

Akkoord CAO CAOP 2016

(looptijd: 1-1-2016 t/m 31-12-2016)

Datum: 4 juli 2016

Ondergetekenden, partijen bij de CAO CAOP, te weten:

1.) Stichting CAOP, gevestigd te Den Haag

als werkgever enerzijds

en

2.) FNV Overheid, gevestigd te Zoetermeer;

3.) CNV Overheid, gevestigd te Utrecht;

4.) CMHF, gevestigd te Den Haag

als werknemersorganisaties anderzijds

verklaren hierbij:

Dat partijen, met als basis de op 31 december 2015 geldende CAO CAOP (hierna CAO) overeenstemming hebben bereikt over de inhoud van een voor de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016 geldende CAO. Partijen beogen hiermee materieel de per 31 december 2015 geldende CAO te verlengen voor een periode van 12 maanden, onder het doorvoeren van de hierna vermelde wijzigingen. Deze wijzigingen treden per 1 januari 2016 in werking, tenzij anders vermeld.

.....

1.Looptijd (artikel 46)

Deze CAO wordt aangegaan voor de duur van 12 maanden en loopt van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016.

2.Algemene salarisverhoging

Met ingang van 1 juli 2016 wordt het bruto maandsalaris structureel verhoogd met 2,0%.

3.Reparatie WW

Achtergrond:

Met ingang van 1-1-2016 wordt a.g.v. de Wet werk en zekerheid (WWZ) de maximale duur van de WW- en loongerelateerde WGA-uitkering gefaseerd afgebouwd van 38 naar 24 maanden. Ook de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA wordt beperkt.

In het Sociaal Akkoord 2013 tussen sociale partners en kabinet is afgesproken dat de huidige hoogte en duur van de werkloosheidsuitkeringen op cao-niveau worden gehandhaafd, door het afsluiten van private aanvullende verzekeringen. Ook was in het Sociaal Akkoord afgesproken dat werkgevers en werknemers op basis van een 50-50 verdeling de premies voor zowel het wettelijke WW als voor de private aanvulling van de WW zouden gaan betalen. Inmiddels is duidelijk geworden dat het kabinet ten aanzien van de publieke WW niet bereid is mee te gaan in de 50-50 afspraak. Daarom heeft de Stichting van de Arbeid voor en andere benadering gekozen, nl. dat werkgevers de premies voor het wettelijke deel van de WW en de WGA blijven betalen en werknemers de premies van het private deel voor hun rekening gaan nemen. Op deze manier komt de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het geheel van werknemersverzekeringen toch tot uitdrukking.

De uitvoering van de aanvullende WW en WGA wordt in handen gegeven van Raet.

Gezien de complexiteit en potentiële omvang van de uitvoering is er nog geen besluit genomen over de definitieve uitvoering (brief stichting van de Arbeid d.d. 18 maart 2016). Voorafgaand aan het besluit wordt er gewacht op resultaten uit de zogenoemde 'proeftuin'. Aan de hand van deze resultaten wordt er een definitief besluit genomen over landelijk uitvoering.

Cao partijen spreken af:

De duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 komen de wettelijke WW- en WGA-loongerelateerde uitkeringen voor rekening van de werkgever. De private aanvullende WW- en WGA-premies, inclusief de uitvoeringskosten, komen voor rekening van de werknemer. De premies worden ingehouden op het nettoloon zodra een overeenkomst met een uitvoeringsorganisatie is gesloten. Indien het aanbod van de door sociale partners geselecteerde uitvoeringsorganisatie (Raet) daar aanleiding toe geeft, zullen cao-partijen hierover overleg voeren en zo nodig de cao openbreken.

4.Participatiewet en het CAOP

Achtergrond:

In het Sociaal Akkoord 2013 staat dat sociale partners tot 2020 toewerken naar een duurzaam werk- en inkomensperspectief met voldoende aanpassingsvermogen, waarbij niemand aan de kant komt te staan (inclusieve arbeidsmarkt). In het bijzonder wordt aandacht gevraagd voor verbeteren en vergroten van de duurzame participatie van mensen met een verminderd arbeidsvermogen als gevolg van een beperking en van jonggehandicapten.

Uitvoeisels hiervan is de Participatiewet die sinds 1-1-2015 van kracht is en die de Wsw, Wajong en Wwb vervangt. Op 1 april 2015 is de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten ingegaan. Deze wet bevestigt de afspraken uit het Sociaal Akkoord 2013. Sociale partners en kabinet hebben afgesproken om tot 2026 125.000 extra banen te creëren

voor mensen met een arbeidsbeperking – 75% door het bedrijfsleven en 25% door de overheid. De quotumregeling, onderdeel van de nieuwe Participatiewet, geldt voor bedrijven met meer dan 25 werknemers en geldt sinds 1 januari 2015.

Cao partijen spreken af:

Het CAOP heeft sinds jaren enkele medewerkers in dienst die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Er is ruimte en ambitie om deze groep de komende periode te laten groeien. Concreet betekent dit dat het CAOP vóór 1-1-2018 minimaal 2 extra plaatsen zal bieden aan arbeidsbeperkten vanuit de doelgroep die valt onder de banenafpraak.

5.Regeling reiskosten, dienstreizen en flexibel werken

Het huidige beleid rondom woon-werk vergoedingen sluit niet meer goed aan bij de huidige situatie waarin steeds flexibel(er) wordt gewerkt. Ook het begrip standplaats is veranderd vanwege de mogelijkheid op meerdere locaties te werken (Den Haag/Utrecht). De door cao-partijen ingestelde werkgroep komt – samenvattend – tot een volgend advies aan CAOP partijen:

- Uitgangspunt: het geven van een vergoeding van reiskosten op basis van daadwerkelijk gemaakte (on)kosten.
- In het verlengde van het uitgangspunt van het vergoeden van daadwerkelijk gemaakte (on)kosten: voorkom in de nieuwe regeling een cumulatie van meerdere vergoedingen op dezelfde dag.
- Houdt de uitgangspunten van de regeling dienstreizen gelijk, maar integreer deze in een overkoepelende uitvoeringsregeling waarin naast dienstreizen ook woon-werkverkeer en flexibel werken een plek hebben.
- Vergroot de keuzemogelijkheden voor vervoer door toevoeging van bijvoorbeeld een vergoeding fietsenstalling en het gebruik van de OV fiets.

Voordelen

- Eén kaart, één regeling, één systeem voor alle reizen.
- Meer keuzevrijheid voor medewerkers.
- Eerlijker verdeling van het budget (een aantal medewerkers maakt op dit moment meer kosten voor woon-werkverkeer dan de vergoeding hoog is).
- Betere aansluiting bij Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

Het advies van de werkgroep is als bijlage bij dit onderhandelingsakkoord gevoegd.

Gelet op dit advies spreken Cao-partijen het volgende af:

Cao-partijen onderschrijven het uitgangspunt om voortaan alleen de daadwerkelijke reiskosten te vergoeden. Voor de verdere uitwerking wordt gezocht naar een organisatie dat de integratie van een nieuwe regeling kan faciliteren, waarbij voldaan wordt aan de volgende randvoorwaarden: flexibel, gebruikersvriendelijk, administratief goed uitvoerbaar, benutting van fiscaliteiten, kostenneutraal t.o.v. de huidige kosten van woon-werkverkeer en dienstreizen.

Eén zo'n partij is de 'Mobility Mixx', een oplossing die door de Rijksoverheid wordt gebruikt. In 2016 wordt bekeken of de Mobility Mixx voldoet voor introductie bij het CAOP. Momenteel vinden gesprekken plaats die moeten leiden tot een pilot in het najaar van 2016. Als de pilot voldoet aan de randvoorwaarden, kan de Mobility Mixx organisatiebreed worden ingevoerd.

De beoogde (organisatiebrede) invoeringsdatum is 1 januari 2017, maar de daadwerkelijke invoering van de nieuwe systematiek hangt o.a. af van of de leverancier kan voldoen aan de genoemde randvoorwaarden. Zolang dit niet het geval is blijven de huidige regelingen van toepassing.

Cao-partijen spreken tevens af dat met de invoering van de nieuwe systematiek én het uitgangspunt van de werkgroep dat de daadwerkelijke gemaakte reiskosten moeten worden vergoed, de vergoedingsgrens voor woon-werkverkeer wordt verruimd van 30km enkele reis naar 60km enkele reis op het moment dat de nieuwe systematiek in werking treedt.

6. Jaaruresystematiek

Cao-partijen hebben eerder besproken een verkenning te doen naar de mogelijkheid van gebruik van een jaaruresystematiek binnen CAOP. Hiervoor hebben Cao-partijen een werkgroep geïnstalleerd die hierover advies zal uitbrengen.

Op dit moment is er nog geen uitgewerkt advies aan cao-partijen omtrent dit onderwerp, mede vanwege de vele raakvlakken met tal van aspecten van de hele bedrijfsvoering, en de complexiteit van de uitwerking van een dergelijk systeem. Een advies van de werkgroep wordt daarom geagendeerd voor een toekomstig overleg tussen Cao-partijen.

7. Werk en duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is het vermogen om deel te nemen aan het arbeidsproces tot aan de (stijgende) pensioengerechtigde leeftijd. Het CAOP verplicht zich in te zetten voor structureel werk van zijn medewerkers en, vanuit de gedachte van een leven lang leren, de (persoonlijke) ontwikkeling en vitaliteit van zijn medewerkers te faciliteren. Hiervoor staan verschillende tools ter beschikking van de medewerker: scholingsbudget, loopbaanscan (artikel 26A), e-portfolio, etc. De medewerker is verantwoordelijk om duurzaam inzetbaar te blijven, bij het CAOP of elders, en kan gebruik maken van de door de werkgever beschikbaar gestelde middelen.

Cao-partijen constateren dat dit beleid zowel voor de werkgever als voor de medewerker van groot belang is, en willen dit beleid een stap verder brengen door medewerkers in de gelegenheid te stellen een loopbaanscan te laten doen bij een erkend extern bureau. De huidige cao geeft aan dat een loopbaanscan mogelijk is eens in de vijf jaar voor medewerkers die langer dan 3 jaar in dienst zijn. Cao-partijen spreken af dat deze beide grenzen worden losgelaten. Iedere medewerker in dienst van CAOP kan de loopbaanscan gebruiken voor het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan en/of in te brengen in het JV&B-gesprek. Dit leidt tot aanpassing van artikel 26A.

Huidig artikel 26A Loopbaanscan

“De werknemer die ten minste drie jaar in vaste dienst is, heeft de mogelijkheid om op kosten van de werkgever eenmaal per vijf jaar een loopbaanscan te doen. De werknemer kan daarbij ondersteuning krijgen van een loopbaandeskundige. De werknemer stelt de uitkomsten van de loopbaanscan beschikbaar aan de werkgever, tenzij hij/zij daar bezwaar tegen heeft. Op basis van de uitkomsten van de loopbaanscan kunnen verdere afspraken worden gemaakt over de loopbaan en ontwikkeling.”

Wordt gewijzigd in:

De werknemer heeft de mogelijkheid om op kosten van de werkgever een loopbaanscan te doen. De werknemer kan daarbij ondersteuning krijgen van een externe loopbaandeskundige. De uitkomsten van de loopbaanscan zijn te allen tijde eigendom van de werknemer, tenzij de werknemer er zelf voor kiest deze te delen met derden ten behoeve van het maken van loopbaan- en/of ontwikkelingsafspraken.

8. Telefoonkosten

In artikel 23 staat:

“Indien een werknemer in het kader van zijn functie telefonisch bereikbaar dient te zijn of regelmatig van zijn privételefoon gebruik dient te maken, kan de werknemer in aanmerking komen voor een telefoonkostenvergoeding.”

Cao-partijen spreken af dit artikel te schrappen, omdat alle medewerkers die het betreft inmiddels beschikking hebben over een door de werkgever verstrekte mobiele telefoon.

9. Studiefaciliteiten

Uitvoeringsregeling I: Studiefaciliteiten

Lid 7 sub a en c worden als volgt gewijzigd (wijzigingen zijn gecursiveerd).

7. Terugbetaling tegemoetkoming opleidingskosten.

Indien dit bij de aanvang van de studie uitdrukkelijk tussen werkgever en werknemer is overeengekomen of indien dit bij de indiensttreding in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd kan de werkgever, als het een opleiding betreft die valt onder "overige opleidingen", de aan de werknemer verleende tegemoetkoming in de opleidingskosten geheel of gedeeltelijk terugvordering indien:

- a. de werknemer op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend voordat de studie met goed gevolg is beëindigd; maximaal het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan het ontslag, *of indien de arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de werknemer niet akkoord gaat met de aangeboden contractverlenging.*
- b. de werknemer de studie niet met goed gevolg heeft beëindigd op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn; maximaal het bedrag zoals bij lid 7 sub a. genoemd;
- c. de werknemer op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaar na het beëindigen van de studie, *of indien de arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de werknemer niet akkoord gaat met de aangeboden contractverlenging.* Bij ontslag *zoals hier bedoeld* binnen 1 jaar na het beëindigen van de studie kan maximaal 75% bij ontslag binnen 2 jaar maximaal 50% en bij ontslag binnen 3 jaar maximaal 25% van de verleende tegemoetkoming worden teruggevorderd.

10. Overig: harmoniseren cao-tekst

Cao-partijen constateren dat diverse passages in de cao-tekst komen niet meer overeen komen met de huidige situatie en dienen te worden aangepast. Deze verschillen worden ingegeven door wijzigingen van wetgevende aard en naamswijzigingen. Het betreft hier:

- vervanging van CWI door UWV in de cao-tekst;
- prépensionering is niet meer mogelijk, uit de cao-tekst verwijderen.

Aldus overeengekomen op 4 juli 2016:

Stichting CAOP

voor deze: N. Ph. Geelkerken, directeur

FNV Overheid

voor deze: H. van de Veerdonk, bestuurder

CNV Overheid

voor deze: W.M.H. Pijnacker-Balk, bestuurder

CMHF

voor deze: E. Clason, bestuurder

Bijlage

Uitkomsten Werkgroep reiskosten

Achtergrond

- Het huidige beleid rondom woon-werk vergoedingen sluit niet meer goed aan bij de huidige situatie waarin steeds flexibel(er) wordt gewerkt. Ook het begrip standplaats is veranderd vanwege de mogelijkheid op meerdere locaties te werken (Den Haag/Utrecht).

Vanwege deze ontwikkelingen zijn partijen betrokken bij de Cao CAOP van mening dat het loont te kijken naar een nieuwe regeling die beter aansluit op een flexibele werkomgeving. Een werkgroep bestaande uit een werknemers- en werkgeversvertegenwoordiging is gevraagd hiernaar te kijken en tot een advies te komen.

De werkgroep is in het voorjaar van 2016 aan de slag gegaan. Het resultaat hiervan is een aantal door de werkgroep gedragen uitgangspunten, die hieronder staan weergegeven.

Een nieuwe regeling moet randvoorwaardelijk voldoen aan het volgende:

- Flexibel,
- Kostendekkend voor de medewerker (zoveel als mogelijk), Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen/beperken CO2 uitstoot,
- Keuzevrijheid,
- Gebruik makend van fiscaliteiten (zoveel als wettelijk is toegestaan),
- Administratief goed uitvoerbaar,
- Gebruikersvriendelijk,
- Kosten van nieuwe regeling vergelijkbaar aan kosten in huidige situatie.

Gelet op de randvoorwaarden adviseert de werkgroep als volgt:

- Loslaten van de vaste vergoeding voor woon-werkverkeer gebaseerd op aanwezigheid standplaats;
- Inzetten op vergoeding van daadwerkelijk gemaakte (on)kosten;
- Uitgangspunten regeling dienstreizen blijven gelijk, maar uitwerking integreren in één nieuwe regeling waarin woon-werkverkeer, dienstreizen en flexibel werken een plek krijgen.
- Vergroten van de keuzemogelijkheden voor vervoer door toevoeging van bijv. vergoeding fietsenstalling, gebruik OV fiets, etc.
- In de uitwerking van een nieuwe regeling ook kijken naar mobiliteitsverbetering per (dienst)auto, daarbij rekening houden met de gestelde MVO-randvoorwaarde.
- Ten aanzien van het flexibel werken wordt er een vergoeding uitbetaald van 2,50 per dag dat er daadwerkelijk de gehele dag vanuit het huisadres wordt gewerkt, mits praktisch uitvoerbaar binnen de systematiek. Wanneer dit administratief niet mogelijk is ontvangen alle medewerkers een vaste vergoeding (ntb).
- De nieuwe regeling voorkomt cumulatie van meerdere vergoedingen op dezelfde dag.

Voordelen zijn:

- Één kaart, één regeling, één systeem voor alle reizen
- Meer keuzevrijheid
- Eerlijker verdeling van budget (een aantal medewerkers maakt op dit moment meer kosten voor woon/werk dan de vergoeding)

- Meer aansluiting bij Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
- Vergoeding van daadwerkelijk gemaakte (on)kosten
- Mogelijkheid tot verruiming van de vergoedingsgrens voor woon/werkverkeer. Voorstel om te verruimen van 30km enkele reis naar 60km enkele reis.

Uitwerking:

Voor de uitwerking van het advies wordt gezocht naar een organisatie dat de integratie van de nieuwe regeling dusdanig kan faciliteren zodat voldaan kan worden aan de hierboven genoemde randvoorwaarden. Één van deze partijen betreft de oplossing 'Mobility Mixx' waarmee de Rijksoverheid op dit moment werkt. Met deze partij worden momenteel gesprekken gevoerd.

Daadwerkelijke invoering van de nieuwe systematiek hangt af van een leverancier die kan voldoen aan de genoemde randvoorwaarden. Als blijkt dat dit niet haalbaar is blijven de huidige regelingen van toepassing. Tevens wordt gekeken hoe de mobiliteit per (dienst)auto verder verbeterd kan worden, en hierbij tegelijkertijd recht te doen aan de versterking van het MVO-profiel van het CAOP.
