

ONZE CAO-INZET CAO PROVINCIES

Nieuwsbrief - 18 mei 2022

Beste FNV-lid,

Via deze nieuwsbrief praten we je graag bij over hoe het ervoor staat met jouw cao en wat de inzet zal worden voor de nieuwe cao.

We hebben bij de cao 2021 afgesproken dat de 'CAO 2022 en verder' mede vorm wordt gegeven door middel van een co-creatietraject. Het co-creatietraject is in januari 2022 gestart met digitale ophaalsessies: veel collega's van jou hebben aangegeven wat zij belangrijk vinden voor de nieuwe cao. Deze input wordt meegenomen in de onderhandelingen, die binnenkort starten. Vervolgens zijn tijdens twee co-creatiesessies in februari en maart jl. circa 40 deelnemers (vakbondsleden, P&O-medewerkers en jongeren) met elkaar in gesprek gegaan over Tijd- en Plaats Bewust Werken (TPBW) en Duurzame Inzetbaarheid (DI). Hieruit zijn adviezen geformuleerd voor het bestuurlijke cao-overleg.

Voordat de onderhandelingen starten, willen we je graag nog een keer meenemen in de onderwerpen die voor jou en jouw collega's van belang zijn voor de cao Provincies.

Een cao met een looptijd van circa anderhalf jaar

We lopen nu al jaren achter de feiten aan, omdat we aan de cao-tafel er telkens niet in slagen om vóór 1 januari een definitief akkoord te hebben. Met een langere looptijd willen we dat nu voorkomen.

Waardering

Jij en jouw collega's willen zich gewaardeerd voelen. Dat kan op verschillende manieren. Het leven wordt alsnog duurder, lezen we dagelijks in de krant. Een compensatie hiervoor is niet meer dan logisch. Daarom stellen wij voor behalve een structurele verhoging van de loonschalen ook een procentuele verhoging te realiseren en een tussentijds vangnet af te spreken om de stijgende inflatie op te vangen, zodat jij ook daadwerkelijk vergroting van jouw koopkracht kan ervaren.

Duurzame Inzetbaarheid

Uit de digitale ophaalsessies is gebleken dat jullie de afspraken uit het pensioenakkoord m.b.t. eerder stoppen met werken belangrijk vinden. Deze afspraken moeten de komende periode worden uitgewerkt. Basis hiervoor is de sectoranalyse die inmiddels is afgerond. Op basis van deze analyse kan worden gekeken wie hiervoor binnen de cao provinciale sector in aanmerking komen om het zo voor deze werknemers mogelijk te maken om drie jaar voor de AOW-datum middels een RVU-afpraak met pensioen te kunnen gaan.

Dat betekent concreet:

Door gebruik te maken van de RVU levert de werkgever vanaf 2022 een bijdrage ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling (NB: voor 2021 € 22.164 bruto) per jaar per werknemer, maximaal drie jaar voor de AOW-datum. De werknemer vult de rest aan door een deel van zijn of haar pensioen naar voren te halen en/of door middel van verlofsparen vanuit het IKB en POB.

Naast eerder stoppen met werken moeten afspraken worden gemaakt rondom Duurzame Inzetbaarheid voor alle leeftijds- en/of levensfasen: bijvoorbeeld een vitaliteitspact voor alle generaties. Naast verlofsparen om eerder te stoppen met werken voor ouderen ook een doorbetaalde sabbatical voor mantelzorgers, jonge ouders, medewerkers die een studie oppakken, etc. Het moet voor iedereen mogelijk worden om een goede balans te vinden in werk en privé. Hiervoor zullen we huidige instrumenten in de cao zoals, POB, Het Goede Gesprek, strategische personeelsbeleid, 'boter-bij-de-vis' evalueren en daar waar nodig bestaande afspraken wijzigen of aanpassen.

Buitengewoon verlof

Advies vanuit de co-creatiewerkgroep was om dit te ontschotten. Dit betekent dat elke medewerker de regie krijgt over de inzet van enkele bijzondere (vrije) dagen.

Thuiswerkbeleid en -vergoeding

Corona heeft ontzettend veel invloed gehad op de werkomgeving en de locatie waar medewerkers werken. Het lijkt voor de hand te liggen dat deze situatie blijft bestaan en het kantoor dus geen vaste werkplek meer is.

De inzet voor de CAO 2022 en de uitkomsten vanuit de paritaire werkgroepen spelen een belangrijke rol en vormen de basis voor het bespreken van deze onderwerpen. Belangrijk hierbij is een eerlijke structurele vergoeding voor thuiswerkers die de extra kosten voor o.a. energie, koffie/thee, internet en andere extra uitgaven compenseert. Dus een redelijke onkostenvergoeding per thuiswerkdag. Om een goede werk/privé-balans mogelijk te maken, is het recht op onbereikbaarheid een belangrijk hulpmiddel. Ook hierover moeten afspraken worden gemaakt.

Optimalisatie CAO-afspraken

Verbetervoorstellen Hoofdstuk 4

Tijdens meerdere bijeenkomsten met medewerkers in de buitendienst zijn de knelpunten rondom consignatiediensten, overwerk, invoering ploegendiensten en inconveniëntentoeslag gesignaleerd en geïnventariseerd. Op basis van de opgehaalde input willen we de betreffende cao-artikelen daar waar nodig verbeteren of zelfs nieuwe afspraken maken.

Verbetervoorstellen hoofdstuk 11

Tijdens een bijeenkomst, georganiseerd door FNV Overheid en CNV Overheid voor medewerkers die actief betrokken zijn bij medezeggenschap (LO – OR), hebben we input opgehaald m.b.t. Hoofdstuk 11.

Direct na invoering van de WNRA (1 januari 2020) hebben we meerdere signalen ontvangen vanuit onze achterban rondom het functioneren van de medezeggenschap op lokaal niveau. We willen graag de teksten in de cao aanpassen, waardoor de rol van het Lokaal Overleg helder wordt en de onderwerpen waarover overeenstemming vereist wordt specifiek benoemen.

Evaluatie driefasen-model

Een aantal jaren geleden is het driefasen-model ingevoerd. Een werkgroep, bestaande uit afgevaardigden vanuit werkgevers en vakbonden, heeft de wijze waarop dit instrument in de praktijk heeft gewerkt geëvalueerd en een aantal verbetervoorstellen m.b.t. betrokkenheid van OR en

vakbonden voor o.a. de start van fase 2 uitgewerkt. Naast een juridische analyse zijn er ook voorstellen gedaan m.b.t. een leidraad/handreiking voor de interne organisatiewijzigingen.

Evaluatie werken in opdrachten

Een paritaire werkgroep, samengesteld uit afgevaardigden vanuit de vakbonden en werkgevers, zal dit instrument in het najaar van 2022 evalueren en daar waar nodig verbetervoorstellen doen. Eind dit jaar zal deze paritaire werkgroep advies hierover uitbrengen aan het cao-overleg.

Minder flex/meer vast

Een ander aspect dat terugkomt in de inzet is dat de flexibele werknemer ongeacht zijn/haar huidige contractvorm moet worden beloond conform de (inlenende) cao. Dit is dus de cao Provincies.

Wij stellen verder voor in de cao op te nemen dat flexkrachten bij goed functioneren na een jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden krijgen bij de inlener, voor zover dit binnen de mogelijkheden van de organisatie ligt.

Op 19 mei komen werkgevers en vakbonden samen en worden de inzetten vanuit werknemers en werkgevers voor de komende cao met elkaar uitgewisseld.

Hartelijke groet,

Sengül Sözen (FNV)

Nanny Faber (FNV)

Arno van Voorden (CNV)

Rick Damme (CNV)

Wiebe Nieuwsma (CNV)

Anno Vuuregge (CNV)

Mis je een onderwerp? Of wil je reageren op het voorgaande of de inzet? Stuur gerust een mail naar caoprovincies@fnv.nl