

Het eindresultaat is bekend!

De cao Waterschappen liep op 31 december 2011 af. In de tussentijd zijn de bonden (Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF) druk bezig geweest met de Unie van Waterschappen om afspraken te maken over een nieuwe cao. In deze nieuwsbrief informeren we je over het eindresultaat en de belangrijkste onderdelen van de nieuwe cao: loonsverhoging, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers. Kortom een flexibele en moderne cao. Binnenkort ontvang je een oproep om te stemmen over de inhoud van de nieuwe cao. Na instemming gaat de nieuwe cao met terugwerkende kracht in per 1 januari 2012, met een looptijd van 1 januari 2012 tot 1 april 2014.

CNV Publieke Zaak en CMHF leggen het eindresultaat met een positief advies aan hun leden voor. Echter het bondsbestuur van Abvakabo FNV is van mening dat het eindresultaat met betrekking tot de structurele loonsverhoging te mager is, derhalve geeft zij een negatief advies over dit eindresultaat. Abvakabo FNV heeft voor 2012 besloten dat er met betrekking tot de loonsverhoging een bodem moet zitten, wat ten aanzien van de loonsverhoging van dit eindresultaat resteert in 0,5% per jaar tekort aan loonsverhoging. De kaderleden zijn van mening dat we dit eindresultaat aan jou voor moeten leggen.

Graag horen we wat jij vindt van het eindresultaat wat er nu ligt.

Hoe ziet het eindresultaat eruit?

Loonontwikkeling

Inkomensverbetering 2012

Met de komst van het IKB wordt vanaf 2012 eenmalig de gereserveerde vakantietoeslag over 2011 uitbetaald (niet meer in de periode van juni tot en met mei) Dit is een afspraak uit de vorige cao, als gevolg van de invoering van het IKB, die in 2012 voor ruim 4,67% eenmalig extra inkomen zorgt. Binnen het IKB wordt namelijk het vakantiegeld over het lopende kalenderjaar uitbetaald. In mei 2012 komt daar de gereserveerde vakantietoeslag over 2011 bij. Over de maanden juni 2011 tot en met december 2011 is 7 maanden vakantietoeslag opgebouwd. Deze opgebouwde vakantietoeslag, (7/12 keer 8%) is 4,67% van het jaarsalaris van 2011. Het moment en frequentie van uitbetalen kies je als medewerker zelf, maar het moet wel binnen het kalenderjaar uitbetaald worden. Voor medewerkers die tevens afhankelijk zijn van uitkeringen/(huur)toeslagen/subsidies zal dit een negatief effect hebben op de hoogte van deze uitkeringen/toeslagen en subsidies. In het ergste geval kan het zijn dat deze vervallen.

Loonsverhoging dan wel inkomensverbetering 2012

Een onderdeel van het eindresultaat is ook de afspraak om per 1 januari 2012 het IKB te verhogen met 1%, wat pensioengevend is. Deze verhoging kun je het beste vergelijken met een vroegere verhoging van de eindejaarsuitkering. Net als bij de eindejaarsuitkering telt de 1% verhoging van het IKB mee voor het pensioen. Er is één groot verschil: bij verhoging van de eindejaarsuitkering krijg je het geld in december in één keer uitbetaald, bij verhoging van het IKB kies je de betaling zelf. Dit kan iedere maand zijn of net als vroeger alles in één keer in december. Wanneer je het laat uitbetalen, dan kan je dit zien als loonsverhoging. Mocht je de verhoging van het IKB gebruiken voor het inzetten van doelen in het IKB dan kan dit gezien worden als inkomensverbetering over 2012.

Inkomensverbetering in 2013

Het IKB wordt per 1 januari 2013 met gemiddeld 2,03% structureel verhoogd. Dit percentage varieert per salarisschaal en loopt van salarisschaal 1: 2,68% tot salarisschaal 18: 1,71%.

Per 1 januari 2013 eindigen de regelingen tegemoetkoming ziektekosten, de lokale feestdag en de decentrale regelingen voor betaald ouderschapsverlof.

Loonsverhoging in 2013

Per 1 januari 2013 wordt het salaris structureel verhoogd met 1% én een verhoging IKB van 0,2%. De inkomensverbetering en loonsverhoging hebben we voor jou in een overzicht weergegeven.

INKOMENSVERBETERING/LOONSVERHOOGING WATERSCHAPPEN 2012 EN 2013			
gemiddeld voor maximaal schaal 8			
	afpraak	reeds in	extra
	%	arbeidsvoorwaarden	%
Loon en IKB 2012	-	-	
IKB structureel per 1-1-'12	1	-	1
IKB structureel per 1-1-'13			
Betaald Ouderschapsverlof	1	0,43	0,57
IZA bijdrage	0,48	0,38	0,1
Lokale feestdag	0,38	0,38	
Spaarloon	0		
Bijdrage minderwerk	0,17		0,17
Totaal	2,03	1,19	0,84
Loon incidenteel per 1-1-'13			
Loonsverhoging structureel per 1-1-'13	1		1
consequentie verhoging loon voor IKB	0,2		0,2
Totaal	1,2		1,2
Totaal over 2012 en 2013	4,23	1,19	3,04
Totaal 2012	1		1
Totaal 2013	3,23		2,04

Werkzekerheid, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

Activerend Personeelsbeleid

In het activerend personeelsbeleid staan het bevorderen van gezondheid, employability en welzijn centraal. Met dit personeelsbeleid wil Waterschappen vorm geven aan vitaliteit, tweede loopbaan en fit naar de finish. De reguliere gesprekken worden uitgebreid met een vitaliteitgesprek. In dit gesprek komen de onderwerpen vitaliteit en afronding van de loopbaan aan de orde. Ter ondersteuning van deze gesprekken wordt het instrumentarium aangevuld met een vitaliteitscan en een medische keuring. Vitaliteitmanagement moet bestaan uit het geheel aan activiteiten die werkgevers ontplooiën om medewerkers te stimuleren tot gezond en prettig productief langer doorwerken en tevens het behouden van plezier in het werk. Om goed activerend personeelsbeleid te voeren dient de medewerker ook een bepaalde mate van autonomie te hebben. Dat wat je doet in je werk moet betekenis hebben, waarbij je in grote mate vrij bent zelf keuzes te maken en er erkenning is vanuit de werkgever. Het mag niet meer voorkomen dat medewerkers een functioneringsgesprek hebben met een leidinggevende die niet weet wat er speelt op de werkvloer. Om een succes te maken van activerend personeelsbeleid zal de medewerker, het management, maar ook HRM een actieve rol moeten aannemen.

Maatwerk door middel van IKB

De eerder ingezette ontwikkeling om in de cao meer ruimte voor maatwerk te bieden wordt voortgezet. Medewerkers kunnen hierdoor keuzes maken die aansluiten bij de behoeften die passen bij de levensfase waarin zij zich bevinden. Centraal onderdeel van activerend personeelsbeleid is het IKB. In dit budget zijn diverse op geld te waarden arbeidsvoorwaarden omgezet in een budget. In de afspraken zie je dit op drie manieren terug:

1. De structurele verhoging van het IKB per 1 januari 2012 is 1%. Per 1 januari 2013 wordt door grotendeels anders aanwenden van middelen het IKB met gemiddeld 2,03% versterkt. Dit percentage varieert per salarisschaal en loopt van salarisschaal 1: 2,68% tot salarisschaal 18: 1,71%.
2. Het IKB wordt versterkt met bestaande middelen. De werknemer kan binnen de kaders van het IKB naar eigen keuze en op eigen momenten budget besteden aan bij hem/haar passende arbeidsvoorwaardelijke producten, zoals vrije tijd of geld. Vanuit dit perspectief vinden partijen het IKB de bron voor financiering van de individuele keuze voor ouderschapsverlof. Per 1 januari 2013 zal betaald ouderschapsverlof als regeling eindigen en zullen de vrijkomende middelen overgebracht worden naar het IKB. Uiteraard blijft het wettelijk onbetaald ouderschapsverlof bestaan. De middelen ten aanzien van de ziektekostenverzekering worden overgebracht naar het IKB. Je behoudt wel hetzelfde maandbedrag.
3. Nu het niet langer mogelijk is om te beginnen met levensloopsparen worden op andere manieren keuzes over levensfase mogelijk gemaakt. Aan gekocht verlof in het IKB wordt geen vervaltermijn toegekend. Gekocht verlof kan daarom ook gespaard worden voor een latere levensfase.

Vakantiewetgeving

Voor de verlofregeling wordt in principe aansluiting gezocht bij de gangbare praktijk van het Burgerlijk Wetboek. Voor het basisverlof (wettelijk verlof) van het kalenderjaar 2012 van 4 weken wordt per 1 januari 2012 een vervaltermijn toegekend van 20 maanden, wanneer je niet in staat bent geweest dit verlof op te nemen. Per 1 januari 2013 wordt de vervaltermijn op 18 maanden gesteld als je niet in staat bent geweest het verlof op te nemen. Voor gekocht verlof in het IKB geldt geen vervaltermijn. Hier is dus geen sprake van een verjaringstermijn.

Vitaliteit en gezondheid

De overheid introduceert met ingang van 1 januari 2013 de nieuwe vitaliteitregeling. Partijen zullen komend jaar de toepassingsmogelijkheden van deze nieuwe regeling onderzoeken voor de sector gekoppeld aan het verder bouwen aan de doelen voor het IKB. Deze doelen moeten aansluiten bij de onderwerpen vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Arbeidsmarkt

A&O fonds

Het A&O fonds is een belangrijke stimulans voor het decentraal vormgeven van leeftijdsbeleid, opleiding en ontwikkeling, arbeidsmarkt en modernisering van het HRM-beleid. Het A&O fonds is daarmee een krachtige partner voor de Waterschappen. In de komende cao eindigt de proefperiode van het A&O fonds en zal het een structureel karakter hebben. Tevens wordt dan de bijdrage aan het A&O fonds verhoogd. Vanaf 1 januari 2013 zal dit met 0,11% van de loonsom naar 0,12% van de loonsom worden verhoogd.

Het A&O fonds zal een nadrukkelijke rol spelen om sectorale initiatieven op het gebied van arbeidsmarkt en opleidingen te stimuleren en te faciliteren. Hierbij wordt ook de mogelijkheid tot een Erkend Leerbedrijf benut en het ingezette diversiteitsbeleid zal verder worden verstrekt.

Het Nieuwe werken

Het Nieuwe Werken is gebaseerd op andere organisatieprincipes. Centraal staan resultaten, verantwoordelijkheid en vertrouwen. Dit vraagt een andere stijl van leidinggeven, plannen en verantwoorden.

Een onderdeel van het eindresultaat zijn de afspraken die tijd- en plaatsonafhankelijk werken in ieder Waterschap mogelijk maken. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken kan in verschillende vormen: flexibel buiten kantoor/werklocatie werken en buiten geroosterde werktijden werken tot structureel thuiswerken. Een regeling gebaseerd op moderne arbeidsrelaties waarbij leidinggevende en medewerker afspraken maken over de hoeveelheid werk, resultaten, competenties, ontwikkeling en bereikbaarheid, welke in de reguliere gesprekscyclus zal worden vastgelegd, waarbij het uitgangspunt vertrouwen en maatwerk moet zijn. De basisregeling tijd- en plaatsonafhankelijk werken zal per 1 januari 2013 gaan gelden.

Door meer variatie en flexibilisering in werktijden te hebben, zullen de afspraken rondom meer- en minderwerk aangepast worden. Hierdoor ontstaat er meer vrijheid in keuze van de omvang van meer- en minder werken. De keuzes zijn niet langer gebonden aan eenheden van 51 uur.

Een verdere flexibilisering van de werkcapaciteit kan door optimaal gebruik te maken van jaarroosters. Het gebruik van jaarroosters in plaats van vaste (twee) wekelijkse of maandelijkse roosters is nog niet gebruikelijk in de sector. Het A&O fonds wordt gevraagd een instrument te ontwikkelen waarmee de Waterschappen de stap naar jaarroosters makkelijker kunnen maken. Vanaf 2013 zullen er bij het meer- en minderwerk meer keuzemogelijkheden zijn.

Woon-Werkverkeer

De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer zal onderdeel van de cao uitmaken. Een regeling die beter aansluit bij dit tijdsgewricht, arbeidsmarktperspectief en duurzaamheid. In de nieuwe regeling zal 19 eurocent per kilometer worden vergoed. Hierbij wordt uitgegaan van de snelste route. Dit sluit aan bij de feitelijke keuzes van medewerkers. Er geldt een maximale vergoeding van 60km per dag.

Stemming

Van 1 tot en met 11 mei 2012 kan er via de website gestemd worden op de inhoud van dit eindresultaat. De leden van de bonden kunnen via de site van hun eigen vakbond hun stem laten horen.

De volledige tekst van het eindresultaat is na te lezen op de site van de vakbonden en van de Unie van Waterschappen.

Ledenbijeenkomsten

Binnenkort worden er regionale bijeenkomsten georganiseerd door de bonden om het eindresultaat nader toe te lichten. Hierbij krijg je tevens gelegenheid om vragen te stellen. De data en locaties worden bekend gemaakt via de website van je eigen bond en op de website van de Unie van Waterschappen.

Met vriendelijke groet,

Abvakabo FNV

CNV Publieke Zaak

CMHF

Marta Rotgers

Arno van Voorden

Marjolein Kappers (kaderlid)

27 maart 2012