

**PRINCIPEAKKOORD  
4 DECEMBER 2014**

## TOELICHTING

Met onderstaand principeakkoord hebben partijen, naast de gebruikelijke loonparagraaf en een verlenging van het bestaande Sociaal Plan, onder meer aandacht willen schenken aan de onderwerpen duurzame inzetbaarheid, mobiliteit en veiligheid.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Partijen streven er naar de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van het CBR te vergroten, zodat zij gezonder en meer gemotiveerd hun werkzaamheden kunnen verrichten, tot aan hun pensioen.

In het kader van 'gemotiveerd doorwerken' zal de organisatie extra aandacht besteden aan het verbreden van carrièremogelijkheden en inzetbaarheid. Dit door onder meer aandacht te hebben voor vakmanschap en opleiding en door het stimuleren van de mobiliteit en doorstroming.

In het kader van "gezond doorwerken" zal het CBR iedere medewerker eens per drie jaar een aanbod doen tot een gericht Preventief Medisch Onderzoek. Deelname is vrijwillig.

Ook is overeengekomen dat het CBR, ter voorkoming van overbelasting en onnodige uitval van haar medewerkers, nadere aandacht zal besteden aan het thema 'Mantelzorg'.

Daarnaast is afgesproken dat de medewerker ook in de toekomst nog steeds de keuze zal hebben om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken tot de leeftijd van (maximaal) 67 jaar is bereikt. De bijbehorende ATV-uren voor de medewerker, die gebruik maakt van dit recht, zullen ter verspreiding van de werkbelasting, in overleg met de betreffende medewerker verplicht evenredig gedurende het jaar worden vastgesteld.

### **Werkgebied examinatoren en TEC medewerkers en veiligheid**

Partijen constateren dat de aan leeftijd gekoppelde fixatie van het eigen werkgebied van examinatoren en TEC-medewerkers ervoor zorgt dat andere medewerkers vaak onevenredig worden belast met (late) wisselingen in de planning. Voor een meer gelijkmatige planning van examens voor alle examinatoren en TEC- medewerkers, zijn partijen overeengekomen de huidige aan leeftijd gekoppelde fixatie van het werkgebied en de basislocatie te laten vervallen. Daar tegenover staat echter de mogelijkheid voor een tijdelijke fixatie van het werkgebied of basislocatie op sociale gronden voor alle medewerkers. Afhankelijk van de planning en in overleg met het examenmanagement wordt bepaald wanneer de huidige leeftijdfixaties daadwerkelijk komen te vervallen. De wijze van vaststelling van het werkgebied blijft gehandhaafd conform de afspraken, zoals die nu ook gelden.

Met de toenemende agressiviteit van klanten en derden en het toenemend gevaar voor de veiligheid van medewerkers achten partijen het niet (meer) wenselijk dat er tijdens het 9<sup>e</sup> of eerdere examens (aan het einde van de dag) slechts één examinator op de locatie aanwezig is. Daarom is overeengekomen dat de keuze voor een arbeidstijdenregeling met negen examens op één dag ertoe kan leiden dat de examinator op een andere dan zijn basislocatie zal worden geplaatst. Dit kan gebeuren als het niet mogelijk is om twee examinatoren in te plannen op de betreffende locatie.

### **Mobiliteit**

Binnen het CBR zijn er medewerkers die geen functiegerelateerd recht hebben op een leaseauto, maar voor wie het - gezien het aantal feitelijke zakelijke kilometers die worden verreden en vergoed - gunstiger kan zijn om wel een leaseauto toe te kennen. De bestaande regeling zal worden uitgebreid op dit punt.

Voor medewerkers die op basis van hun functie recht hebben op een leaseauto wordt, in het kader van gelijke behandeling, bij het aangaan van een (nieuw) leasecontract, het leasebedrag voor medewerkers met een leaseauto en een dienstverband tussen de 100 procent en 80 procent aangepast naar rato van het percentuele dienstverband. De autoregeling in relatie tot de keuzemogelijkheden van de auto blijft gelijk. Het staat de betreffende medewerker daarin vrij om te kiezen met de mogelijkheid van bijbetaling.

Voor medewerkers die op basis van hun functie recht hebben op een leaseauto en een dienstverband van minder dan 80 procent hebben, blijft de huidige leaseregeling van kracht, waarbij de vergoeding eveneens naar rato van het dienstverband wordt bepaald.

Partijen gaan in de praktijk een onderzoek doen waarbij de huidige situatie (en leaseregeling) vergeleken wordt met het door het CBR gewenste mobiliteitsbudget, waarmee het CBR streeft naar meer maatwerk, keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid van de medewerker. Aan deze proef kunnen 30 medewerkers met een leaseauto op vrijwillige basis meedoen. Dit onderzoek zal inzicht geven in de effecten van de diverse keuzes binnen het budget. De proef zal plaatsvinden van 1 april 2015 tot 1 april 2016. De bestaande rechten van medewerkers op grond van de huidige leaseregeling worden niet geraakt.

#### **Overig**

Partijen zullen onder meer naar aanleiding van nieuwe wetgeving (waaronder de Wet Werk en Zekerheid), nader overleggen over enkele technische aanpassingen in de cao.

## ONDERGETEKENDEN

1. CBR te Rijswijk, verder te noemen CBR

En

2. FNV Bondgenoten te Utrecht, De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg, Het Gilde, Belangenvereniging van Examinatoren bij het CBR te Nieuwegein.

verklaren in dit kader een principeakkoord te hebben bereikt over onderstaande aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden in de cao voor het CBR.

Dit principeakkoord zal door de vakorganisaties in december 2014 aan hun leden worden voorgelegd. Over de uitkomsten van de ledenraadpleging zal het CBR uiterlijk [datum] door de vakorganisaties worden geïnformeerd.

### Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

#### CAO 2015

##### 1. **Looptijd**

Partijen zijn een looptijd overeengekomen van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015

##### 2. **Loonontwikkeling**

Per 2 januari 2015 wordt aan alle medewerkers een structurele loonsverhoging van 0,66% toegekend, zijnde het werkgeversgedeelte van de verlaging van de pensioenpremie. Per 1 april 2015 wordt aan alle medewerkers een structurele loonsverhoging van 2% toegekend. De huidige salarisschalen zullen in dit kader per genoemde data overeenkomstig worden aangepast.

##### 3. **Duurzame inzetbaarheid**

- 3.1 In het kader van een gezond werkklimaat en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid volgen extra maatregelen om de vitaliteit en veiligheid te bevorderen en krijgt iedere medewerker iedere drie jaar een gericht Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aangeboden. Deelname aan het PMO is vrijwillig.
- 3.2 De medewerker heeft gedurende de looptijd van deze cao de keuze om na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken tot de 67-jarige leeftijd is bereikt. Bij doorwerken gelden de arbeidsvoorwaarden zoals voor de 64-jarige medewerker, inclusief de ATV-rechten voor de oudere medewerker. De bijbehorende ATV-uren voor de medewerker, zullen voortaan echter verplicht evenredig gedurende het jaar ingeroosterd worden.
- 3.3 Het CBR zal extra aandacht schenken aan het thema "Mantelzorg".
- 3.4 Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao nadere afspraken maken over de vakmatige ontwikkeling van de CBR-medewerkers.

#### **4. Werkgebied examinator en TEC-medewerker**

- 4.1 De wijze van vaststelling van het eigen werkgebied van de examinator en TEC-medewerker blijft gehandhaafd conform de afspraken, zoals die nu ook gelden.
- 4.2 De examinator of TEC-medewerker die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, gelden geen beperkingen ten aanzien van vervanging buiten het eigen werkgebied.
- 4.3 De examinator of TEC-medewerker die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, gelden geen beperkingen ten aanzien van de inzet in een andere examenplaats dan zijn basis examenplaats en voor vervanging buiten het eigen werkgebied.
- 4.4 Alle examinatoren en TEC-medewerkers krijgen de mogelijkheid om op sociale gronden en voor een vooraf bepaalde periode, fixatie van het eigen werkgebied of van de basis examenplaats te verzoeken.

#### **5. Veiligheid**

- 5.1 Ter vergroting van de veiligheid van de medewerkers dienen er altijd minimaal 2 examinatoren aanwezig te zijn tijdens het 9<sup>e</sup> (of eerdere examens aan het einde van de dag) examen. Voor examinatoren die hebben gekozen voor een arbeidstijdenregeling met 9 examens per dag, kan om die reden plaatsing op een andere locatie dan de basislocatie het gevolg zijn. Dit als het niet mogelijk is om 2 examinatoren in te plannen op de basislocatie van de medewerker,

#### **6. Mobiliteit**

- 6.1 De mogelijkheid voor toewijzing van de leaseauto zal worden uitgebreid met de mogelijkheid om aan medewerkers die tenminste 12.000 kilometers zakelijk per jaar rijden een leaseauto ter beschikking te stellen onder de bestaande leaseregeling.
- 6.2 Voor het geval gedurende de looptijd van het leasecontract door werkgever wordt vastgesteld dat het aantal zakelijke kilometers van 12.000 op jaarbasis om wat voor reden dan ook niet zal worden gehaald, behoudt werkgever zich het recht voor de overeenkomst met de leasemaatschappij dan wel de overeenkomst c.q. het gebruiksrecht voor de ter beschikking gestelde auto, per einde leasecontract te beëindigen.
- 6.3 Bij het aangaan van een (nieuw) leasecontract zal het normleasebedrag voor medewerkers met een leaseauto en een dienstverband tussen de 100% en 80% worden aangepast naar rato van het % dienstverband. Medewerkers met een dienstverband van minder dan 80% komen niet in aanmerking voor een leaseauto. Zij ontvangen daarentegen een compensatie die eveneens zal worden vastgesteld naar rato van het dienstverband en welke is gebaseerd op het vaste gedeelte van het normleasebedrag, aangezien de zakelijke kilometers vergoed blijven.

#### **7. Mobiliteitsproef**

- 7.1 Door middel van een representatieve proef zal gedurende een jaar nader onderzoek worden gedaan naar voor en nadelen van invoering van een mobiliteitsbudget voor iedere medewerker van het CBR, die in aanmerking komt voor een leaseauto. Alleen medewerkers die gedurende de gehele proefperiode recht hebben op (toekenning van) een leaseauto, kunnen op vrijwillige basis deelnemen aan de proef. De keuzes binnen het mobiliteitsbudget en (financiële) gevolgen daarvan voor de medewerker, zullen worden gevolgd, zonder daarmee de rechten van de medewerker uit de huidige leaseregeling te raken en hebben derhalve geen consequenties.

#### **8. Overig**

- 8.1 Geregistreerd partnerschap zal in deze cao gelijk gesteld worden met het burgerlijk huwelijk.

8.2 Partijen zullen nader overleggen over nog in te dienen (wet)technische en tekstuele wijzigingen, waaronder wijzigingen met betrekking tot de Wet Werk en Zekerheid.

***Sociaal Plan CBR 2013/2015***

De looptijd van het huidige Sociaal Plan CBR 2013/2015 wordt verlengd tot 1 januari 2017.

Dit principeakkoord is gesloten onder voorbehoud van de goedkeuring van de leden van de afzonderlijke vakorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst.

CBR

De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening

drs. R.A.L. Verstraeten

R. Castelein

M.W. Hoelscher

FNV Bondgenoten

M. Steffens

Het Gilde, Belangenvereniging van Examinatoren bij het CBR

drs. G.G. ten Hove