

Collectieve Arbeidsovereenkomst Sociale Verzekeringsbank

De SVB en de bij de SVB betrokken vakbonden CNV en FNV hebben na een periode van intensieve gesprekken op 9 maart 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao met een looptijd van 16 maanden, van 1 januari 2023 t/m 30 april 2024.

Preambule

De onzekerheid van de hoge inflatie, stijgende kosten (zoals de prijzen van energie en andere grondstoffen) en de steeds onzeker wordende economische vooruitzichten hebben effect op te maken loonafspraken. Ondanks dat de overheid steunmaatregelen heeft genomen om de inflatiepijn te verzachten worden medewerkers geconfronteerd met koopkrachtverlies. Al deze omstandigheden hebben een rol gespeeld bij de cao-onderhandelingen tussen de SVB en vakbonden om tot passende cao afspraken te komen.

Met de overeengekomen cao met een looptijd van 16 maanden willen partijen financiële stabiliteit en zekerheid bieden aan de medewerkers van de SVB. De financiële afspraken in de cao komen tegemoet aan de noodzaak om te investeren in de koopkracht van medewerkers. Door het verstrekken van een nominale loonsverhoging, worden de lagere inkomens extra ondersteund. Dit vinden de cao-partijen belangrijk omdat deze medewerkers de stijgende prijzen het hardst voelen in hun portemonnee.

Naast financiële afspraken zijn partijen een aantal beleidsinhoudelijke wijzigingen overeengekomen. Met de gemaakte cao-afspraken realiseren partijen dat de SVB een aantrekkelijk werkgever is en blijft voor haar medewerkers en nieuw talent. De gemaakte afspraken sluiten aan op de volgende uitgangspunten:

- De SVB streeft naar het zijn van een diverse en inclusieve werkgever die aandacht heeft voor de verschillende wensen, behoeften en persoonlijke gebeurtenissen in het leven van haar medewerkers. De persoonsgerichte arbeidsvoorwaarden van de SVB geven daar ruimte voor en waar mogelijk wordt maatwerk toegepast.
- De SVB heeft oog voor wat zich afspeelt in de buitenwereld en past zich daar zo goed mogelijk op aan. Dit vraagt wendbaarheid en flexibiliteit van de SVB als de organisatie maar ook van de medewerkers van de SVB op de wijze hoe zij hun werk inrichten en waar zij werken.
- De arbeidsvoorwaarden van de SVB ondersteunen een flexibele manier van werken en reizen waarbij het gebruik van groen en duurzaam vervoer wordt gestimuleerd en het aantal reisbewegingen wordt verminderd. Hiermee hebben partijen oog voor het klimaat.

Looptijd cao

De cao heeft een looptijd van 16 maanden, dat wil zeggen van 1 januari 2023 t/m 30 april 2024. Nieuwe bepalingen en wijzigingen in deze cao treden zoveel mogelijk 'met terugwerkende kracht' in werking per 1 januari 2023, tenzij dit redelijkerwijs niet mogelijk is, bijvoorbeeld vanwege fiscale aspecten of uitvoeringstechnische beperkingen, of tenzij anders aangegeven.

Financiële afspraken

Loonsverhoging

De cao salarissen worden gedurende de looptijd als volgt verhoogd:

- Per 1 januari 2023:

- Alle salaristreden worden met € 100,- bruto verhoogd.
- Daarbovenop een structurele loonsverhoging van 4,5%.
- Per 1 november 2023:
 - Een structurele loonsverhoging van 2%.

Voor de looptijd van de cao komt dit voor een gemiddelde medewerker in schaal 6 overeen met een structurele loonsverhoging van totaal 9,6%. In de lagere schalen kan dit percentage zelfs oplopen tot max 12,4%.

De loonsverhoging per 1 januari 2023 wordt met terugwerkende kracht met het salaris van april 2023 uitbetaald. Bij de berekening van de nieuwe salarisschaalbedragen worden de nieuwe bedragen rekenkundig naar boven afgerond op hele euro's.

Afspraken over overige vergoedingen

- De netto thuiswerkvergoeding voor overige kosten (zoals internet) van € 30,- netto per maand wordt gedurende de looptijd van de cao verlengd.
- Vanaf 1 april 2023 gaat de thuiswerkvergoeding omhoog van € 2,- naar € 2,15 netto.
- Vanaf 1 april 2023 gaat de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer met eigen vervoer omhoog van € 0,10 naar € 0,15.
- Vanaf 1 april 2023 gaat de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer per fiets of lopend omhoog van € 0,19 naar € 0,20.
- Binnen de kilometervergoeding voor dienstreizen van € 0,28 wordt het onbelaste deel verhoogd van € 0,19 naar € 0,21 per kilometer.

Beleidsinhoudelijke afspraken

De beleidsinhoudelijke afspraken worden geclusterd per CAO-thema weergegeven.

Bewust werken

Pilot vergoeding van parkeerkosten bij dienstreizen

De kosten van parkeren bij dienstreizen zijn momenteel verdisconteerd in de kilometervergoeding van dienstreizen. De parkeerkosten staan gezien de economische ontwikkelingen (waaronder de stijging van brandstofkosten) niet langer in verhouding tot de kilometervergoeding die medewerkers ontvangen bij het maken van een binnenlandse dienstreis. De SVB wil als goed werkgever haar medewerkers compenseren voor de kosten die zij maken in de uitoefening van hun functie middels een passende vergoeding. Daarom start vanaf mei 2023 een pilot voor het vergoeden van parkeerkosten (tot maximaal €20) bij dienstreizen. Na maximaal 1 jaar wordt de pilot geëvalueerd om te zien in welke mate er parkeerkosten worden gedeclareerd en wat de hoogte is van de declaraties. Vervolgens wordt bekeken of de pilot, in overleg met de vakbonden, wordt omgezet in een permanente regeling.

BHV-vergoeding

In de afgelopen tijd is er veel tijd en aandacht besteed aan de invulling van bewust werken bij de SVB. Ook de BHV dient hier een nieuwe plek in te vinden. Medewerkers werken minder op standplaats en vaker vanuit huis of vanuit andere locaties dan hun standplaats. Om de BHV toekomstbestendig te maken met het oog op bewust werken met bijbehorende flexibele vergoedingen, is een aangepaste vergoedingsregeling voor BHV-ers afgesproken. Naast een vaste vergoeding voor het behalen en/of op peil houden van een relevant diploma c.q. certificaat wordt een vergoeding per verrichtte BHV-dienst ingevoerd. Deze BHV-dienstvergoeding bestaat uit een brutobedrag van € 9,16 per dag/gedraaide BHV dienst. De vergoeding voor gedraaide diensten kan achteraf worden gedeclareerd in MijnHR. Met de aangepaste vergoedingsregeling wordt een betere

verhouding tussen een vaste en een variabele onkostenvergoeding gerealiseerd. Deze vergoedingsregeling gaat met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2023 in.

Verlof en vitaliteit

Levensfaseregeling

De SVB hecht veel waarde aan de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers zodat zij zowel gedurende als ook na hun actieve loopbaan fit en vitaal zijn. Met de Levensfaseregeling kunnen medewerkers (tijdelijk) minder werken om daarmee een goede werk-privé balans te houden. Cao-partijen zijn overeengekomen om de Levensfaseregeling, onder aanpassing, te verlengen. Deze wijzigingen passen beter bij de actuele situatie, geven meer zekerheid en sluiten aan op wensen van de medewerkers:

- De Levensfaseregeling wordt voor een looptijd van drie jaar aangeboden van 1 januari 2023 tot 1 januari 2026. Dit biedt medewerkers flexibiliteit en zekerheid, medewerkers kunnen hun instapmoment dan ook verder in de toekomst bepalen.
- I.v.m. de verhoging van de AOW-leeftijd wordt de startleeftijd voor deelname de komende twee jaar stapsgewijs verhoogd van 60 naar 62 jaar. In verband met zorgvuldigheid en de voorzienbaarheid, wordt een ruime overgangperiode aangehouden, waarin de leeftijd waarop medewerkers kunnen gaan deelnemen aan de Levensfaseregeling stapsgewijs wordt verhoogd. De overgangperiode ziet er als volgt uit:

Jaar:	Periode:	AOW-leeftijd:	Ingangsdatum:	Instapleeftijd
2022		66 & 7 maanden		60
2023	Q 1	66 & 10 maanden	01-01-2023	60
	Q 2		01-04-2023	60
	Q 3		01-07-2023	60 + 1 maand
	Q 4		01-10-2023	60 + 3 maanden
2024	Q 1	67	01-01-2024	60 + 6 maanden
	Q 2		01-04-2024	60 + 9 maanden
	Q 3		01-07-2024	61 + 1 maand
	Q 4		01-10-2024	61 + 6 maanden
2025	Q 1	67	01-01-2025	62

Mocht in de toekomst de AOW-leeftijd verder oplopen, dan bedraagt de maximale deelnameduur aan de Levensfaseregeling 5 jaar, terug te rekenen vanaf de dan geldende AOW-leeftijd.

- In het kader van diversiteit en inclusie wordt de tijdelijke deelname aan de Levensfaseregeling voor maximaal een half jaar voor iedere leeftijd mogelijk waar dit nu alleen nog mogelijk is voor medewerkers jonger dan 60 jaar. Zodat ook zij, ter voorkoming van uitval, bij een disbalans tijdelijk worden ontlast. Er geldt een tussenperiode van een half jaar tussen deelname aan de tijdelijke en de permanente 60-plus regeling.
- Deelname aan de 60+ variant van de Levensfaseregeling is mogelijk bij een ononderbroken dienstverband van minimaal 5 jaar direct voorafgaand aan deelname, daarbij wordt de periode dat een medewerkers als uitzendkracht werkzaam is geweest ook meegeteld.
- Deelnemers aan de Levensfaseregeling worden extra mogelijkheden geboden voor het opnemen en sparen van verlof rondom deelname aan de Levensfaseregeling. Het wordt voor medewerkers mogelijk om tijdens hun dienstverband hun deelname aan de Levensfaseregeling te beëindigen om vervolgens volledig/voltijds opgebouwd verlof op te nemen voorafgaand aan (vroeg)pensioen/AOW. Ook tijdens deelname ontstane nieuwe (bovenmatige) verloftegoeden kunnen dan tijdens het dienstverband (na beëindiging van deelname) nog daadwerkelijk worden opgenomen in plaats van uit te laten betalen. De

huidige verplichting om *voorafgaand* aan deelname aan de Levensfaseregeling een bestaand verlofstuwmeer op te nemen, vervalt. Het wordt voor deelnemers aan de generatieregeling, net zoals overige medewerkers, op die manier ook mogelijk om vitaliteitsverlof te gaan sparen en op te nemen na beëindiging van deelname aan de Levensfaseregeling.

Aandacht voor financiële gezondheid van medewerkers

De afgelopen jaren is er vanuit werkgevers steeds meer aandacht voor financiële fitte of gezonde medewerkers. Naast zorgen om geld, zijn er levensgebeurtenissen die invloed kunnen hebben op iemand zijn of haar financiële situatie. De SVB wil als goed werkgever haar medewerkers informeren over de beschikbare voorzieningen en ondersteuning bieden. Financiële problemen kunnen leiden tot stress, vermindering van productiviteit en verzuim. De SVB wil graag vitale medewerkers en vanuit goed werkgeverschap voldoen aan haar zorgplicht. Uitgaande van de eigen regie van de medewerker wil de SVB zo veel mogelijk faciliteren en ondersteunen bij financiële problemen om verzuim te voorkomen en de duurzame inzetbaarheid verhogen. De SVB investeert dit jaar extra in de financiële fitheid van haar medewerkers, door in het najaar van 2023 een pilot te starten waarbij zij ondersteuning/begeleidings- gesprekken aanbiedt aan medewerkers in het kader van financiële gezondheid. Ook gaat de SVB komend jaar (in samenspraak met ABP) een week voor het pensioen organiseren om medewerkers meer inzicht te kunnen geven in hun pensioen.

Diversiteit en inclusie

Maatwerk in verlof

Er kunnen zich gebeurtenissen in het leven van een medewerkers voordoen waarbij de medewerker behoefte heeft aan verlof. Voor veel voorkomende situaties zijn in de cao SVB algemene afspraken opgenomen, denk bijvoorbeeld aan kort- en langdurend zorgverlof of ouderschapsverlof. Maar er kunnen zich ook gebeurtenissen in het leven van de medewerker voordoen waarbij deze vormen van verlof niet passend zijn maar er wel behoefte is aan verlof. De cao ondersteunt dit en biedt ruimte voor maatwerkafspraken voor verlof voor specifieke persoonlijke situaties. Bijvoorbeeld in het geval van het overlijden van een naaste. Rouw is persoonlijk en ieder persoon gaat hier anders mee om en heeft hierin andere behoeften. De medewerker kan met zijn leidinggevende bespreken wat de medewerker nodig heeft in de periode van rouw. Waar mogelijk maken de medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken.

Overige afspraken

Governance en compliance

Partijen wensen beter inzicht te krijgen in de toepassing en uitwerking van de cao en daarin opgenomen arbeidsvoorwaarden en wetgeving binnen de SVB. Partijen werken op korte termijn uit hoe ze hier gevolg aan willen geven en welke afspraken zij maken.

Vakbondsprojecten

De SVB geeft aan de vakbonden een financiële bijdrage voor (inter)nationale solidariteitsprojecten georganiseerd door de vakbonden. Tijdens de looptijd van de cao kan door iedere vakbond voor maximaal € 3.750 een gericht voorstel worden gedaan. Wanneer de vakbonden een gezamenlijk project uitkiezen bedraagt de bijdrage maximaal € 7.500. De financiële bijdrage vervalt na de looptijd van de cao. Projecten worden vooraf besproken met de SVB.

AWVN vergoeding

De SVB betaalt in 2023 en 2024 de structurele AWVN werkgeversbijdrage.

Prolongatie bestaande afspraken

De bestaande afspraken worden geprolongeed in de nieuwe cao. Dit betekent dat deze afspraken in beginsel stilzwijgend worden verlengd voor de looptijd van de nieuwe cao, of tot het moment dat een of meerdere partijen hierover voorstellen tot wijziging inbrengen.

Kleine en technische wijzigingen

Op een aantal punten is de tekst van de cao niet helemaal juist of actueel is. In de tekst van de nieuwe cao zal dit worden aangepast.

Bij ingrijpende omstandigheden treden partijen in overleg met elkaar.

Aldus overeengekomen op (datum),

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

Sociale Verzekeringsbank
Te Amstelveen

FNV Publiek Belang
te Utrecht

CNV Overheid, onderdeel van
CNV Connectief te Den Haag

Simon Sibma

Etienne Haneveld

Anselma Zwaagstra