

1. De elementen van het cao-pakket:

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2015.

Wachtgeld huidige groep boventallige medewerkers

Voor de groep medewerkers die nu reeds boventallig zijn, geldt de oude wachtgeldregeling uit de CAO 2009 – 2010. Dit betekent dat voor iedereen die vanaf 1 mei 2013 boventallig wordt de nieuwe regeling uit deze cao geldt.

Wachtgeld

In het regeerakkoord is aangegeven de wachtgeldregelingen te beëindigen. In lijn daarmee wordt in deze cao een eerste stap gezet in de versoering van deze regeling.

De wachtgeldregeling zoals opgenomen in artikel 10, lid 5 van de cao wordt per 1 mei 2013 aangepast:

- De toetreding tot en het gebruik van de wachtgeldregeling wordt beperkt tot de medewerkers die, ondanks aantoonbare mobiliteitsinspanningen, onvrijwillig werkloos zijn. De toelatings- en toetsingscriteria worden aangescherpt:
 - Een medewerker wordt uitsluitend toegelaten als hij/zij kan aantonen met succes zijn inzetbaarheid te hebben vergroot (bijvoorbeeld door met succes afgeronde trainingen, opleidingen en ontwikkelactiviteiten) en hij/zij aannemelijk kan maken alles te hebben gedaan om ander werk te vinden;
 - De regeling wordt toegepast indien en voor zover de medewerker een ongekorte WW-uitkering ontvangt;
 - De medewerker werkt verplicht mee aan detachering naar passend werk; bij weigering van een aangeboden (in- of externe) passende functie (toetsing door de begeleidingscommissie) gedurende de wachtgeldperiode vervalt de aanspraak op wachtgeld.
- In relatie tot het vorige punt maken cao-partijen afspraken over stimuli om het gebruik van de wachtgeldregeling te beperken. Dit kan bijvoorbeeld ook het inzetten van een aanvullingsregeling op lager loon zijn, voordat het sociaal plan van toepassing is.
- De duur van het wachtgeld wordt beperkt tot maximaal 30 maanden. Hiervoor wordt artikel 10.5.2 gewijzigd in een toekenning van 1 maand wachtgeld per dienstjaar bij een dienstverband tot maximaal 10 jaren. Bij langere dienstverbanden (langer dan 10 jaar) geldt een opbouw van 2 maanden per dienstjaar vanaf het zesde dienstjaar.
- De hoogte van het wachtgeld (artikel 10.5.3) wordt bepaald op:
 - 6 maanden 85% van het laatstgenoten salaris, maar niet meer dan het door het UWV gehanteerde maximale dagloon*.
 - 6 maanden 85% van het laatstgenoten salaris, maar niet meer dan het door het UWV gehanteerde maximale dagloon
 - 6 maanden 80% van het laatstgenoten salaris, maar niet meer dan het door het UWV gehanteerde maximale dagloon
 - 6 maanden 70% van het laatstgenoten salaris, maar niet meer dan het door het UWV gehanteerde maximale dagloon
 - 6 maanden 70% van het laatstgenoten salaris, maar niet meer dan het door het UWV gehanteerde maximale dagloon

* Op dit moment komt het huidige maximale dagloon overeen met een salaris van ongeveer € 4100,- bruto per maand.

- Het wachtgeld en andere inkomsten bedragen in totaal nooit meer dan het laatstgenoten salaris.
- Gedurende de wachtgeldperiode wordt de desbetreffende medewerker in de gelegenheid gesteld voor eigen rekening de pensioenopbouw voort te zetten.
- Voor medewerkers die minder dan 5 jaar voor hun AOW-datum boventallig verklaard worden, zal voor de berekening van de duur en de hoogte van het wachtgeld de bepalingen uit de cao van 2009-2010 genomen worden. Zo wordt rekening gehouden met de verzoeken uit het land om oudere werknemers te ontsien.

Duurzame inzetbaarheid

Werken aan duurzame inzetbaarheid is essentieel voor werkzekerheid van medewerkers in een krimpende organisatie. Om de inzetbaarheid van medewerkers (competentie-ontwikkeling, flexibiliteit en mobiliteit) verder uit te bouwen, wordt de voor het startjaar 2012 overeengekomen, eenmalige budgetverhoging nogmaals toegepast voor het jaar 2013. Het budget gericht op opleiden en ontwikkelen wordt in verband daarmee verhoogd naar 2,5% van de bruto loonsom. Per 2013 ontvangt iedere medewerker per jaar een persoonlijk inzetbaarheidsbudget. Dit komt neer op een bedrag van € 1.000,00 per medewerker per jaar.

Hierbij gelden de volgende afspraken:

- Het budget wordt voor medewerkers met een dienstverband dat kleiner is dan 0,6 FTE ontvangen een naar rato vastgesteld bedrag, met een minimum van € 500,- per jaar.
- Het budget kan jaarlijks in overleg worden besteed aan inzetbaarheid verhogende activiteiten en kan maximaal 2 jaar worden gespaard.
- Niet bestede individuele budgetten vervallen na 2 jaar en kunnen aangewend worden om andere, niet aan deze medewerker gebonden, ontwikkelactiviteiten te bekostigen.
- Iedere medewerker kan het individuele budget besteden aan ontwikkeling van zijn/haar vakmanschap of inzetbaarheid. De leidinggevende zal de doelmatigheid beoordelen (draagt dit daadwerkelijk bij aan het vergroten van de duurzame inzetbaarheid) en in overleg wordt het startmoment bepaald, de medewerker heeft hierin een belangrijke stem.
- Iedere medewerker kan er ook voor kiezen het budget om te zetten in tijd voor inzetbaarheidverhogende activiteiten. Op deze wijze kan een medewerker aan zijn/haar ontwikkeling werken in werktijd (stage lopen, volgen van opleiding).

Salaris en beloningssysteem

De salarisschalen en individuele salarissen worden structureel verhoogd:

- Per 1 januari 2012 met 1,5%;
- Per 1 januari 2013 met 1,5%;
- Per 1 januari 2014 met 1,5%;
- Per 1 januari 2015 met 0%
- De eindejaarsuitkering wordt voor de duur van deze cao verhoogd van 5% naar 5,5%.

Salarisverhogingen gelden alleen voor medewerkers die binnen de bij hun functie vastgestelde salarisschaal worden beloond. Dit zijn medewerkers die geen toelage of toeslag ontvangen omdat hun huidige functie in een lagere beloningsschaal is vastgesteld of waarbij het salaris niet bevroren is in verband met een lagere herwaardering van hun functie.

Vanaf het moment waarop door de salarisverhoging het huidige inkomen (inclusief toelage en/ of toeslag) op gelijke hoogte komt met het salaris in de bij de functie passende salarisschaal, dan vindt weer wel een verhoging van het salaris plaats.

Reiskostenregeling

De reiskostenregeling, zoals genoemd in artikel 10.1.1, lid 3 van de cao, wordt verruimd naar maximaal 100 kilometer per dag voor zover de fiscale- en werkkostenkaders dit toelaten.

2. Studietoefeningen

Beloningssysteem

Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzoek gedaan naar een nieuw beloningssysteem waarmee goede prestaties goed worden beloond, beoordeling wordt gecombineerd met beloning en mobiliteit (in- en extern) niet wordt belemmerd. Het resultaat van dit onderzoek wordt betrokken bij de ontwikkeling van de volgende cao.

Flexibilisering arbeidstijden

Er is een wederzijdse wens om te komen tot afspraken m.b.t. flexibeler arbeidstijden en – patronen. Cao-partijen spreken af in 2013 onderzoek te doen naar flexibilisering van arbeidspatronen. Daarbij wordt afgesproken hierover een pilot uit te zetten in een CIZ-unit. Het doel hiervan is om, voortbouwend op het MeerKeuzeSysteem (MKS), te bezien of verdere afspraken kunnen worden gemaakt rondom flexibeler werkpatronen en werktijden. Het uitgangspunt moet zijn dat er een goede balans wordt gezocht tussen de belangen van de werknemer en de werkgever waarbij de continuïteit van werkzaamheden niet mag worden verstoord. Daarnaast wordt op het KlantContactCentrum (KCC) een proef gestart voor verdere verruiming van de openingstijden. De gemiddelde arbeidsduur, als genoemd in artikel 4 cao, is hierbij uitgangspunt. Eind 2013 worden op basis van resultaten van dit onderzoek en deze proef afspraken gemaakt of en hoe we dit in 2014 implementeren.

Modernisering cao (studietoefening)

Cao-partijen doen gedurende de looptijd van deze cao een onderzoek naar de modernisering van de cao. Het onderzoek moet leiden tot een advies aan cao-partijen over het toekomstige cao-proces en over de inhoud en toepassing daarvan.

Het onderzoek wordt uitgevoerd door een projectgroep die bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgever en van de werknemers, gebaseerd op gelijkwaardigheid. De projectgroep wordt ondersteund door de AWWN. Op initiatief van de projectgroep kan besloten worden tot het raadplegen van medewerkers van het CIZ. Ook kunnen andere werkvormen (bijvoorbeeld: thematische werkgroepen) worden ingezet.

De projectgroep rapporteert haar conclusies en advies uiterlijk in het voorjaar 2015 aan de cao-partijen. Het resultaat wordt betrokken bij de onderhandelingen over de cao 2016 en verder.

Bij het onderzoek gelden de volgende uitgangspunten:

- De toekomstige rol en functie van het CIZ verandert als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen en andere behoeften van cliënten; de toekomstige cao moet daarbij aansluiten.
- Het toekomstige cao-proces en de cao-inhoud sluiten aan bij de veranderende arbeidsverhoudingen waarin constructieve arbeidsrelaties en dialoog centraal staan.
- De huidige cao is gebaseerd op de cao VVT en kent haar oorsprong in een andere tijdsperiode. De toekomstige cao breekt met dit verleden; arbeidsvoorwaarden hebben voortaan een CIZ-signatuur.
- De cao sluit aan bij de visie op werkgeverschap van het CIZ en past in het gevoerde HR-beleid.
- De cao sluit aan bij de behoeften van de verschillende personeelsgroepen en generaties bij het CIZ.

- De cao heeft een wervend profiel en versterkt de arbeidsmarktpositie van het CIZ.
- De cao heeft een moderne vormgeving (modulair) en uitstraling en maakt gebruik van moderne hulpmiddelen en media. Hierbij wordt optimale aansluiting gevonden bij overige bedrijfsregelingen.
- Cao-teksten zijn transparant en toegankelijk, regelen de contractuele afspraken tussen partijen op correcte wijze en voldoen aan wet- en regelgeving.

3. Overige / redactionele aanpassingen

Sinds de afloop van de vorige cao per 31-12-2010 is een aantal wettelijke wijzigingen doorgevoerd die aanpassingen van de cao noodzakelijk maken. Deze worden in de bijlagen opgenomen.

Bijlage:

Overige/redactionele aanpassingen

De volgende wijzigingen zijn nodig ten opzichte van de cao CIZ 2009-2010:

Tekst	Wijziging	Opmerkingen
Inhoudsopgave	Aanpassen na verwerking cao-wijzigingen	
Looptijd	Aanpassen	Voorblad en pagina 5
Art. 1.2	<u>Karakter cao</u> Toevoegen tekst: Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en)	Opnemen van deze tekst voorkomt oneigenlijk beroep op nawerking van belangen uit vorige cao('s)
Art. 2.3, lid 5	<u>Verplichtingen werkgever</u> "van 45 jaar en ouder" vervalt en toevoegen "om medische redenen"	Leeftijdscriminatie en waarborgen van de continuïteit van het proces
Art. 2.8.a	<u>Einde arbeidsovereenkomst</u> Tekst vervangen door "met in gang van de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt"	In verband met aanpassing AOW-gerechtigde leeftijd
Art 3.1.1.A	<u>Levensloop</u> Artikel vervalt	In verband met vervallen levensloopregeling (eventueel voort te zetten voor lopende gevallen). Beslispunt: bestemming 0,5%
Art 3.1.6	<u>Spaarloonregeling</u> Artikel vervalt	Spaarloonregeling vervallen
Art. 3.2.3	<u>Eindejaarsuitkering</u> Jaartal(len) aanpassen aan cao	
Art 3.2.6., lid 4	<u>Uitbetaling vakantiebijslag</u> Bedrag actualiseren	
Art 6.2.3	<u>Feestdagenverlof</u> "dan wel met de PVT" vervalt	
Art 7.1, lid 3 en lid 5	<u>Bij- en nascholing</u> "dan wel met de PVT" vervalt	
Art 7.2	<u>Individueel scholingsbudget en loopbaanadvies</u> "dan wel met de PVT" vervalt	
Art 7.3	<u>Bijdrage beroepsorganisaties</u> Tekst kan vervallen	Tekst geschreven voor VVT-sector
Art 9.1.2. lid 4	<u>Loondoorbetaling bij ziekte</u> Aanpassen de wetswijziging	Wettelijke wijziging verlofopbouw bij ziekte

Tekst	Wijziging	Opmerkingen
Art 10.1.1	<u>Reiskosten woon-werkverkeer</u> "dan wel met de PVT" vervalt	
Art 10.1.2	<u>Extra woon-werkverkeer</u> "per 1 januari 2005: €0,30/km" vervalt	
Art 10.1.3, lid 3	<u>Reis- en verblijfkosten</u> "per 1 januari 2005: €0,30/km" vervalt	
Art 10.4.6	<u>Keuzebepaling eigen verhuiskostenregeling</u> "dan wel met de PVT" vervalt	
Art 11.2.3, lid 2 en lid 4	<u>Vaststellen functiebeschrijving</u> "dan wel met de PVT" vervalt	
Art 11.2.3, lid 9	<u>Waardering en indeling van de functie</u> "dan wel met de PVT" vervalt	
Art 13.7	<u>Duur, wijziging en opzegging van de cao</u> <u>Looptijd aanpassen</u>	