

AAN

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

De heer J.P.H. Donner

t.a.v. de Directeur Generaal Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk

de heer J.J.M. Uijlenbroek

Schedeldoekshaven 200

2511 EZ Den Haag

Betref: voorstellen aanpassing arbeidsvoorwaarden Rijksambtenaren 2011

Datum: 1 november 2010

Geachte heer Donner, geachte heer Uijlenbroek,

We starten de onderhandelingen voor de CAO Rijk 2011 kort na de presentatie van het regeerakkoord van het nieuwe Kabinet. In dat regeerakkoord staan aanzienlijke bezuinigingen op de rijksoverheid en ingrepen in de wijze waarop in de rijksector de arbeidsvoorwaarden tot stand komen. De toonzetting toont weinig respect voor de ambtenaren die voor deze overheid werken en voor de vakbonden die de belangen van die ambtenaren behartigen. De politieke wetgever lijkt te willen handelen zoals in de vorige eeuw aanvankelijk gebruikelijk was. Gesuggereerd wordt dat de salarisontwikkeling éézijdig kan worden vastgesteld en dat gezamenlijke afspraken over de inrichting van het overlegstelsel éézijdig kunnen worden gewijzigd.

Wij willen onderhandelen met de *werkgever* Rijk. Die zich opstelt zoals een goed werkgever betaamt. Die zich houdt aan het Europees Sociaal Handvest en aan de ILO-afspraken. En die zich houdt aan de gezamenlijke afspraken over de wijze waarop wijzigingen van arbeidsvoorwaarden tot stand komen. Waarbij uiteraard aanpassingen van bestaande afspraken bespreekbaar zijn, mits daarover met ons overeenstemming wordt bereikt.

### **Voorstellen van de gezamenlijke bonden voor de CAO Rijk 2011**

#### **1. Een reële salarisverhoging**

Een reële salarisverhoging is in deze cao-ronde belangrijk, niet alleen voor de ambtenaar zelf, maar ook om als overheidswerkgever Rijk straks aantrekkelijk te zijn op een krappere wordende arbeidsmarkt. Daarom willen de gezamenlijke bonden er per 1 januari 2011 2% voor het eerste jaar bij. Dat kan eventueel ook (deels) in de vorm van de invoering van het nieuwe loongebouw (zie 2), mits aan de al afgesproken uitgangspunten wordt vastgehouden (minstens 2% erbij voor iedereen).

#### **2. Nieuw loongebouw Rijk**

De gezamenlijke bonden willen in 2011 het nieuwe loongebouw Rijk invoeren. In de lopende cao 2007 – 2010 zijn al principeafspraken gemaakt over de noodzaak van de invoering van een nieuw loongebouw. Deze invoering is destijds afhankelijk gemaakt van de economische ontwikkelingen. Langer wachten met de aanpassing van het loongebouw is, ook met het oog op de ontwikkeling van een nieuw functiegebouw Rijk, zeer ongewenst.

Wij willen een nieuw loongebouw overeenkomen met de volgende hoofdkenmerken:

- alle functies van hoog tot laag zijn onderdeel van het nieuwe loongebouw
- de te kleine periodieken onderin en bovenin het loongebouw en te kleine carrièrestappen tussen de lagere schalen worden vergroot waardoor minder loonschalen nodig zijn
- bij de invoering wordt voor de hoogste schalen het inperken van het recht om 40/36<sup>ste</sup> te werken betrokken
- het niveau van de hoogste salarissen (niveau minister) is maximaal 10 keer het minimumsalaris.

### **3. Werken bij het Rijk: kwaliteit en zekerheid**

Er wordt bezuinigd en er zijn plannen aangekondigd om nog verder te bezuinigen. Maar de vergrijzing zorgt vanaf 2013 voor een razendsnel natuurlijk verloop. Met welke bezuinigingstaakstelling dan ook zal het probleem niet zijn om het aantal rijksambtenaren te laten krimpen, maar juist om het op peil te houden en voldoende nieuwe goede collega's te vinden in de periode 2014 – 2020. De rijksoverheid moet een aantrekkelijke werkgever zijn met een ijzersterke positie op de arbeidsmarkt. Nieuwe mensen moeten niet als eerste weer vertrekken, maar juist blijven. Dat is ook belangrijk voor het realiseren en behouden van een in alle opzichten divers personeelbestand. Daarover willen we de volgende afspraken maken:

- Bezuinigingen en reorganisaties worden altijd opgelost zonder gedwongen ontslagen, waarbij de werkdruk wordt bewaakt (zie 4) en de ambtenaren ruimte hebben om hun vakmanschap te kunnen beoefenen (zie 5)
- De hoofdregel dat werkzaamheden voor het Rijk worden verricht door ambtenaren met een aanstelling in vaste dienst (artikel 1 en artikel 5 ARAR) wordt maximaal toegepast. Er wordt niet gewerkt met “een vaste kern en flexibele schil”, maar een gelijke rechtspositie voor alle medewerkers bij het Rijk.
- Herplaatsingskandidaten, re-integratiekandidaten en vervolgens medewerkers in fase 2 hebben voorrang op vacatures binnen het Rijk.
- Alle geschikte medewerkers met een tijdelijke baan, een uitzendbaan of anderszins extern ingehuurd krijgen een vaste aanstelling aangeboden.
- Bij het werven van nieuwe mensen wordt nadrukkelijk gekoerst op een divers personeelsbestand, zowel qua herkomst, geslacht als leeftijd.
- Het bestaande Sociaal Flankerend Beleid 2008-2012 wordt verlengd tot 2016 en aangevuld met faciliteiten indien niet-langer doorwerken voor werkgever en ambtenaar gewenst is.

### **4. Werkdruk**

Er is bezuinigd op het aantal rijksambtenaren. Maar op de ministeries en binnen de diensten nemen de werkzaamheden eerder toe dan af. Dit heeft consequenties voor de personele bezetting en de werkdruk. Ambtenaren moeten zelf regelvermogen krijgen ter beheersing van werkdruk en managers moeten verplicht worden om een onbalans tussen werklast en belastbaarheid te herstellen door organisatorische maatregelen te treffen, door extra personeel in te zetten of door een deel van de werkopdracht terug te nemen. Zo nodig wordt op initiatief van ambtenaren externe begeleiding ingeschakeld om de aanpak van de werkdruk te faciliteren. Wij stellen voor om deze aanpak als individueel recht van elke ambtenaar vast te leggen.

### **5. Vakmanschap en professionele ruimte**

De gezamenlijke bonden willen meer ruimte voor ambtelijke professionals om op basis van het eigen vakmanschap te werken. Dat vereist aanpassing van ambtelijke werkprocessen en verantwoordingslijnen. Daarnaast willen wij de aanbevelingen uit het advies van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid “Professioneel handelen in het publieke domein” vertalen naar de sector Rijk en ruimte creëren in de personeelsformaties om professioneel handelen te praktiseren.

## **6. Diversiteit: doorstroom van vrouwen, behoud en doorstroom van ambtenaren met een biculturele achtergrond, behoud van jongeren en benutting van kwaliteiten van ouderen**

- De gezamenlijke bonden willen de diversiteit bij het Rijk op een niet-vrijblijvende wijze bevorderen met afspraken over instroom, doorstroom en het beperken van ongewilde uitstroom. Waar nodig door het samen vaststellen van getalsmatige doelen, het monitoren daarvan en het nemen van maatregelen indien de diversiteitsonwikkeling achterblijft.
- Bij reorganisaties moet de diversiteit in al zijn aspecten worden bewaakt en ruimte zijn voor het “warm matchen” van vacatures en loopbaanwensen. Bij alle fase-3-reorganisaties worden in het (D)GO expliciete afspraken gemaakt over de plaatsingsregels met oog voor de gevolgen van de plaatsingsregels voor de diversiteit.
- Loopbaanbeleid vraagt niet alleen aandacht aan het begin van de loopbaan, maar betekent blijvend investeren, om prettig, gezond en productief aan de slag te kunnen blijven in de laatste fase. “Daarbij hoort het gebruik maken van expertise van senioren. Voor iedere senior die dat wenst staat een rol in meester-gezel-programma’s en expertisepools open.
- Wij willen afspraken over het realiseren van de plaatsing van 1% jong-gehandicapten. Zonodig moeten functies zodanig worden aangepast of gecreëerd dat jonggehandicapten zich binnen het rijk kunnen staande houden en ontwikkelen.
- Langer doorwerken na 55 jaar zal voor meer ambtenaren realiteit worden. Het vervallen van de FPU heeft dat versterkt. Wij willen de PAS-regeling een ruimere toepassing geven door de minimumleeftijd te verlagen naar 55 jaar en de werktijdverkortung te variëren van maximaal een zesde deel bij 55 jaar oplopend tot maximaal een derde deel vanaf 64 jaar onder nader overeen te komen aanpassing van de inhoudingspercentages.

## **7. Anders organiseren: van vast en zeker naar flexibel en veilig**

De gezamenlijke bonden willen een meer flexibele overheidsorganisatie waarin ambtenaren veel meer eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden hebben. Ambtenaren moeten zich veilig voelen om hun nek uit te steken, om te kunnen meedenken en meebewegen in een dynamische organisatie. Dat moet hand in hand gaan met mogelijkheden om hun eigen loopbaanplan te realiseren. Een flexibele overheid moet niet betekenen “van vast en zeker naar vogelvrij en onveilig”, maar “van vast en zeker naar flexibel en veilig”. Daar horen nieuwe spelregels bij, die recht doen aan beide kanten van de flexibiliteits-medaille.

## **8. Loopbaanbeleid en scholingsbudget**

Wij willen dat elke rijksambtenaar het recht heeft om een eigen loopbaanplan te maken én te realiseren. In het ARAR staat het recht op een vertrouwelijke en professionele loopbaanscan. Wij willen de toegankelijkheid en het feitelijk gebruik daarvan vergroten en afspraken maken om de rol van interne en externe bureaus en van opgeleide vakbondsbegeleiders daarbij te faciliteren.

Wij willen dat ambtenaren meer initiatief (kunnen) nemen om zich te ontwikkelen. Daarbij hoort een grotere invloed op de inzet van scholings- en ontwikkelingsbudgetten. Wij willen dat ambtenaren het recht hebben op een individueel trekkingsrecht bij scholing en opleiding. Als er een realistisch loopbaan- en ontwikkelingsplan aanwezig is, is er recht op kostenvergoeding en tijd voor opleiding en begeleiding.

Wij willen afspraken maken over het erkennen van verworven competenties (EVC). In een EVC-traject worden competenties die zijn verworven door kennis en ervaring in de praktijk vastgelegd in een officieel certificaat.

## **9. Het EigenWijze werken**

De gezamenlijke bonden willen bevorderen dat ambtenaren maximaal zelfstandig kunnen beslissen over de wijze waarop, de plaats waar en de tijden waarop zij hun werkzaamheden verrichten. Dat

vereist een ICT omgeving waarbij binnen het rijk ook op andere locaties dan de eigen standplaats werkzaamheden kunnen worden verricht. Wij willen de afspraak maken dat ambtenaren het recht hebben op thuis- of telewerken gedurende tenminste één dag per week. Waar plaatsgebonden werkzaamheden in roosterdienst worden verricht krijgen ambtenaren maximale zeggenschap over eigen werktijden en roosters.

#### **10. Balans werk-privé**

Ambtenaren combineren hun functie vaak met de zorg voor een kind, partner of ouder of maatschappelijk relevant vrijwilligerswerk. Voor hen zijn verschillende faciliteiten en voorzieningen beschikbaar die echter nog onvoldoende bekend zijn. De gezamenlijke bonden willen afspraken maken om een systeem op te zetten en te starten met een bewustwordingscampagne- om ambtenaren over deze voorzieningen te informeren. Wij willen tevens verkennen waar wat betreft het faciliteren van de combinatie van arbeids-, zorg-, privé- en maatschappelijke taken nog verbeteringen mogelijk zijn.

#### **11. Reisregeling Woon-werkverkeer**

In 2009 is de afspraak gemaakt dat de reiskostenregeling woon-werkverkeer met ingang van 2011 wordt vereenvoudigd met speciale aandacht voor het bevorderen van het gebruik van openbaar vervoer en de fiets. Wij willen dat de volgende elementen nu geregeld worden. De criteria voor "niet doelmatig" dienen in overeenstemming te worden gebracht met wat reëel is: een OV-reis van tenminste anderhalf uur die door het gebruik van eigen vervoer met tenminste een half uur wordt bekort. Verplichtingen in het kader van zorg voor kinderen of mantelzorg of individuele fysieke en/of psychische bezwaren kunnen eveneens tot de conclusie "openbaar vervoer is niet doelmatig" leiden. Ook de werktijden kunnen maken dat OV niet doelmatig is.

#### **12. Bevorderen gebruik fiscale voordelen IKAP**

De gezamenlijke bonden hebben geconstateerd dat ambtenaren nog maar beperkt gebruik maken van de financiële voordelen van de IKAP-regeling. Om het gebruik van IKAP te optimaliseren willen wij dat ambtenaren zoveel als mogelijk gericht gewezen worden op de mogelijkheden. Dit betreft met name de fiscale uitruil ten behoeve van telewerkvoorzieningen, een hogere km-vergoeding voor woonwerkverkeer en een fiets; en de fiscale uitruil ten behoeve van de vakbondscontributie, waarbij alle departementen de mogelijkheid zullen aanbieden deze direct op het salaris in te houden.

#### **13. Vergroten stagemogelijkheden**

De gezamenlijke bonden willen afspraken maken over het recht op het volgen van verrijkingstages. Een verrijkingstage betreft een (niet noodzakelijkerwijs aaneengesloten) periode van minimaal 3 en maximaal 15 werkdagen en kan zowel binnen als buiten het rijk plaatsvinden. De verrijking via deze stages kan betrekking hebben op bijvoorbeeld kennisverwerving, loopbaanoriëntatie en het vergroten van het persoonlijk netwerk.

De gezamenlijke bonden behouden het recht voor tijdens het overleg aanvullende wensen in te brengen.

Namens de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel,

Jan Willem Dieten en Marco Ouwehand  
Jorick de Bruin en Richard Leloux  
Marianne Wendt en Peter Wulms  
Jan Hut en Gezina ten Hove

Abvakabo FNV  
CNV Publieke Zaak  
Ambtenarencentrum  
CMHF