

## Principeakkoord CAO 2007

### Binden en betrekken

#### **1. Looptijd**

De CAO heeft een looptijd van 1 jaar: van 1 januari 2007 tot 1 januari 2008.

#### **2. Salaris**

##### *Structureel:*

1. De salarissen worden per 1 januari 2007 verhoogd met 2%;
2. De salarisschalen worden per 1 april 2007 met € 240,- bruto op jaarbasis verhoogd;
3. De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt per 1 januari 2007 met € 12,50 bruto per maand verhoogd. De totale tegemoetkoming bedraagt dan € 37,50 bruto;

##### *Eenmalig:*

4. Iedere medewerker ontvangt in 2007 een nominale eenmalige uitkering van € 50,- bruto

Werkgevers merken op dat de gekozen wijze van salarisverhoging onder 2 en 3 (in Euro in plaats van de gebruikelijke percentuele verhoging) is gebaseerd op een analyse van arbeidsvoorwaarden in concurrerende sectoren. Het is niet de bedoeling een trend te zetten.

##### *Uitgesteld Salaris:*

Werkgevers zullen vanaf 2008 jaarlijks 11/12 van de Eindejaarsuitkering in november uitbetalen. In december volgt dan nog 1/12 deel. Werkgevers spannen zich in dit ook al in 2007 te realiseren.

##### *Ziektekosten:*

Per 1 januari 2008 wordt de totale ziektekostenvergoeding (€ 37,50 bruto) in de salarisschalen opgenomen, en verdwijnt daarmee als separate vergoeding voor een specifiek bestedingsdoel.

#### **3. Reiskosten:**

##### *Woon-werkverkeer (als bedoeld in artikel 4 van Uitvoeringsregeling H CAO 2006):*

De tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer wordt voor iedere medewerker, die geen volledige tegemoetkoming ontvangt, vanaf 1 januari 2007 als volgt verbeterd:

- 1 januari 2007: een basis tegemoetkoming reiskosten van € 37,50 netto per kalenderjaar;
- 1 januari 2008: de tegemoetkoming in de reiskosten wordt met 1 cent verhoogd van € 0,14 naar € 0,15;
- 1 januari 2009, de basis tegemoetkoming reiskosten wordt met € 7,50 verhoogd naar € 45,- netto per kalenderjaar;
- 1 januari 2010, de tegemoetkoming in de reiskosten wordt met 2 cent verhoogd van € 0,15 naar € 0,17;

De basis tegemoetkoming wordt in januari van enig jaar, vooraf, uitbetaald. Wanneer een medewerker in dat jaar uit dienst gaat wordt het resterende gedeelte met hem verrekend.

Medewerkers die gezien hun reisafstand woon-werk door de "basis reiskostenvergoeding" vanuit fiscaal perspectief bovenmatig worden vergoed, ontvangen het bovenmatige als bruto-bedrag. Dit effect zal zich voor doen bij medewerkers die minder dan ongeveer 1 kilometer van hun werkplek wonen. De belastingen en premies kunnen op een later moment met het salaris worden verrekend.

##### *Dienstreizen (als bedoeld in artikel 4 van Uitvoeringsregeling D CAO 2006):*

De CAO verplichting van de medewerker om voor dienstreizen met eigen vervoer en met toestemming van de leidinggevende All-risk te zijn verzekerd, vervalt met ingang van 1 januari 2008.

##### *Keuzen in arbeidsvoorwaarden*

Partijen zullen voor aanvang van de volgende CAO onderhandelingen een onderzoek doen naar de mogelijkheid voor individuele medewerkers om (een deel van) hun kosten woon-werkverkeer op een fiscaal voordelige wijze onder te brengen in het arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem (Uitvoeringsregeling L).

##### *Mobiliteitsplan*

Werkgevers verplichten zich om met hun ondernemingsraden de mogelijkheden van milieuvriendelijke ("groene") mobiliteit te bespreken.

#### **4. Stimulans om langer in dienst te blijven**

##### **Stimulans**

Medewerkers ontvangen in cycli van 5 jaar na datum in dienst een nominale uitkering van € 500,- bruto. Dat is om de 5, 10, 15 enzovoort jaar dienstverband bij Reclassering Nederland of Reclassering Leger des Heils. De uitkering heeft als doel de werknemer te stimuleren om langer bij de werkgever in dienst te blijven. De regeling treedt vanaf 1 januari 2008 in werking.

Bovenstaande stimulans wordt ingebracht in het huidige artikel 90 van de CAO. Op de in lid 3 van artikel 90 genoemde gratificaties worden de hierboven genoemde uitgekeerde stimulansen in mindering gebracht. De gratificaties bij 25, 40 en 50 jarig dienstverband kunnen niet minder dan € 500,- bedragen.

Medewerkers kunnen ervoor kiezen om de Stimulans niet te laten uitbetalen in de hierbovengenoemde de lustrumjaren maar het bedrag te laten reserveren met het doel om deze gelijktijdig met de jubileumgratificatie uit te laten betalen. Een en ander onder voorbehoud van administratieve en fiscale uitvoerbaarheid.

##### **Berekening diensttijd**

Voor de berekening van de diensttijd wordt vanaf 1 januari 2008 enkel de diensttijd bij Reclassering Nederland of Reclassering Leger des Heils, en hun rechtsvoorgangers in de zin van artikel 663 van boek 7 van het Burgerlijk wetboek meegenomen.

Voor medewerkers die in dienst waren van een derde werkgever als bedoeld in het tweede lid van artikel 90 geldt dat deze (derde) diensttijd na 1 januari 2008 nog 5 jaar lang meetelt in de berekening van de diensttijd.

Na 1 januari 2013 wordt de diensttijd bij een derde werkgever ook voor deze categorie medewerkers niet meer in de berekening van de diensttijd bij werkgever meegenomen. Voor hen wordt dan eveneens enkel de diensttijd bij Reclassering Nederland of Reclassering Leger des Heils meegenomen.

#### **5. Vrijval gelden Kinderopvang en suppletierегeling N**

De vrijval van gelden bestemd voor de voormalige Kinderopvangregeling (0,09% afgerond: 0,1% van de loonsom) dient als financiering van de verhoging van de reiskosten vergoeding woon-werk verkeer. De financiering van de werkgeversbijdrage is vanaf 1 januari 2008 wettelijk geregeld.

De vrijval van gelden die bestemd waren voor de financiering Suppletierегeling N (tot 1 juli 2012 0,0236% van de loonsom van 2007 op jaarbasis) dient eveneens voor de verbetering van de tegemoetkoming in de reiskosten. De suppletie op de WAO (Uitvoeringsregeling N (CAO 2005)) is op 1 januari 2007 vervallen.

Werkgevers merken in dit verband op dat de vrijval niet afdoende is voor de financiering van de verhoging van de reiskostenvergoeding (in totaal: circa 0,5% van de loonsom 2007).

Partijen hebben met deze afspraak de bestemming van de vrijval van genoemde regelingen definitief geregeld.

#### **6. (gedifferentieerde) WGA Premie**

Beide werkgevers hebben de bonden toegelicht op welke wijze in hun organisatie de WGA premie vanaf 1 januari 2007 wordt berekend en verrekend.

Vakbonden hebben hiervan kennis genomen en kunnen hier op terug komen, bijvoorbeeld bij wetswijzigingen.

#### **Medewerker en organisatie**

##### **7. Omgaan met arbeidstijden:**

In artikel 103 van de CAO "Omgaan met Arbeidstijden" staat vermeld dat werkgevers hebben geconstateerd dat werken in de ochtend- en avonduren en op zaterdag als steeds gebruikelijker wordt ervaren. Dit zal volgens werkgevers uiteindelijk moeten leiden tot het anders omgaan met arbeidstijden. Dit onderwerp wordt in een volgende CAO ronde besproken.

##### **8. Redactionele aanpassingen:**

Partijen bespreken de redactionele aanpassingen, zoals onder andere verwoord in de bijlage bij de voorstellenbrief, in een nader technisch overleg. De uitkomsten van dit overleg worden meegenomen in het tot stand brengen van de nieuwe CAO tekst.

##### **9. Ziekte verzuim en Arbo:**

Partijen bespreken in een technisch overleg het nut en de noodzaak van een "Arbocatalogus" in samenhang met de wens van de werkgevers om maatregelen betreffende Ziekteverzuim en Arbo-beleid zoveel mogelijk aan een tafel -die van de Ondernemingsraad en bestuurder- te bespreken.

#### **10. Plezier in het werk / personeelsbehoud**

Conform artikel 112 van de CAO zullen werkgevers en vakbonden een afspraak maken om laatstgenoemde over het laatst gehouden Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO) te informeren.

#### **11. Beschikbaarstelling CAO**

Werkgevers verplichten zich tot het beschikbaar stellen van tenminste 3 CAO boekjes in ieder gebouw waar de werkgever werkzaam is. De CAO wordt digitaal en "printvriendelijk" aan alle medewerkers beschikbaar gesteld.

#### **12. Vakbondsconsulenten**

Werkgevers zullen zich bij andere werkgevers, waaronder de zorgsector, oriënteren in de aspecten en consequenties van het werken met vakbondsconsulenten. Bij positieve bevindingen van de werkgever zullen partijen de eventuele introductie en de daarbij behorende afspraken van een dergelijk kaderlid met elkaar nader bespreken.

### **Arbeidsvoorwaarden op maat**

#### **13. Inroosteringsverplichting 55+**

De uitzondering op de inroosteringsverplichting voor de helft van het aantal compensatie-uren voor medewerkers ouder dan 55 jaar, bijlage B lid 2 onder 4 van de CAO, komt te vervallen.

De mogelijkheid, voor een aparte groep medewerkers, om vanaf 1 januari 2009 op 4 dagen in de week arbeid te verrichten, zoals bedoeld en genoemd in artikel 37 lid 2 van de CAO 2006 wordt in samenhang gebracht met Bijlage B lid 2.

#### **14. Normalisering inpassingsbepalingen Reclasseringswerkers**

Partijen wensen alle medewerkers en functies in gelijke gevallen gelijk te behandelen. Om deze reden gaan voor de functies van Ongediplomeerde Reclasseringswerker en Reclasseringswerker de normale inpassingsbepalingen gelden zoals die nu ook voor alle andere functies zijn geregeld, thans: Uitvoeringsregeling A artikel 9, 10, 11 en 12. Dit betekent:

- Dat schaal 7 voor Reclasseringswerkers uit de CAO verdwijnt;
- Dat de doorlooptijd voor Reclasseringswerkers in schaal 8 met twee jaar wordt bekort tot maximum 3 jaar;
- Dat de inpassings van nieuwe Reclasseringswerkers in hun schaal niet langer is gebonden aan leeftijd;

Dat heeft voor de "zittende" Reclasseringswerkers de volgende consequenties:

- A. Salarisschaal 7 komt voor Reclasseringswerkers vanaf 1 januari 2008 te vervallen. Medewerkers die op 31 december 2007 in deze salarisschaal zitten gaan op 1 januari 2008 over naar het gelijke salarisnummer van schaal 8. Indien dat niet mogelijk is, gaan zij over naar het eerstvolgende salarisnummer van schaal 8. De periodiekdatum van laatstgenoemde categorie medewerkers wordt 1 januari van enig jaar. De doorlooptijd in schaal 8, als bedoeld in artikel 10 lid 2 sub b van Uitvoeringsregeling A gaat voor beide in dit lid genoemde categorieën in op 1 januari 2008;
- B. De "doorlooptijd" in schaal 8 wordt voor Reclasseringswerkers met twee jaar verkort van 5 naar 3 jaar. Reclasseringswerkers die vanaf 31 december 2007 drie jaar of langer in schaal 8 zitten gaan op 1 januari 2008 over naar het gelijke salarisnummer van schaal 9. Indien dat niet mogelijk is, gaan zij over naar het eerstvolgende salarisnummer van schaal 9. De periodiekdatum van laatstgenoemde categorie wordt 1 januari van enig jaar. Conform Uitvoeringsregeling K artikel 2 lid c zal deze overgang vooraf worden gegaan door een beoordeling;
- C. De salarisschaal van "Ongediplomeerde Reclasseringswerkers", schaal 6, blijft bestaan. De inpassingsbepaling van artikel 7 van Uitvoeringsregeling A komt ook voor deze categorie medewerkers te vervallen;

#### **15. Artikel 12 van Uitvoeringsregeling A**

Onder zeer bijzondere omstandigheden als bedoeld in de eerste zin van dit artikel worden in ieder geval arbeidsmarktomstandigheden verstaan.

#### **16. Technische uitwerking artikel 37**

Partijen bezien artikel 37 lid 2 van de CAO voor 1 januari 2009 op eventuele technische implicaties.

#### **17. Artikel 98 "besluit bovenwettelijke uitkering bij ontslag"**

Om artikel 98 aan te laten sluiten op de bestaande praktijk en regelgeving wordt dit artikel zo ingericht dat er eveneens géén recht op wachtgeld ontstaat wanneer de arbeidsrelatie met wederzijds goedvinden is geëindigd.

**18. Koop- verkoop vrije tijd**

De mogelijkheden voor koop en verkoop van vrije tijd als genoemd in artikel 1 van uitvoeringsregeling L wordt met 56 uur verhoogd van 104 naar 160.

**Ondertekening**

Maarsse, 1 oktober 2007

Ferno Schneiders  
Stichting Reclassering Nederland

Henk Peerenboom  
Stichting Welzijn- en  
Gezondheidszorg Leger des Heils,  
afdeling Reclassering

Eric Maas  
Abvakabo-FNV

Leon Vincken  
CNV Publieke Zaak