



Aan Medewerkers CBR

Datum April 2018

Van Directie CBR en bestuurders De Unie, FNV
en Het Gilde

Betreft Akkoord CAO

In de onderhandeling op 10 april jongstleden zijn wij, de directie CBR en de vakorganisaties De Unie, FNV en Het Gilde, tot een nieuw akkoord gekomen. Dit akkoord is op hoofdlijnen verbeterd en zal door de vakorganisaties positief aan de leden worden voorgelegd.

1. Looptijd

De looptijd van de cao wordt drie jaar, te weten van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019.

2. Loonontwikkeling

Er is een structurele loonsverhoging afgesproken van totaal 7,05%, waarbij de 3,00% loonstijging in februari 2018 deels een compensatie is voor de gemiste loonstijging in 2017.

- 3,00% per 1 februari 2018
- 1,50% per 1 oktober 2018
- 1,05% per 1 februari 2019
- 1,50% per 1 oktober 2019

3. Vitaliteitsregeling voor de oudere medewerker

Deze CAO biedt een vitaliteitsregeling voor de medewerker van 64 jaar en ouder. Hij kan daar als alternatief voor de ATV dagen (zie onder 4) voor kiezen. Het biedt een extra mogelijkheid om het werkende leven tot aan de pensionering anders in vullen, als de medewerker daar behoefte aan heeft.

Concreet krijgt de medewerker van 64 jaar en ouder de mogelijkheid geboden om op 2 manieren zijn werktijd te verminderen.

1. 50% werken met 70% salaris en 100% pensioenopbouw, ten opzichte van het huidige contract
2. 60% werken met 80% salaris en 100% pensioenopbouw, ten opzichte van het huidige contract

Een aantal uitgangspunten bij deze regeling zijn:

- Basis voor het kunnen deelnemen aan de vitaliteitsregeling is dat je na toepassing van de regeling uitkomt op een minimale arbeidsomvang van 0,4 fte.
- Deelname aan de vitaliteitsregeling is gebaseerd op de arbeidsomvang in de laatste 3 jaren voorafgaand aan het verzoek tot deelname.
- Op het moment dat je deelneemt aan deze regeling vervalt het totaal aan ATV dagen. De verlofopbouw over de overige verlofsoorten vindt naar rato plaats.
- De deelnemer aan deze vitaliteitsregeling behoudt het recht op een lease auto. Het normlease bedrag wordt aangepast aan de gekozen arbeidsomvang.

In onderstaand tabel (tabel 1) staat verder uitgewerkt wat deelname kan betekenen voor je werkbare uren op het moment dat de medewerker deelneemt aan de vitaliteitsregeling.

In tabel gaan we uit van een examinator in schaal 65 van 64 jaar en ouder.

Schaal 65 - Examinator	regulier full time contract (36 uur 40 min)			vitaliteitsregeling optie 1			vitaliteitsregeling optie 2		
	Arbeids- omvang	Salaris	Pensioen- opbouw	Arbeids- omvang	Salaris	Pensioen- opbouw	Arbeids- omvang	Salaris	Pensioen- opbouw
	100%	100%	100%	50%	70%	100%	60%	80%	100%
werkbare dagen	261			130,5			156,6		
ATV	33			0			0		
verlof overig	39			19,5			23,4		
Totaal werkdagen	189			111			133,2		
% werkdagen tov werkbaar dagen *	72%			43%			51%		

Nb: * werkdagen ten opzichte van de werkbaar dagen bij een full time dienstverband.

4. ATV

Betreft Artikel 45 lid 5

De ATV regeling voor ouderen wordt als volgt aangepast:

1. Medewerkers die op 31 december 2018 58 jaar of ouder zijn behouden het recht op het aantal ATV dagen dat zij op 31 december 2018 hebben tot aan hun 67^e jaar (zie tabel 2).
2. Alle medewerkers die op 31 december 2018 in dienst zijn en jonger dan 58 jaar houden recht op ATV dagen vanaf de leeftijd van 58 jaar. Dit bouwt zich op van 8 ATV dagen bij 58 jaar tot 12 dagen vanaf 63 jarige leeftijd (zie tabel 2).
3. Nieuwe medewerkers (in dienst vanaf 1 januari 2019) hebben recht op 12 ATV dagen per jaar vanaf de leeftijd van 63 (zie tabel 2).
4. De ATV dagen dienen gefaseerd over het jaar ingepland en opgenomen te worden. Bij ziekte op een geplande ATV dag komt deze te vervallen.

Compensatie

De huidige medewerkers tot en met 63 jaar (in dienst voor 1 juli 2018) ontvangen een maandelijkse financiële compensatie in de vorm van een persoonlijke maandelijkse toelage.

De financiële compensatie is opgebouwd uit twee componenten:

1. Een vaste component voor iedereen
Iedere medewerker in dienst voor 1 juli 2018 krijgt een vaste compensatie van 1% ongeacht leeftijd en dienstverband.
2. Een flexibele component gebaseerd op je persoonlijke situatie
Iedere medewerker die op 31 december 2018 vijf jaar of langer in dienst is ontvangt een compensatie gebaseerd op leeftijd en het aantal dienstjaren op 31 december 2018.

De medewerker heeft de mogelijkheid om de persoonlijk toelage op diverse manieren in te zetten. Aan het begin van het jaar kan de keuze gemaakt worden uit de volgende opties:

- Maandelijks laten uitkeren bij het salaris
- Het kopen van dagen
- Bijstorten in het pensioen
- Inzetten voor ontwikkeling en opleiding

In bijgaande **rekentool ATV** kan iedere medewerker berekenen wat het percentage is van zijn of haar persoonlijke toelage. Het geeft daarbij inzicht in hoe deze berekening tot stand is gekomen. Tevens krijgt de medewerker inzicht in hoeveel dagen op jaarbasis hier bij benadering voor (terug)gekocht kunnen worden.

In tabel 3 is het totaaloverzicht van de vaste en flexibele compensatie opgenomen.

De ingangsdatum van de financiële compensatie in de vorm van de maandelijkse persoonlijke toelage is 1 januari 2019. De toelage wordt uitgekeerd tot einde dienstverband.

De toelage wordt toegepast op het (geïndexeerde) maandsalaris en is niet pensioengevend. Deze compensatie is ook van toepassing op vakantiegeld en eindejaarsuitkering en is niet van toepassing op de jubileumuitkering en 3-maandsuitkering bij pensionering.

Opbouw ATV dagen

In onderstaande tabel staat de opbouw van de ATV dagen weergegeven.

Jaar Leeftijd	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
58	14	14	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
59	16	16	14	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
60	19	19	16	14	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
61	21	21	19	16	14	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
62	24	24	21	19	16	14	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
63	26	26	24	21	19	16	14	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
64	33	33	26	24	21	19	16	14	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
65	33	33	33	26	24	21	19	16	14	12	12	12	12	12	12	12	12	12
66	33	33	33	33	26	24	21	19	16	14	12	12	12	12	12	12	12	12
Totaal	219	219	194	169	144	126	110	101	94	90	88	88	88	88	88	88	88	88

Toelichting op deze tabel

- Iedereen houdt wat men in 2018 heeft (oranje)
- Iedereen die op 31 december 2018 in dienst is heeft recht op ATV dagen vanaf de leeftijd van 58 jaar. De opbouw start met 8 dagen per jaar gedurende 5 jaar en 12 dagen vanaf 63 jaar (groen en geel).
- Iedere nieuwe medewerker (vanaf 1-1-2019) heeft recht op 12 ATV dagen per jaar vanaf de leeftijd van 63 jaar (geel).

Compensatietabel

Onderstaand tabel geeft inzicht in het percentage aan compensatie per leeftijd (verticale as) op basis van de lengte van het dienstverband (horizontale as). Daarnaast is tevens aangegeven hoeveel verlofdagen je voor de betreffende compensatie naar benadering zou kunnen terugkopen.

Leef-tijd	Pers-pectief huidig (dagen) tot aan AOW gerechtigde leeftijd	Pers-pectief nieuw (dagen) tot aan AOW gerechtigde leeftijd	Persoonlijke toeslag vanaf 2019 per jaar (niet pensioen-gevend)				Compensatie per jaar vanaf 2019 in dagen (indicatie)			
			x factor 90%							
			vast + flexibel	vast + flexibel	vast + flexibel	vast + flexibel	vast + flexibel	vast + flexibel	vast + flexibel	vast + flexibel
			Factor 0	Factor 0,5	Factor 0,75	Factor 1	Factor 0	Factor 0,5	Factor 0,75	Factor 1
			< dan 5 jaar	5 tot 10 jaar	10 tot 15 jaar	> dan 15 jaar	< dan 5 jaar	5 tot 10 jaar	10 tot 15 jaar	> dan 15 jaar
22	219	88	1,00%	1,09%	1,14%	1,18%	2,6	2,8	3,0	3,1
23	219	88	1,00%	1,10%	1,15%	1,19%	2,6	2,9	3,0	3,1
24	219	88	1,00%	1,10%	1,16%	1,21%	2,6	2,9	3,0	3,2
25	219	88	1,00%	1,11%	1,17%	1,22%	2,6	2,9	3,0	3,2
26	219	88	1,00%	1,12%	1,18%	1,24%	2,6	2,9	3,1	3,2
27	219	88	1,00%	1,13%	1,19%	1,25%	2,6	2,9	3,1	3,3
28	219	88	1,00%	1,14%	1,20%	1,27%	2,6	3,0	3,1	3,3
29	219	88	1,00%	1,15%	1,22%	1,29%	2,6	3,0	3,2	3,4
30	219	88	1,00%	1,16%	1,23%	1,31%	2,6	3,0	3,2	3,4
31	219	88	1,00%	1,17%	1,25%	1,33%	2,6	3,0	3,3	3,5
32	219	88	1,00%	1,18%	1,27%	1,36%	2,6	3,1	3,3	3,5
33	219	88	1,00%	1,19%	1,29%	1,38%	2,6	3,1	3,4	3,6
34	219	88	1,00%	1,20%	1,31%	1,41%	2,6	3,1	3,4	3,7
35	219	88	1,00%	1,22%	1,33%	1,44%	2,6	3,2	3,5	3,8
36	219	88	1,00%	1,24%	1,35%	1,47%	2,6	3,2	3,5	3,8
37	219	88	1,00%	1,25%	1,38%	1,51%	2,6	3,3	3,6	3,9
38	219	88	1,00%	1,27%	1,41%	1,55%	2,6	3,3	3,7	4,0
39	219	88	1,00%	1,29%	1,44%	1,59%	2,6	3,4	3,8	4,1
40	219	88	1,00%	1,32%	1,47%	1,63%	2,6	3,4	3,8	4,3
41	219	88	1,00%	1,34%	1,51%	1,68%	2,6	3,5	3,9	4,4
42	219	88	1,00%	1,37%	1,55%	1,74%	2,6	3,6	4,1	4,5
43	219	88	1,00%	1,40%	1,60%	1,80%	2,6	3,7	4,2	4,7
44	219	88	1,00%	1,43%	1,65%	1,86%	2,6	3,7	4,3	4,9
45	219	88	1,00%	1,47%	1,70%	1,94%	2,6	3,8	4,4	5,1
46	219	88	1,00%	1,51%	1,76%	2,01%	2,6	3,9	4,6	5,3
47	219	88	1,00%	1,55%	1,82%	2,10%	2,6	4,0	4,8	5,5
48	219	88	1,00%	1,59%	1,89%	2,19%	2,6	4,2	4,9	5,7
49	219	88	1,00%	1,65%	1,97%	2,29%	2,6	4,3	5,1	6,0
50	219	88	1,00%	1,71%	2,06%	2,41%	2,6	4,5	5,4	6,3
51	219	88	1,00%	1,77%	2,16%	2,55%	2,6	4,6	5,6	6,7
52	219	88	1,00%	1,85%	2,28%	2,70%	2,6	4,8	5,9	7,1
53	219	88	1,00%	1,94%	2,41%	2,88%	2,6	5,1	6,3	7,5
54	219	88	1,00%	2,04%	2,57%	3,09%	2,6	5,3	6,7	8,1
55	219	88	1,00%	2,17%	2,75%	3,33%	2,6	5,7	7,2	8,7
56	219	88	1,00%	2,31%	2,97%	3,62%	2,6	6,0	7,7	9,5
57	219	88	1,00%	2,49%	3,23%	3,97%	2,6	6,5	8,4	10,4
58	205	112	1,00%	2,21%	2,81%	3,41%	2,6	5,8	7,3	8,9
59	189	112	1,00%	2,16%	2,74%	3,32%	2,6	5,6	7,1	8,7
60	170	114	1,00%	1,99%	2,49%	2,98%	2,6	5,2	6,5	7,8
61	149	105	1,00%	1,94%	2,41%	2,87%	2,6	5,1	6,3	7,5
62	125	96	1,00%	1,76%	2,15%	2,53%	2,6	4,6	5,6	6,6
63	99	78	1,00%	1,71%	2,07%	2,42%	2,6	4,5	5,4	6,3

5. Kopen en verkopen van verlofdagen.

Als medewerker heb je de mogelijkheid om, in overleg met je manager, jaarlijks maximaal 13 dagen (of naar rato van het dienstverband) te kopen of verkopen. Bij het kopen van verlofdagen wordt onderstaande methode gehanteerd voor het bepalen van de waarde van deze dagen.

Voor de berekening van deze waarde wordt de volgende methode gehanteerd:

Medewerkers met een arbeidsduur van 37,5 uur per week:

1. Fulltime salaris van de maand januari van het desbetreffende jaar delen door 163,13.
2. Uitkomst van 1 is het uurloon.
3. Het uurloon wordt verhoogd met de vakantietoeslag en het van toepassing zijnde percentage eindejaarsuitkering.

Medewerkers met een arbeidsduur van 36 uur en 40 minuten per week:

1. Fulltime salaris van de maand januari van het desbetreffende jaar delen door 159,51.
2. Uitkomst van 1 is het uurloon.
3. Het uurloon wordt verhoogd met de vakantietoeslag en het van toepassing zijnde percentage eindejaarsuitkering.

In geval van combi-functies is sprake van een pro rato berekening (ook over de maand januari).

6. Overwerk

Artikel 32 lid 6

De overwerkregeling zoals opgenomen in de huidige CAO blijft van toepassing op medewerkers tot en met functiegroep 65.

Belangrijke aanvulling op lid 6 is dat in overleg tussen manager en medewerker zal worden vastgesteld op welke wijze de vergoeding (in geld of tijd voor tijd) van het overwerk zal plaatsvinden.

Indien er sprake is van verplicht overwerk zal er alleen uitbetaling plaatsvinden in geld. Van verplicht overwerk kan alleen sprake zijn op zeggende van directie en na overleg met de OR.

Overwerk voor medewerkers in functiegroep 70

In specifieke situaties zal de overwerkregeling van toepassing worden verklaard voor de medewerkers in functiegroep 70. Het betreft gepland overwerk hetgeen in overleg tussen manager en medewerker wordt vastgesteld. Overwerk zal worden vergoed in die specifieke situaties waar het niet mogelijk is de gewerkte extra uren in tijd te compenseren in de reguliere werkweek.

7. 3-maandsuitkering bij het verlaten van het CBR

Artikel 43 lid 2

Deze uitkering wordt gewijzigd en wordt een 3-maandsuitkering bij pensionering. De uitkering bij pensionering is van toepassing op medewerkers die in dienst zijn op 30 juni 2018.

Deze uitkering komt te vervallen bij volledige beëindiging van de dienstbetrekking na een periode van twee jaar volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 43, lid 2). De reden voor toekenning destijds is niet meer van toepassing, gezien het feit dat de wettelijke transitievergoeding bij einde dienstverband wordt toegekend.

Dagen kopen uit de 3-maandsuitkering

Bij het vaststellen van deze regeling is de behoefte aan tijd ter recuperatie leidend geweest.

De medewerker van 64 jaar en ouder heeft de mogelijkheid om de 3 maands-uitkering bij pensionering om te zetten in verlofdagen en deze in overleg met de manager te verdelen over de jaren die de medewerker nog dient te werken (op basis van 1 maand per jaar). Waarbij opgemerkt dient te worden dat de dagen bij ziekte niet komen te vervallen.

Indien de medewerker na het kopen van deze dagen alsnog besluit deel te nemen aan de vitaliteitsregeling, parttime gaat werken of uit dienst gaat zal er naar rato een verrekening plaatsvinden. Bij overlijden en uitdiensttreding bij twee jaar volledige arbeidsongeschiktheid zal er geen verrekening plaatsvinden.

8. Overige afspraken

- **Pensioen in Zicht**

Artikel 50 lid 16

Twee jaar voorafgaand aan het bereiken van je fulltime pensioen wordt door het CBR een Pensioen In zicht cursus aangeboden van 1 dag aan de medewerker en eventuele partner. De kosten (tijd en geld) hiervoor komen voor rekening van het CBR.

Daarnaast bieden we de mogelijkheid om vanaf 55 jaar éénmalig een zgn. financiële foto te laten maken, zodat je als medewerker meer zicht krijgt op je huidige en toekomstige financiële situatie.

- **Dagvergoeding Nader Onderzoek**

Bijlage 6 Vergoedingen lid 4

De dagvergoeding voor de rijvaardigheidsadviseur wordt uit de cao gehaald aangezien deze niet meer toepassing is gezien de gewijzigde omstandigheden.

- **Procesafpraak reparatie 3^e jaar WW.**

Per 1 januari 2016 zijn de maximale duur en opbouw voor de Werkloosheidswet (WW) teruggebracht van 38 maanden naar 24 maanden. Werkgevers- en werknemersorganisatie hebben afgesproken om De Stichting van de arbeid heeft in de brief van 6 september 2017 te kennen gegeven dat namens de centrale werkgevers- en werknemersorganisatie wordt gemeld dat de beoogde oplossing voor het 3^e WW jaar definitief mogelijk is.

CBR en de bonden zullen buiten de cao-onderhandeling om overleg plegen over de deelname aan de private aanvullingsregeling, waarvoor geldt dat de medewerker de premie betaald.

Deze afspraken maakt geen onderdeel uit van dit cao-akkoord, maar wordt separaat door de bonden ter goedkeuring aan alle medewerkers worden voorgelegd. Overleg over de deelname aan de private aanvullingsregeling wordt zo snel als mogelijk opgestart.

Afrondend

In aanloop naar dit akkoord is veelvuldig door de cao partijen gesproken over de zorgen die spelen in de organisatie bij medewerkers en we realiseren ons dat deze verder gaan dan alleen de cao. Zowel de directie en de bestuurders onderkennen dat het werkplezier en de vitaliteit van medewerkers in belangrijke mate wordt beïnvloed door andere zaken dan de cao en de afspraken die we daarin vastleggen. Los van het feit dat het de verantwoordelijkheid is van het CBR om de randvoorwaarden voor een prettig werkklimaat te creëren, realiseert de directie zich ook dat je pas verder komt als je bij de ontwikkeling en implementatie van plannen intensief de medewerkers betreft en je de kennis en ervaring van buitenaf meeneemt.

Dit jaar zal het CBR, nadrukkelijk in samenwerking met medewerkers en afstemming met medezeggenschap en bonden, inhoud en vorm geven aan onder andere:

- Autonomie en zelfsturing, waarbij het gaat over organiseren van meer regelruimte, zodat een team samen verantwoordelijk kan zijn voor het resultaat, de klantbediening, het eigen vakmanschap én voor de werksfeer. We starten hiermee bij Rijvaardigheid.
- Vitaliteit/Inzetbaarheid, waarbij we de focus ligt op de inzetbaarheid van medewerkers gedurende hun loopbaan en op welke wijze blijven onze medewerkers vitaal tijdens hun loopbaan
- Hoe gaan we binnen het CBR met elkaar om, wat zijn onze waarden en welk gedrag past daarbij.

De partijen onderkennen dat de lering uit het proces is dat er meer ogen en oren zijn dan alleen die binnen de organisatie. Afgesproken is dat ook de input vanuit de bonden serieus wordt meegenomen in het vormgeven van de verdere ontwikkeling van de organisatie. Over de vorm waarin dit plaats gaat vinden voeren we nader overleg.