

Onderhandelaarsakkoord CAO GVB 2011-2012

Tussen GVB Holding NV enerzijds en Abvakabo FNV en De onafhankelijke vakorganisatie ABGP anderzijds, is het volgende onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe bedrijfs-CAO GVB

Looptijd:

De looptijd van de CAO is 2 jaar. Dat betekent dat deze loopt van 1 januari 2011 tot 1 januari 2013.

Eindejaarsuitkering:

Per 1 januari 2011 verhoging van de eindejaarsuitkering van 5% naar 8,33% (volledige 13^e maand). De berekeningsbasis verandert in de zin dat geen verhoging meer plaatsvindt met de vakantie – uitkering. De 8,33% wordt uitsluitend berekend over het in het kalenderjaar betaalde functiesalaris.

Salarisverhoging:

Per 1 januari 2012 wordt het functiesalaris verhoogd met 2%. Uiteraard worden de relevante toeslagen en toelagen ook met 2% verhoogd. De salarisverhoging en de verhoging van de toeslagen/toelagen worden uitbetaald met de salarisbetaling van februari 2012.

Eenmalige uitkering:

Iedere medewerkerin dienst per 1 april 2012 met een standaard arbeidsduur van 36 uur per week ontvangt - vanwege door de directie nog te bepalen aanleiding - bij de salarisbetaling van april 2012 een eenmalige uitkering van € 300 bruto. Voor deeltijdmedewerkers geldt de uitkering naar rato van de deeltijdfactor.

Afschaffing jeugdlonen:

Overeengekomen is dat GVB met ingang van 1 januari 2012 in de CAO vastlegt dat GVB geen jeugdschalen hanteert.

130% -regeling:

Het minimale inkomen per maand zoals bedoeld in artikel 8.1, lid 1 van de cao bij een fulltime dienstverband is met ingang van 1 januari 2012 tenminste gelijk aan 130% van het wettelijk minimumloon. Uitwerking hiervan is dat niet lager zal worden ingeschaald dan in schaal 3, trede 3. Medewerkers die op 1 januari 2012 lager zijn ingeschaald, zullen met ingang van die datum worden ingeschaald in schaal 3, trede 3. Uitsluitend voor bijzondere groepen (Wajongers en WSW'ers) zijn uitzonderingen mogelijk.

Overwerkvergoeding:

De overwerktoeslag (artikel 4.11) wordt met ingang van 1 januari 2012 voor de eerste 2 uur verhoogd van 25 naar 50%.

Introductie Individueel levensfasebudget:

Gelet op de noodzaak van langer doorwerken in relatie tot de toenemende stijging van de gemiddelde leeftijd van medewerkers, is er alle aanleiding om arbeidsvoorwaardelijke kaders te bieden om het langer doorwerken voor de gemiddeld steeds ouder wordende medewerker ook daadwerkelijk mogelijk te maken. De per 1 januari 2013 van kracht wordende regeling vitaliteitssparen biedt aanknopingspunten om te komen tot een individueel levensfasebudget, dat

medewerkers de gelegenheid biedt om gezond, vitaal en fit de eindstreep te halen. Onderdelen van het persoonlijk levensfasebudget kunnen zijn de huidige levensloopbijdrage(n) en andere, vrijkomende arbeidsvoorwaardenruimte als gevolg van een nader te bepalen herschikking van arbeidsvoorwaarden. Te denken valt daarbij aan de 60-jarigenregeling, bovenwettelijk (betaald) ouderschaps- en zorgverlof, bovenwettelijke vakantiedagen en aan de seniorenregeling.

Een paritair samengestelde commissie zal een studie (laten) verrichten naar de introductie van een individueel levensfasebudget. Deze studie is zo mogelijk per 1 augustus 2012 afgerond, zodat er voldoende tijd en ruimte is voor implementatie van de regeling per 1 januari 2013 in de cao. Voor het jaar 2012 zullen, met in achtneming van de wettelijke overgangsregeling behorend bij het afschaffen van de levenslooplegeling, de huidige levensloopbijdragen worden gecontinueerd, inclusief de huidige praktijk van het laten uitbetalen.

Beperken vrij vervoer regeling voormalig medewerker:

De huidige regeling is complex en daarmee administratief belastend en foutgevoelig. Dit is aanleiding geweest om te komen tot een vereenvoudiging van de regeling. Met ingang van 1 januari 2012 staat de regeling uitsluitend nog open voor de oud medewerker die:

- Een ABP ouderdomspensioen of ABP KeuzePensioen ontvangt en zijn diensttijd bij GVB tenminste 20 jaar bedraagt;
- Een WAO- of WIA –uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, mits de medewerker, als hij tot zijn 65^{ste} bij GVB in dienst was gebleven, tenminste 20 dienstjaren bij GVB heeft.

De faciliteit geldt voor de oud medewerker en zijn gezinsleden en kan eenmalig worden aangevraagd voor of op het moment dat het recht hierop ontstaat.

Vakantie: implementatie wetgeving per 1 januari 2012 en beleid bij ziekte:

De opbouw van vakantiedagen is met ingang van 1 januari 2012 voor alle medewerkers gelijk, ook als er sprake is van geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Dit geldt zowel voor de wettelijke als voor de bovenwettelijke dagen.

De huidige cao -vervaltermijn van 5 jaar voor vakantiedagen blijft vooralsnog gehandhaafd, ondanks een wettelijke vervaltermijn van 6 maanden voor de wettelijke vakantiedagen. In 2012 zullen cao – partijen onderzoeken of de vervaltermijn van 5 jaar leidt tot knelpunten die noodzaken tot het volgen van de wettelijke vervaltermijn van 6 maanden voor de wettelijke vakantiedagen.

De regels voor het opnemen van vakantie tijdens ziekte zijn niet transparant. In 2012 zullen cao – partijen hier aandacht aan besteden en komen tot een transparante regeling.

Werkgarantie medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn:

Medewerkers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, zullen niet wegens ziekte ontslagen worden, zolang zij voldoende meewerken aan interne én externe herplaatsing. Prioriteit ligt bij interne herplaatsing. Externe herplaatsing is pas aan de orde zodra vastgesteld is dat interne herplaatsing niet mogelijk is. De medewerker heeft het recht dit oordeel ter toetsing voor te leggen aan de heroverwegingscommissie.

Aanpassing schorsingsbeleid:

Volgens de huidige cao kan de werkgever de medewerker schorsen met gedeeltelijk behoud van inkomen vanaf het moment dat de werkgever aan de medewerker heeft meegedeeld dat hij

overgaat tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden of verwijtbaar handelen. De medewerker heeft dan nog tot het einde van de arbeidsovereenkomst, maar maximaal zes weken aanspraak op tweederde deel van zijn inkomen. Dit maximum van zes weken komt te vervallen.

Een dringende reden kan overigens ook grond zijn voor een ontslag met onmiddellijke ingang. Van doorbetaling van enig inkomen is dan uiteraard geen enkele sprake meer.

Afspraken onder voorbehoud strijdigheid wet of regelgeving:

De afspraken in dit onderhandelaarsakkoord zijn gemaakt onder het voorbehoud dat er geen sprake is van strijdigheid met wet of regelgeving. Mocht achteraf blijken dat een bepaalde afspraak strijdig is met wet of regelgeving dan wel als gevolg daarvan onuitvoerbaar wordt, dan zullen partijen over die afspraak nader met elkaar in overleg treden.

Het onderhandelaarsakkoord is tot stand gekomen onder voorbehoud van goedkeuring door de respectievelijke achterbannen. CAO partijen zullen dit onderhandelaarsakkoord met een positief advies aan hun achterban voorleggen. Partijen zullen elkaar zo spoedig mogelijk informeren over de uitkomst van de achterbanraadpleging.

Amsterdam, 9 januari 2012

Namens GVB,
drs. P.F.D. Schotte RA, directeur Middelen

Namens Abvakabo FNV,
E. Vermeulen

Namens De onafhankelijke vakorganisatie ABGP,
H. de Weerd

RG/versie060112