

---

## GEZAMENLIJKE BONDENBRIEF INZET CAO GVB 2016

---

De beloningsongelijkheid in Nederland is groot. Midden- en lagere inkomens zijn er al jaren weinig op vooruit gegaan, terwijl de topinkomens blijven stijgen. Die ontwikkeling vraagt om een passende maatregel. Zeker nu de economie groeit, is het van belang dat juist werkenden daar weer van gaan profiteren. Daarbij hebben wij uiteraard oog voor de nivellerende maatregelen die wij in de twee vorige rondes met u hebben afgesproken.

De gezamenlijke bonden stellen tegen die achtergrond daarom het volgende voor:

### 1. Looptijd cao

We stellen voor de looptijd van één jaar te kiezen, dus van 1 januari 2016 t/m 31 december 2016.

### 2. Looneis

Wij vragen, mede in relatie tot de verwachte inflatie, een generieke procentuele verhoging van alle schaalnonen van 3% met ingang van 1 januari 2016, zoals gebruikelijk meetellend voor alle relevante toelagen en toeslagen.

### 3. Repareren ww-duur

In het cao akkoord van maart 2015 hebben cao-partijen hierover afspraken gemaakt. Dit willen we in de nieuwe cao gaan vastleggen. Dit betekent dat er een bovenwettelijke afspraak komt waarmee het gat tussen de nieuwe WW en de oude WW wordt gerepareerd. Deze reparatie betreft zowel de duur van de WW als de opbouw. Gezien het feit dat GVB eigen risicodragers is voor de WW, en dit leidt tot een lage instroom in de WW, zijn we voor handhaving van deze situatie voor de nieuwe bovenwettelijke regeling. En de nieuwe regeling mag niet ten koste gaan van de bestaande aanvullende en na-wettelijke uitkering bij werkloosheid.

### 4. Ongelijke aanspraak op vakantie-uren herstellen

In artikel 5.1 is de aanspraak op vakantie-uren geregeld. In de tabel staan 2 kolommen: één voor personeel in dienst vóór 1 januari 1997 en één voor personeel in dienst op of na 1 januari 1997. De laatste groep heeft aanspraak op minder vakantie-uren. Het verschil ontstond in 1997 door een gemeentelijke bezuinigingsoperatie. Wij vinden de verschillen onwenselijk en niet meer nodig en stellen daarom voor deze bepaling zo te wijzigen dat niemand er op achteruit gaat en iedereen ten minste aanspraak heeft op de vakantie-uren zoals die gelden voor personeel dat vóór 1 januari 1997 in dienst is gekomen.

### 5. Uitkering in verband met ambtsjubileum

Wij stellen voor:

- a. aan de volzin in artikel 8.24 lid 2 toe te voegen: "of is verleend vanwege de opname van een levensloopregeling."

- b. artikel 8.24 lid 4 deel b te schrappen.
- c. in artikel 8.27 na lid 1 tussen te voegen een nieuw lid 2 (en de dan daarop volgende leden te vernummeren) dat als volgt luidt: "De medewerker ontvangt een evenredig deel van de gratificatie, bedoeld in artikel 8.26, indien de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en hij binnen 5 jaar de datum van een bedrijfsjubileum zou hebben bereikt."
- d. in het nieuw vernummerde artikel 8.27 lid 3 de tekst als volgt te wijzigen: "Bij de vaststelling van het evenredige deel van de gratificatie, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt de diensttijd afgerond in jaren naar boven."

#### **6. Bedrijfstijd tussen 06.00 en 18.00 uur**

In artikel 8.13 lid 1 is in een tabel vastgelegd welke roostertoeslag de medewerker ontvangt voor elk uur van het voor hem geldende werkrooster. Daaruit volgt dat er op maandag t/m vrijdag geen toeslag wordt betaald voor de tijd tussen 06.00 en 18.00 uur. Wij stellen voor dit te wijzigen door op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 07.00 uur een toeslag te gaan betalen van 25%.

#### **7. Sociaal Plan**

In het vorige akkoord was vastgelegd dat er tussentijds zo snel mogelijk een nieuw Sociaal Plan gemaakt en ingevoerd zou worden. Daar is nog niets van terecht gekomen. Wij stellen voor hier nu snel invulling aan te geven. Wij willen nu met u afspreken dat dit Sociaal Plan opnieuw een "geen-gedwongen-ontslag-garantie" en opnieuw een looptijd van 5 jaar zal kennen.

#### **8. Loopbaanplan voor het exploitatief personeel**

In diverse vorige akkoorden (van 2007 t/m 2011) was vastgelegd dat partijen er in het kader van Levensfasebewust Personeelsbeleid behoefte aan hadden het loopbaanplan exploitatief personeel te actualiseren. Daar is door allerlei oorzaken nog steeds niets van terecht gekomen. Wij menen nog steeds dat een goed loopbaanplan er aan kan bijdragen dat medewerkers uit deze specifieke groep in elke leeftijdsfase in gezondheid hun werk kunnen (blijven) doen en willen hier nu concrete afspraken over.

#### **Voorbehoud**

Bonden behouden zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel nieuwe voorstellen te doen. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over (onderdelen van) voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd indien een akkoord wordt bereikt over het geheel.

Onderhandelaars FNV:  
Eric Vermeulen  
Ko Hartman  
Ger Geldhof



Onderhandelaars ABGP:  
Haico de Weerd  
Rob Hinse

