horen. Dit kan door naar onze website te surfen:

<http://www.abvakabofnv.nl/stemming-svb>

U vindt daar ook de volledige tekst van het onderhandelingsresultaat + bijlage. Mocht u het nu niet eens zijn met de gemaakte afspraken en 'tegen' stemmen dan vragen we u op de website om kenbaar te maken of u

bereid bent om eventueel actie te gaan voeren. Wellicht is dat nodig als blijkt dat de leden van Abvakabo FNV in meerderheid negatief aankijken tegen de afspraken.

**Vragen en/of opmerkingen? We horen het graag**

Hebt u vragen en/of opmerkingen? Laat dit ons gerust weten. U kunt dit doen door een e-mail te sturen naar [svb@abvakabo.nl](mailto:svb@abvakabo.nl) Ook kunt u op het stemformulier een aantal opmerkingen kwijt. Neemt u liever contact op met een collega die lid is van Abvakabo FNV? Dat is ook mogelijk:

Groningen: Evelien Vosselman en Paul Lubberts

Deventer: Ton van Wijk

Utrecht: Jan van Veeren en Tayfun Sabaoglu

Nijmegen: Klara Lammers en Carl Sas

Breda: Berrie Koot-Ketelaar

Roermond: Hans Jacobs

Zaanstad: Ivan Pengel en Erik Vis

Amstelveen (Van Heuven Goedhartlaan): Jan Lautenschütz

Amstelveen (Kronenstede / Verzekeringen): Frank Helmerhorst en Arthur Kerseboom

Leiden: Jan Kees Mol

Rotterdam: Jan Vonk en Pieter van den Berge

**Tot slot: meer leden, meer kracht!**

We blijven het herhalen: nieuwe leden zijn meer dan welkom. Misschien kunt u een collega over de streep trekken om lid te worden. Als u een nieuw lid werft, ontvangt u € 7,50 of kunt u dit bedrag aan een goed doel schenken. Meer informatie vindt u op [www.abvakabofnv.nl/lidworden](http://www.abvakabofnv.nl/lidworden) Nieuwe leden betalen de eerste 6 maanden slechts € 25.

We houden u uiteraard op de hoogte van de uitslag van de ledenraadpleging. Op 08 maart sluit de raadpleging en we informeren u in de week van 12 maart.

Met vriendelijke groet,



Sander Wesdorp  
Bestuurder Abvakabo FNV

---

P.s.: speciaal voor de leden van Abvakabo FNV die werken bij de SVB organiseren wij op 30 maart de training 'werken aan werkplezier'. U kunt, als lid, deze training gratis volgen en krijgt hier 'vakbondsverlof' voor. U kunt zich opgeven via [www.abvakabofnv.nl](http://www.abvakabofnv.nl) onder het kopje 'trainingen'.

---