



## PRINCIPEAKKOORD CAO AFVAL EN MILIEU 2018-2020

Cao-partijen Afval en Milieu hebben na een intensief traject in goed overleg overeenstemming bereikt over de nieuwe cao Afval en Milieu per 1 januari 2018. Partijen zijn blij dat hun gezamenlijke ambitie om voor afloop van de looptijd van de huidige cao tot overeenstemming te komen is geslaagd. Dat was mogelijk door het voeren van open gesprekken met begrip voor ieders belang.

Cao-partijen hebben ieder ter voorbereiding van het cao-overleg een enquête gehouden onder medewerkers om te weten waar de behoefte van medewerkers voor de cao ligt. De uitkomsten van deze enquêtes zijn bij de totstandkoming van deze cao meegenomen. Cao-partijen zetten met deze cao de nodige stappen voor een vernieuwende cao. Dat het ook anders kan kunnen we nu laten zien.

### 1. Aantrekkelijk werkgeverschap

Het gaat niet alleen om nieuwe technieken en werkmethoden om vooruit te komen. Het zijn vooral alle medewerkers die het verschil maken: onze collega's weten vaak beter dan wie dan ook wat er beter kan en moet. Onze mensen zijn betrokken en doen hun werk met plezier. Omdat de maatschappij en de sector blijvend in beweging zijn, investeren we in de wendbaarheid van de mensen die het werk met ons doen. We moeten ervoor zorgen dat we met voldoende collega's zijn en blijven om het werk te kunnen blijven doen. Cao-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt die daar aan bijdragen.

#### **Naam van de cao Afval & Milieu**

De naam van de cao "Afval & Milieu" dekt de lading niet meer. We spreken allang niet meer over afval, maar over grondstoffen en energie. Ook 'Beheer Openbare Ruimte' - een belangrijke activiteit in onze sector - komt niet herkenbaar in de naam terug. De cao-partijen willen daarom de naam van de cao wijzigen. Een nieuwe herkenbare naam, passend bij de ontwikkelingen van de sector en het werk binnen de sector. Cao-partijen hebben medewerkers in de sector uitgedaagd door middel van een prijsvraag voor een nieuwe naam voor de cao. De nieuwe naam wordt begin januari bekend gemaakt.

#### **Diversiteit**

Cao-partijen vinden het belangrijk dat bedrijven binnen de sector bewust zijn van de mogelijkheden en kansen die diversiteit de bedrijven kan bieden. Een inclusieve sector die de samenleving weerspiegelt en waar diversiteit op welk persoonskenmerk dan ook niet relevant is. Zo zijn er binnen de sector al veel mooie initiatieven om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden in de bedrijven. Naast de huidige doelgroepen draagt instroom van nieuwe en/of andere doelgroepen bij aan een meer evenwichtige personeelsopbouw en samenstelling. Het actief voeren van diversiteitsbeleid sluit aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen en taak.

Cao-partijen spreken af dat de bedrijven over de mogelijkheden en kansen van diversiteit worden geïnformeerd. Daarbij zal aandacht zijn voor het aannamebeleid, de samenwerking en faciliteiten die geboden kunnen worden zoals een introductie cursus en cursus Nederlandse taal. Ook wordt gekeken naar de mogelijkheden om aan te sluiten bij de Charter Diversiteit.

De uitwerking van deze afspraak gebeurt in samenwerking met het O&O fonds.

Cao-partijen spreken af daar waar nodig de cao-tekst met inachtneming van diversiteit aan te passen.

#### **BBL**

Opleiding en ontwikkeling is essentieel om wendbaar te zijn en te blijven als medewerker. Werkgevers investeren daar ook volop in. Tot op heden was de BBL niet expliciet in de cao geregeld en daarmee ook niet zichtbaar voor de medewerker. Cao-partijen hebben de arbeidsvoorwaarden in de cao vastgesteld voor de BBL-medewerker die nieuw instroomt, maar ook voor de medewerkers die gedurende zijn dienstverband investeert in hun opleiding en ontwikkeling door het volgen van een BBL-opleiding. De cao is onverkort van toepassing op de BBL-medewerker. Gedurende de opleiding komt de medewerker in de aanloopschaal van de functie waarvoor de opleiding wordt gevolgd. Medewerkers die tijdens hun dienstverband een BBL opleiding gaan volgen, behouden minimaal het salaris voorafgaand aan de opleiding.



**WENB**



**Publiek Belang**



## **Verlof**

De cao kent verlofregelingen waarmee het mogelijk is werk en bepaalde privésituaties te combineren. Cao-partijen hebben vastgesteld dat de mogelijkheden voor het combineren van werk en mantelzorg niet voldoende bekend zijn, net zoals de wettelijke regeling voor adoptieverlof. In het geval van geboorte van een kind voeren cao-partijen een betaald geboorteverlof van vier weken in voor medewerkers om na de bevalling van hun partner gericht aandacht te kunnen hebben voor de verzorging van hun partner en het pasgeboren kind.

### Geboorteverlof

Vooruitlopend op het regeerakkoord heeft een medewerker recht op geboorteverlof bij de geboorte voor de verzorging van de partner en het kind. Het geboorteverlof is vier weken inclusief het (wettelijke) kraamverlof.

### Adoptieverlof

Het adoptieverlof is een wettelijk recht maar nog niet zichtbaar in de cao opgenomen. Om medewerkers beter inzicht te geven in de mogelijkheden wordt deze regeling opgenomen in de cao.

### Mantelzorg

Steeds meer mensen worden mantelzorger. De combinatie van werk en mantelzorg is intensief. Om aandacht te vragen voor deze maatschappelijke ontwikkelingen willen cao-partijen de mogelijkheden die medewerkers en werkgevers hebben om werk en mantelzorg te combineren beter zichtbaar maken. Daarvoor zal gedurende de looptijd van de cao een werkgroep Mantelzorg voorlichtingsmateriaal verzamelen en ontwikkelen voor werkgevers en medewerkers voor een mantelzorgvriendelijke sector.

## **Flexibele arbeid**

Aantrekkelijk werkgeverschap is belangrijk voor alle werkenden in de sector. Gedurende de looptijd van de cao is een onderzoek gedaan naar de flexibele schil binnen de sector Afval & Milieu.

Cao-partijen hebben op basis van de uitkomsten van het onderzoek maatregelen afgesproken om de inzet van medewerkers in de flexibele schil te beperken en de omgang met medewerkers in de flexibele schil te borgen. Deze afspraken zijn vastgelegd in een "Protocol afspraak flexibele schil cao-partijen Afval & Milieu". Naast deze afspraken zijn in dit cao-akkoord maatregelen opgenomen die de wendbaarheid en flexibiliteit van de eigen medewerkers vergroten, waardoor de inzet van de flexibele schil kan worden beperkt.

### Uitzendkrachten

De uitzondering op de ketenbepaling is beperkt per 1 januari 2018. Voor het inzetten van uitzendkrachten wordt een vergewisplicht ingevoerd en er zal een onderzoek worden gedaan naar het belonen en verlonen van uitzendkrachten in de sector. Bij de roostering wordt de uitzendkracht zoveel mogelijk gelijk behandeld als eigen medewerkers. Dat geldt ook voor de arbeidsomstandigheden.

Werkgevers nemen gedurende de looptijd van de cao 180 uitzendkrachten per jaar in dienst met als uiteindelijke doel een vaste aanstelling.

### ZZP

ZZP'ers worden tegen een maatschappelijk verantwoord tarief ingezet. Dit tarief biedt de zelfstandige, boven de reguliere beloning in de sector, de mogelijkheid zich te kunnen verzekeren tegen de risico's als zelfstandige zoals arbeidsongeschiktheid, pensioen en aansprakelijkheid. Wanneer de opdrachtgever hier niet aan voldoet is de keuze in dienst nemen of het tarief verhogen. Hiermee willen we als sector schijnzelfstandigheid voorkomen.

## **Inzet van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt**

Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid vinden we het belangrijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden in onze sector. Cao-partijen onderstrepen dat de werkgelegenheid in onze professionele sector niet wordt verdrongen door vormen van gesubsidieerde arbeid, inzet van uitkeringsgerechtigden of andere werkgelegenheidsprojecten. We willen voorkomen dat onze medewerkers hun baan verliezen of een achteruitgang in arbeidsvoorwaarden ervaren door de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Echte banen worden niet verdrongen door mensen die zonder loon werken en zonder realistisch perspectief op betaald werk ingezet worden.



## 2. Wendbaarheid

Afval en Milieu is een veelzijdige sector waarin veel vernieuwing plaats vindt. We zijn trots op ons vakgebied en willen het elke dag weer beter doen. We zien nog veel kansen. Daarvoor is goede samenwerking en wendbaarheid van de hele sector nodig. Willen we een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappij dan moeten we blijven bewegen, nieuwe stappen zetten en elkaar blijven uitdagen en inspireren. Om wendbaarheid te ondersteunen hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt.

### Vraag en aanbod van arbeid

Wendbaarheid van werkgever en werknemer is belangrijk. Door de 24/7 economie wordt ook van onze klanten en opdrachtgevers betere bereikbaarheid en ruimere beschikbaarheid verwacht. De zaterdag is in de praktijk een normale werkdag. Door het toevoegen van de zaterdag aan het weekvenster en het uitbreiden van het dagvenster creëren we ruimte om de vraag en aanbod van arbeid voor werkgevers én medewerkers beter af te stemmen.

#### Weekvenster

Het weekvenster wordt uitgebreid met de zaterdag. Medewerkers kunnen over een weekvenster van 6 dagen maximaal 5 werkdagen worden ingeroosterd. De medewerker kan maximaal 2 zaterdagen per maand verplicht worden tot het werken op zaterdag. Meer zaterdagen is mogelijk als dit overeengekomen is bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst op basis van vrijwilligheid of bij medewerkers die werken in de volcontinuïdient.

#### Dagvenster

Het dagvenster wordt uitgebreid van 07.00-20.00 uur naar 06.00-22.00 uur. Cao-partijen hebben de toeslagen aangepast. Het werken op de maandag tussen 0.00-6.00 uur wordt verhoogd naar 70%. Door de weeks van maandag tot en met vrijdag is er geen toeslag voor de uren tussen 6.00 – 20.00 uur. De toeslag van 20% tussen 20.00 tot 22.00 uur blijft. De toeslag voor de uren tussen 22.00 – 6.00 uur worden verhoogd naar 50%. De toeslag voor de zaterdag 0.00 -24.00 uur van 40% en de zondag 0.00 – 24.00 uur van 100% blijft ongewijzigd.

#### Jaarurensystematiek

Binnen de sector is bij een aantal onderdelen de invloed van seizoenen groot voor de planning. Cao-partijen spreken af een jaaruren-systematiek in te voeren waarmee de inzetbaarheid van medewerkers beter kan worden afgestemd op de behoefte van de organisatie. Tegelijkertijd biedt de jaaruren-systematiek de medewerkers de mogelijkheid om hun inzet gespreid over het jaar af te stemmen op hun eigen werk-privé balans.

Het invoeren van een dergelijk systeem heeft invloed op verschillende componenten in de cao en vraagt een goede voorbereiding. Cao-partijen spreken af in 2018 het systeem te ontwikkelen voor de sector en pilots te doen met bijbehorende communicatie. Na afloop van de pilots spreken cao-partijen af onder welke voorwaarden het jaaruren-systeem wordt ingevoerd en welke aanpassingen daarvoor worden gedaan in de cao.

### Consignatiedienst

De consignatiedienst is een vast onderdeel van de functie bij een deel van de medewerkers in de sector. Het verrichten van een consignatiedienst wordt door medewerkers met het stijgen van de leeftijd steeds meer als belastend ervaren. Tegelijkertijd wordt de AOW-leeftijd verder verhoogd. Een goed flankerend beleid bestaande uit een pakket van maatregelen waardoor de medewerkers gezond en duurzaam inzetbaar blijven is daarom van groot belang. Cao-partijen hebben een uitwerking gemaakt wat onder flankerend beleid verstaan moet worden. De huidige leeftijdsgrens van 59 jaar wordt vanaf 1 januari 2018 jaarlijks met een jaar verhoogd naar 62 jaar op 1 januari 2020. Bij de geldende leeftijdsgrens kan een medewerker niet meer worden verplicht tot het verrichten van consignatiediensten, tenzij er flankerend beleid is.

De toeslagen voor de consignatiedienst voor de zaterdag en zondag worden verhoogd. Daarmee wordt er per 1 januari 2018 bij Services een nieuwe toeslag ingevoerd van € 25,68 per etmaal op de zaterdag en € 35,68,- per etmaal op de zondag. Voor Proces geldt al een afwijkende toeslag voor de zaterdag en zondag. Deze wordt verhoogd naar 2% op de zaterdag en 2,5% op de zondag.

De stappen in de afbouwregeling voor het verlaten van de consignatiedienst wijzigen per 1 januari 2018 van 12 naar 6 maanden voor medewerkers die vanaf die datum onder de afbouwregeling komen te vallen. Voor



**WENB**



**Publiek Belang**



medewerkers die voor 1 januari 2018 al onder de afbouwregeling vallen, blijft de oude regeling van toepassing.

### **Wachturen**

Uitgangspunt bij het inroosteren van diensten is dat de uren aaneengesloten worden ingeroosterd. Soms kan het echter zijn dat de aard van het werk het nodig maakt dat er een gebroken dienst wordt gedraaid. Er is sprake van een gebroken dienst als de dienst bestaat uit twee dienstdelen die voor meer dan een uur onbetaald wordt onderbroken. Cao-partijen willen de voorwaarden waaronder dit kan regelen in de cao. Het draaien van een gebroken dienst kan maximaal een keer per week worden ingeroosterd, maar kan niet worden verplicht. Een medewerker moet daarmee instemmen. Een gebroken dienst duurt maximaal 12 uur gerekend van het begin van het eerste dienstdeel tot het einde van het laatste dienstdeel. De wachturen tellen mee in het kader van de Arbeidstijdenwet. Voor de wachturen wordt een vergoeding toegekend van 25% van het uurloon per wachtuur. Extra reiskosten die je maakt om tijdens de onderbreking voor woon-werkverkeer worden vergoed.

### **Mobiliteit**

In de cao Afval & Milieu staan leeftijdsregelingen en afbouwregelingen die de medewerker een vangnet bieden om in bepaalde situaties aan een gewijzigd inkomen te wennen of garantie te geven. Deze regelingen dragen niet bij aan het bevorderen van mobiliteit.

Cao-partijen hebben afgesproken een aantal regelingen aan te passen. Een voorbeeld is de afspraken rondom de consignatiedienst. De andere regeling die wordt aangepast is de afbouwregeling bij het definitief verlaten van de volcontinuidienst. De leeftijdsbepalingen van 59 jaar en 45 jaar worden per 1 januari 2018 afgeschaft. Daarmee wordt de afbouwregeling voor alle medewerkers gelijk.

Voor de medewerkers die op dit moment gebruik maken van deze bepalingen wordt de regeling per 1 januari bevroren. Dit betekent dat voor deze medewerkers de rechten die ze op dat moment hebben op basis van de oude regeling blijven gelden.

### **Verticale inzetbaarheid**

Onder verticale inzetbaarheid wordt promotie en demotie verstaan. Voor demotie, een stapje terug doen, was alleen een voorziening pensioenopbouw opgenomen in de cao. In het kader van duurzame inzetbaarheid vinden cao-partijen het belangrijk dat medewerkers inzicht krijgen wat demotie inhoudt en wat de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen daarvan zijn. Cao-partijen hebben afgesproken dat medewerkers die gedurende hun loopbaan ervoor kiezen om een andere lager betaalde functie te gaan vervullen met de werkgever afspraken kunnen maken over de bij die functie behorende arbeidsvoorwaarden. Wanneer de nieuwe functie meer dan één salarisschaal lager is dan de huidige functie spreekt de werkgever een afbouwregeling af voor maximaal twee jaar.

### **Bedrijfsacademie**

Opleiden en ontwikkelen beperkt zich niet tot alleen tot functie of vakinhoudelijke opleidingen. Werk verandert en mensen veranderen. Medewerkers hebben op basis van de cao al de mogelijkheid om een opleiding te volgen die samenhangt met toekomstige functies, al dan niet bij de eigen werkgever. Cao-partijen hebben afgesproken dat op bedrijfsniveau een academie wordt opgericht om de zichtbaarheid van de opleidingsmogelijkheden te vergroten. Medewerkers kunnen een beroep doen op een budget van de werkgever in het kader van de baan voor de toekomst. Op bedrijfsniveau wordt het totaal budget en aantal medewerkers bepaald dat jaarlijks een beroep kan doen op de bedrijfsacademie. WENB verstrekt de bedrijven een voorbeeldregeling voor de bedrijfsacademie. Vanuit het O&O fonds Afval & Milieu zal een bijdrage worden verstrekt aan werkgevers bij het toekennen van een budget.

### **FUWA**

Cao-partijen zijn helaas niet tot overeenstemming gekomen voor de invoering van een nieuw functiewaarderingsstelsel en hebben afgesproken het huidige functiewaarderingsstelsel in de cao te handhaven. Een in te stellen functiewaarderingscommissie zal nader te bepalen functies uit de sector beschrijven in functieprofielen en opnemen in het functieraster.



### 3. Duurzame inzetbaarheid

#### Onderzoek Werkdruk

Een grote groep collega's in de sector heeft in de voorbereiding voor de nieuwe cao het verminderen van werkdruk als belangrijkste voorwaarde aangegeven om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven. Cao-partijen vinden dit een belangrijk signaal waar zij verder over in gesprek willen gaan. Daarvoor zal eerst een verdiepend onderzoek moeten worden gedaan. Cao-partijen spreken af dat, een nader te bepalen bureau, onderzoek doet naar de ervaren werkdruk in de sector. Op basis van de uitkomsten gaan zij in gesprek om te kijken of er op sectorniveau maatregelen moeten worden genomen om bij te dragen aan een vermindering van werkdruk en daarmee het vergroten van inzetbaarheid. Het onderzoek wordt mede gefinancierd door het O&O fonds.

#### Generatieregeling

Cao-partijen zijn een kaderregeling in de cao overeengekomen om medewerkers de mogelijkheid te geven duurzaam inzetbaar te blijven tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Medewerkers kunnen 5 jaar of minder voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd uiterlijk vanaf 1 september 2019 een beroep doen op de generatieregeling. De regeling maakt het mogelijk om minder uren te werken tegen een niet evenredig daarmee aangepast salaris met volledige pensioenopbouw. De minimumregeling is 80-90-100. De vrijgekomen ruimte wordt voor minimaal 80% door jongeren ingevuld. De generatieregeling is kostenneutraal voor de werkgever. De generatieregeling is voor bepaalde tijd overeengekomen en eindigt op 31 augustus 2020.

Gedurende de looptijd van de cao gaan cao-partijen in overleg voor een structureel alternatief dat bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.

### 4. Arbeidsvoorwaarden

#### Looptijd

De nieuwe cao kent een looptijd van 24 maanden van 1 januari 2018 tot 1 januari 2020.

#### Loon

Cao-partijen zijn de volgende salaris aanpassingen overeengekomen:

- 1 januari 2018: 1%
- 1 juli 2018: 2%
- 1 april 2019: 3% met een minimum van € 900,-

#### Reparatie WW en WGA

In 2017 is het landelijke systeem voor reparatie van de WW eindelijk ingevoerd. Cao-partijen hadden een tijdelijke afspraak gemaakt in de vorige cao waar de reparatie volledig voor rekening van de werkgever kwam. Deze afspraak zal per 1 januari 2018 structureel gelden. Dat betekent dat er geen werknemerspremie wordt ingevoerd voor de reparatie van de WW. Met de WW moet ook de WGA gerepareerd worden. Daarvoor zal er een zuiver collectief contract Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) worden afgesloten bij Loyalis. Alle medewerkers in de sector zijn daarmee verzekerd voor het risico op inkomensterugval in de WGA en IVA. De premie voor deze verzekering wordt gedurende de looptijd van de cao verdeeld onder werkgever en werknemer in de verhouding 50-50. Vanaf 1 januari 2020 komt de premie AOV verzekering volledig voor rekening van de werknemer.

#### Vervangingstoelage

Het kan voorkomen dat een medewerker een collega tijdelijk moeten vervangen. Wanneer die vervanging volledig is en langer duurt dan een maand wordt een vervangingstoelage toegekend per 1 januari 2018 als het gaat om de vervanging van een collega waarvan de functie hoger is ingeschaald.

#### Persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget (PAB)

Meer regie op arbeidsvoorwaarden past binnen nieuwe arbeidsverhoudingen en draagt bij aan wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid. Cao-partijen hebben afgesproken een persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget in te voeren per 1 januari 2019. Het invoeren van een budget vraagt de nodige voorbereiding. Cao-partijen spreken af het persoonlijk arbeidsvoorwaarden budget in stappen in te voeren.





**WENB**



**Publiek Belang**



PUBLIEKE DIENSTEN

Een werkgroep zal de voorbereidingen voor implementatie treffen. In juni 2018 zal met een aantal bronnen (eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage en vakantie-uitkering) worden gestart waarna eind 2018 een evaluatie plaatsvindt. Op basis daarvan wordt de invulling van het budget bepaald. Verder wordt onderzocht hoe dit administratief kan worden ondersteund. De tool om het PAB administratief te ondersteunen wordt gefinancierd door het O&O fonds. Cao-partijen zullen bijzondere aandacht schenken aan een goede communicatie aan werkgevers en werknemers.

**Lidmaatschap vakbonden**

Cao-partijen willen medewerkers meer betrekken bij de cao. Dat kan op verschillende manieren worden ingevuld. Zo zijn de medewerkers bij de voorbereiding van de cao betrokken door middel van enquêtes en is een prijsvraag voor de nieuwe naam van de cao onder medewerkers uitgezet.

Maar ook de traditionele manier van vertegenwoordiging van medewerkers door een professionele belangenbehartiger biedt mogelijkheden.

Om de vakbonden in onze sector de mogelijkheid te bieden om hun achterban te vergroten wordt eenmalig voor de duur van een jaar een collectief vakbondslidmaatschap ingevoerd. Medewerkers die voor het eerst lid worden kunnen een keuze maken uit de bij deze cao aangesloten vakorganisaties. De medewerker ontvangt daarvoor een bijdrage van €90,- op vertoon van bewijs van nieuw lidmaatschap.

De vakbonden organiseren in 2018 de maand van de vakbond. Werkgevers zullen op bedrijfsniveau deze campagne ondersteunen.

**5. Technisch**

De cao wordt op een aantal punten aangepast aan wijzigingen in wet- en regelgeving.

Deze cao kent een aantal afspraken die vooruitlopend op de plannen van het regeerakkoord zijn genomen. Zodra dit leidt tot wetswijzigingen gedurende de looptijd van de cao treden cao-partijen hierover in overleg.

Overeengekomen op 6 december 2017 in Bilthoven,

Werkgeversvereniging WENB

FNV

.....

.....

Wouter Koenderman

Birsen Yavuz

CNV

.....

Aynur Polat