

Arbeidsvoorwaardenakkoord cao RDW 2018-2020 (concept dd 11 juli 2018)

1. Looptijd

Partijen komen een looptijd overeen van 36 maanden, te weten: 1 januari 2018 tot 1 januari 2021.

2. Loonparagraaf

- Met ingang van 1 juli 2018 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 3%.
- In de maand januari 2019 wordt aan elke medewerker die in dienst is op 1 januari 2019 een eenmalige uitkering verstrekt van € 450,- bruto. Het bedrag wordt naar rato berekend van de arbeidsduur.
- Met ingang van 1 juli 2019 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2%.
- Met ingang van 1 januari 2020 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2%.
- In de maand juli 2020 wordt aan elke medewerker die in dienst is op 1 juli 2020 een eenmalige uitkering verstrekt van € 750,- bruto. Het bedrag wordt naar rato berekend van de arbeidsduur.

De algemene salarisverhogingen werken door in de pensioenen en uitkeringen.

3. Duurzame inzetbaarheid

Partijen onderkennen het belang van bevordering van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Daarom zijn de volgende afspraken gemaakt:

4. Generatie-in-Balansregeling

Uitgangspunten

- Doelgroep: de regeling is beschikbaar voor alle medewerkers die in 2018 of 2019 62 jaar worden of al ouder zijn.
- Ingangsdatum vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.
- Aanmelden voor de regeling kan uiterlijk tot 2 maanden voor ingangsdatum.
- Medewerkers in de doelgroep die gebruik willen maken van de regeling zijn minstens 5 jaar aaneengesloten in dienst van de RDW.
- Medewerkers in de doelgroep krijgen de mogelijkheid om 70% te gaan werken met 85% doorbetaling van het salaris en 100% pensioenopbouw.
- De regeling loopt door tot de datum waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- Stapeling van bestaande PAS/PAS OV-regeling met deze regeling is niet mogelijk.
- Een verzoek wordt gehonoreerd indien wordt voldaan aan de voorwaarden tenzij zeer zwaarwegende belangen van de organisatie zich daartegen verzetten.

Salaris en toeslagen

De formele aanstelling blijft doorlopen. Er wordt echter een korting toegepast op het salaris. Voor de uren die men minder gaat werken wordt buitengewoon verlof verleend. Over het aantal uren die men werkelijk blijft werken wordt verlof opgebouwd. Vakantiegeld en eindejaarsuitkering worden berekend over het oorspronkelijke salaris.

De medewerker kan desgewenst vooraf een berekening van zijn/haar persoonlijke situatie laten opstellen door een extern bureau.

Pensioenopbouw

De pensioenopbouw bij de RDW loopt volledig door op basis van de oorspronkelijke formele aanstelling. Medewerker is zelf verantwoordelijk voor eventuele effecten bij goedgekeurde betaalde nevenwerkzaamheden.

Werktijden

De medewerker krijgt voor een deel van de aanstelling buitengewoon verlof. De invulling van de feitelijke werktijd die overblijft, wordt vastgesteld in overleg tussen de medewerker en de leidinggevende. Opbouw van meeruren blijft toegestaan, deze dienen in hetzelfde jaar opgenomen te worden en worden niet uitbetaald.

De medewerker die gebruik maakt van de Generatie-in-balansregeling heeft geen aanspraak op FAP uren.

Ziekte/arbeidsongeschiktheid

Na 52 weken ziekte wordt de Generatie-in-balansregeling opgeschort en herleeft het oorspronkelijke dienstverband. Indien de medewerker volledig is gere-integreerd worden de afspraken van de Generatie-in-balansregeling hervat.

Werkdruk

De RDW werkt met productiemodellen waarbij wordt gekeken naar bedrijfsactiviteiten en de daarbij passende bezetting, ook gericht op de toekomst. Uitgangspunt is dat deze regeling niet leidt tot hogere werkdruk.

Evaluatie

Generatie-in-Balansregeling is een eindige afspraak. Grondige evaluatie vindt plaats in april 2020 op basis van in ieder geval de volgende criteria: hoeveel medewerkers kiezen voor deze regeling, welke functie vervullen zij? Hoeveel medewerkers kiezen niet voor deze regeling? Waarom niet? Hoe is het met het verzuim onder de doelgroep? Wat gebeurt er met de vrijgevallen uren?

Na evaluatie wordt gezien of en hoe de regeling wordt voortgezet, waarbij ook de mogelijkheid van taakverlichting wordt meegenomen.

5. Uitbreiden spaarverlof

Het spaarplafond wordt voor alle medewerkers uitgebreid naar maximaal 1800 uur bij volledige werktijd.

6. Taakverlichting

De medewerker van 62 jaar en ouder kan op zijn of haar verzoek op een functie worden geplaatst die maximaal 1 schaal lager is gewaardeerd. Hierbij bedraagt het salaris in de nieuwe functie het gemiddelde van het oude salaris en het salaris passend bij de waardering van de nieuwe functie. De pensioenopbouw blijft 100% op basis van de oorspronkelijke bezoldiging. Dit alles onder de voorwaarde dat er een functie beschikbaar is.

Na afloop van de looptijd van deze cao zal worden bezien of het wenselijk is dat de aanvangsleeftijd omlaag gaat.

7. Mantelzorg

Kortdurend zorgverlof bij ernstige ziekte wordt volledig doorbetaald gedurende maximaal de eerste 2 weken in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden.

8. WW/BW

Partijen constateren dat naar verwachting per 1 januari 2020 de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking treedt en de transitievergoeding van toepassing wordt op medewerkers van de RDW. Daarom spreken partijen af om een nieuwe aanvulling op de WW te introduceren zodra de transitievergoeding van toepassing wordt. Deze aanvulling komt geheel voor rekening van de werkgever en bevat de onderstaande elementen:

- Mobiliteit:

Inrichten van een mobiliteitsfase om medewerkers eerder te stimuleren om van werk naar werk te gaan. De mobiliteitsfase van maximaal 12 maanden gaat in indien de situatie dreigt dat de functie wordt opgeheven of overtolligheid wordt vastgesteld. De directie van de RDW bepaalt wanneer dit aan de orde is. In deze fase heeft de medewerker voorrang bij vacatures. Verder zijn de voorzieningen zoals benoemd in het Rechtspositiereglement RDW (RPR RDW) hoofdstuk 7 Reorganisatie van toepassing.

Vakbonden en ondernemingsraad worden door het bevoegd gezag tijdig geïnformeerd over een voorgenomen besluit tot aanvang van een mobiliteitsfase en treden desgewenst in overleg.

- Herplaatsing:

Bestaande rechten en plichten bij reorganisatie zoals beschreven in hoofdstuk 7 Reorganisatie RPR RDW (waaronder herplaatsingsperiode van maximaal 18 maanden) blijven gelden en worden waar nodig uitgebreid met voorzieningen zoals genoemd in het Van werk naar werk beleid van de sector Rijk.

In eerste 6 maanden van de herplaatsingstermijn krijgt elke herplaatser een onafhankelijk advies inzake zijn of haar inzetbaarheid.

- Ontslag

Het beleid van de RDW is gericht op behoud van werk, herplaatsing binnen de organisatie eventueel met behulp van scholing en andere voorzieningen waar medewerkers een keuze in kunnen maken. In het merendeel van de gevallen, zal op deze manier gedwongen ontslag kunnen worden voorkomen. Zo niet dan wordt 3 maanden voor afloop van de herplaatsingstermijn de mogelijkheid van een ontslag met wederzijds goedvinden besproken en vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Indien hierover geen overeenstemming wordt bereikt volgt ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.

- Uitkering (na ontslag):

1. Volledige reparatie van het derde WW-jaar (opbouw en duur) waardoor de totale uitkeringsduur uitkomt op maximaal 38 maanden;
2. Een transitievergoeding, op basis van de artikelen 673 tot en met 673d van het Burgerlijk Wetboek;
3. Een aanvulling op de WW uitkering bij een inkomen boven het maximum dagloon tot 75% van het laatstverdiende salaris in de eerste twee maanden en vervolgens een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende salaris gedurende de gehele uitkeringsperiode.

4. Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen wordt de uitkering verlengd tot de AOW-leeftijd voor medewerkers die tenminste tien aaneengesloten RDW-dienstjaren hebben opgebouwd op het moment van ontslag en maximaal acht jaar zijn verwijderd van de AOW-gerechtigde leeftijd.
5. De huidige BWWW regeling blijft van kracht voor:
 - a. medewerkers die op 1-1-2018 herplaatsingskandidaat zijn;
 - b. medewerkers die uiterlijk 31 december van het jaar voorafgaand aan het jaar dat de transitievergoeding van toepassing wordt, herplaatsingskandidaat worden.
6. Medewerkers die in aanmerking komen voor de onder punt 4 en 5 genoemde voorzieningen hebben geen aanspraak op de transitievergoeding omdat partijen deze conform artikel 7:673b van het Burgerlijk Wetboek als een individueel gelijkwaardige voorziening aanmerken. Wel hebben deze medewerkers de keuze om in plaats van deze voorzieningen te kiezen voor de aanspraken zoals beschreven onder punt 1 tot en met 3.

De komende jaren wordt de toepassing van de voorziening dat voor medewerkers met ten minste tien RDW dienstjaren de uitkering zo nodig wordt verlengd tot de AOW-gerechtigde leeftijd indien de medewerker bij ontslag maximaal acht jaar is verwijderd van de AOW-gerechtigde leeftijd, in de praktijk gemonitord. Op basis van de daarmee verkregen ervaringsgegevens en de arbeidsmarktsituatie van ouderen op de arbeidsmarkt wordt in het GO overlegd of de voorziening wordt beëindigd.

9. Participatiebanen

Als maatschappelijk verantwoord 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 Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten.

10. Callcenter

Partijen hebben afgesproken dat de RDW in gesprek gaat met de Ondernemingsraad over het aanbestedingstraject van het callcenter met nadrukkelijke aandacht voor arbeidsvoorwaarden.

11. Normalisatie

Voor het opstellen van de tekst van de nieuwe CAO RDW per 1-1-2020 wordt aangesloten bij de uitgangspunten van de Rijkscao.

Vakbonden maken deel uit van de werkgroep die de conceptteksten behandelt. Hierover worden nadere afspraken gemaakt. Inhoudelijke punten worden besproken in het Georganiseerd overleg.

12. Technische wijziging

De wijziging is 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:

Directie RDW:

Vakbondsbestuurders:

Drs. A. van Ravestein

M. C. Bleijerveld, FNV Overheid

Z. Baelde

A.A. van Voorden, CNV Overheid

Bijlage:

Technische wijziging

1. Arbeidsduur

Aanpassen artikel **26. Arbeidsduur**

I.v.m. de werktijdregeling waarin is afgesproken dat maximaal 10 uur per dag mag worden gewerkt.

Artikel 26

1. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 36 uur per week. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken. De arbeidsduur per dienst inclusief overwerk bedraagt ten hoogste 10 uur. Overwerk mag worden opgedragen wanneer zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek voordoet, of de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt.