

Principeakkoord
Reparatie FLO-overgangsrecht brandweerpersoneel

XB

Hoofdstukken

1. Inleiding
2. Cohorten
3. Uittredeleeftijd, deeltijdwerken en lengte non-activiteitsperiode
4. Netto-inkomensgarantie in de non-actieve periode
5. Transitie FLO naar herzien FLO-overgangsrecht
6. Uittreden op de oude staffelleeftijd
7. Doorwerken in een repressieve functie vanaf het bereiken van de uittredeleeftijd
8. Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever
9. Inkomensvangnet bij arbeidsongeschiktheid
10. Eervol ontslag aan het einde van de non-actieve periode
11. Uitwerking compensatie AOW-gat
12. De levensloopregeling
13. Medewerkers met afwijkende FLO-leeftijden
14. Procesafspraken
15. Slotbepalingen en ondertekening

Bijlage 1: Grafische weergave van de afspraken over langer doorwerken en periode van non-activiteit (cohorten)

Bijlage 2: Grafische weergave van de transitie per situatie (51 transitiesituaties)

1. Inleiding

Op 25 maart 2017 hebben de Brandweerkamer van de VNG enerzijds, en de vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en BVB anderzijds, een principeakkoord gesloten over de reparatie van het FLO-overgangsrecht voor brandweerpersoneel.

Dit principeakkoord bevat de afspraken van partijen op hoofdlijnen overeengekomen d.d. 29 oktober 2016 en de uitwerking daarvan, overeengekomen op 25 maart 2017.

Voor de medewerkers die op 29 oktober 2016 reeds inactief waren, zijn aparte afspraken gemaakt in hoofdstuk 11.

4 B

2. Cohorten

De vijf cohorten uit het akkoord van 2005 vormen de basis voor de gemaakte afspraken (zie bijlage 1 Cohorten)

R
B

3. Uittredeleeftijd, deeltijdwerken en lengte non-activiteitsperiode

Partijen hebben afspraken gemaakt over nieuwe uittredeleeftijden, deeltijdwerken en lengte van non-activiteitsperiode.

Deze afspraken zijn grafisch verwerkt in bijlage 1: Grafische weergave van de afspraken over langer doorwerken en periode van non-activiteit.

Handwritten signature or initials in the bottom right corner of the page.

4. Berekeningsgrondslag voor de netto garantie in de non-actieve periode

Afspraken

Aansluitend aan het uittreden, volgt een non-actieve periode waarin brandweermedewerkers tot aan hun pensioen een netto-inkomensgarantie van 75% krijgen volgens het fiscale kader voor de actieve medewerker

De berekeningsgrondslag voor de netto-garantie in de non-actieve periode is:

Berekeningsgrondslag is:

- Salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel b, (iv) de functioneringstoelage, (v) de waarnemingstoelage, en (vi) de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde toelagen en emolumenten, worden vervangen door: "salaris en salaristoelagen (die zijn gedefinieerd in art. 1:1 qq en rr)
- De (ii) vakantie-uitkering en de (iii) eindejaarsuitkering worden vervangen door die delen van de opbouw van het IKB die terug te herleiden zijn tot de VT en de EJU.
- Oude lokale regelingen specifiek voor repressief brandweerpersoneel kunnen op grond van hoofdstuk 20 paragraaf 2 nog bestaan; voor zover een medewerker hierop aanspraak heeft worden deze toegevoegd aan zijn individuele grondslag.
- De toegekende TOR.

NB Peildatum en overige technische zaken worden nader uitgewerkt bij het opstellen van de car-uwo teksten.

NB De tekst van de definitie wordt bij de uitwerking gesynchroniseerd met de CAR.



5. Transitie FLO naar herzien FLO-overgangsrecht

Partijen hebben de volgende basisprincipes voor de transitie afgesproken:

1. Het draaimoment voor bepaling of een medewerker actief/niet-actief is, is 29/10/16.
2. De actieve medewerkers op 29/10/16 gaan allemaal mee in de 75%-regeling.
3. Afhankelijk van het scenario dat op de betreffende medewerker van toepassing is, wordt het pensioenmoment naar achteren verlegd. De 75%-periode blijft even lang als vastgelegd in het hoofdlijnenakkoord; zie bijlage 1.
4. Al deze mensen werken door tot de vastgestelde uittredeleeftijden*.
5. Iedereen die op datum ingaan nieuwe cao 50/90 of 100/120 werkt gaat tot zijn uittredeleeftijd weer 100/100 werken
6. 50/90- en 100/120-constructies worden niet gesaldeerd met het langer doorwerken volgens het nieuwe akkoord
7. Mensen die op de invoeringsdatum van de nieuwe regeling over de uittrededatum zijn en die
 - A. 50/90 of 100/120 werken, krijgen de keuze om uit de repressieve dienst te treden, of 100/100 te gaan werken; of die
 - B. bij gebruikmaking van het FLO-overgangsrecht 2006 hebben opgeschoven (en daardoor 100/100 werken, worden geacht in de nieuwe regeling naar rato te hebben doorgewerkt.
8. De laatste maand in actieve dienst ontvangt de medewerker een vergoeding naar rato van zijn betrekkingssomvang.
 - A. De medewerker met minder dan 10 of meer dan 19 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 ontvangt een vergoeding van bruto €1.500.
 - B. De medewerker met 10 tot 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 ontvangt een vergoeding van bruto €3.500, mits en voor zover zijn/haar inkomensafhankelijke ziektekostenpremie volgens lokale uitvoering van het FLO-overgangsrecht van 2006 in de levenslooperperiode werd doorbetaald door de werkgever onder toepassing van de groene tabel. Zo dat niet het geval is, ontvangt ook deze medewerker een vergoeding van bruto €1.500."

*Dit onderdeel van de basisprincipes van de transitie laat onverlet dat de medewerker op grond van deze regeling nog eerder of later kan uittreden.

Bijlage 2: Grafische weergave van de transitie per situatie

6. Uittreden op de oude staffelleeftijd

Afspraken:

De medewerker wordt de mogelijkheid geboden uit te treden op de staffelleeftijd op grond van het FLO-overgangsrecht 2006, waarbij de duur van de non-activiteitsperiode niet wijzigt.

Partijen hebben afgesproken dat de keuze van de medewerker om uit te treden op de oude staffelleeftijd niet mag leiden tot substantiële meerkosten. Indien dit wel het geval is treden LOBA-partijen met elkaar in overleg over aanpassing van de regeling, met als doel meerkosten voor de werkgever te voorkomen.

Partijen hebben afgesproken de volgende bepalingen in de CAR op te nemen

Definitie van de oude staffelleeftijd*:

Cohort 5-10:	58 jaar
Cohort 10-15:	57 jaar
Cohort: 15-20:	56 jaar
Cohort > 20 dienstjaren:	55 jaar

*Het cohort 0-5 dienstjaren kent geen "oude staffelleeftijd", de uittredeleeftijd was in het FLO-overgangsrecht 2006 59 jaar, en dit is in de nieuwe regeling niet gewijzigd.

Artikel (X:X):

1. De medewerker kan het college verzoeken op de oude staffelleeftijd uit te mogen treden uit de repressieve dienst; het college kent dit verzoek toe.
2. De medewerker doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn oude staffelleeftijd.
3. Het college attendeert de medewerker tijdig op de mogelijkheid bedoeld in het eerste lid.



7. Doorwerken in een repressieve functie vanaf het bereiken van de uittredeleeftijd

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

1. Voorwaarde voor verschuiving van de uittredeleeftijd is een positieve uitslag van de PPMO-keuring(en).
In de toelichting opnemen: Onder een positieve uitslag van de PPMO-keuring wordt verstaan: G1 en G2.
2. De toestemming wordt verleend voor telkens 1 jaar; doorwerken kan tot 59 jaar
3. De medewerker doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn uittredeleeftijd. Het college attendeert de medewerker tijdig op de mogelijkheid om de uittredeleeftijd te verschuiven.
4. Ingeval van arbeidsongeschiktheid vóór aanvang van de periode van (herhaald) langer doorwerken wordt het verzoek tot langer doorwerken geweigerd als uit een verklaring van de bedrijfsarts blijkt dat herstel binnen 6 maanden niet te verwachten is.
5. De medewerker die gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om zijn uittredeleeftijd naar een later moment te verschuiven kan niet tegelijkertijd of nadien gebruik maken van de mogelijkheid om bij te verdienen in een niet-repressieve functie bij de werkgever.



8. Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever.

Partijen hebben het volgende afgesproken

1. De medewerker mag, met inachtneming van het bepaalde onder 6.5 van deze regeling, zijn inkomen aanvullen tot bruto 100% van de berekeningsgrondslag op jaarbasis, bij de werkgever.
2. Het aantal door te werken jaren heeft geen beperking. De medewerker dient jaarlijks een aanvraag te doen en een beslissing op de aanvraag heeft betrekking op een periode van een jaar.
3. Lokaal wordt in overleg met de OR bepaald welke formatieve ruimte beschikbaar is, welke werkzaamheden het betreft en worden de uitvoeringsregels vastgesteld
4. De vergoeding voor de werkzaamheden wordt bepaald aan de hand van de zwaarte/waardering van die werkzaamheden.
5. Er is alleen een vergoeding voor daadwerkelijk verrichte diensten. Dus geen aanspraak op vakantieverlof, doorbetaling bij ziekte, re-integratie et cetera.
6. De CAR-UWO is niet integraal van toepassing; in een, op de aanstelling aanvullende, overeenkomst worden de afspraken vastgelegd

Partijen hebben afgesproken dat bij de uitwerking, over de punten 5 en 6 nader juridisch advies ingewonnen wordt. Bij de uitwerking wordt aansluiting gezocht bij de regeling en vergoeding voor vrijwilligers of een regeling in de geest van artikel 1.3 van de car-uwo.



9. Inkomensvangnet bij arbeidsongeschiktheid

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

Het inkomensvangnet bestaat uit twee – los van elkaar staande - afspraken.

1. Vanaf de leeftijd van 55 jaar vervalt de inkomenskorting als gevolg van ziekte uiterlijk 2 maanden na dagtekening van de beschikking van het UWV waaruit blijkt dat de medewerker gedeeltelijk of volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt voor de bezwarende functie is. Op de werkgever berust een inspanningsverplichting om zo nodig een vervroegde WIA-aanvraag te realiseren teneinde de medewerker zo vroeg mogelijk te herplaatsen.
2. Indien op grond van de beschikking van het UWV waaruit blijkt dat de medewerker gedeeltelijk of volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt voor de bezwarende functie is, kan worden besloten tot herplaatsing op een andere passende functie; als dan wordt deze herplaatsing vanaf de leeftijd van 55 jaar geëffectueerd door middel van een detachering met behoud van de arbeidsvoorwaarden uit de eigen bezwarende functie.



10. Eervol ontslag aan het einde van de non-actieve periode

Partijen hebben afgesproken het volgende artikel met toelichting in de CAR op te nemen inzake eervol ontslag wegens einde non-actieve periode:

Artikel X:X

1. De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend na afloop van de voor hem geldende periode van non-activiteit, als bedoeld in artikel .(x:x).
2. Het ontslag gaat in op de dag die volgt op de laatste dag van de non-actieve periode.
3. Het college neemt een opzegtermijn van drie maanden in acht.
4. Bij niet-tijdige opzegging verschuift de ontslagdatum naar later, met het aantal dagen dat aan de opzegtermijn ontbreekt.

Toelichting

In het cao-akkoord reparatie FLO-overgangsrecht (datum toevoegen) is afgesproken dat de ambtenaar van wie de non-actieve periode voorbij is eervol ontslag verleend wordt. Deze afspraak geldt voor medewerkers van wie de non-actieve periode in deze regeling nog moet eindigen. De hoofdregel is dat het ontslag ingaat aansluitend aan einddatum van de non-actieve periode. Voorwaarde voor ontslag is dat de werkgever een opzegtermijn van drie maanden in acht neemt. As de werkgever te laat met opzeggen dan gaat ook de ontslagdatum later in; dit heeft geen gevolgen voor de einddatum van de non-actieve periode.



11. Uitwerking compensatie AOW-gat

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

1. Voor medewerkers die vanaf 2006 tot 2013 met FLO zijn gegaan wordt het AOW-gat gecompenseerd onder aftrek van eventueel genoten rijks compensatieregelingen en/of regelingen die na 1 januari 2013 tussen werkgever en werknemer getroffen zijn, met als aantoonbaar doel het AOW-gat te compenseren.
2. Voor medewerkers die na 1 januari 2013 met een AOW-gat zijn geconfronteerd wordt het AOW-gat gecompenseerd voor zover:
 - er aantoonbaar sprake is van beleid dat langer doorwerken, c.q. het uitstellen van het keuzemoment niet toestond (en het dus geen zin had om een verzoek tot uitstel van het keuzemoment te doen);
 - het de medewerker om gezondheidsredenen niet was toegestaan langer door te werken, c.q. niet was toegestaan een verzoek tot uitstel van het keuzemoment te doen (aantoonbaar aan de hand van een medisch attest);
 - de medewerker na een gedaan verzoek tot uitstel van het keuzemoment bij besluit van de werkgever niet mocht doorwerken dan wel zijn keuzemoment (herhaald) niet mocht uitstellen.
3. Medewerkers:
 - voor wie geldt dat zij wel hadden willen doorwerken maar daartoe geen verzoek hebben gedaan vanwege een gezondheidsbesluit op eigen gezag;
 - die menen verkapt een negatief besluit te hebben ontvangen vanwege disfunctioneren kunnen in aanmerking komen voor compensatie door hun casus te bepleiten bij een daartoe in te stellen landelijke commissie, op basis van wiens zwaarwegend advies het college een besluit neemt.
4. Een en ander wordt ten uitvoer gebracht door toepassing van artikel 2 lid 2 van de voorlopige voorziening tegemoetkoming Inkomensderving als gevolg van ophoging AOW leeftijd ministerie Defensie.

De tegemoetkoming is gelijk aan de bruto AOW uitkering die voor belanghebbenden volgens de Algemene Ouderdomswet in de desbetreffende maand gegolden zou hebben indien daarop aanspraak zou hebben bestaan, inclusief de inkomensondersteuning AOW en de maandelijkse opbouw vakantiegeld. Een korting op grond van artikel 13 Algemene Ouderdomswet wordt hierbij buiten beschouwing gelaten.



12. De levensloopregeling

Partijen hebben ten aanzien van de levensloopregeling de volgende basisprincipes afgesproken:

- Opgebouwd levenslooptegoed wordt gebruikt voor 75% netto regeling.
- Keuzemogelijkheden per groep:
 1. LOGA pad volgen (tot nu toe opgebouwd met max van 210%)
 - a) Levenslooptegoed wordt ingezet door werkgever (werknemer stort tegoed naar werkgever)
 - b) Uitkeren (netto) van levenslooptegoed aan werknemer en deze wordt verrekend met de 75% netto aanspraak
 - c) Als b maar dan doorstorten naar gelegitimeerde netto spaarvariant/mogelijk pensioenvariant
 2. LOGA pad op enig moment verlaten of nooit gevolgd
 - a) Reeds ontvangen vergoeding (berekend virtueel tegoed levensloop) wordt verrekend met 75% netto.
 - b) Worden in staat gesteld aan de netto spaarvariant, voor eigen rekening, deel te nemen.
- De mogelijkheid voor een netto spaarvariant wordt nader onderzocht.
- Binnen een half jaar na het overeenkomen van het akkoord willen partijen helderheid over de mogelijkheden voor een netto spaarvariant/mogelijke netto pensioenvariant teneinde medewerkers in staat te stellen tijdig tot een keuze te komen.

In dit akkoord wordt afgesproken dat zo lang als mogelijk en wenselijk is levenslooptegoed wordt opgebouwd en opgenomen, ook na de inwerkingstredingsdatum van de nieuwe regeling. Hoe dit precies zijn beslag moet krijgen en hoe dit zich verhoudt met de bestaande contracten met Loyalis, en de afspraken over het ontwikkelen van een netto-pensioenproduct wordt bij de uitwerking van het akkoord op bovenstaande punten (hoofdstuk 12) in beeld gebracht. Dit betreft ook de medewerkers voor wie in de car uwo een afwijkende FLO leeftijd van 60 jaar is vastgelegd.

13. Medewerkers met afwijkende FLO-leeftijden

Het huidige FLO-overgangsrecht voorziet in aanspraken voor medewerkers die bij de inwerkingtreding van de huidige regeling een FLO-leeftijd hadden van 56, 57, 58, 59 en 60 jaar. Deze medewerkers zijn te onderscheiden in twee groepen; zie hieronder.

In het principe-akkoord op hoofdlijnen van 29 oktober 2016 zijn voor deze groepen medewerkers geen afspraken gemaakt. De TVC heeft uitgesproken het wenselijk te vinden dat dit alsnog gebeurt, zodat er duidelijkheid is over de rechten en aanspraken van deze medewerkers.

Medewerkers met een oude FLO leeftijd van 56,57,58,59 jaar

Voor deze medewerkers wordt de nieuwe regeling van toepassing; inclusief de afgesproken uittredeleeftijden. Dit betekent dat er geen onderscheid meer is tussen aanspraken van medewerkers die voor 2006 een FLO-leeftijd van 55 jaar hadden, en medewerkers met een hogere FLO-leeftijd. In de bijlage wordt door middel van grafieken aangegeven hoe de transitie plaatsvindt van medewerkers vanuit de huidige naar de nieuwe regeling.

Medewerkers met een FLO leeftijd van 60 jaar.

De leeftijdsgrens van 60 jaar wordt losgelaten; de medewerker wordt de gelegenheid geboden langer door te werken tot de geldende AOW-leeftijd. Het opgebouwde levenslooptegoed wordt gefinancierd in het kader van de inwerkingtreding van de nieuwe regeling, daarmee kan de medewerker een periode van twee jaar non-activiteit overbruggen.

Hoe wordt nader onderzocht zoals afgesproken bij hoofdstuk 2.



14. Procesafspraken

Partijen hebben twee procesafspraken gemaakt, namelijk:

- a) in 2018 komen partijen bij elkaar om te bezien of het in verband met de eventueel gewijzigde wet- en regelgeving op het gebied van AOW en pensioen nadere afspraken moeten worden gemaakt;
- b) partijen spreken af samenwerking te zoeken met andere sectoren waar bezwarende functies bestaan met het doel een gezamenlijke lobby te voeren, opdat bij wetgevingstrajecten rekening wordt gehouden met de rechtspositie die gekoppeld is aan bezwarende functies.

Handwritten signatures in blue ink, consisting of several stylized initials and names.

15. Slotbepalingen

- De afspraken uit dit akkoord treden in werking met ingang van 1 januari 2018
- Het akkoord is op alle onderdelen bindend voor de Veiligheidsregio's.
- Partijen zullen ter uitwerking van dit akkoord de CAR UWO teksten wijzigen. Deze wijzigingen treden in werking per 1 januari 2018. Veiligheidsregio's stellen deze teksten vast per voornoemde datum, zo nodig met terugwerkende kracht.


Aldus overeengekomen te Utrecht op 25 maart 2017

Namens de Brandweerkamer van de VNG




P.F.G. Depla

Namens de vakbonden



A.E. de Haas
FNV Overheid

J. Schot
CNV Connectief



P.H.J.A. Leenders
CMHF



B. Douma
BVB

