

Onderhandelingsresultaat

De onderhandelaars van de SVB enerzijds en van Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak anderzijds, partijen bij de cao en het Sociaal Beleidskader (SBK) voor de SVB, zijn voor de nieuwe cao SVB en het SBK het volgende overeengekomen:

CAO

1) Looptijd:

De looptijd van de nieuwe cao is van 1 oktober 2011 tot 1 juli 2014 m.u.v. een aantal afspraken die niet met terugwerkende kracht geëffectueerd kunnen worden:

- Per 1 januari 2012 wordt de regeling aangaande betaald ouderschapsverlof voor de resterende looptijd van de nieuwe cao ongewijzigd voortgezet.
- Voor wat betreft het verval van de vakantie-uren wordt aangesloten bij de wettelijke regeling per 1 januari 2012. De SVB wijzigt de regeling per 1 januari 2013. Dit betekent dat de in 2013 opgebouwde wettelijke vakantie-uren vervallen per 1 juli 2014. Zie verder onder punt 4.
- Per 1 januari 2013 worden geen nieuwe leeftijdsgebonden vakantie-uren meer toegekend. Zie verder onder punt 5.

2) Loonontwikkeling:

Partijen spreken de volgende structurele loonsverhogingen af:

- 1,5% per 1 juli 2012
- 1,5% per 1 juli 2013

3) Doorbetaald ouderschapsverlof:

De regeling aangaande betaald ouderschapsverlof wordt per 1 januari 2012 voor de resterende looptijd van de nieuwe cao ongewijzigd voortgezet. Omdat de ouderschapsverlofkorting voorts niet langer gekoppeld is aan de levensloopregeling, komt artikel 12E lid 6 cao als volgt te luiden:

De werknemer wiens arbeidsduur 835 of meer uren op jaarbasis bedraagt, wat neerkomt op een gemiddelde arbeidsduur van 16 uur of meer per week en die ouderschapsverlof geniet voor een kind dat de leeftijd van vier jaar nog niet heeft bereikt, heeft van 1 januari 2012 tot 1 juli 2014 recht op doorbetaald ouderschapsverlof.

De hoogte van de doorbetaling is gedurende de looptijd van deze cao vastgesteld op 45%, waarbij in mindering wordt gebracht de fiscale ouderschapsverlofkorting. De doorbetaling van het salaris vindt plaats over maximaal 468 verlofuren.

4) Vakantiewetgeving:

Voor wat betreft het verval van de vakantie-uren wordt aangesloten bij de wettelijke regeling per 1 januari 2012. De SVB wijzigt de regeling per 1 januari 2013. Artikel 13E cao komt dan als volgt te luiden:

1. Tot 1 januari 2013 geldt dat vakantie-uren welke niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, komen te vervallen.
2. Vanaf 1 januari 2013 geldt:
 - a. voor wat betreft de wettelijke vakantie-uren (144 uur bij een voltijdsdienstverband) dat deze binnen 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, komen te vervallen;
 - b. voor wat betreft de overige (bovenwettelijke) vakantie-uren dat deze verjaren indien deze niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven.
 - c. In het kader van doelsparen is het na overleg tussen leidinggevende en medewerker mogelijk afwijkende maatwerkafspraken te maken.

I.v.m. wijziging van de opbouw van vakantie-uren tijdens arbeidsongeschiktheid per 1 januari 2012, wordt artikel 13A lid 4 sub a cao aangepast en wordt artikel 13A lid 5 cao geschrapt. Dit betekent dat zieke werknemers evenveel vakantie-uren opbouwen als niet zieke werknemers.

5) Leeftijdsgebonden vakantie-uren:

Per 1 januari 2013 worden de op grond van artikel 13A lid 1 sub c cao opgebouwde vakantie-uren bevroren en vindt geen verdere opbouw plaats. De tekst van artikel 13A lid 1 sub c cao wordt de volgende:

De aanspraak op vakantie-uren wordt tot 1 januari 2013 volgens de volgende tabel verhoogd, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het kalenderjaar 2012 bereikt:

<i>leeftijd</i>	<i>verhoging</i>
18 jaar	24 uren
19 jaar	16 uren
20 jaar	8 uren
37 t/m 41 jaar	8 uren
42 t/m 46 jaar	16 uren
47 t/m 51 jaar	24 uren
52 t/m 56 jaar	32 uren
57 jaar en ouder	40 uren

De aanspraak op vakantie-uren van een werknemer volgens de tabel, zoals deze gold in het kalenderjaar 2012, wordt bevroren gedurende het dienstverband.

6) Cafetariasysteem:

Sinds 1 januari 2011 hanteert de SVB de werkkostenregeling. Het cafetariasysteem SVB blijft echter bestaan m.u.v. de doelen spaarloon en levensloop, omdat deze mogelijkheden bij wet zijn vervallen per 1 januari 2012. De levensloopregeling is niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers. Alleen medewerkers die op 31 december 2011 een bedrag van € 3.000 of meer hebben gespaard, kunnen nog bijstorten.

Per jaar zal met de vakorganisaties bezien worden of het cafetariasysteem (bronnen en/of doelen) herzien moet worden. Voor 2012 worden de fietsregeling en de vakbondscontributie ongewijzigd gehandhaafd als doelen.

De SVB zal de werkgeversbijdrage levensloop (artikel 21B lid 2 cao) ongewijzigd voortzetten.

7) Arbeidsgehandicapten:

De SVB spant zich zoveel mogelijk in om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Periodiek zullen de vakorganisaties door de SVB op de hoogte worden gehouden van de inspanningen.

8) Verlof en arbeidstijden:

Op het moment van het aangaan van deze cao is een wetsvoorstel ingediend aangaande modernisering van regelingen voor verlof en arbeidstijden. Partijen spreken af dat als het wetsvoorstel gedurende de looptijd van deze cao wordt aangenomen en dwingt tot het maken van nieuwe afspraken, overleg plaatsvindt over de gevolgen en de wijze waarop die opgevangen kunnen worden. Hierin zal het aspect mantelzorg worden meegenomen.

9) Modernisering Handboek HR:

Partijen zijn overeengekomen dat de tekst van de cao en het Handboek HR wordt getoetst op eenvoudig en eenduidig taalgebruik en dat het Handboek HR daarnaast wordt getoetst op overbodige of verouderde onderdelen en overlap met de cao. Waar nodig wordt de medezeggenschap betrokken bij dit proces.

10) Berekening diensttijdgratificatie:

De berekening van de diensttijdgratificatie wordt vereenvoudigd door niet langer uit te gaan van de gemiddelde omvang van het dienstverband bij de SVB, maar uit te gaan van de vijf jaar (bij 25-jarig jubileum) respectievelijk 10 jaar (bij 40-jarig jubileum) voorafgaand aan het bereiken van het jubileum. Mochten werknemers van mening zijn dat ze onevenredig worden benadeeld dan zullen werkgever en werknemer trachten er in onderling overleg uit te komen.

Artikel 10 cao komt dan als volgt te luiden:

Aan de werknemer die 25 of 40 jaar ononderbroken in dienst is van de werkgever en/of diens rechtsvoorganger wordt een jubileumuitkering toegekend.

Bij 25 jaar wordt uitgekeerd: een half maandinkomen, naar rato van de omvang van het dienstverband van de vijf jaar voorafgaand aan het bereiken van het jubileum, vermeerderd met de daarover te betalen vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

Bij 40 jaar wordt uitgekeerd: één maandinkomen, naar rato van het dienstverband van de 10 jaar voorafgaand aan het bereiken van het jubileum, vermeerderd met de daarover te betalen vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

Voor de werknemer die per 31 december 1997 in dienst was van de SVB geldt tevens dat als dienstjaren worden aangemerkt de ononderbroken jaren, die tot en met 31 december 1997 bij de vaststelling van de jubileumuitkering in aanmerking werden genomen. De jubileumuitkering wordt voor zover fiscaal mogelijk belastingvrij uitbetaald.

Sociaal Beleidskader

1) Looptijd:

Het SBK wordt vanaf 1 juli 2012 verlengd tot de einddatum van de cao (1 juli 2014). Partijen erkennen dat onderwerpen aan de orde kunnen zijn die ervoor pleiten om cao en SBK in samenhang met elkaar te bespreken.

2) Aanpassen bepalen boventalligheid:

Artikel 9 (bepalen boventalligheid) wordt gewijzigd door hierin op te nemen dat sleutelfunctionarissen kunnen worden uitgezonderd van ontslag tot een maximum van 15% van de formatie per bedrijfsvestiging of directie van het hoofdkantoor.

Binnen de SVB zal periodiek een vlootschouw worden georganiseerd voor management en medewerkers. In deze vlootschouw worden sleutelfunctionarissen aangewezen voor een bepaalde periode en passend bij een bepaalde fase waarin de SVB c.q. de directie c.q. de afdeling zich bevindt. De Raad van Bestuur voert de vlootschouw uit voor de directeuren. De directeur voert de vlootschouw uit voor de medewerkers binnen zijn directie met twee collega directeuren, waaronder de directeur Human Services.

Een sleutelfunctionaris is een werknemer die een zodanige positie binnen de organisatie inneemt dat de kwaliteiten en persoonlijke eigenschappen van de functionaris bepalend zijn voor het succes van de SVB c.q. de directie c.q. de afdeling. De meerwaarde van de sleutelfunctionaris wordt breed herkend en gedeeld.

Het uitzonderen van sleutelfunctionarissen van ontslag is geen doel op zich.

Indien een sleutelfunctionaris wordt uitgezonderd van ontslag, wordt dit besproken met de medezeggenschap op basis van de personele paragraaf bij het

inrichtingsplan, dan wel op een later moment als de toepassing van het afspiegelingsbeginsel nog moet plaatsvinden.

De procedure voor het vaststellen van de ontslagvolgorde wordt opgenomen in het Handboek HR.

Partijen spreken af om voor de afloop van dit Sociaal Beleidskader bij de evaluatie uitdrukkelijk stil te staan bij de werking van deze aanpassing van artikel 9. Zo nodig worden aanvullende afspraken gemaakt.

3) Aanpassen adviescommissie:

De adviescommissie bij het SBK krijgt een andere samenstelling: één van de twee door de Centrale Ondernemingsraad aangewezen leden wordt vervangen door één door de vakorganisaties aan te wijzen lid. Medewerkers die het niet eens zijn met een beslissing op grond van het SBK kunnen de adviescommissie inschakelen.

4) Aanpassen remplaçantenregeling:

De remplaçantenregeling (artikel 23) wordt aangepast. De aanpassing bestaat eruit dat het SBK op de remplaçant van toepassing is (was: vrijwillig vertrek van de remplaçant) en dat de herplaatsingskandidaat in dienst blijft van de SVB (was: plaatsing op de functie van de remplaçant). Hiermee wordt getracht het remplaçeren aantrekkelijker te maken voor medewerkers en heeft de werkgever meer mogelijkheden om kwaliteit te behouden.

5) Een aantal bepalingen behoeft aanpassing:

- Definitie bedrijfsvestiging wordt geschrapt. In plaats daarvan wordt aangesloten bij de definitie van bedrijfsvestiging in het Ontslagbesluit en de uitwerking daarvan in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.
- In hoofdstuk 6 wordt LMC Perspectief vervangen door de SVB Academie, als gevolg van een eerdere reorganisatie bij de directie HR.
- Een personal computer is geen doel meer in het cafetariasysteem (artikel 25).

Aldus overeengekomen te Amstelveen op 6 februari 2012.

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Sociale Verzekeringsbank

Abvakabo FNV

CNV Publieke Zaak