Principeakkoord cao Sitech

Loonsverhoging

- 2 % structurele loonsverhoging per 1 juli 2012
- 300 euro eenmalige uitkering op 1 januari 2013
- 2% structurele loonverhoging per 1 oktober 2013
- 0,5% eenmalige uitkering op 1 januari 2014

Duurzame inzetbaarheid

We hebben afgesproken dat er meer aandacht komt voor duurzame inzetbaarheid. Dit zal onder andere gebeuren door het voeren van gesprekken over duurzame inzetbaarheid, waarbij zaken als je loopbaan, de balans tussen werk en privé, gezondheid, de TOR en mantelzorg besproken worden. De gesprekken vinden minimaal eens per 5 jaar plaats en het eerste gesprek vindt voor iedere medewerker plaats voor eind 2014. Voor het uitvoeren van de gemaakte afspraken stelt Sitech middelen en tools ter beschikking.
We hebben samen vastgesteld dat het belangrijk is om arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken m.b.t. employability bij de brandweer, maar dat er tijd nodig is om tot goede afspraken te komen. Hierover is een studieafspraak gemaakt. De studie start in december op basis van een overeengekomen studieopdracht, en zal naar verwachting worden afgerond in Q1 2013.

A la carte en verlof

In plaats van de huidige afhankelijke EVT wordt er een a la carte budget ingevoerd:

- Het budget wordt weergegeven in geld en in dagen.
- Aan het begin van het jaar wordt de verlofplanning gemaakt en geven medewerkers aan welk deel van het budget zij aan het verlofsaldo voor dat jaar willen toevoegen.
- Met betrekking tot dit deel van het verlof toetst leidinggevende of opname, gezien de bedrijfsomstandigheden, mogelijk is.
- De medewerker kan voor het resterende deel van het a la carte budget gedurende het jaar de bestedingsdoeleinden bepalen, zoals sparen voor vroegpensioen, fiscaal vriendelijke aanschaf van een fiets, “sparen voor later” (hierover verderop meer) of uitbetaling.
- In geval van onvoorziene omstandigheden kan de medewerker ook later in het jaar nog dagen uit het budget aan zijn/haar verlof toevoegen, indien de bedrijfsomstandigheden opname mogelijk maken.
- Indien aan het eind van het jaar verlofdagen over zijn, dan kunnen deze blijven staan als “overgeschreven verlof” tot een totaal maximum van 20 dagen. Het meerdere wordt uitbetaald, of op verzoek van de medewerker in “sparen voor later” gezet.
- Uitzondering hierop vormen de wettelijke vakantiedagen; die blijven buiten het saldo “overgeschreven verlof”, worden (conform de wet) niet uitbetaald, maar verjaren na 5 jaar.
- Nieuw is “sparen voor later”. “Sparen voor later” is gericht op duurzame inzetbaarheid. Het biedt medewerkers de mogelijkheid om dagen te sparen om aan het einde van de loopbaan (vanaf 58 jaar) de balans belasting/belastbaarheid goed te managen of om eerder te stoppen met werken.
- In “sparen voor later” kunnen 115 dagen worden gespaard.
- Overgangsregeling huidige rekening courant: De huidige rekening courant saldi van medewerkers kunnen naar keuze van de medewerker eenmalig volledig ingezet worden op het “sparen voor later”, ook als het meer dan 115 dagen betreft. Het resterende saldo rekening courant dient te worden afgebouwd in een periode van 6 jaar.

TOR

- Medewerkers krijgen de mogelijkheid om de TOR in te zetten over een periode van 6 jaar in plaats van de huidige 4 jaar (TOR flexibilisering).
- De omvang van de bijdrage van de werkgever wijzigt niet (maximaal 10% van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over 4 jaar).
- Medewerkers die nu al gebruik maken van de TOR regeling conform de cao 2011/2012 wordt eenmalig de mogelijkheid geboden om flexibilisering alsnog toe te passen op hun TOR contract.
- Indien zij hiervan gebruik willen maken moeten ze voor 1 april 2013 hun wensen kenbaar maken, en moet de leidinggevende aangeven of deze gezien de bedrijfsomstandigheden gehonoreerd kunnen worden.

Beëindiging arbeidsovereenkomst in verband met bereiken pensioengerechtigde leeftijd (artikel 8) Beëindiging van rechtswege wordt gekoppeld aan de AOW leeftijd, zodat rekening gehouden wordt met de stijging van die leeftijd in de komende jaren.

Slaapurenregeling
Sitech introduceert een slaapuren-regeling, waardoor mensen die ’s nachts hebben moeten werken voldoende uren kunnen slapen voordat ze weer aan het werk gaan.

Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf (artikel 34)
De toeslag voor ontbieden naar het bedrijf buiten wachtdienst wordt verhoogd van 0,6% naar 0,9% van het salaris.

Invoering nieuwe vakantiewetgeving

- De verjaringstermijn van wettelijke vakantiedagen (6 maanden in de nieuwe wetgeving) wordt in de Sitech cao verruimd naar 5 jaar.
- De opbouw van bovenwettelijk verlof tijdens ziekte wordt beperkt tot de laatste 6 maanden.

Overige afspraken

- De mogelijkheid tot fiscale verrekening van de woon-werk vergoeding blijft gehandhaafd gedurende de looptijd van de cao.
- Sitech wil zich verbinden aan minstens 15 stage/afstudeerplaatsen verdeeld over de diverse niveaus.
- Sitech wil 3 structurele Wajong plaatsen realiseren.
- Sitech zal de WGA premie, die verdeeld kan worden over werkgever en werknemers, volledig blijven betalen.
- BHV en brandweervergoedingen worden verhoogd conform de cao stijgingen.
- De bijdrage aan werkgelegenheidsgelden wordt gecontinueerd.
- Werkdruk. We hebben gesproken over werkstress en werkdruk en toegelicht hoe we via de analyses uit Sitech Vitaal meer grip willen krijgen op de achterliggende oorzaken, zodat we op de plaatsen waar dit speelt passende maatregelen kunnen nemen.
- Career Management. Sitech heeft aan de vakorganisaties toegelicht hoe binnen het bedrijf omgegaan wordt met career management en over het toepassen van dit systeem voor alle Sitech medewerkers miv eind 2012. Hierdoor krijgen we op alle niveaus binnen Sitech meer zicht op medewerkers met verticaal of horizontaal doorgroeipotentieel.
- Afgesproken is dat over de inhoud van dit beleid op korte termijn meer communicatie zal plaatsvinden.
- De registratie van ontbieden naar het bedrijf en telefonische consulten wordt op korte termijn verbeterd, zodat frequentie en belasting van de (individuele) medewerkers inzichtelijk wordt.