



## **STEM OP HET PRINCIPEAKKOORD CAO HUISARTSENZORG**

Best FNV-lid,

Afgelopen week hebben FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg & Welzijn en de beroepsverenigingen NVDA en NVvPO met de werkgeversverenigingen in de huisartsenzorg, de LHV en InEen, een principeakkoord bereikt over een nieuwe cao Huisartsenzorg met een looptijd van 1 maart 2015 tot 1 maart 2017. In deze nieuwsbrief breng ik je graag op de hoogte van de afspraken én vraag ik je om je mening te geven over het principeakkoord.

Na langdurig onderhandelingstraject – dat door de werknemerspartijen in het voorjaar van 2015 voor een aantal maanden was opgeschort – hebben partijen uiteindelijk een goed resultaat neergezet. Een cao waar jij beter van wordt!

### **LOOPTIJD**

We zijn een cao overeengekomen voor de duur van twee jaar; van 1 maart 2015 tot 1 maart 2017. Een aantal verbeteringen gaan voor jou dus met terugwerkende kracht in vanaf 1 maart 2015.

### **SALARIS**

Gedurende de looptijd van de cao gaan de lonen gemiddeld met 3,75% omhoog. De loonsverhogingen zijn als volgt over deze periode verdeeld:

- 1 maart 2015 een structurele loonsverhoging van 1,5%
- 1 januari 2016 een structurele bruto loonsverhoging van 20 euro (naar rato dienstverband)
- 1 april 2016 een structurele loonsverhoging van 1,1%
- 1 januari 2017 een structurele loonsverhoging van 0,5%

### **CENTEN IN PLAATS VAN PROCENTEN**

FNV Zorg & Welzijn heeft zich er tijdens de onderhandelingen sterk voor gemaakt dat een deel van de loonsverhoging in centen en niet in procenten wordt uitgekeerd. Door een verhoging van de lonen met een vast bedrag, gaan de medewerkers in lagere loonschalen er verhoudingsgewijs meer op vooruit dan medewerkers in hogere loonschalen. De verhoging van de salarissen met 20 euro op 1 januari 2016 betekent voor een doktersassistent in de top van schaal 5 een procentuele verhoging van bijna 0,75%. Voor de hogere loonschalen pakt de 20 euro verhoging uit op ca. 0,6% terwijl voor lagere loonschalen dit op ruim 1% uit kan komen!

### **BIJDRAGE AAN HET SOCIAAL FONDS HUISARTSENZORG**

Sinds oktober 2012 kent onze sector een sociaal fonds: Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg. Het sociaal fonds houdt zich bezig met arbeidsmarkt, scholing en sociaal beleid en zet zich in voor een betere aansluiting van de opleiding op de beroepspraktijk. De kas van het fonds werd tot nu toe gevuld door de werkgeversbijdrage van 0,8% van de bruto loonsom (= het bruto loon dat hij aan al zijn medewerkers betaalt). Nu de activiteiten van het sociaal fonds meer en meer worden besteed aan zaken die medewerkers ten goede komen (denk aan het project Veilig Werken in de Huisartsenzorg), is het niet meer dan redelijk dat ook medewerkers ook iets gaan bijdragen aan het sociaal fonds. In het principeakkoord is afgesproken dat de bijdrage van de werkgevers per 1 april 2016 omlaag gaat van 0,8% naar 0,6% van de bruto loonsom en de medewerkers per diezelfde datum 0,1% van hun brutoloon gaan bijdragen. De salarissen van de medewerkers stijgen daarvoor per 1 april 2016 wel extra met 0,1% - dus 1,1% i.p.v. 1,0% - zodat jij de afdracht aan het sociaal fonds niet in jouw portemonnee voelt.

Samen staan we sterker! Maak een collega lid van de FNV en ontvang 10 euro. Een nieuw lid betaalt de eerste 4 maanden slechts € 25,-  
Kijk op [fnv.nl/iemand-anders-aanmelden](http://fnv.nl/iemand-anders-aanmelden).

### **VITALITEIT EN LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID**

In het principeakkoord hebben partijen enkele afspraken gemaakt over de kwaliteit en (duurzame) inzetbaarheid van de medewerkers.

- Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker en moeten hier samen in het jaargesprek afspraken over maken.
- De verplichting voor medewerkers van 62 jaar en ouder om nachtdiensten te draaien vervalt.
- Alle medewerkers krijgen de mogelijkheid om in totaal 38 uur extra vakantie-uren te kopen of te verkopen.
- De bestaande bovenwettelijke vakantie-uren voor medewerkers boven de 50, 55 en 60 jaar komen met ingang van 1 januari 2016 te vervallen. Medewerkers die op dat moment al recht hadden op extra uren, behouden het aantal uren dat ze hebben. Deze uren worden niet meer uitgebreid.

### **REPARATIE VAN HET 3E WW-JAAR**

De partijen in de huisartsenzorg zijn overeengekomen om de opbouw en de duur van de WW te repareren zoals is afgesproken in het Sociaal Akkoord en de Stichting van de Arbeid. Voor FNV Zorg & Welzijn was de reparatie van het zogenaamde 3<sup>e</sup> WW-jaar een belangrijk punt. Immers, met ingang van 1 januari 2016 worden opbouw en duur van de WW fors minder. De medewerkers bouwen dan niet langer één maand WW per gewerkt jaar op, maar slechts een halve maand per gewerkt jaar. En de totale WW-duur wordt in enkele jaren verkort van 38 tot 24 maanden. De opbouw van een maand per dienstjaar en de maximale duur van 38 maanden op basis van een WW-uitkering van 70% worden als gevolg van het principeakkoord weer hersteld. De WW-premie voor deze reparatie zal in eerste instantie 0,2% van het bruto loon bedragen. De werkgevers en de medewerkers zullen ieder de helft van deze premie voor hun rekening nemen.

### **TRANSITIEVERGOEDING**

Sinds 1 juli 2015 hebben alle medewerkers bij ontslag recht op een zogeheten transitievergoeding. Deze transitievergoeding kan (ten dele) worden gebruikt voor het begeleiden van medewerkers naar ander werk. De wet laat het toe dat werkgevers de kosten, die zij hebben gemaakt voor een bredere inzetbaarheid van de medewerker tot 5 jaar voor het ontslag, in mindering kunnen brengen op de transitievergoeding. In het principeakkoord is nu afgesproken dat werkgevers alleen kosten die zij hebben gemaakt tijdens de opzegtermijn van 1 tot 3 maanden voorafgaande aan het ontslag – alleen ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen - met de transitievergoeding kunnen verrekenen.

### **VAKBONDSCONTRIBUTIE**

De invoering van de werkkostenregeling was voor de werkgevers aanleiding de bestaande vergoeding van een (deel) van de contributie voor leden van de vakbonden en beroepsorganisaties ter discussie te stellen. In het principeakkoord zijn partijen – na enig steggelen – een nieuwe formule overeengekomen om de vergoeding te berekenen. In het vervolg ontvangen leden van de werknemersorganisaties van hun werkgever een tegemoetkoming van 70% van de betaalde contributie met een maximum van 125 euro netto per jaar. Hiermee zijn de werkgevers meer dan tegemoet gekomen aan de wens van FNV Zorg & Welzijn om de vergoeding van de contributie voor leden van de vakbond in 2015 en 2016 te handhaven op ten minste hetzelfde niveau als voorheen.

### **OVERIGE AFSPRAKEN – POH'S EN TRIAGISTEN**

Het principeakkoord bevat daarnaast nog een groot aantal afspraken waar (toekomstige) medewerkers in deze branche voordeel van hebben. De stagevergoeding voor leerlingen die stage lopen in de huisartsenzorg gaat omhoog van 100 naar 150 euro bruto per maand. De POH-Somatiek zal vanaf 1 maart 2015 worden ingeschaald in schaal 7 en de POH-GGZ in schaal 8. Voor een aantal praktijkondersteuners kan dit met terugwerkend kracht leiden tot een hogere inschaling. Voor medewerkers van huisartsenposten zal kerstavond en oudejaarsavond in het vervolg gelden als een feestdag waarvoor zij dus niet alleen de hogere ANW-toeslag ontvangen, maar ook een vervangende verlofdag. Voor medewerkers van 62 jaar en ouder zal de verplichting om nachtdiensten te draaien vervallen. Ten slotte, zal SSFH in 2015 een breed onderzoek opstarten naar de functie van triagist waarin in elk geval aandacht zal worden besteed aan de belasting, arbeidsomstandigheden én functiewaardering.

### **ALLES BIJ ELKAAR OPGETELD**

Na de onderhandelingen en het bereiken van een principeakkoord, is het woord aan jou! Alles bij elkaar opgesteld is er vanuit het perspectief van FNV Zorg & Welzijn en haar leden werkzaam in de huisartsenzorg sprake van een mooi akkoord. Een salarisverbetering die niet onderdoet voor die in andere zorgsectoren. Voor een deel uitbetaald in centen waardoor de koopkracht van lager betaalden extra stijgt. Reparatie van het zogenoemde 3<sup>e</sup> WW-jaar. Bepaalde mogelijkheden om de transitievergoeding na ontslag te verrekenen. Een minimaal gelijkblijvende vergoeding van de vakbondscontributie. En ten slotte een paar afspraken voor enkele specifieke doelgroepen als stagiaires, praktijkondersteuners en triagisten. Ik leg het bereikte akkoord dan ook graag met een positief advies aan je voor.

### **HET WOORD IS AAN JOU!**

Leden van de vakbonden hebben het laatste woord. Breng je stem uit op het principeakkoord. Stemmen kan via [www.fnv.nl/principeakkoordhuisartsenzorg](http://www.fnv.nl/principeakkoordhuisartsenzorg) tot en met **maandag 31 augustus**. Hier kun je ook het volledig uitgewerkte principeakkoord vinden.

### **VERDIEN 10 EURO**

Alvast bedankt voor je betrokkenheid! Jij als lid bent op de hoogte van het cao-traject en het werk dat FNV Zorg & Welzijn daarin verricht. Graag vraag ik je om je collega's hierover te vertellen en hen te wijzen op het belang van een lidmaatschap van FNV. Collectief, maar ook individueel. Maak een collega lid en ontvang 10 euro terug op jouw bankrekening. Ga hiervoor naar [www.fnv.nl/iemand-anders-aanmelden](http://www.fnv.nl/iemand-anders-aanmelden)

Met vriendelijke groeten,

Jan Wagenaar  
Onderhandelaar cao Huisartsenzorg

27 juli 2015