



## VOORSTEL AAN: ALGEMEEN BESTUUR

Vergaderdatum: 21-06-2023  
Agendapunt nr: 5  
Kenmerk: Voorstel001219  
Status: ter vaststelling  
Opsteller: Coby Krolis  
Namens: Fred Heerink  
Bijlage(n): Ledenbrieven LOAV

<i>Route besluitvorming</i>	<i>Vergadering d.d.</i>
Dagelijks bestuur	31-05-2023

### Onderwerp

LOAV-brieven van 17 en 19 december 2022 en 18 april 2023.

### Voorstel

Het dagelijks bestuur stelt voor :

- in te stemmen met de wijzigingen in de CAR (Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling) door het vaststellen van de volgende circulaire:
  - WVSV/LOAV 22/16 van 17 december 2022 met als onderwerp 'Diversen';
  - WVSV/LOAV 22/18 van 19 december 2022 met als onderwerp 'Verlofharmonisatie';
  - WVSV/LOAV 23/03 van 18 april 2023 met als onderwerp 'Uitwerkingen arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v.'.
- kennis te nemen van de circulaire WVSV/LOAV 22/19 van 17 december 2022 met als onderwerp 'Toelichting pensioenopbouw werkgeversbijdrage NFST'.

### **Besluit**

Paraaf:

Datum:

## **TOELICHTING OP HET VOORSTEL**

### **Inleiding**

Sinds 1 januari 2020 geldt de CAR-UWO alleen voor veiligheidsregio's. Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Door de oprichting van de werkgeversvereniging van de veiligheidsregio's (WVSV) is er een wijziging in de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden opgetreden. De WVSV maakt nu afspraken met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden waar voorheen de Cao Gemeenten werd gevolgd.

De CAR en de UWO is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren. Het bestuur van de veiligheidsregio is verplicht en bevoegd, voor personeel in dienst van de veiligheidsregio, de overeengekomen wijzigingen vast te stellen.

Met dit voorstel worden drie LOAV-brieven vastgesteld. In de brief van 17 december 2022 worden diverse wijzigingen op het gebied de pensioengevendheid van het FLO spaartegoed en 1% IKB, thuiswerkvergoeding en de uitwerking van de eenmalige uitkering van december 2022 voor FLO-ers uitgewerkt. De brief van 19 december 2022 gaat volledig in op de verlofharmonisatie binnen de veiligheidsregio's per 2024. De brief van 18 april 2023 bevat de uitwerkingen van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 en verder en de hierbij behorende wijzigingen in de rechtspositie.

### **Argumenten**

#### *1. Brief van 17 december 2022 met diverse wijzigingen*

Voor de medewerkers die werkzaam zijn in een repressieve bezwarende functie in dienst vanaf 1 januari 2006 geldt dat op grond van het pensioenreglement van het ABP de volgende onderdelen met ingang van januari 2023 pensioengevend zijn:

- Extra 1% IKB opbouw
- Werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed

In 2022 was een thuiswerkvergoeding afgesproken van € 2,00 per dag. Deze wordt vooralsnog in 2023 gecontinueerd totdat er nieuwe afspraken zijn gemaakt in de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.

In december 2022 is een eenmalige uitkering geweest voor de medewerkers van de veiligheidsregio's. Deze gold ook voor de medewerkers met FLO-overgangsrecht. In deze ledenbrief is expliciet opgenomen om welke netto bedragen het gaat.

#### *2. Gevolgen verlofharmonisatie voor de VRD*

Alle medewerkers krijgen vanaf 1 januari 2024 26 vakantiedagen: 20 wettelijke vakantiedagen en 6 bovenwettelijke. Hierdoor zijn er geen verschillen meer tussen veiligheidsregio's in het recht op verlof. Lokale verlofdagen of aanvullende verlofregelingen zijn niet toegestaan. De VRD had, gelet op de verlofharmonisatie, een sobere verlofregeling. Vanaf 2024 hebben medewerkers recht op twee dagen meer verlof.

Als medewerkers vanaf de regionalisering nog recht hebben op meer dagen dan blijft dit onder de overgangsregeling vallen. Deze rechten worden bevroren. Samen met de afdelingen waar in rooster wordt gewerkt wordt onderzocht welke gevolgen de verlofharmonisatie heeft voor de formatie en bezetting.

### 3. *Uitwerkingen arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 en verder*

Het arbeidsvoorwaardenakkoord heeft een looptijd van 16 maanden en loopt van 2 januari 2023 tot 1 mei 2024. In het akkoord zijn afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

#### Salarismaatregelen:

- er is een salarisverhoging afgesproken van € 100,- bruto per maand gevolgd door een procedurele stijging van 5,5%. De vrijwilligers van de brandweer ontvangen een verhoging van hun vrijwilligersvergoeding van 9,3%. Daarnaast wordt het onderdeel eindejaarsuitkering van het IKB budget verhoogd met 1,58% naar 18,63%, dit geldt niet voor vrijwilligers.
- de salarisverhoging werkt ook door in bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en arbeidsongeschiktheid. Daarnaast geldt deze verhoging ook voor uitzend- en payrollkrachten die bij de VRD werkzaam zijn.
- de salarisverhoging werkt door in de berekeningsgrondslag voor het FLO-overgangsrecht vanaf 2018. Medewerkers die gebruik maken van FLO-overgangsrecht én inactief waren op 1 oktober 2016 ontvangen de verhoging van het IKB niet.

#### Reiskosten:

In de CAR-UWO worden minimumafspraken opgenomen over de vergoeding van reiskosten voor woon-werkverkeer en voor dienstreizen. Indien een veiligheidsregio een ruimere regeling heeft dan kan deze blijven bestaan:

- vergoeding woonwerkverkeer: de vergoeding wordt 11 cent per kilometer (=10 cent onder het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag) met een maximum afstand enkele reis van 45 kilometer. De VRD kent alleen een vergoeding woon-werkverkeer voor tijdelijke medewerkers. Deze vergoeding is 9 cent per kilometer, er geldt geen maximum afstand enkele reis. De nieuwe regeling komt in de plaats van de huidige. Er maakt 1 medewerker gebruik van de huidige regeling. Met hem wordt maatwerk afgesproken. Medewerkers worden voor het eerste kwartaal van 2023 gecompenseerd via een, met de vakbonden vastgestelde, berekeningswijze.
- Vergoeding dienstreizen: de minimumregeling voor dienstreizen wordt het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag (momenteel 21 cent per kilometer). De VRD kent een hogere vergoeding, namelijk 21 cent netto en 16 cent bruto per kilometer (gebaseerd op de voormalige Reisregeling binnenland van het Rijk). Deze vergoeding blijft gelden.

#### Thuiswerkvergoeding:

De vergoeding voor het thuiswerken wordt verhoogd van € 2,00 per dag naar € 3,00 per dag. Deze vergoeding bestaat uit de fiscaal vrijgestelde thuiswerkvergoeding van € 2,15 aangevuld met € 0,85 netto internetvergoeding.

#### Duurzame inzetbaarheid en balans werk/privé

Veiligheidsregio's en vakbonden hebben afgesproken concrete maatregelen te onderzoeken om duurzame inzetbaarheid en een goede balans tussen werk en privé te bevorderen. Er worden in ieder geval maatregelen uitgewerkt voor een vroegpensioen/RVU regeling en ontheffing van nachtdiensten.

Deze maatregelen worden nog voorgelegd aan het LOAV ter bespreking en besluitvorming, vervolgens vindt besluitvorming vast in de besturen van de veiligheidsregio's. Daarnaast wordt een paritaire werkgroep ingesteld die aanvullende maatregelen gaat onderzoeken die in het volgende arbeidsvoorwaardenakkoord kunnen worden meegenomen.

#### Werkgeversbijdrage

Vanaf 2023 betalen de veiligheidsregio's een werkgeversbijdrage aan de vakbonden van € 22,71 per fte (deeltijders naar rato). Een vrijwilliger telt mee voor een kwart fte.

#### Ouderschapsverlof en onbetaald verlof

In 2022 is het Wettelijk betaald ouderschapsverlof ingevoerd. Dit bestaat naast het betaald ouderschapsverlof zoals afgesproken in de CAR-UWO. De uitvoering is complex geworden en wordt met de nieuwe afspraken vereenvoudigd. Daarom zijn wijzigingen vastgesteld met betrekking tot het doorbetalingspercentage, beperking van de keuzemogelijkheden van de doorbetalingspercentages, verlofopbouw tijdens betaald ouderschapsverlof en de terugbetalingsverplichting bij ontslag of urenvermindering komt te vervallen. Daarnaast geldt per 1 juni 2023 dat bij onbetaald verlof langer dan drie maanden de verdeling van de pensioenpremie ongewijzigd blijft. Dit was niet zo, bij onbetaald verlof langer dan drie maanden kwam de pensioenpremie volledig voor rekening van de medewerker.

#### *4. Toelichting pensioenopbouw werkgeversbijdrage NFST*

In deze ledenbrief wordt een toelichting gegeven op de werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed (SFST). Het FLO-overgangsrecht is ingewikkelde, technische materie. Omdat in 2022 de levensloopregeling is afgeschaft ontvangen medewerkers voor wie de regeling geldt maandelijks een werkgeversbijdrage NFST tot het bereiken van het doeltegoed van 225% netto op de leeftijd van 55 jaar. Er zijn nu nadere afspraken gemaakt met de Belastingdienst om de werkgeversbijdrage NFST pensioengevend te laten zijn. Dit wordt ook vastgelegd in hoofdstuk 9a en art. 3:28 lid 3 onder b van de CAR.

## **Financiën**

De nieuwe Cao afspraken betekent ook een uitzetting van de personele kosten. De kosten hiervan zijn als volgt opgebouwd:

- Salarismaatregelen inclusief aanpassing van de FLO	€ 1.425.000,-
- Invoering reiskosten woon-werkverkeer	€ 115.000,-
- Verhoging thuiswerkvergoeding	€ 20.000,-
- Werkgeversbijdrage vakbonden	€ 10.000,-

Per saldo komen de lasten uit op een kosten uitzetting van € 1.570.000,- In de begroting 2023 is € 350.000,- meegekregen voor loon- en prijsstijgingen. Dit betekent een tekort van € 1.220.000 die moet worden opgevangen uit de hiervoor bestemde reserve groot € 855.000,- Hierdoor resteert nog een tekort voor 2023 van € 365.000,- waarin de prijsstijgingen nog niet zijn meegenomen. Hiervoor zullen extra middelen worden gevraagd via een afzonderlijk voorstel aan uw bestuur.

## **Communicatie**

Medewerkers worden geïnformeerd via het DWO. Daarnaast worden de declaratieformulieren in Youforce aangepast dan wel aangevuld zodat er op een correcte manier uitvoering gegeven kan worden aan de afspraken in het arbeidsvoorwaardenakkoord.