

Er is een principeakkoord bereikt! Met koopkrachtbehoud én werkzekerheid!

Na een jaar van onderhandelen en actievoeren is dankzij jouw steun een principeakkoord bereikt. De sterk gecoördineerde nullijn is doorbroken: er is 2½ % structurele loonsverhoging afgesproken, waarvan één voorwaardelijk. De minimale eindejaarsuitkering is verhoogd van 836 naar 1750 euro, dit betekent tot en met max. schaal 7 een extra verbetering in centen. Daarnaast is een half procent incidenteel ter compensatie van 2009 afgesproken. Ten aanzien van ons andere hoofdpunt werkzekerheid is vastgelegd dat ook na de looptijd “geen gedwongen ontslagen” uitgangspunt is voor de sector. De landelijke adviescommissie en de stakende werknemers van de reinigingsdiensten uit Amsterdam en Utrecht leggen dit resultaat met een positief advies aan je voor.

Loonafspraken: wat krijg je en wanneer?

- 2010** 1 % eenmalig (van maandsalaris april 2010 X12), die onder voorwaarde (zie onder) structureel wordt. Gemeenten die deze nog niet uitgekeerd hebben, zullen dit z.s.m. doen.
- 0,5% eenmalig (van maandsalaris april 2010 X 12), ter compensatie van 2009
 - 0,5% structurele verhoging eindejaarsuitkering, met een structurele verhoging van de bodem (dus de minimale uitkering) van 836 naar 1750 euro
- 2011**
- 0,5% structurele loonsverhoging in januari
 - 0,5% structurele verhoging eindejaarsuitkering in december

Dit betekent ten eerste dat in 2010 **2% extra wordt uitbetaald**, waarvan 1,5% eenmalig en 0,5% door een structurele verhoging van de eindejaarsuitkering. Van die eenmalige 1,5% is 0,5% ter compensatie van het feit dat vanaf 1 juni 2009 tot 31 december 2009 niks extra's is uitbetaald. NB. Deze 0,5% gaat over een heel jaarsalaris!

Ten tweede wordt de bodem in de eindejaarsuitkering verhoogd van **836 naar 1750 euro**. Dit betekent dat voor de mensen aan de onderkant extra koopkracht is gerealiseerd. Een deel heeft hierdoor al een dertiende maand binnen en mensen tot en met schaal zeven gaan hierdoor minimaal 0,5 % procentueel bovenop de 2 ½ % vooruit. Zie onderstaande tabel. Hiermee hebben we het principe van *centen voor procenten* nu eindelijk inhoud kunnen geven.

Stijging eindejaarsuitkering door verhoging van de bodem naar 1750 euro										
periodiek	schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	+€ 914	+€ 914	+€ 899	+€ 873	+€ 847	+€ 785	+€ 664	+€ 503	+€ 363	+€ 252
1	+€ 914	+€ 891	+€ 862	+€ 833	+€ 803	+€ 740	+€ 617	+€ 451	+€ 302	+€ 180
2	+€ 899	+€ 863	+€ 826	+€ 792	+€ 758	+€ 695	+€ 570	+€ 399	+€ 242	+€ 110
3	+€ 878	+€ 834	+€ 789	+€ 752	+€ 714	+€ 650	+€ 523	+€ 348	+€ 182	+€ 38
4	+€ 857	+€ 805	+€ 753	+€ 712	+€ 669	+€ 604	+€ 476	+€ 296	+€ 122	+€ 0
5	+€ 836	+€ 776	+€ 717	+€ 671	+€ 625	+€ 558	+€ 429	+€ 245	+€ 61	+€ 0
6	+€ 815	+€ 747	+€ 680	+€ 631	+€ 581	+€ 514	+€ 382	+€ 192	+€ 0	+€ 0
7	+€ 794	+€ 719	+€ 644	+€ 591	+€ 536	+€ 468	+€ 335	+€ 141	+€ 0	+€ 0
8	+€ 773	+€ 690	+€ 608	+€ 550	+€ 492	+€ 423	+€ 288	+€ 89	+€ 0	+€ 0
9	+€ 752	+€ 661	+€ 572	+€ 510	+€ 447	+€ 378	+€ 241	+€ 37	+€ 0	+€ 0
10	+€ 731	+€ 632	+€ 535	+€ 470	+€ 403	+€ 332	+€ 194	+€ 0	+€ 0	+€ 0
11	+€ 710	+€ 603	+€ 499	+€ 429	+€ 358	+€ 287	+€ 147	+€ 0	+€ 0	+€ 0

Ten derde is afgesproken dat die ene procent eenmalig wordt omgezet naar structureel één procent in 2011, als we in het najaar een akkoord bereiken over een sociale leidraad. In deze sociale leidraad maken partijen afspraken over hoe de gevolgen van de bezuinigingen vanaf 2011 worden opgevangen. Uitgangspunten voor deze leidraad zijn: minder externen, minder bureaucratie, modernisering en flexibilisering, en geen gedwongen ontslagen.

De sociale leidraad dient als richtinggevend kader voor het lokale overleg, daar worden de concrete afspraken gemaakt. De enige voorwaarde is, dat we het eens worden over die leidraad, en dat hebben we zelf in de hand. Er is bij de onderhandelaars daarom groot vertrouwen dat de leidraad er komt en dat die één procent vanaf 2011 structureel wordt.

Ten vierde volgt in januari 2011 een verhoging van het salaris met 0,5%. Samen met de twee keer 0,5% verhoging EJU (in 2010 en 2011) is dit 1,5% structurele verhoging over twee jaar.

Samengevat kunnen we stellen dat er met dit principeakkoord **3% bij komt**, waarvan 1,5% eenmalig. Van die 1,5% eenmalig gaan we bovendien nog 1% structureel maken. En er is een bodem verhoogd van 836 naar 1750 euro waardoor mensen aan de onderkant er vele honderden euro's op vooruit gaan. Met de 1,5 % structureel, de verhoging van de bodem en de voorwaardelijke 1% realiseren we minimaal **2,5% structurele verhoging**. Dit komt overeen met de inflatie over twee jaar. Hiermee realiseren we koopkrachtbehoud, zoals afgesproken.

Werkzekerheid

Gedurende de looptijd is het uitgangspunt dat er geen gedwongen ontslagen vallen. De bonden hebben hun looneisen gematigd, zodat geïnvesteerd kan worden in werkgelegenheid. In deze cao is nadrukkelijk opgenomen dat uitgangspunt is dat er geen gedwongen ontslagen vallen. Maar ook na de looptijd van deze cao zal dit het geval zijn, doordat het als uitgangspunt in de sociale leidraad wordt opgenomen.

Andere onderwerpen

Naast de loonparagraaf en werkzekerheid hebben we nog een behoorlijk aantal andere afspraken met de werkgevers kunnen maken. Deze afspraken komen grotendeels overeen met de afspraken zoals vermeld in het eindbod dat de werkgevers eind vorig jaar op tafel legden, met als enige verschil dat de invoering van het persoonlijke opleidingsbudget naar achteren is geschoven. Hieronder geven we de belangrijkste punten aan:

Arbeidsmarkt, mobiliteit en scholing en inzetbaarheid

- Er komt een individueel loopbaanbudget, waardoor medewerkers meer regie over hun eigen loopbaan krijgen. Dit najaar worden nadere afspraken gemaakt over de hoogte van het budget en de uitwerking;
- Er worden regionale mobiliteitscentra georganiseerd om mobiliteit van ambtenaren tussen gemeenten te bevorderen;
- Het aantal externen wordt teruggedrongen;
- Er wordt meer aandacht besteed en prioriteit gegeven aan zware beroepen bij scholingsafspraken;
- Onder het motto "gelijk loon voor gelijke arbeid" zullen gemeenten de komende tijd toewerken naar een meer eenduidig functiewaarderingsstelsel;
- In een aantal gemeenten wordt een pilot georganiseerd met resultaat- en ontwikkelbeloning. De functies die hiervoor in aanmerking zullen komen worden in samenspraak met de OR geselecteerd.

Flexibilisering en levensfase

- Voor werknemers ouder dan 62 jaar komt een jaarlijks budget van 2.750 euro beschikbaar ter verbetering van de inzetbaarheid. Dit budget wordt in samenspraak met de werknemer ingezet;
- Iedere gemeente wordt verplicht een thuiswerkregeling op te stellen;
- Er komen meer mogelijkheden om mantelzorg te verlenen;
- Het ouderschapsverlof kan vanaf nu gesplitst worden opgenomen zodat vaders bijvoorbeeld twee weken ouderschapsverlof kunnen opnemen na de bevalling, en het restant van het verlof voor later kunnen bewaren;
- Het dagvenster wordt flexibeler. Hierbij geldt dat dit geen invloed mag hebben op de waardering van overuren, en dat het flexibeler roosteren van diensttijden in samenspraak met de werknemer geschiedt.

Agressie en geweld

Hiernaast hebben we nog een aantal afspraken gemaakt over de aanpak van agressie en geweld.

- Aanstelling van een coördinator agressie en geweld in alle gemeenten, zodat er blijvende aandacht is voor het probleem van agressie en geweld;
- De registratie van incidenten moet worden verbeterd doordat alle gemeenten eind 2010 met het GIR (Gemeentelijk Incidentenregistratiesysteem), of een vergelijkbaar systeem werken;
- Het streven is dat eind 2010 alle gemeenten concreet beleid hebben ontwikkeld tegen agressie en geweld. De arbocatalogus Agressie en Geweld biedt hierbij handvatten;
- Het uitdragen van de sectoroverschrijdende basisnormen uit het programma "Veilige publieke taak" door alle gemeenten.

Hiermee zijn belangrijke stappen gezet op weg naar een degelijk en structureel beleid ten aanzien van agressie en geweld.

Actievoeren heeft geloond!

Na een jaar van onderhandelen, een grootschalig referendum in december 2009 en uiteenlopende acties in ontzettend veel gemeenten, hebben we met dit principeakkoord eindelijk goede afspraken kunnen maken. Nadat 11 maanden lang werd vastgehouden aan de nullijn, is het gelukt koopkrachtbehoud voor iedereen te bereiken! Het opschorten van elk overleg, de emailacties van duizenden werknemers en daaropvolgende brieven van meer dan honderd verontwaardigde gemeentebesturen naar de onderhandelingsdelegatie van de werkgevers hebben dit mogelijk gemaakt. En natuurlijk niet te vergeten, de staking van de reinigingsdiensten in Amsterdam, Utrecht en Den Haag. Door al deze acties en onze overtuiging dat we redelijke eisen stellen, is het gelukt een goed resultaat te boeken: **koopkrachtbehoud, werkzekerheid en een bedrag in centen door de sterke verhoging van de minimale eindejaarsuitkering!**

Er worden zo snel mogelijk regionale ledenbijeenkomsten georganiseerd om dit akkoord nader toe te lichten en vragen te beantwoorden. Data en locaties worden bekend gemaakt op de website: www.caolagereoverheden.nl

Het laatste woord is aan jou. Wij leggen dit principeakkoord positief aan je voor!

Je kunt je stem uitbrengen via onze website www.abvakabofnv.nl (op de homepage onder 'jouw stem') Heb je niet de beschikking over internet? Vul dan bijgaand stemformulier in en stuur deze vóór 14 juni op!

Stemformulier

Ik heb kennis genomen van het principe akkoord cao Gemeenten en ga hiermee

- akkoord
 niet akkoord

Naam:

Adres :

Postcode en woonplaats:

Lidmaatschapsnummer:

Opmerkingen:

Je kunt dit formulier tot uiterlijk maandag 14 juni opsturen naar: Abvakabo FNV, t.a.v. Paulien Westerhoff, Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer, of per fax 079 - 3521226

Uitnodiging borrel en verkiezingsdebat

Als dank voor jullie inzet tijdens de afgelopen maanden nodigen we jullie graag uit voor een borrel!

Deze borrel zal plaatshebben na het Abvakabo FNV verkiezingsdebat over de

Toekomst van de publieke sector

Wanneer? Dinsdag **1 juni** van 12:00 uur tot 14:30 uur (aansluitend borrel)

Waar? Dr. Anton Philipszaal, Spuiplein 150, Den Haag

Wie doen mee?

Ank Bijleveld (CDA), Jetta Klijnsma (PvdA), Willibrord van Beek (VVD), Gerard Schouw (D66), Reinier Koppelaar (ChristenUnie), Paul Ulenbelt (SP) en Linda Voortman (GroenLinks) en natuurlijk zoveel mogelijk ambtenaren.

Echte issues voor overheden

De publieke sector. De aankomende jaren een belangrijk onderwerp binnen de politieke besluitvorming. Spanningen rondom de cao's in de publieke sector. Stevige bezuinigingen. En ook de vergrijzing van het personeel bij Rijk en lokale overheden is een issue. Het is steeds moeilijker gekwalificeerd personeel te vinden voor overheidsinstanties.

Een stevig debat

Politieke partijen grijpen deze onderwerpen aan in hun verkiezingsprogramma's. Maar er leven nog veel vragen bij ambtenaren. Daarom organiseert Abvakabo FNV een stevig verkiezingsdebat waar jij bij aanwezig kunt zijn. De deelnemende kandidaten krijgen de kans te vertellen wat de visie van hun partij is op de toekomst van de publieke sector. Jij hebt de kans om vragen te stellen en het debat te bepalen!

Kom ook! Deelname is gratis.

We stellen het op prijs als jij je aanmeldt op onze website www.caolagereoverheden.nl zodat wij weten wie er komt.

Tevens is het mogelijk om je op te geven voor gratis busvervoer vanuit jouw regio.

En natuurlijk: nodig al je collega's ook uit!

