

Arbeidsvoorwaardenakkoord CAO RDW 2015-2018

(principe-akkoord)

1. Looptijd

Partijen komen een looptijd overeen van 30 maanden, te weten: 1 juli 2015 tot 1 januari 2018.

2. Loonparagraaf

Aan elke medewerker die in dienst is op 1 juli 2015 en op de laatste dag van de maand dat het onderhavig akkoord formeel tot stand is gekomen, wordt een eenmalige bruto uitkering verstrekt van € 750,- bruto. Het bedrag wordt naar rato berekend van de arbeidsduur en de datum van indiensttreding vanaf 1 juli 2015 tot de datum waarop het akkoord formeel tot stand is gekomen.

Met ingang van 1 januari 2016 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 1,4% als tegemoetkoming voor de verlaging van de werkgeverspremie ABP¹.

Met ingang van 1 april 2016 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 0,6%.

Met ingang van 1 januari 2017 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 1,5%.

De algemene salarisverhogingen werken door in de pensioenen en uitkeringen.

In de maand juli 2017 wordt aan elke medewerker die op 1 juli 2017 in dienst is van de RDW een eenmalige bruto uitkering verstrekt. Deze eenmalige bruto uitkering bedraagt € 250,- bij een fulltime dienstverband. Het bedrag wordt naar rato berekend van de arbeidsduur.

3. Loopbaan en scholing

Duurzame inzetbaarheid is één van de drie dominante thema's in de HR-strategie 2012-2017. Gelet op de ontwikkelingen die de komende jaren in hoog tempo op de RDW afkomen, is het van belang dat medewerkers zich blijven ontwikkelen en bewust bezig zijn met hun loopbaan. Om medewerkers hier op een praktische wijze bij te ondersteunen zijn binnen RDW reeds onder meer de volgende instrumenten beschikbaar:

- Persoonlijk loopbaanbudget à € 1.000 per drie jaar;
- Loopbaanworkshop My Career Pitstop;
- My Career Loopbaanscan.

Partijen onderkennen het toenemend belang van het voor de toekomst inzetbaar maken en houden van de medewerkers van de RDW. Het 3-jaarlijks loopbaanbudget van € 1.000,- (lopend tijdvak van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016) wordt omgezet naar een 2-jaarlijks loopbaanbudget. Het nieuwe tijdvak loopt van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

4. Werktijdregeling

Vanaf 1 januari 2017 treedt de nieuwe Werktijdregeling RDW in werking. De nieuwe regeling biedt een RDW-breed kader en vervangt en actualiseert bestaande regelingen over werktijden.

Deze regeling biedt meer ruimte voor een moderne vaststelling van werktijden met inbreng van de medewerker, passend bij het Nieuwe Werken en een flexibele bedrijfsvoering. De jaarroostersystematiek is de basis voor de nieuwe regeling.

¹ De tijdelijke toelage pensioencorrectie en de vrijval vanwege het beperken van de pensioenopbouw tot een inkomen van € 100.000,- worden volledig in het salaris verdisconteerd.

De nieuwe werktijdregeling is in juni 2015 formeel ter instemming voorgelegd aan de OR. Zij stemt in met de nieuwe werktijdregeling, waarbij de OR de onderdelen inzake vergoedingen ter onderhandeling aan de vakbonden laat.

Een jaar na invoering wordt de nieuwe werktijdregeling geëvalueerd.

Partijen zijn de volgende uitgangspunten overeengekomen:

- Onder overwerk wordt verstaan de arbeidsuren die het aantal te werken uren per kalenderjaar, zoals dat voor de medewerker is vastgesteld, overschrijden en de arbeidsuren die de formele wekelijkse arbeidsduur met meer dan 25% overschrijden in één werkweek. Voor medewerkers met een formele arbeidsuur van 18 uur of minder geldt dit voor de arbeidsuren die de formele wekelijkse arbeidsduur met meer dan 50% overschrijden in één werkweek;
- De arbeidsuren die als overwerk zijn bepaald worden uitbetaald inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering;

Dit alles geldt voor de medewerker, voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11 en die in opdracht van het bevoegd gezag overwerk heeft verricht.

- Uitgangspunt aan het eind van het kalenderjaar is een nulsaldo wat betreft de te werken uren. Als aan het eind van kalenderjaar blijkt dat er sprake is van te weinig gewerkte uren worden deze door de werkgever gecompenseerd tenzij dit tekort door de medewerker zelf is veroorzaakt of indien sprake is van misbruik. Dit ter beoordeling van de Directie.
- De berekening van het aantal te werken uren per jaar wordt opgenomen in de werktijdregeling. De werktijdregeling wordt onderdeel van de CAO. Het aantal te werken uren per jaar wordt als volgt berekend (bij fulltime dienstverband): het aantal werkbare dagen per jaar (het aantal kalenderdagen per jaar – zaterdagen/zondagen – aantal feestdagen wat niet op zaterdag/zondag valt) x 7,2 (36 uren werkweek gedeeld door 5 doordeweekse dagen).

5. Strategisch personeelsbeleid

In 2017 wordt onder verantwoordelijkheid van de bestuurder een nieuwe HR Strategie RDW opgesteld. De vakbonden zullen hier tijdig bij betrokken worden. Ook de komende jaren komen er diverse ontwikkelingen op de RDW af. Dit vraagt om aanpassingsvermogen; zowel op individueel niveau als op organisatieniveau. Om een dergelijke wendbare organisatie mogelijk te maken zal bezien worden welke aanpassingen in de rechtspositie nodig zijn en waar de grenzen van de te vragen flexibiliteit liggen. Hierbij zullen ook generatiebewust personeelsbeleid en inhuur aandacht krijgen.

6. Arbeidspotentieel: Doorwerken na AOW

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2011-2013 is een tijdelijke richtlijn voor doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd afgesproken in afwachting van het Wetsvoorstel werken na AOW. Inmiddels is op 1 januari 2016 de Wet Werken na AOW-gerechtigde leeftijd in werking getreden.

Doel van de wet is om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om AOW'ers langer in dienst te houden, zodat langer gebruik kan worden gemaakt van hun kennis en ervaring en anderzijds verdringing van jongere medewerkers te voorkomen. De wet geeft geen recht op doorwerken na AOW.

Afgesproken is om voor wat betreft de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden de bepalingen van de Wet doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, de Ambtenarenwet en de Ziektewet te volgen en de huidige tijdelijke richtlijn praktisch ongewijzigd om te zetten naar een structurele richtlijn voor wat betreft de voorwaarden om langer door te werken.

7. WW

Partijen hebben kennisgenomen van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid met betrekking tot het 3^e WW jaar en wachten de ontwikkelingen op dit gebied af. Partijen spreken af direct nadat besluitvorming in de Stichting van de Arbeid over de uitvoering heeft plaatsgevonden bijeen te komen om

afspraken te maken over het 3^{de} WW jaar met in achtneming van het advies van de Stichting van de Arbeid. Tot dat moment blijven de bestaande afspraken in de CAO staan. Dit betreft ook de ontwikkelingen in het kader van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk.

8. Participatiewet

Als maatschappelijk verantwoorde werkgever biedt de RDW kansen aan mensen met een arbeidsbeperking. De RDW geeft dit op een structurele wijze binnen de organisatie vorm met inachtneming van de nieuwe Banenafpraak zoals die per 1 januari 2015 van kracht is. In 2016 en 2017 wordt gestreefd naar 6 plaatsingen.

9. Technische wijzigingen

De wijzigingen zijn van regeltechnische aard en herstel van omissies in tekst. In de formalisering van het arbeidsvoorwaardenakkoord zullen de toepasselijke bepalingen van het Rechtspositiereglement RDW nog worden aangepast aan de terminologie en inhoud van voornoemd onderhavig akkoord.

Voor de volledige teksten wordt verwezen naar de bijlage.

Ondertekening:

Plaats: Zoetermeer

Datum: mei 2016

Directie RDW:

Vakbondsbestuurders:

drs. A. van Ravestein

M. Bleijerveld, FNV Overheid

drs. H. van Santen

A. A. van Voorden, CNV Overheid