



			Oplegnotitie
Agendapunt	Onderwerp	Kenmerk	Portefeuillehouder
10.	CAO Onderhandelingsresultaat		Mw. Helmer-Englebert
Dagelijks Bestuur	Algemeen bestuur	Samensteller	
6 juni 2024	4 juli – ter informatie	Dhr. M van Dalen	
Inleiding			
<p>Aanleiding</p> <p>Op woensdag 22 mei 2024 is een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's per 1 mei 2024. De Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) heeft inmiddels een ledenraadpleging over dit onderhandelingsresultaat onder haar leden gehouden. De VRGZ is verzocht haar stem over het resultaat uit te brengen via digitale stemknop voor 11 juni 2024. Het Dagelijks bestuur VRGZ is bevoegd een besluit te nemen over dit onderhandelingsresultaat en heeft de Directeur Bedrijfsvoering gevraagd een positieve stem uit te brengen namens de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid.</p> <p>Context en proces</p> <p>De WVSV vertegenwoordigt de leden in de onderhandelingen met de vakbonden over nieuwe arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. Deze onderhandelingen vinden plaats binnen het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV). Het LOAV is de naam voor het overleg tussen de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) en de vakbonden (FNV, CNV, CMHF en AC).</p> <p>In 2023 is het eerste eigenstandig bereikte arbeidsvoorwaardenakkoord gesloten met een looptijd van 2 januari 2023 tot 1 mei 2024. Op 17 januari 2024 zijn de nieuwe onderhandelingen voor personeel in dienst van de Veiligheidsregio's formeel van start gegaan in het LOAV.</p> <p>Om te komen tot nieuwe arbeidsvoorwaardelijke afspraken vanaf 1 mei 2024 met de vakbonden, is de arbeidsvoorwaardennota 2024 opgesteld. De inhoud van deze nota vormt de basis voor de onderhandelingen met vakbonden. Op basis van de arbeidsvoorwaardennota 2024 is vervolgens de inzetbrief voor de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen 2024 opgesteld. De onderhandelingen zijn zoals beschreven, in januari gestart. In het LOAV is op woensdag 22 mei 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's met een looptijd van 1 mei 2024 tot 1 augustus 2025.</p>			

Ledenraadpleging en besluitvorming

Inmiddels heeft de ledenraadpleging plaatsgevonden en hebben 24 regio's instemmend gereageerd (van 1 regio is geen stem ontvangen). In de Algemene Vergadering WVSV op 28 juni a.s. vindt formele besluitvorming plaats. Het proces van onderhandelen is dan formeel afgerond met een akkoord. Na de besluitvorming volgt een LOAV-circulaire met daarin opgenomen de wijzigingen in de CAR(-UWO)* Veiligheidsregio's. Deze zal door het dagelijks bestuur VRGZ bekrachtigd moeten worden omdat de afspraken pas doorwerken in de aanstelling van individuele medewerkers nadat het bestuur deze vaststelt.

*(De CAR(-UWO) VR staat voor twee overeenkomsten – een Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en een Uitwerkingsovereenkomst (UWO) die samen de arbeidsvoorwaarden voor veiligheidspersoneel bevatten. De CAR bevat alleen afspraken over de belangrijkste elementen van de arbeidsvoorwaarden. De UWO vormt op onderdelen een nadere uitwerking van de CAR en regelt daarnaast een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden.)

Onderhandelingsresultaat nieuwe arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's

De WVSV geeft aan dat het doel was een passende loonontwikkeling overeen te komen die recht doet aan koopkrachtontwikkeling en daarbij rekening te houden met de financiële lasten voor gemeenten en de positie van de veiligheidsregio's op de arbeidsmarkt.

In het onderhandelingsresultaat zijn afspraken gemaakt over:

1. Loon en looptijd

Loonsverhoging van 6,4%, ook voor vergoedingen de brandweervrijwilligers.
Looptijd 15 maanden, van 1 mei 2024 tot 1 augustus 2025.

2. Duurzame Inzetbaarheid

Kapstokartikel (waaronder meerdere bepalingen kunnen vallen) waarin werkgevers verplicht worden tot het opstellen van integraal beleid in overleg met de Ondernemingsraad (OR). Beleid dat de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid uitdraagt en zich richt op het leveren van:

- a. Gezondheid en welzijn;
- b. Evenwichtige werk-privé balans;
- c. Versterking van vakkennis en vaardigheden;
- d. Vergroting van motivatie en betrokkenheid.

Faciliteiten voor persoonlijke omstandigheden en persoonlijke levensfasen

Faciliteiten in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden, bijvoorbeeld rouw, welbevinden of gender gerelateerde omstandigheden, laten zich niet eenvoudig in een standaardregeling vastleggen. Werkgever en vakcentrales onderschrijven het belang van een veilige werkomgeving waarin acceptatie, begrip en aandacht voor persoonlijke omstandigheden vanzelfsprekend zijn. Het is wat betreft overlegpartners in het LOAV verstandig dat werkgever en medewerker desgewenst op individueel niveau afspraken maken over passende ondersteuning.

Beroepsziekten en arbeidsomstandigheden

Overlegpartners in het LOAV zijn zich bewust van de risico's die medewerkers van de veiligheidsregio's lopen doordat ze tijdens hun werk te maken krijgen met ingrijpende gebeurtenissen. Ter preventie van klachten is speciaal voor de veiligheidsregio's een toolbox 'Psychosociale Ondersteuning' ontwikkeld op basis van de herziene 'Richtlijn Hoog risicoberoepen'. Mocht ondanks preventieve inspanningen een medewerker geheel of gedeeltelijk uitvallen door een Posttraumatische Stresstoornis (PTSS), dan is passende ondersteuning belangrijk.

Een verkenning is gestart naar een landelijke regeling PTSS die voorziet in een eensluidende aanpak en extra maatregelen voor ondersteuning. Uitgangspunt is dat deze regeling geldt voor zowel beroepspersoneel als vrijwilligers en zorgt voor stroomlijning, uniformering en professionalisering van het proces.

Vakcentrales en werkgevers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid met betrekking tot beroepsziekten en arbeidsomstandigheden. Voor optimale invulling is afgesproken dat inzicht komt in het totaal aan netwerken en overlegtafels over arbeidsomstandigheden.



Daarnaast is in het arbeidsvoorwaardenoverleg geconcludeerd dat het belangrijk is om de 'commissie arbeidsveiligheid' te revitaliseren. De praktische uitvoering hiervan vindt plaats buiten het LOAV. Op deze manier borgen overlegpartners de betrokkenheid van werkgevers en vakcentrales bij het onderwerp arbeidsomstandigheden.

3. Diversen

- De hoogte van de premie reparatie-uitkering op 0,0% t stellen gedurende 1 mei 2024 tot 1 augustus 2025. Dit betekent concreet een voordeel van 0,1% op het brutosalaris van de medewerker.
- Instellen paritaire werkgriep die onderzoek doet naar uitbreiding van doelen van het IKB. Onderzoek naar fiscaal vriendelijke keuzes die aansluiten op de individuele behoefte van werknemers. De fiscale keuzes moeten voor zowel werkgever als werknemer aantrekkelijk zijn.
- Overeengekomen is dat er geen onderscheid gemaakt wordt in de vergoeding voor stagiaires van verschillende opleidingsniveaus.

Beslispunten

Geen - informerend

Bijlagen

- Ledenbrief WSV 24-05 over onderhandelingsresultaat CAO 2024 e.v
- Ledenbrief WSV 26-06 over uitslag ledenraadpleging