

Nieuwsbrief

Akkoord over een nieuwe cao WWb

De afgelopen weken hebben Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak meerdere malen met de werkgeversvereniging WWb om tafel gezeten om de knelpunten uit het integrale cao-bod van de werkgevers te halen.

Uit de rondgang die wij eind oktober langs de bedrijven hebben gemaakt hebben wij drie knelpunten geformuleerd.

1. Handhaven van de huidige salarisgaranties

Alle individuele salarisgaranties die voortvloeien uit de inpassing in de landelijke loonlijn en/of een reorganisatie op bedrijfsniveau moeten worden gehandhaafd. De vakbonden willen gedurende de komende cao periode paritair onderzoek doen naar de relatie van de conclusies uit het loonlijn onderzoek (uitgevoerd door Hay) en de omvang van de salarisgaranties in de sector. In dat kader doelen wij met name op het feit dat in onze omgeving hogere salarissen worden betaald als gevolg van het bestaan van uitloopschalen.

2. Ontbreken van een flankerend beleid voor oudere werknemers in consignatiediensten

De paritaire werkgroep consignatiediensten heeft geadviseerd om een leeftijdsgrens op te nemen waarop werknemers op vrijwillige basis kunnen stoppen met de consignatiediensten. Werknemers die vrijwillig door willen werken, moeten in de gelegenheid worden gesteld om dit te kunnen blijven doen.

3. Een verantwoorde loonontwikkeling

Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak willen een verantwoorde structurele loonstijging.

Deze drie punten hebben wij ingebracht in het overleg met de werkgevers. Op deze drie punten zijn door de werkgevers bewegingen gemaakt, vandaar dat we nu kunnen spreken van een onderlaarsakkoord. Het onderhandelaarsakkoord wordt door de gezamenlijke kadergroep van Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak met een positief advies aan u voorgelegd. In de bijlagen kunt u lezen welke afspraken wij met de werkgeversvereniging WWb hebben gemaakt.

U kunt uw stem schriftelijk uitbrengen vanaf 9 januari tot en met 23 januari 2012. Vanaf datzelfde moment zullen wij een aantal informatiebijeenkomsten houden waar u nadere informatie kunt krijgen over het resultaat. U bent uiteraard van harte welkom om een van deze bijeenkomsten bij te wonen.

Overzicht van de ledenbijeenkomsten

Oasen, Nw Gouwe O.Z.3 te Gouda	dinsdag 10 januari 2012	16.00 uur
Brabant Water, A. Coolenlaan 1a, Eindhoven	donderdag 12 januari 2012	16.00 uur
Vitens, Snekertrekweg 61 te Leeuwarden	maandag 16 januari 2012	13.30 uur
Vitens, Oude Veerweg 1 te Zwolle	maandag 16 januari 2012	16.00 uur
Vitens, Reactorweg 47 te Utrecht	dinsdag 17 januari 2012	13.30 uur
Vitens, Meander 1101 te Arnhem	dinsdag 17 januari 2012	16.00 uur
Aqualab Zuid, Petrusplaat 1 te Werkendam	donderdag 19 januari 2012	12.00 uur
WML	donderdag 19 januari 2012	16.30 uur

Uw stem kunt u aan ons kenbaar maken via de website www.abvakabofnv.nl, vanaf 9 januari as. vindt u op de homepage linksonder onder het kopje 'Jouw stem' de mogelijkheid om te stemmen op het onderhandelaarsakkoord cao water. De schriftelijke stemming sluit op 23 januari 2012.

19 december 2011

Onderhandelaarsakkoord WWb-cao 2011-2012

Partijen bij de cao waterbedrijven hebben op 16 december 2011 een onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe cao. Partijen leggen dit akkoord met een positief advies ter instemming voor aan hun achterbannen. Hierbij zijn de volgende afspraken overeengekomen:

Loonsverhoging en looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 jaar (1 augustus 2011 tot 1 augustus 2012). Per 1 januari 2012 worden de salarissen (inclusief eventuele garantietoelagen) en schaalbedragen structureel verhoogd met 1,5%. In januari 2012 wordt tevens een eenmalige uitkering van 0,5% van het jaarsalaris over 2011 uitgekeerd aan medewerkers die op dat moment in dienst zijn (naar rato omvang dienstverband en datum indiensttreding in 2011).

Beoordelen en belonen

Voor medewerkers die op het einde van hun WWb-caoschaal staan (en geen garantietoelage ontvangen) en boven de norm functioneren wordt vanaf 1 januari 2012 een jaarlijkse variabele beloning ingevoerd. Bij beoordeling 'boven de norm' is dat 2,5 procent van het jaarsalaris, bij beoordeling 'ruim boven de norm' is de toeslag 5 procent. De definitie van de beoordelingscategorieën wordt hierop aangepast (deze worden: ruim onder de norm, onder de norm, op de norm, boven de norm en ruim boven de norm). De nieuwe definities gelden met ingang van 1 januari 2012; de variabele beloning over het jaar 2012 komt begin 2013 tot uitkering.

Werkgroep garanties

Partijen hebben vastgesteld dat er een aantal nieuwe ontwikkelingen is die het noodzakelijk maken opnieuw gezamenlijk naar de oude afspraken te gaan kijken. Zo lopen de bestaande garanties langer door vanwege verhoging van uittredingsleeftijden, blijken ze een belemmering te zijn voor mobiliteit en groeien de verschillen in euro's tussen medewerkers met en zonder garantietoelage. Voor drinkwaterbedrijven is bovendien een verantwoorde kostenontwikkeling van belang. Sociale partners streven op termijn naar evenwichtige beloningsverhoudingen.

Daarom stellen sociale partners een gezamenlijke werkgroep in met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers die de opdracht heeft om de geschetste problematiek te verkennen en met concrete voorstellen te komen die leiden tot duurzame oplossingen op genoemde thema's. De werkgroep start in januari 2012 en zal uiterlijk 1 juni 2012 zijn oplossingen als advies aan cao-partijen aanbieden zodat zij deze kunnen bespreken in het cao-overleg 2012.

Goed werkagenda en sociale innovatie

- De waterbedrijven bieden minimaal 25 werkervaringsplaatsen voor jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt en voor Wajongers; ook worden stageplaatsen (minimaal 2%) en stagebegeleiding aangeboden.

- Ook hechten partijen sterk aan een goede mobiliteit van werknemers. Met collegiale stages kunnen medewerkers kennis maken met andere functies en/of andere organisaties. Dit bevordert het werkplezier en een duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. De vakbonden en de WWB doen daarom de aanbeveling aan de werkgevers om de mogelijkheden van collegiale stages te bevorderen en in geval van een verzoek van een medewerker daar in principe positief op te reageren. Partijen wijzen werkgever en werknemer nadrukkelijk op het bestaande instrumentarium van het Employability Budget dat voor dergelijke collegiale stages ingezet kan worden.
- Partijen gaan gezamenlijk een studie doen naar de mogelijkheden van het nieuwe werken (HNW) voor de cao Waterbedrijven. De cao moet HNW mogelijk maken en belemmeringen wegnemen. Het onderzoek zal zich met name richten op de randvoorwaarden voor succesvolle toepassing van HNW. In dit kader wordt in het cao-artikel over de gemiddelde werkweek - van de facto gemiddeld 40 uur als gevolg van de opname van de laatste 5 'adv-dagen' in het FAB (zie hieronder) - opgenomen dat daarbij verschillende individuele werkpatronen bespreekbaar zijn, waaronder 4x9.
- We hechten groot belang aan een goede gezondheid en vitaliteit van werknemers. Vanuit deze verantwoordelijkheid zetten we preventieve instrumenten in als onderdeel van het gezondheidsbeleid en in relatie met de Risico-inventarisatie en -evaluaties (RIE's). Onderdeel hiervan is een health check, een vitaliteitscheck of het periodiek medisch onderzoek.

Consignatie, verschoven uren en bedrijfs-cao's

Overeenkomstig eerdere cao-afspraken worden de bedrijfs-cao's beëindigd. Deze bevatten vooral consignatieregelingen. De bedrijfseigen consignatiediensten komen met ingang van 1 juli 2012 te vervallen. Hiervoor in de plaats komt vanaf die datum een centrale regeling met drie vormen van gebondenheid, met bijpassende vergoedingen:

	ma-vr 06.00-19.00	vr-ma 19.00-06.00
Consignatiedienst met een zeer beperkte bewegingsvrijheid	8,75%	15%

- *Verplichting thuis beschikbaar te zijn en (onmiddellijk) naar standplaats/locatie te gaan bij een oproep.*

Consignatiedienst met een beperkte bewegingsvrijheid	7,00%	12%
--	-------	-----

- *Verplichting binnen een bepaalde termijn op locatie te zijn bij een oproep.*

Consignatiedienst met een onbeperkte bewegingsvrijheid	2,5%	4,25%
--	------	-------

- *Verplichting om telefonisch bereikbaar te zijn.*

Vergoeding is gebaseerd op een percentage van het uurloon gebaseerd op het maximum van schaal 7 (G) (per 1 januari 2012 € 16,92).

De nieuwe regeling maakt het voor ouderen mogelijk om minder wachtdiensten te gaan draaien: vanaf het bereiken van de 58 jarige leeftijd nog 50% van de reguliere diensten, vanaf de 60 jarige leeftijd 25% en op 62 jarige leeftijd kan betrokkene er voor kiezen geheel te stoppen met het draaien van wachtdiensten. Partijen verwachten daarmee de belasting voor ouderen te beperken. Bij deze teruggang in diensten zal de reguliere afbouwregeling van de (nieuwe) sectorale regeling van toepassing zijn. Medewerkers die voor ingangsdatum van de nieuwe regeling (1 juli 2012) op basis van lokale regeling reeds volledig gestopt zijn (of hadden kunnen stoppen) met wachtdiensten, behouden hun oude regeling.

De tabel voor toeslagpercentages voor verschoven uren ziet er als volgt uit:

Maandag t/m vrijdag	00.00-06.00 uur	40%
Maandag t/m vrijdag	19.00-22.00 uur	25%
Maandag t/m vrijdag	22.00-24.00 uur	40%
Zaterdag	00.00-24.00 uur	50%
Zon- en feestdagen	00.00-24.00 uur	100%

Voor arbeid op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag ontvangt de werknemer, naast de toeslag één uur verlof voor ieder gewerkt uur.

- Indien een werknemer op grond van de gewijzigde regeling voor consignatie en arbeid op inconveniënte uren een verlaging van het maandinkomen ondervindt met ten minste 2,5% en hij gedurende ten minste 12 maanden daadwerkelijk consignatiedienst c.q. arbeid op inconveniënte uren heeft verricht en hij geen aanspraak maakt op ziekgeld op grond van hoofdstuk 12 van deze CAO, ontvangt hij gedurende 3 jaar een toelage. Deze toelage zal in 3 gelijke termijnen worden afgebouwd, waarbij in het 1e jaar 100%, het 2e jaar 66,6% en in het 3e jaar 33,3% zal worden uitbetaald.

Modernisering cao

- Partijen hebben afgesproken het FAB verder uit te bouwen. Het restant van '5 adv-dagen' wordt per 1 januari 2012 toegevoegd aan het FAB. Desgewenst kan een werknemer het van daaruit weer in de vorm van verlofdagen opnemen (dat maximum wordt verhoogd tot 30). Voor deelnemers aan de PAS-regeling wordt de huidige regeling/dagen gehandhaafd.
- Het zal ook in de toekomst mogelijk blijven om de contributie voor het vakbondslidmaatschap fiscaal vriendelijk te verrekenen via het loon, FAB of dagen te verrekenen als onderdeel van de fiscale ruimte van de werkkostenregeling. Voorwaarde hiervoor is dat dit op ondernemingsniveau wordt afgesproken met de OR. In deze afspraak wordt vastgesteld welke bronnen in aanmerking komen voor de uitruil, alsmede de looptijd van deze keuzeregeling.
- De terugvorderingstermijn voor de door de werkgever betaalde opleidingen van boven de € 10.000,- wordt verlengd van twee naar drie jaar. Dit geldt voor opleidingen die op of na 1 januari 2012 worden gestart.
- Het bestaande College van Beroep wordt opgeheven. Hierdoor kunnen arbeidsrechtelijke conflicten na de interne procedure op bedrijfsniveau direct worden ingediend bij de Kantonrechter.

- De verhuiskostenregeling wordt per 1 januari 2012 in overeenstemming gebracht met de fiscale mogelijkheden. Hiervoor in aanmerking komen werknemers, die – in opdracht van de werkgever – binnen 2 jaar na indienstreding of overplaatsing verhuizen, meer dan 25 km van het werk wonen en de afstand tenminste 60% wordt verkleind. De vergoeding bestaat uit de werkelijke kosten van verhuizing en een onbelaste vergoeding van maximaal € 7.750,- voor overige en herinrichtingskosten. Bij fiscale wijzigingen treden sociale partners hierover in overleg.
- De matrix met referentiefuncties voor de functie-indeling is geactualiseerd (zie Infobulletin van mei 2011). De (beperkte) wijzigingen worden ingevoerd per 1 januari 2013.
- De nieuwe vakantiewetgeving zal verwerkt worden in de cao. Als onderdeel hiervan zal per 1 januari 2012 vakantieopbouw over de volledige periode van arbeidsongeschiktheid plaatsvinden; verlof gedurende deze periode wordt met het vakantietegoed verrekend. Ook wijzigt de vervaltermijn van de wettelijke vakantiedagen (bij voltijd werken 20 dagen) in 6 maanden na afloop van het kalenderjaar. Voor bovenwettelijke dagen blijft de verjaring van 5 jaar gelden. Partijen zullen afspraken maken om te voorkomen dat de nieuwe vervaltermijn oude verlofrechten (waaronder verlofstuwmeren) aantast.

Redactionele wijzigingen

Een aantal redactionele verbeteringen wordt in de cao-tekst doorgevoerd. Onder meer betreft dit:

- Voor deeltijders wordt het begrip meerwerk opgenomen in de cao. Dit is het aantal in opdracht te verrichten werkzaamheden boven de eigen arbeidsduur, maar binnen de normale arbeidsduur voor een voltijder. Deze uren krijgen van maandag 6.00 uur tot en met vrijdag 19.00 uur een toeslag van 25% en daarbuiten een toeslag van 100%.
- De vergoeding van de ziektekostenverzekering wordt per 1 januari 2012 verhoogd. De bedragen worden geïndexeerd op basis van de premiestijging van het aanvullende pakket van het collectieve contract van de WWB.

Antwoordformulier

Onderhandelingsresultaat CAO WWb

Ondergetekende:

Naam:

.....

Adres:

.....

Woonplaats:

.....

Postcode:

.....

Emailadres:

.....

stemt **in** met het onderhandelingsresultaat

stemt **niet** in met het onderhandelingsresultaat

Heeft nog de aanvullende opmerkingen:

.....

.....

.....

.....

SVP invullen en retourneren voor 23 januari 2012 a.s. aan:

Abvakabo FNV
t.a.v. Linda Notebaart
Postbus 3010
2700 KT Zoetermeer