

Cao Rijk

ABVAKABO FNV

Aan de slag voor een nieuwe cao Rijk

Het is al weer lang geleden dat we onderhandelden en actievoerden voor de cao Rijk. Het werd een langlopende cao, van 2007 tot en met 2010. Maar uiteindelijk komt ook aan deze cao een eind en gaan we aan de slag met de cao voor 2011. De afgelopen tijd hebben we binnen Abvakabo FNV met verschillende kaderleden al verkend wat onze speerpunten moeten zijn voor de nieuwe cao.

De afgelopen vier jaar verbeterden we je salaris en eindejaarsuitkering met gemiddeld 3,3% per jaar. Het oude kabinet vond dat bij nader inzien aan de hoge kant. Toch krijg je dit jaar voor het eerst een volledige dertiende maand. Vandaag verkondigt het kabinet de nullijn of hoogstens prijscompensatie. Daarnaast willen alle politieke partijen forse bezuinigingen, ook op de rijksoverheid en de arbeidsvoorwaarden van ambtenaren.

Wij moeten zorgen dat jouw koopkracht en werkgelegenheid in orde blijven. Abvakabo FNV is niet alleen de bond van behoud en verdediging, maar ook van aanval en verbetering. Dus blijven we aan de slag om werken binnen de rijkssector perspectiefvol en gezond te maken en te houden. Gezonde werkdruk, loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden en diversiteit zijn ook deze keer belangrijk!

Hieronder staan onze conceptvoorstellen voor de komende cao. We vernemen graag wat je ervan vindt. Op de achterpagina lees je hoe je jouw mening kunt laten weten.

1

Lopende afspraken uitvoeren

Abvakabo FNV wil voortgang houden in het nakomen van de afspraken die zijn gemaakt in de cao 2007-2010 over het maken van het nieuwe functiegebouw, het nieuwe loongebouw, afspraken over anders (re)organiseren en gelijke en duidelijke arbeidsvoorwaarden voor iedereen (ARP -Arbidsvoorwaardenbesluit Rijkspersoneel). Hieronder worden die onderwerpen eerst nader uitgewerkt.

1.1 Nieuw functiegebouw Rijk

Abvakabo FNV wil dat de afspraken over het nieuwe functiegebouw snel worden uitgevoerd, waardoor ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden en zelfgekozen mobiliteit worden gefaciliteerd. De functiebeschrijvingen dienen primair hierop gericht te zijn. Het uitgangspunt dat de afgesproken opgedragen werkzaamheden het kernpunt zijn van de individuele rechtspositie moet verankerd blijven. Functiewijzigingen komen alleen tot stand in onderlinge overeenstemming of bij reorganisatie via zorgvuldige procedures.

1.2 Nieuw loongebouw Rijk

Abvakabo FNV wil een nieuw loongebouw overeenkomen met de volgende hoofdkenmerken:

- Alle functies van hoog tot laag zijn onderdeel van het nieuwe loongebouw.
- De te kleine periodieken en te kleine carrièrestappen in de lagere schalen worden vergroot waardoor minder loonschalen nodig zijn.
- De topsalarissen (niveau minister) blijven binnen ons uitgangspunt 'maximum is maximaal tien keer het minimumsalaris'.

1.3 Anders organiseren: van vast en zeker naar flexibel en veilig

Abvakabo FNV wil een meer flexibele overheidsorganisatie waarin ambtenaren veel meer eigen verantwoordelijkheden én bevoegdheden hebben om extern gericht vragen te beantwoorden en problemen op te lossen. Ambtenaren moeten zich veilig voelen om hun nek uit te steken, om te kunnen meedelen en meebewegen in een dynamische organisatie. Dat moet hand in hand gaan met mogelijkheden om hun eigen loopbaanplan te realiseren (zie ook onder 5). 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 flexibiliteitsmedaille. Met meer ruimte voor het vakmanschap van professionals.

1.4 Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden

Abvakabo FNV wil de arbeidsvoorwaarden binnen het Rijk verder harmoniseren en zo veel mogelijk 'kan-bepalingen' in de rechtspositie schrappen. Abvakabo FNV wil hierover afspraken maken op de volgende onderwerpen: thuis- en telewerkregeling, studiefaciliteitenregeling, representatiekostenvergoeding en de bedrijfshulpverlening. Wijzigingen zullen niet leiden tot een inkomensachteruitgang.

Abvakabo FNV. Je werk is het waard

2

Een reële salarisverhoging

Een reële salarisverhoging is in deze cao-ronde belangrijk, niet alleen voor de ambtenaar zelf, maar ook om als overheidswerkgever Rijk aantrekkelijk te zijn op een krappere wordende arbeidsmarkt. Daarom willen we er per 1 januari 2011 twee procent bij. Dat kan eventueel ook (deels) in de vorm van de invoering van het nieuwe loongebouw, mits aan de al afgesproken uitgangspunten wordt vastgehouden (minstens twee procent erbij voor iedereen). Wij willen dat de betaaldag van het salaris verschuift naar het midden van de maand.

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 werklust en belastbaarheid te herstellen door organisatorische maatregelen te treffen. Bijvoorbeeld 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. Wij stellen voor om deze aanpak als individueel recht van elke ambtenaar vast te leggen.

4

Personeelsformatie managen met de blik op 2020

Er wordt bezuinigd en er circuleren plannen om nog verder te bezuinigen. Maar de vergrijzing zorgt vanaf 2013 voor een razendsnel natuurlijk verloop. Met welke bezuinigingstaakstelling dan ook zal de moeilijkheid 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 die periode! 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 personeelsbestand. Daarover willen we de volgende afspraken maken:

- Iedereen die voor de rijksoverheid werkt heeft de rechtspositie van het Rijk; we werken niet met een vaste kern met een flexibele – lees: tweederangs - schil.
- Bezuinigingen en reorganisaties worden altijd opgelost zonder gedwongen ontslagen.
- Een sterkere positie van herplaatsings- en reïntegratiekandidaten met een absolute voorrang op vacatures in alle onderdelen van de rijkssector.
- 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.

3

5

Loopbaanbeleid en scholingsbudget

Wij willen dat elke rijksambtenaar het recht heeft om een eigen loopbaanplan te maken én te realiseren. In het ARAR (Algemeen Rijksambtenarenreglement) staat het recht op een vertrouwelijke en professionele loopbaanplan. Wij willen de toegankelijkheid en het feitelijk gebruik daarvan vergroten en de rol van interne en externe bureaus en van opgeleide vakbondsbegeleiders daarbij 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. Dit laat onverlet de mogelijkheden uit fase twee van het Sociaal Flankerend Beleid.

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:

- Iedere ambtenaar krijgt een OV-kaart, geldig voor het openbaar vervoer in heel Nederland, op alle dagen en tijdstippen van de week.
- In plaats van de OV-kaart kan de ambtenaar kiezen voor een hoge kilometervergoeding voor woon-werkverkeer per fiets, en indien het werk niet doelmatig bereikbaar is met het OV ook voor de auto. Daarbij dienen de criteria voor 'niet doelmatig' in overeenstemming te worden gebracht met wat reëel is: een extra reistijd van meer dan een uur enkele reis is niet acceptabel; verplichtingen in het kader van zorg voor kinderen of mantelzorg kunnen eveneens tot de conclusie 'openbaar vervoer niet doelmatig' leiden.
- Een nadere afspraak over de toekomst van de lage vergoeding voor het reizen met de eigen auto indien het werk wel doelmatig bereikbaar is.
- Verandering van een regeling kan per persoon andere effecten hebben. Wijzigingen zullen hoe dan ook overwegend leiden tot verbeteringen en nooit leiden tot een inkomensachteruitgang van meer dan vijf euro per maand (conform afspraak 22 januari 2009.)

6

Bevorderen gebruik fiscale voordelen IKAP

7

Abvakabo FNV heeft geconstateerd dat ambtenaren nog maar beperkt gebruik maken van de financiële voordelen van de IKAP-regeling (Individuele Keuzen in het Arbeidsvoorwaardenpakket). 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 kilometervergoeding voor woon-werkverkeer 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.

Tijd en plaats onafhankelijk werken (telewerken)

Abvakabo FNV wil bevorderen dat ambtenaren een ICT omgeving kunnen gebruiken waarbij binnen het Rijk ook op andere locaties dan de eigen standplaats werkzaamheden kunnen worden verricht. De 'digitale werkomgeving voor de rijksdienst' (DWR) biedt daarvoor vanaf 2011 instrumenten. Abvakabo FNV wil de afspraak maken dat ambtenaren het recht hebben op thuis- of telewerken gedurende ten minste één dag per week.

8

9

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. Abvakabo FNV wil afspraken maken om een systeem op te zetten en te starten met een bewustwordingscampagne om ambtenaren over deze voorzieningen te informeren. Abvakabo FNV wil tevens verkennen waar wat betreft het faciliteren van de combinatie van arbeids-, zorg-, privé- en maatschappelijke taken nog verbeteringen mogelijk zijn.

Geef nu je mening over de voorstellen!

Mogelijk tot 7 oktober 2010

Vergroten stagemogelijkheden

Abvakabo FNV wil afspraken maken over het recht op het volgen van verrijksstages. Een verrijksstage betreft een (niet noodzakelijkerwijs aaneengesloten) periode van minimaal drie en maximaal vijftien 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.

10

11

Diversiteit: nadruk op doorstroom van vrouwen en ambtenaren met een biculturele achtergrond; behoud van jongeren en benutting van kwaliteiten van ouderen

- Abvakabo FNV wil de diversiteit bij het Rijk op een niet-vrijblijvende wijze bevorderen. Onze Beleidsadviescommissie Multicultureel Rijk heeft daarvoor een concreet plan gemaakt dat wij in de onderhandelingen zullen presenteren. Dat gaat over instroom, doorstroom en het beperken van ongewilde uitstroom. En over het samen vaststellen van getalsmatige doelen, monitoring daarvan en maatregelen indien de diversiteitsontwikkeling dreigt achter te blijven.
- Langer doorwerken tussen 55 en 65 jaar zal voor meer ambtenaren realiteit worden. Het vervallen van de FPU (Flexibel Pensioen en Uittreden) heeft dat versterkt. Wij willen de PAS-regeling (Partiële Arbeidsparticipatie Senioren) een ruimere toepassing geven door de minimumleeftijd te verlagen naar 55 jaar en de werktijdverkorting 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.
- Loopbaanbeleid vraagt niet alleen aandacht aan het begin van de loopbaan, maar betekent blijvend investeren, om ook prettig, gezond en productief aan de slag te kunnen blijven in de laatste fase. Wij willen deelname aan een expertiseprogramma voor iedere senior die dat wenst openstellen, zoals gezelschap-leerling-programma's en expertisepools.
- Wij willen afspraken over het realiseren van de plaatsing van een procent jong-gehandicapten.

Hoe verder?

In deze krant vind je onze voorstellen voor de cao 2011. Wij vragen je deze te beoordelen en erover te praten met je collega's. Als er op jouw ministerie, in jouw dienst of op jouw afdeling een vakbondsgroep is van Abvakabo FNV kun je dit samen met je collega-vakbondsleden doen. Het kan ook informeel.

Wij vernemen graag jouw opvattingen. Uiteraard als je andere opvattingen hebt of als je onderdelen mist. Maar ook als je het wel eens bent met onze voorstellen. Je kunt tot uiterlijk donderdag 7 oktober aanstaande schriftelijk reageren per mail of per post.

Wil je zelf meediscussiëren over de definitieve cao-inzet, kom dan naar de openbare vergadering van het Topkader Rijk op dinsdag 12 oktober 2010 van 10.00 uur tot 12.30 uur in zalencentrum NDC Den Hommel, Kennedylaan 9, 3533 KH Utrecht. Deze vergadering is toegankelijk voor alle leden van Abvakabo FNV in de sector Rijk. Bij deze vergadering zal de inventarisatie van alle reacties die zijn binnengekomen worden voorgelegd aan de aanwezige leden.

Het cao-traject volgen?

Nieuws over het cao-traject lees je op de website van Abvakabo FNV: www.abvakabofnv.nl/caorijk.

Jan Willem Dieten
Els Seebregts

Onderhandelaars Abvakabo FNV cao Rijk

Geef
nu je
mening!



caorijk@abvakabo.nl



Abvakabo FNV, sector Rijk
postbus 3010
2700 KT Zoetermeer

Samen sterk voor het publieke werk

ABVAKABO FNV

Er komen forse bezuinigingen aan en de publieke sector dreigt zware klappen te krijgen. Dit heeft grote gevolgen voor de kwaliteit van dienstverlening, de werkgelegenheid en de sociale zekerheid. Grote gevolgen voor jou en jouw werk. De rekening van de crisis wordt bij jou als werknemer gelegd. Dat accepteren we niet.

Abvakabo FNV start een campagne tegen de voorgenomen bezuinigingen op

Woensdag 29 september 2010 in Den Haag

10.30 – 12.30 uur | Hotel Corona (Buitenhof 39-42)

Een goede cao voor Rijksambtenaren als alle politieke partijen het eens zijn over bezuinigingen op ambtenaren?

Debatteer met ons mee over wat het betekent om te beginnen met cao-onderhandelingen onder deze omstandigheden. Wat betekent de kabinetsformatie voor ons cao-traject? En hoe stellen we ons op als onze redelijke looneisen niet worden ingewilligd?

13.00 – 15.00 uur | Plein

Samen sterk voor het publieke werk

Het werk in de publieke sector is veelzijdig en veel te waardevol om zomaar op te bezuinigen. Daarom start Abvakabo FNV een campagne. Op 29 september om 13.00 uur is de kick-off van die campagne op het Plein (met o.a. toespraken van Edith Snoey en Agnes Jongerius en een politiek debat tussen fractieleden en bestuurders van Abvakabo FNV). We willen daar met zoveel mogelijk mensen een beweging tot stand te brengen. Zodat steeds meer het besef doordringt dat de publieke sector het niet mag ontgelden.

Kom ook, het gaat om jou en jouw werk!