



Definitief voorstel cao 2024-2025 versie 25 april 2024

Looptijd en inkomen

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 15 maanden, van 1 mei 2024 tot en met 31 juli 2025.

Partijen streven er naar een cao-akkoord voor de cao vanaf 1 augustus 2025 voor de zomervakantie van 2025 te bereiken.

Loonsverhoging

Per 1 juni 2024 een structurele loonsverhoging van 5,5%.

Minimumuurloon op 16 euro

Met ingang van 1 juli 2024 hanteert UWV - na toepassing van de structurele loonsverhoging - een minimum van € 16 bruto per uur. Per deze datum geldt, op basis van 38 uur, een minimumschaalsalaris van € 2640 bruto per maand.

Internetvergoeding

Je ontvangt met ingang van 1 juni 2024 een internetvergoeding van € 30 per maand, ongeacht de omvang van je dienstverband. Deze vergoeding wordt netto uitbetaald voor zover en zolang dit fiscaal mogelijk is.

Aflossing studieschuld

Per 1 januari 2025 wordt aflossing studieschuld toegevoegd als doel in het Keuzeplan. Jaarlijks kun je kiezen om bruto looncomponenten fiscaal vriendelijk uit te ruilen tot maximaal € 900 per jaar voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en/of voor de kosten van één sport. Dit maximale bedrag is één totaalbedrag dat ingezet kan worden voor (een combinatie van) deze twee doelen.

Toeslagen

Toeslag Arts

In het cao-akkoord 2022 is afgesproken dat met ingang van 1 juli 2022 verzekeringsartsen en Aios de Toeslag arts ontvangen op hun salaris. De toeslag is gebaseerd op een percentage van het schaalsalaris, dus het salaris uit een van de tredes van de salarisschalen uit de cao. Partijen spreken af onderstaande tekst aan de cao toe te voegen:

Toeslag arts



Medewerkers werkzaam in de hieronder genoemde functies (limitatieve opsomming) ontvangen maandelijks een brutotoeslag op het schaalsalaris (exclusief eventuele toeslagen).

De toeslag is van toepassing op medewerkers in dienst van UWV en werkzaam in de functie van Aios, verzekeringsarts, verzekeringsarts-taakdelegatie, auditor VA, adviseur VA, beleidsadviseur VA, (sr.) onderzoeker VA, medisch adviseur, opleider VA, staf VA B&B, hoofdopleider, regievoerder, districtsadviseur medisch en VA contrasigneur.

Het percentage van het schaalsalaris en daarmee de hoogte van de toeslag is afhankelijk van de functie(groep), als volgt:

Functie (uit limitatieve opsomming)	Hoogte toeslag % van het schaalsalaris
Aios	4 %
functies in FG 11	11 %
functies in FG 12 en 13	13 %

De Toeslag arts is pensioengevend en telt mee voor de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Daggeldvergoeding

De daggeldvergoeding wordt toegevoegd aan de cao. Dit is een vergoeding voor medewerkers die een buitendienstfunctie vervullen en die tijdens hun werkzaamheden onderweg kleine uitgaven hebben. Deze vergoeding is € 6,87 netto per dag. Per 1 juli 2024 wordt de vergoeding verhoogd naar € 7,50.

Collectieve toeslagen

De huidige cao kent een bepaling over de vergoeding bij ploegendienst. UWV kent geen ploegendienst. Cao-partijen schrappen daarom artikel 6:3 (vergoeding ploegendienst).

Het huidige artikel 5:20 (arbeidsmarkttoeslagen) wordt aangevuld met de volgende tekst:

Ook als er behoefte is aan andere of te wijzigen collectieve toeslagen, worden deze door cao-partijen afgesproken.

Waar je werkt-budget

Reiskosten

- De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer wordt verhoogd met € 0,02 naar:
 - € 0,23 voor fietsen/wandelen met ingang van 1 juni 2024 (1 maand na afsluiten van akkoord)
 - € 0,19 voor ander vervoer, met ingang van 1 januari 2025.
- Bij reizen met Openbaar Vervoer (OV) maak je gebruik van de mobiliteitskaart. Medewerkers die geen gebruik maken van de mobiliteitskaart komen in aanmerking voor een reiskostenvergoeding ander vervoer.



- De enkele reisafstand wordt berekend met de door het registratiesysteem ondersteunde routeplanner op basis van de meest gebruikelijke route.

Thuiswerkplek

De terugbetalingsregeling binnen de regeling Thuiswerkplekvoorziening UWV wordt met terugwerkende kracht vanaf de start van de regeling als volgt aangepast:

- Uitdiensttreding binnen 1 jaar na bestelling middelen: 100 % van de aanschafwaarde in de webshop (nu 100%).
- Uitdiensttreding binnen 2^e jaar na datum bestelling middelen: 50% van de aanschafwaarde in de webshop (nu 75%).
- Op het moment dat je uitdienst treedt vanaf 2 jaar (2 jaar of later) na datum bestellen van de middelen is er geen terugbetalingsverplichting meer van toepassing.

Voordat er een nieuwe aanbesteding in de markt gezet wordt, plant UWV een evaluatie afspraak in met de vakbonden. In deze afspraak zullen partijen hun ervaringen met de huidige leverancier en de door de leverancier ingerichte webshop etc. delen. De evaluatie levert daarmee input voor de nieuwe aanbesteding.

Maak je gebruik van deze regeling, dan bevestig je bij de bestelling dat de voorwaarden van deze regeling, inclusief de terugbetalingsregeling van toepassing zijn.

Bij gedwongen vertrek op initiatief van de werkgever is de terugbetalingsregeling niet van toepassing. Dit geldt niet bij contracten die van rechtswege eindigen, zoals contracten voor bepaalde tijd, en in situaties waarin het vertrek het gevolg is van verwijtbaar handelen of nalatigheid van de medewerker.

Modernisering cao

Cao-partijen hebben in de cao 2023-2024 afgesproken de cao te moderniseren. Naar aanleiding hiervan is de cao UWV gemoderniseerd. Doel is om de cao begrijpelijker, leesbaarder en toegankelijker te maken. De nieuwe afspraken uit dit cao-voorstel worden op een passende wijze opgenomen in de nieuwe gemoderniseerde cao tekst.

De integrale nieuwe cao-teksten, die worden opgeleverd door de werkgroep en geaccordeerd door cao-partijen, maken onderdeel uit van dit cao-akkoord. Als gedurende de looptijd van deze cao onduidelijkheid ontstaat als gevolg van het herformuleren van de artikelen, dit ter beoordeling van één van de CAO-partijen, treden de CAO-partijen met elkaar in overleg om tot een oplossing te komen. Daarbij wordt de CAO-tekst zoals die gold in de CAO versie 1 januari 2023 tot en met 30 april 2024 als uitgangspunt genomen.



Verlof eenvoudiger en inclusiever

Transitieverlof

Cao-partijen hebben eerder afgesproken transitieverlof in de cao op te nemen. Cao-partijen geven daar nu als volgt invulling aan. Toevoegen in (huidig) artikel 7:

UWV zal waar nodig doorbetaald verlof geven als je als medewerker in een transgendertransitietraject gaat. Dit bespreek je met je leidinggevende, er zullen maatwerkafspraken worden gemaakt, bijvoorbeeld voor trajecten bij niet-medische therapieën en hulpverleners.

Loondoorbetaling bij verlof Wet Arbeid en Zorg

Met ingang van 1 januari 2025 betaalt UWV 100% van het loon door aan van medewerkers die gebruik maken van verschillende verlofvormen die vallen onder de Wet Arbeid en Zorg. De werkgever ontvangt de WAZO-uitkering.

Bij het (huidige) artikel 7.6 wordt toegevoegd:

De wettelijke uitkeringen voor het aanvullend geboorteverlof (max. 5 weken), het betaald ouderschapsverlof (max. 9 weken) en het adoptie- en pleegverlof (max 6 weken) worden aangevuld tot 100% van het loon (gebaseerd op de contractueel overeengekomen arbeidsduur). Naast de aanvulling van het loon betaalt UWV de werkgeversbijdrage voor de pensioenopbouw over de aanvulling én over het deel waarover de WAZO-uitkering wordt verstrekt, medewerker betaalt de (gebruikelijke) werknemerspensioenpremie..

Aanvullend geboorteverlof voor meeroudergezinnen

In de huidige cao is opgenomen dat meeroudergezinnen gebruik kunnen maken van het geboorteverlof. Met ingang van 1 januari 2025 zal ook het aanvullend geboorteverlof worden uitgebreid naar meeroudergezinnen. Het (huidige) artikel 7.5 onder 4 wordt als volgt aangepast:

Voor (aanvullend) geboorteverlof geldt dat de doelgroep is uitgebreid met medewerkers die duurzaam de verzorging en de opvoeding van een pasgeboren kind op zich hebben genomen.

Als er in de toekomst sprake zal zijn van een wettelijke regeling voor WAZO-verlof voor meeroudergezinnen, treden cao-partijen in overleg.

Bijzonder verlof

In de cao kennen we nu geen bijzonder verlof toe aan medewerkers die voor het samenlevingscontract naar de notaris gaan, terwijl de ondertrouw tegenwoordig in de meeste gevallen digitaal kan worden aangegaan. Het (huidige) artikel 7:7 onder 1 wordt als volgt aangepast:

- *Bij ondertrouw van de medewerker: benodigde tijd, tot maximaal 4 uur (nu 1 dag)*
- *Bij het notarieel vastleggen van een samenlevingscontract: benodigde tijd, tot maximaal 4 uur (nieuw)*



Feestdagenverlof

UWV geeft medewerkers met ingang van 1 januari 2025 de mogelijkheid om de feestdagen Goede Vrijdag en/of Hemelvaartsdag te werken en het verlof op een ander moment in het jaar op te nemen.

De huidige systematiek met betrekking tot het toekennen van verlofuren op feestdagen blijft hierbij het uitgangspunt. Eind 2025 evalueren we de (administratieve) uitvoering. Cao-partijen bespreken de resultaten.

Op Goede Vrijdag en/of Hemelvaartsdag zijn de UWV-kantoren gesloten. Thuiswerken is, na afstemming met de leidinggevende, mogelijk.

Funcfiewaardering

Huidige funcfiewaarderingssystemeem

Artikel 5:13 tweede alinea wordt als volgt aangepast:

Funcfie-indeling in de funcfiegroepen 1 tot en met 14 vindt plaats op basis van het funcfiewaarderingssystemeem van Berenschot met behulp van de Funcfieniveaumatrix. Voor leidinggevende funcfies geldt het Instrument Leidinggevendeen.

Overgang naar generiek funcfiehuis

UWV continueert het overleg met vakbonden over de huidige funcfiewaarderingsaanpak. UWV vindt dat de huidige funcfiewaarderingsaanpak van de organisatie niet meer past bij de ontwikkeling van UWV en wil overgaan naar een funcfiehuis meer gericht op de eisen van een wendbare organisatie, eenvoudig in de uitvoering en transparant voor medewerkers en managers. Aandacht wordt gegeven aan een systeem dat recht doet aan de diversiteit aan werkzaamheden binnen de verschillende onderdelen van UWV. Vakbonden staan niet onwelwillend tegenover een overgang naar een nieuw funcfiehuis.

UWV heeft de voorkeur om over te gaan naar het Generiek Funcfiehuis van het Rijk (Funcfie Gebouw RIJK: hierna FGR). Dit biedt duidelijke standaarden, eenduidigheid en inzichtelijkheid. Vakbonden hebben nog geen voorkeur voor een systeem en staan open voor alle erkende funcfiewaarderingssystemeen.

Cao-partijen spreken af dat tijdens de looptijd van de cao het huidige funcfiehuis wordt opgeschoond en de lopende discussies over funcfieprofielen funcfiewaardering worden afgerond, om de overgang naar een nieuw generiek funcfiehuis mogelijk te maken. Daartoe is een Plan van Aanpak opgesteld dat bestaat uit de volgende elementen:

- Openstaande prognosefuncfies worden omgezet naar definitief;
- Lopende geschillen bij de funcfiewaarderingssystemeem en geschillen met betrekking tot funcfieprofielen worden afgerond;



- Interne afstemming op lopende functie-ontwikkelingstrajecten;
- Afstemming op de door vakbonden ontvangen signalen.

Een commissie vertegenwoordigers van de vakbonden en van UWV monitort de voortgang van het Plan van Aanpak en rapporteert de voortgang aan cao-partijen. Elk van de cao-partijen kan aan de commissie onderwerpen ter bespreking met betrekking tot functiewaardering aandragen.

Cao-partijen voeren in de komende cao-periode met elkaar overleg over de overgang naar een nieuw functiewaarderingssysteem, waaronder ook het Fuwa Rijk, met als streven de overstap te maken in de tweede helft van 2025. Bij een eventuele overgang naar een nieuw systeem zullen partijen ook afspraken maken over een bijbehorende geschillenprocedure. Partijen streven ernaar om hierover vóór het aflopen van de cao overeenstemming te hebben bereikt.

Geschillenregeling

De huidige geschillenregeling wordt aangepast. De regeling wordt korter en om de eenduidige afhandeling van klachten te bevorderen is de directeur HRM de tweede en laatste stap in het proces.

Heb je een klacht over je persoonlijke arbeidssituatie dan dien je deze als eerste in bij je leidinggevende (ongewijzigd).

Als je van mening bent dat de klacht niet juist of onvoldoende is afgehandeld door jouw leidinggevende, dan stuur je jouw klacht uiterlijk binnen 15 werkdagen na het moment dat deze is afgehandeld, schriftelijk en beargumenteerd aan de Directeur HRM.

De klachtensecretaris van de Directeur HRM bevestigt schriftelijk de ontvangst. Je kunt, als je dat wilt en bij toezending van de klacht hebt aangegeven, jouw klacht mondeling toelichten.

Je ontvangt een schriftelijke en gemotiveerde reactie uiterlijk binnen 15 werkdagen na toezending van de klacht aan de Directeur HRM. Deze termijn kan eenmaal met 15 werkdagen worden verlengd. De periode tussen het toezenden van de klacht aan de Directeur HRM en het moment van de mondelinge toelichting telt niet mee voor de termijn.

UWV rapporteert jaarlijks een overzicht op geaggregeerd niveau aan de vakbonden. Naar aanleiding van deze ervaringen met deze wijze van geschillenbehandeling treden partijen in overleg om te bezien of bijstelling van deze regeling noodzakelijk is.

Het huidige artikel 13:1 wordt gewijzigd in de tekst zoals opgenomen in de bijlage van dit akkoord. De inhoudelijke wijzigingen zijn cursief weergegeven.

Overwerk en wachtdiensten

Overwerk en spaarverlof

In de huidige cao geldt voor medewerkers vanaf functiegroep 10 dat zij geen vergoeding ontvangen voor overwerk en voor de medewerker in functiegroep 9 geldt een drempel van 5 uur per maand voordat deze een overwerkvergoeding ontvangt. Deze drempel vervalt met ingang van 1 september



2024.

De overwerkregeling wordt verder gewijzigd door:

- De duur van het overwerk in tijd te vergoeden met een mogelijk aanvullende vergoeding in geld afhankelijk van de dag of het tijdstip van het overwerk
- Aanpassing van de percentages van de vergoeding in geld: één vergoeding voor de hele zaterdag, ongeacht het tijdstip
- Het aantal uur dat je mag storten in je spaarverlof te verdubbelen

Het (huidige) artikel 6:2 wordt als volgt gewijzigd:

Als je op verzoek van je leidinggevende werkt buiten de werktijden van je arbeidspatroon (werkrooster), en er is sprake van overwerk dan heb je recht op een vergoeding voor overwerk als jouw functie is ingedeeld in functiegroep 9 of lager.

Voor overwerk heb je recht op een vergoeding in tijd en een vergoeding in geld, voor elk uur dat je overwerkt.

Vergoeding in tijd

De vergoeding in tijd is in de vorm van verlofuren, gelijk aan de duur van het overwerk. Dit overwerkverlof moet je zo snel mogelijk opnemen, in de regel niet later dan de maand erna.

Het overwerkverlof dat je aan het einde van een jaar (of van het kalenderjaar) nog hebt wordt tot maximaal 76 uur (in plaats van 38 uur) toegevoegd aan je spaarverlof. Als je meer dan 76 uur over hebt aan het einde van het jaar, dan wijst je leidinggevende aan op welk moment het resterende overwerkverlof zal worden genoten.

Vergoeding in geld

De vergoeding in geld is afhankelijk van de dag en het tijdstip van je overwerk.

Percentages overwerkvergoeding in geld

Overwerk op	% van je uurloon
Maandag tot en met vrijdag: <ul style="list-style-type: none">• Binnen de bedrijfstijden (dagvenster)• Buiten de bedrijfstijden (dagvenster)	25% 50%
Zaterdag	50%
Zondag of feestdag	100%

Als er op het moment van afsluiten van dit cao-akkoord in de praktijk betere voorwaarden worden toegepast dan blijven deze gelden. Eventueel kunnen cao-partijen in overleg treden.

Wachtdienstvergoeding ook vanaf functiegroep 9



De werkgever kan een medewerker aanwijzen om zich bereikbaar en beschikbaar te houden, de zogenaamde wachtdiensten. De vergoeding voor wachtdiensten geldt met ingang van 1 september 2024 ook voor medewerkers in functiegroep 9 en hoger. De vergoeding op basis van het onderstaande percentage van het uurloon, wordt gemaximeerd op het uurloon gebaseerd op het maximum schaaalaris van functiegroep 8.

Als medewerkers worden opgeroepen tijdens wachtdienst vangt overwerk aan. Omdat medewerkers vanaf functiegroep 10 niet in aanmerking komen voor overwerkvergoeding spreken cao-partijen af dat medewerkers vanaf functiegroep 10 die tijdens wachtdiensten worden opgeroepen, voor het verrichten van werk tijdens wachtdiensten een vergoeding in tijd krijgen in de vorm van verlofuren, gelijk aan de duur van het overwerk.

Aanpassing in (huidige) artikel 6.4:

Je ontvangt een vergoeding voor elk uur dat je wachtdienst hebt:

Wachtdienst op:	% van je uurloon*
<i>Maandag t/m vrijdag</i>	<i>7%</i>
<i>Zaterdag, zon- of feestdag</i>	<i>12%</i>

**Het percentage van je uurloon is gemaximeerd op het uurloon van schaal 8 met 12 functiejaren*

Medewerkers vanaf functiegroep 10 die tijdens wachtdiensten worden opgeroepen, ontvangen voor het verrichten van werk tijdens wachtdiensten een vergoeding in tijd gelijk aan de duur van het werk.

Vitaliteit en duurzaamheid

Samenloop spaarverlof en vitaliteitsregeling

In onze cao hebben we het vitaliteitspact en de mogelijkheid voor spaarverlof. De samenloop van deze twee regelingen kan leiden tot fiscale bovenmatigheid. Cao-partijen spreken af om het huidige artikel 12.2 (vitaliteitspact) als volgt te verduidelijken door het toevoegen van onderstaande zin:

Wie wil deelnemen aan het vitaliteitspact moet minimaal 50% van de arbeidsduur - die je had 10 jaar voor je AOW-leeftijd - feitelijk blijven werken. Als je spaarverlof wilt opnemen en je daardoor in een jaar minder dan 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur werkt, wordt je deelname aan het vitaliteitsverlof beëindigd.

Gezondheidsonderzoek zonder leeftijdsgrens

In onze cao hebben we afgesproken dat elke medewerker vanaf 45 jaar een preventief medisch onderzoek kan doen op kosten van de werkgever. Cao-partijen spreken af dat elke medewerker ongeacht de leeftijd hier gebruik van kan maken. Momenteel bieden we al een platform waar de medewerkers van UWV kunnen kiezen uit twee aanbieders. De tekst van de cao wordt hiermee in lijn gebracht.



Aanpassing (huidig) artikel 8:5 naar:

Gezondheidsonderzoek

Je kunt op kosten van UWV eenmaal per 3 jaar een preventief gezondheidsonderzoek laten uitvoeren bij door UWV geselecteerde aanbieders. Met dit onderzoek kun je inzicht krijgen in je eigen gezondheid en kun je gericht aan de slag om gezondheidsproblemen te voorkomen of te beperken. UWV selecteert het aanbod en treedt over het gezondheidsonderzoek in overleg met de Ondernemingsraad.

Doorwerken na AOW

In de cao is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Er wordt een artikel toegevoegd over Doorwerken na AOW, dat als volgt luidt:

In sommige gevallen is het mogelijk dat UWV je vraagt of je wilt doorwerken na AOW-leeftijd.

UWV kan je vragen om door te werken als er schaarste op de arbeidsmarkt is, er sprake is van een moeilijk vervulbare vacature en er nog geen opvolger is of als er onvoldoende tijd is om de opvolger op te leiden of in te werken. Je kunt UWV eventueel ook verzoeken om door te mogen werken. UWV beoordeelt dan of er sprake is van bovenstaande situaties. Tegen het afwijzen van je verzoek kun je geen klacht indienen.

Werken na je AOW-datum kan alleen op basis van wederzijdse vrijwilligheid plaatsvinden: je bent niet verplicht om te werken na de AOW-leeftijd, je hebt ook geen recht op doorwerken.

Je ontvangt dan een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De wettelijke bepalingen betreffende doorwerken na AOW zijn van toepassing op deze arbeidsovereenkomst. De bepalingen uit deze cao zijn van toepassing, tenzij de wettelijke bepalingen anders zijn. Dan geldt de wet.

Verder geldt:

- *Je kunt niet deelnemen aan het vitaliteitspact als je doorwerkt na je AOW-leeftijd. Wel kun je er natuurlijk voor kiezen om in deeltijd te werken.*
- *Je bouwt geen pensioen meer op vanaf je AOW-leeftijd*
- *Bij arbeidsongeschiktheid geldt de wettelijke loondoorbetalingsperiode van 6 weken. De hoogte van de doorbetaling van je maandsalaris uit de cao blijft wel op je van toepassing.*

Cao-partijen bespreken in het Open Overleg het gebruik van deze cao-afpraak.

Flexibiliteit

Flexibele contracten

In de afgelopen jaren hebben cao-partijen de focus gelegd op het verminderen van het aantal flexibele contracten. Deze focus heeft resultaat gehad. Cao-partijen spreken voor deze cao het volgende af:



Wijziging (huidig) artikel 11:4 tweede gedachtestreepje:

Werkgever streeft ernaar om de flexibele schil (tijdelijke arbeidscontracten en inzet uitzendkrachten) gedurende de looptijd van de cao te continueren op maximaal 17,5%. Daarnaast bespreekt werkgever met de vakbonden hoe we de inzet van zzp-ers sturen en beheersen. Cao-partijen monitoren de omvang van de flexibele schil aan de hand van periodieke rapportages en bespreken deze in het Open Overleg.

Tussentijdse opzegging

Momenteel is het zowel voor werkgever als voor medewerker niet mogelijk om een contract voor bepaalde tijd in de eerste 12 maanden op te zeggen. Dit geldt ook voor een opvolgend contract voor bepaalde tijd. Dit beperkt de mogelijkheden voor de medewerker om tussentijds te solliciteren en een andere baan te zoeken. Medewerker kan niet akkoord gaan met een beëindiging met wederzijds goedvinden (VSO) zonder verwijtbaar werkloos te worden. Cao-partijen hebben afgesproken dat tussentijdse opzegging voor medewerker en werkgever mogelijk wordt.

Wijziging (huidig) artikel 3:9:

De opzegging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is mogelijk voor zowel werkgever als medewerker, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Uitzendperiode voorafgaand aan dienstverband

In de cao is momenteel afgesproken dat de periode die een medewerker voorafgaand aan de indiensttreding als uitzendkracht heeft gewerkt, niet meetelt in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Cao-partijen spreken af dat de uitzendperiode of periodes voorafgaand aan het dienstverband bij UWV meetellen als één contract in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Wijziging (huidig) artikel 3:2 lid 2:

Als je voorafgaand aan indiensttreding bij UWV een of meerdere periodes – met onderbrekingen van minder dan zes maanden- als uitzendkracht bij UWV werkte, dan gelden die periodes als uitzendkracht opgeteld als één arbeidsovereenkomst in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.



Overig

Schorsing als disciplinaire maatregel

In onze cao is een afspraak opgenomen dat we een lager loon doorbetalen bij schorsing als disciplinaire maatregel (artikel 2:4 lid 1). De schorsing als disciplinaire maatregel wordt geschrapt.

Gratificaties

In de cao is de mogelijkheid opgenomen om een gratificatie te geven voor extra prestaties (artikel 5:8). Cao-partijen hebben een richtlijn opgesteld om leidinggevenden op weg te helpen wanneer en hoe een gratificatie kan worden toegekend. Deze richtlijn wordt in mei 2024 geïntroduceerd en na een jaar door cao-partijen geëvalueerd.

Sociaal Plan

Het Sociaal Plan wordt ongewijzigd verlengd tot en met 31 december 2025. Het huidige Sociaal Plan bestaat al een behoorlijk aantal jaren. Cao-partijen hebben in het vorige cao-akkoord afgesproken het Sociaal Plan te moderniseren. Gedurende de looptijd van het komende Sociaal Plan zullen cao-partijen de tekst in een gezamenlijk project zodanig herzien, dat deze eenvoudiger, begrijpelijker en leesbaarder wordt. Waar nodig kunnen bepalingen geactualiseerd worden.

Pensioentransitie

Vorbereiding overstap naar nieuwe pensioenstelsel

De Wet toekomst pensioenen is ingegaan op 1 juli 2023. Uiterlijk 1 januari 2028 moeten alle pensioenfondsen voldoen aan de nieuwe regels. Cao-partijen streven ernaar om 1 januari 2027 gereed te zijn met de transitie naar een nieuwe pensioenregeling. Daarvoor is een stuurgroep gevormd met vertegenwoordigers van de vakbonden, UWV en Pensioenfonds UWV om tijdig en zorgvuldig beslissingen voor te bereiden.

Cao-partijen voeren over de veranderingen intensief overleg en deze besprekingen worden voortgezet. Afspraken over de nieuwe pensioenregeling inclusief financiering worden vastgelegd in een principe-akkoord. Op basis van de nieuwe pensioenwet moet tijdig het 'transitieplan' gereed zijn waarin alle elementen van de nieuwe pensioenregeling worden vastgelegd.

Vakbonden kunnen zich laten bijstaan door een externe pensioenskundige gefinancierd door UWV. Ook UWV kan zich laten bijstaan door een extern pensioenskundige en/of procesbegeleider. Mochten er wettelijke termijnen worden aangepast dan treden cao-partijen in overleg over de dan geldende situatie.



Tot het moment van overstap wordt de huidige pensioenregeling, zoals opgenomen in de cao, ongewijzigd voortgezet. Als uitzonderlijke omstandigheden daartoe aanleiding geven, kunnen cao-partijen in overleg treden.

Tafelafspraken in het kader van de cao 2024-2025

Stagevergoeding

Met ingang van het nieuwe studiejaar past UWV de vergoeding voor studenten die stage lopen bij UWV aan. UWV vindt het namelijk belangrijk dat studenten een passende vergoeding ontvangen, met als doel alle onkosten te dekken. Vanaf dat moment is deze vergoeding voor alle niveaus van mbo tot universitair niveau gelijk. Zij ontvangen een maandelijkse bruto vergoeding van € 710 .

Onderwerpen voor Open Overleg

Vakorganisaties en UWV overleggen gedurende de looptijd van deze cao over diverse onderwerpen, waaronder in ieder geval:

- Voortgang Het Goede Gesprek (nulmeting en evaluatie 1 jaar na de nulmeting)
- Opleidingsbeleid
- Ziekteverzuim en werkdruk
- Evaluatie en structurele continuering duurzame inzetbaarheid

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage van UWV aan de vakbonden wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd en geïndexeerd met de structurele loonsverhoging zoals afgesproken in de cao.

Vakbondswerk

UWV stelt de vakbonden in de gelegenheid om het lidmaatschap te bevorderen:

- Bij het welkom voor nieuwe medewerkers zal de mogelijkheid om lid te worden van de vakbond onder de aandacht worden gebracht
- UWV stelt vakbonden in de gelegenheid om bij twee evenementen in het jaar een informatiestand te bemensen
- Eén keer per jaar kunnen de vakbonden in overleg met Directie Communicatie een bericht met nieuwswaarde plaatsen op DWU

Internationale solidariteit

UWV geeft een financiële bijdrage voor (inter)nationale vakbondsprojecten.



Gedurende de looptijd van de cao kan er voor een maximumbedrag van € 7.500 door iedere vakbond een gericht voorstel worden gedaan. Dit bedrag vervalt aan het einde van de looptijd van de cao. Samenwerking tussen vakbonden is mogelijk voor een vakbondsproject van een van de vakbonden, het bedrag is dan € 5.000,- per vakbond. Projecten worden vooraf besproken met UWV.



Bijlage bij akkoord 2024-2025

Individuele geschillenregeling

Je kunt een klacht indienen over jouw persoonlijke arbeidssituatie.

Als er voor jouw klacht een andere regeling beschikbaar is dan volg je deze andere regeling. Ook kun je geen beroep doen op deze regeling bij klachten over algemeen verbindende voorschriften en publiekrechtelijke regelingen.

Procedure

De klacht moet uiterlijk binnen 1 maand na het ontstaan ervan schriftelijk bij jouw leidinggevende worden ingediend. Je kunt je gedurende de klachtprocedure laten bijstaan door een begeleider naar keuze.

Je bespreekt de klacht eerst met jouw leidinggevende. Bij het indienen van jouw klacht kun je gemotiveerd aangeven dat een gesprek met jouw leidinggevende in redelijkheid niet van jou kan worden verlangd.

De klacht wordt ondertekend en bevat ten minste:

- *jouw naam;*
- *de dagtekening;*
- *een omschrijving van de persoonlijke arbeidssituatie waartegen de klacht is gericht.*

Voor zover mogelijk bevat de klacht:

- *relevante documenten en andere bewijstukken;*
- *de door jou gewenste uitkomst.*

Jouw leidinggevende handelt de klacht binnen 15 werkdagen na indiening ervan af. *De periode tussen het indienen van de klacht en het moment van het gesprek met jouw leidinggevende telt niet mee voor de termijn van 15 werkdagen.*

Als je van mening bent dat de klacht niet juist of onvoldoende is afgehandeld door jouw leidinggevende, dan stuur je jouw klacht uiterlijk binnen 15 werkdagen na het moment dat deze is afgehandeld, schriftelijk en beargumenteerd aan de *Directeur HRM*.

De klachtensecretaris van de Directeur HRM bevestigt schriftelijk de ontvangst. Je kunt, als je dat wilt en bij toezending van de klacht hebt aangegeven, jouw klacht mondeling toelichten.

Je ontvangt een schriftelijke en gemotiveerde reactie uiterlijk binnen 15 werkdagen na toezending van de klacht aan de Directeur HRM. Deze termijn kan eenmaal met 15 werkdagen worden verlengd. De periode tussen het toezenden van de klacht aan de Directeur HRM en het moment van de mondelinge toelichting telt niet mee voor de termijn.

Geen schorsende werking

Een klacht tegen een beslissing schort deze beslissing niet op.



Afhandeling klacht

De afhandeling van de klacht is definitief:

- als je aangeeft de klacht als afgehandeld te beschouwen;
- als je de klacht intrekt;
- als de Directeur HRM de klacht heeft afgehandeld;
- zodra de termijn waarbinnen de klacht kan worden ingediend is verstreken.

Als de klacht gegrond is wordt aangegeven op welke wijze aan de klacht tegemoet wordt gekomen. Als de gegronde klacht betrekking heeft op een beslissing, dan wordt deze met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt, tenzij gemotiveerd is aangegeven dat dit in redelijkheid niet kan.

Slotbepalingen

UWV zorgt ervoor dat jij als indiener van de klacht of degene die jou heeft begeleid, daardoor niet wordt benadeeld in het werk.

Iedereen die betrokken is bij de behandeling van een klacht, houdt vertrouwelijke gegevens geheim.

Je kunt met eenzelfde klacht slechts eenmaal deze klachtenregeling doorlopen.

Het doorlopen van deze individuele klachtenregeling is niet verplicht en staat los van de mogelijkheid jouw persoonlijke arbeidssituatie voor te leggen aan een rechter.