

Onderhandelingsresultaat cao en Sociaal Plan SVB 2014-2017

Op 5 november 2014 hebben de onderhandelaars van de SVB en de vakbonden Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak, een akkoord bereikt voor een nieuwe cao en Sociaal Plan voor de periode 1 juli 2014 tot 1 januari 2017.

Context

De SVB opereert in een hectische omgeving waarin ontwikkelingen elkaar snel opvolgen. Dit vergt veel van de SVB en daarmee van onze medewerkers. Met het bereikte akkoord hebben wij een aantal belangrijke afspraken gemaakt die de duurzame inzetbaarheid van medewerkers bevorderen. Tevens is een groot aantal voorstellen uit de werkgroepen overgenomen, die eind 2013 hun input hebben geleverd.

Wij zetten met dit akkoord duidelijk in op het ondersteunen van onze medewerkers, door te kiezen voor:

- een **verantwoorde loonontwikkeling** waarbij de medewerkers in de lagere loonschalen er relatief meer op vooruit gaan dan de medewerkers in de hogere loonschalen;
- meer investeren in de **duurzame inzetbaarheid** van het actieve personeel, naast de investering in boventalligen en oud-medewerkers in de WW;
- belemmeringen wegnemen in de huidige vertrekregeling om van werk naar werk te komen, door mensen een **keuzemogelijkheid** te bieden voor een marktconforme, eenmalige uitkering en door tegelijkertijd de bovenwettelijke WW-regeling te versoberen;
- **vrijwillig vertrek** mogelijk maken door het introduceren van een nieuwe preventieve fase bij reorganisatie of krimp;
- een **zelfstandig recht op opleidingsbudget** voor medewerkers om hun inzetbaarheid duurzaam te vergroten. Het budget kan worden aangewend voor een ontwikkelgerichte opleiding of een stage na goedkeuring van een HR commissie maar zonder de toestemming van de direct leidinggevende;
- een **demotieregeling** voor medewerkers die niet goed mee kunnen in de veranderende organisatie, waarmee tegemoet wordt gekomen aan de ervaren werkdruk door sommige medewerkers en waarmee we willen voorkomen dat medewerkers uitstromen bij de SVB terwijl zij nog zinvol bij de SVB aan het werk kunnen blijven;
- **verruiming in de vervoersregelingen** (mogelijke reiscombinaties in het woon-werkverkeer en verruiming fietsfaciliteiten) gefinancierd uit het verlagen van de vergoeding bij dienstreizen en voor carpoolers.

17 november 2014

Het akkoord op hoofdlijnen

Looptijd

1 juli 2014 tot 1 januari 2017

Loonontwikkeling

- Structureel:
 - 1% per 1 oktober 2014
 - € 600 bruto per jaar, wat leidt tot een verhoging van het maandsalaris, per 1 april 2015
 - € 600 bruto per jaar, wat leidt tot een verhoging van het maandsalaris, per 1 april 2016
- Incidenteel:
 - 1,5% per 1 maart 2015
- Afschaffen werkgeversbijdrage levensloop van 0,8% per 1 januari 2015

Sociaal Beleidskader wordt Sociaal Plan

Wijziging Sociaal Beleidskader in Sociaal Plan

Nieuw: preventieve fase

- Hiervan is sprake als er een reorganisatie of krimp aanstaande is.
- Afroepen preventieve fase na afstemming met OC/OR.
- De preventieve fase duurt in principe niet langer dan 3 maanden.
- Alle medewerkers uit het reorganisatiegebied kunnen gebruik maken van instrumenten van loopbaanbegeleiding.
- In de preventieve fase kunnen medewerkers aangeven vrijwillig te willen vertrekken.
- Voor de medewerker die in de preventieve fase vrijwillig vertrekt, geldt:
 - o Er is sprake van een managementbeslissing.
 - o De afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
 - o De medewerker maakt aanspraak op een eenmalige uitkering o.b.v. de kantonrechtersformule.
 - o De medewerker ziet bij vertrek af van aanspraak op bovenwettelijk en nawettelijk WW.
- De remplaçantenregeling komt hiermee te vervallen.

Herplaatsingsperiode

- Deze periode gaat in als het definitieve besluit is genomen tot reorganisatie of krimp.
- De medewerker bij wie de boventalligheid is aangezegd, ontvangt loopbaanbegeleiding. Tijdens de herplaatsingsperiode is de medewerker niet vrijgesteld van werk, maar wordt wel in de gelegenheid gesteld te werken aan herplaatsing binnen of buiten de SVB.
 - o Medewerkers tot 55 jaar: 1 jaar herplaatsingsperiode
 - o Medewerkers vanaf 55 jaar: 2 jaar herplaatsingsperiode
- Voor de medewerker die in de herplaatsingsperiode vrijwillig vertrekt, geldt:
 - o De afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
 - o De medewerker maakt aanspraak op een eenmalige uitkering o.b.v. de kantonrechtersformule plus het salaris over het aantal maanden dat nog resteert van de herplaatsingsperiode.
 - o De medewerker ziet bij vertrek af van aanspraak op bovenwettelijk en nawettelijk WW.

Versobering bovenwettelijke WW-regeling

- De hoogte van de aanvulling (tot 90%/80%/70%) wordt beperkt tot het maximum dagloon dat geldt voor de WW.
- De duur van de aanvulling wordt beperkt tot tweemaal de WW-duur, tot een maximum van 4 jaar (inclusief wettelijk WW), ongeacht aanpassingen in het 3^e WW-jaar.
- Bovenstaande wijzigingen gelden vanaf 1 januari 2015 voor nieuwe besluiten tot boventalligheid en voor ontslagaanzegging wegens andere redenen.
- Cao-partijen bevestigen de afspraak uit het sociaal akkoord en in de Stichting van de Arbeid-brief van 11 juli 2014 om de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA te repareren door middel van een Private Aanvullende WW-uitkering, ingaande op het moment van de wettelijke wijzigingen. De compensatie van verkorting van de WW per 1 januari 2016 is verdisconteerd in de bovenwettelijke en nawettelijke regeling zoals opgenomen in de cao.
- Pilot uitbreiding herlevingsrecht WW+ wordt verlengd tot 1 januari 2017.
- Mogelijkheid van loonsuppletie gedurende maximaal 12 maanden blijft bestaan.

Informereren medewerkers over afspiegeling

- In een communicatieplan wordt expliciet gemaakt op welke wijze communicatie plaatsvindt en op welk moment.
- De afspiegeldatum is de datum van het voorgenomen besluit. Indien dit afwijkend is – bijv. als de implementatie nog ver weg is – moet dit expliciet worden gemaakt in de personele paragraaf bij het inrichtingsplan.

17 november 2014

- Uitgangspunt: altijd voorlopige communicatie over boventalligheid na voorgenomen besluit, tenzij een andere afspraak met de OR/OC wordt gemaakt.
- De communicatie na het voorgenomen besluit is voorlopig en gebaseerd op een voorlopige afspiegeling.
- Na het definitieve besluit vindt definitieve communicatie plaats en wordt definitief afgespiegeld.

Boventalligheid en pensionering

- Medewerkers van wie de functie vervalt binnen een periode van twee jaar (gekoppeld aan duur herplaatsingsperiode) voor datum van pensionering, worden niet boventallig.
- De eenmalige uitkering bij vertrek bedraagt maximaal het aantal maanden dat nog resteert tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Vacatures

- Vacatures worden eerst uitgezet binnen de directie/functiegroep waar de boventalligheid plaatsvindt (reorganisatiegebied) en daarna SVB-breed. Als de vacatures intern niet vervuld kunnen worden, wordt extern geworven. Dit kan anders zijn bij bijv. kleine groepen, in welk geval functies gelijktijdig intern en extern kunnen worden uitgezet.
- Keuze wordt expliciet gemaakt in de personele paragraaf bij het inrichtingsplan.
- Medewerkers met potentieel, al dan niet boventallig, die solliciteren op (nieuwe) functies maar waarbij nog ontwikkeling nodig is naar het benodigde niveau, kunnen wel worden geselecteerd en geplaatst op de functie. In dat geval zullen ontwikkelafspraken worden gemaakt met de medewerker. Als het in de afgesproken periode desondanks niet lukt om aan de gestelde voorwaarden te voldoen, wordt de medewerker teruggeplaatst op de oude functie indien mogelijk. Zo niet, dan wordt de medewerker aangemerkt als herplaatsingskandidaat en valt onder het Sociaal Plan. Richtlijn voor een ontwikkeltraject is 6 maanden.

Vergoeding advocaatkosten

De medewerker heeft recht op vergoeding van kosten van juridische bijstand in geval van een geschil met de SVB, door een rechtshulpverlener/advocaat die gespecialiseerd is in arbeidsrecht, ter overlegging van nota's, tot max. € 1.500 (bestaand beleid) voor zover niet elders vergoed, bijv. door een rechtsbijstandsverzekeraar of vakbond.

Dit beleid geldt tevens in het geval van een traject om te komen tot een vaststellingsovereenkomst, mits er ook daadwerkelijk een vaststellingsovereenkomst wordt afgesloten. Indien geen vaststellingsovereenkomst wordt afgesloten maar dit te wijten is aan anderen of omstandigheden die buiten de invloedssfeer liggen van de betrokken medewerker, heeft deze alsnog recht op vergoeding van de kosten van juridische bijstand, onder de eerder genoemde voorwaarden.

Vergoeding opleidingskosten

- Voor herplaatsingskandidaten worden ontwikkelgerichte opleidingen voor 100% vergoed.
- Toetsing geschiedt door de loopbaanadviseur, op basis van criteria (moet bijdragen aan inzetbaarheid op de arbeidsmarkt).

17 november 2014

Vergoeding reiskosten

Hoogte van de reiskostenvergoeding voor herplaatsingskandidaten is € 0,19 per kilometer of declaratie op basis van OV 2e klas.

Wet Werk en Zekerheid

- Vanaf 1 januari 2015 geen proeftijd voor contracten van 6 maanden of korter.
- Voor wat betreft de eenmalige uitkering bij vertrek sluit de SVB aan bij de vigerende wet- en regelgeving. Op dit moment is dat de kantonrechttersformule, vanaf 1 juli 2015 is dat de transitievergoeding.
- Vanaf 1 juli 2015 brengt de SVB de transitievergoeding in mindering op de faciliteiten van het Sociaal Plan. Zo nodig wordt dit geëxpliciteerd in de tekst van het Sociaal Plan. Hierbij zal de SVB de wet volgen en niet verder gaan dan de wet voorschrijft.
- Vanaf 1 juli 2015 is de eenmalige uitkering bij vertrek maximaal € 75.000 of een jaarsalaris, als dat hoger is.
- Vanaf 1 juli 2015 geldt de verplichte route via UWV bij reorganisatieontslag. Voor UWV is de peildatum voor afspiegeling de datum waarop de ontslaanvragen worden ingediend, tenzij een eerdere objectieerbare datum is aan te wijzen die in redelijkheid door de werkgever als peildatum mag worden gehanteerd.

Opleidingen

De huidige opleidingsfaciliteitenregeling SVB wijzigt in een regeling met drie categorieën:

1. Verplichte, functie gebonden opleidingen; beleid wijzigt niet. Toetsing door de leidinggevende.
2. Niet verplichte, niet functie gebonden opleidingen; geen eigen bijdrage voor de medewerker. Er kan een terugbetalingsverplichting worden afgesproken in geval van vertrek. Toetsing door de leidinggevende.

Er is t.a.v. deze twee categorieën ruimte om in individuele gevallen maatwerkafspraken te maken, bijv. over een eigen bijdrage (bij dure opleidingen).

3. **Zelfstandig recht op opleidingsbudget** van € 1.500 per medewerker per 3 jaar voor ontwikkelgerichte opleidingen; geen eigen bijdrage en geen terugbetalingsregeling. Dit recht kan tevens worden ingezet voor het volgen van een stage of werkervaringsperiode.

Toetsing door een interne commissie, op basis van criteria (moet bijdragen aan inzetbaarheid op de arbeidsmarkt), onafhankelijk van de leidinggevende. Medewerker is zelf verantwoordelijk voor aanwending van het budget.

Werkdrukbeleving

Studieopdracht: over de uitkomsten van de RI&E zullen partijen in overleg treden.

Medewerkers die niet goed mee kunnen

Intentieverklaring

De SVB biedt aan medewerkers die niet mee kunnen, zoveel mogelijk een aangepaste functie aan. Hierbij geldt de voorwaarde dat sprake is van een echte functie en geen aangepast takenpakket binnen de oude functie. Hiermee willen we voorkomen dat medewerkers uitstromen bij de SVB en zo werkloosheid zo veel mogelijk voorkomen. De SVB streeft naar verdere differentiatie in functies en functie-eisen. Een voorbeeld hiervan is de nieuwe functiestructuur in de uitvoering met vier functieniveaus in plaats van twee.

Individueel kan bekeken worden welke andere functie passend is voor betrokkene (maatwerk).

Demotieregeling

Medewerkers kunnen in een lagere functie worden geplaatst, waarbij hun salaris wordt afgebouwd in 5 jaar tot 90% van hun oude salaris. Medewerkers waarbij dat binnen de fiscale grenzen en binnen de ABP-regeling mogelijk is (medewerkers van 55 jaar en ouder) blijven 100% pensioen opbouwen op basis van hun oude salaris.

Toepassing van de demotieregeling is een managementbeslissing.

Flexibel werken

Thuiswerken, incidenteel, in functies waar dat kan en anders plaats onafhankelijk werken (op een andere locatie):

- mits dit kan worden opgevangen binnen het team, en
- mits er voldoende werkplekken zijn op de ontvangende locatie.

Vervoer

- Woon-werkverkeer met OV 100% vergoeden, conform huidige regeling.
- Verruiming mogelijke reiscombinaties woon-werkverkeer: bijv. een deel met de fiets en een deel met de trein of een kilometervergoeding tot station.
- Verruiming fietsfaciliteiten: hogere vergoeding zodat ook een elektronische fiets (e-bike) mogelijk wordt, vergoeding
- verlaging van de kilometervergoeding voor carpool en dienstreizen van € 0,37 naar € 0,28 bruto,
- verlaging van NS 1^e klas naar NS 2^e klas bij dienstreizen met de trein en verlaging van 1^e naar 2^e klas bij dienstreizen met het vliegtuig. In uitzonderingsgevallen blijft NS 1^e klas mogelijk.
- Voor de medewerkers van Bijzonder Onderzoek die de eigen auto gebruiken voor de uitoefening van hun functie blijft de kilometervergoeding € 0,37 bruto.
- Afschaffing van lage vergoeding van € 0,09 voor dienstreizen en afschaffing van brommer- en fietsvergoeding.

17 november 2014

- E.e.a. voor zover dat mogelijk is binnen de fiscale grenzen. Een fiscale wijziging met betrekking tot de hoogte van de maximale onbelaste vergoedingen werkt automatisch door in de regeling van de SVB.
- Procesafpraak m.b.t. vervoersabonnementen: de reiskostenregelingen zullen in zijn geheel worden herzien op het moment dat duidelijk is op welke wijze de SVB vervoersabonnementen kan vergoeden en/of verstrekken voor de langere termijn. Tot die tijd wordt de bepaling in hoofdstuk 4, paragraaf 4.1, artikel 3 onder 1b van het Handboek HR (inzake privé aangeschafte OV-abonnementen) niet geschrapt.

Mensen met verminderd arbeidsvermogen

De SVB is voornemens om over te gaan tot plaatsing van 23 mensen met verminderd arbeidsvermogen gedurende de looptijd van deze cao.

Wijzigingen met beperkte impact

- Doorvoeren verhoging AOW-leeftijd (cao spreekt nu nog over einde dienstverband bij 65 jaar).
- Bepaling opnemen over 'digitale werkgever' (het digitaal beschikbaar stellen van de loonstrook vereist nu nog instemming van ieder individu).
- I.v.m. gewijzigde Werkkostenregeling 2015 bepaling opnemen dat bij ongewenste fiscale effecten partijen in overleg treden.
- Indien het wetsvoorstel m.b.t. verlof en arbeidstijden gedurende de looptijd van de cao wordt aangenomen en dwingt tot het maken van nieuwe afspraken, treden partijen in overleg hierover.
- Indien het wetsvoorstel m.b.t. doorwerken na 65 jaar gedurende de looptijd van de cao wordt aangenomen en dwingt tot het maken van nieuwe afspraken, treden partijen in overleg hierover.
- Geen pensioenopbouw over vergoeding voor overwerk.
- Stagiair zonder OV-jaarkaart ontvangt OV-vergoeding van de SVB.
- Na de AOW-gerechtigde leeftijd nieuw in dienst betekent vrijwillig en voor eigen rekening deelnemen aan ABP pensioenopbouw.
- Het doelsparen zoals genoemd in artikel 13 E lid 2 sub c cao SVB geldt alleen ten aanzien van wettelijk verlof.
- Bepaling opnemen dat bij ziekte van de uitzendkracht geen nieuwe overeenkomst start.
- Nietige bepaling uit de cao halen (artikel 12H lid 4, buitengewoon verlof van lange duur). Verwijderen van volgende zinsnede volstaat: "en toepasselijke werkgeverspremies sociale zekerheid".
- Artikel 12 E (ouderschapsverlof): de leden 6, 11 en 12 komen te vervallen i.v.m. het vervallen van doorbetaald ouderschapsverlof per 1 juli 2014.
- Bepaling opnemen in reiskostenregeling dat de medewerker bij het declareren van een dienstreis met de auto vanaf het huisadres, de woon-werk kilometers in mindering brengt.

17 november 2014

- Indien mogelijk bepalen dat tussentijdse verkoop van verlof niet meetelt voor het sv-loon en daarmee niet meetelt voor de berekening van WW-rechten.

Aldus overeengekomen te Amstelveen op 5 november 2014.

Sociale Verzekeringsbank

Ronald Barendse
Nicole Tollenaar
Joost van der Hulst
Rozina Brinksma

Abvakabo FNV

Jack de Vlieger
Erik Vis

CNV Publieke Zaak

Albert Spieseke
Gerard Schwering