

## ONDERHANDELAARSAKKOORD CAO RIJK 2007- 2010

26 april 2007

### 1. Looptijd

Deze overeenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2010.

### 2. Inkomensontwikkeling

De komende jaren wordt, mede in het kader van de door het kabinet besloten vernieuwing van de rijksdienst (zie ook paragraaf 4 van deze overeenkomst), gewerkt aan verdere kwaliteitsverbetering. In dat verband zal veel van de rijksambtenaren worden gevraagd. Des te groter is het belang van een passende beloning.

Mede in dat licht zijn partijen de volgende inkomensontwikkeling overeengekomen:

#### *Verhoging nominale eindejaarsuitkering*

De nominale eindejaarsuitkering 2007 van € 1100 wordt met € 100 verhoogd tot € 1200 en omgezet in een verhoging van de maandsalarissen per 1 januari 2007 met €91,25 (12 \* €91,25 = € 1095,-; daar bovenop 8% vakantie-uitkering + 1,6% % eju = € 1200,- per jaar)

#### *Salarisverhoging*

Alle salarissen worden structureel als volgt verhoogd:

1 januari 2007: + 2,3 %  
 1 april 2008: + 2,0 %  
 1 april 2009: + 2,0 %

#### *Verhoging procentuele eindejaarsuitkering*

De procentuele eindejaarsuitkering van 1,6 % (niveau 2006) wordt als volgt verhoogd tot een volledige 13e maand:

2007: van 1,6 % met 1,2 % naar 2,8 %  
 2008: van 2,8 % met 1,2 % naar 4,0 %  
 2009: van 4,0 % met 1,4 % naar 5,4 %  
 2010: van 5,4 % met 2,9 % naar 8,3 %

De bovengenoemde structurele verhogingen van het salaris en de eindejaarsuitkering zijn pensioengevend en werken door naar reeds ingegane wachtgelden en uitkeringen.

#### *Loongebouw, arbeidsmarkt en loonontwikkeling*

Gelet op de huidige incongruenties in het loongebouw en de in de komende jaren te voorziene arbeidsmarktproblematiek achten partijen het huidige loongebouw aan vernieuwing toe. Zij spreken af een herzien loongebouw te ontwikkelen, met voor iedere ambtenaar een positief inkomenseffect van ten minste 2% en totale kosten van 3%. Partijen spreken af dat zij het nieuwe loongebouw, als ontwerp, uiterlijk per 1 januari 2010 gereed zullen hebben, zodat vanaf dat moment nadere afweging over de daadwerkelijke invoering mogelijk is. Partijen spreken af dat zij in ieder geval in april 2010 hierover zullen spreken.

Indien mogelijk zal invoering plaatsvinden in de loop van 2010 of 2011. Invoering zal geschieden op voorwaarde dat de hiervoor benodigde financiering kan worden gevonden. Factoren die daarbij zullen worden meegewogen zijn de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen van de lonen in de marktsector.

### **3. Beperking buitengewoon verlof**

Partijen zijn een beperking overeengekomen van bijzondere verlofvormen ten gunste van de primaire arbeidsvoorwaarden.

Met ingang van 2008 vervalt het recht op doorbetaald verlof bij verhuizingen op eigen verzoek, ondertrouw, overlijden van verwanten in 3<sup>e</sup> of 4<sup>e</sup> graad en bij ambts- of huwelijksjubilea. Indien de ambtenaar in deze gevallen vrij van dienstverrichting wil zijn (bijvoorbeeld door het opnemen van vakantie of compensatie-uren) zal hij daartoe in de gelegenheid worden gesteld.

Het verlof met behoud van bezoldiging bij huwelijk van de ambtenaar zelf wordt beperkt tot twee dagen en bij huwelijk van verwanten in de 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> graad altijd tot een dag.

### **4. Vernieuwing Rijk – gezamenlijke agenda**

Partijen onderkennen het belang van een zich permanent verbeterende rijksoverheid. Kernbegrippen zijn daarbij: een flexibele en omgevingsgerichte overheid en loopbaanbewuste en zich ontwikkelende ambtenaren. Partijen onderschrijven dat 'Vernieuwing van de Rijksoverheid' voor burgers, bedrijven en instellingen moet leiden tot betere dienstverlening, meer vertrouwen, minder regeldruk en minder administratieve lasten. Voor rijksambtenaren moet die vernieuwing een aantrekkelijkere functie vervulling, betere loopbaanmogelijkheden en meer ruimte voor professionele beroepsuitoefening opleveren. Dit proces dient in de komende kabinetsperiode te leiden tot een kwalitatief betere rijksoverheid.

Vanuit deze overwegingen hebben partijen afspraken gemaakt over betrokkenheid van de bonden bij de 'Vernieuwing van de Rijksoverheid', ruimte voor ambtenaren bij het ontwikkelen en realiseren van loopbaanplannen, een meer dynamische wijze van reorganiseren, het omgaan met de personele gevolgen van de vernieuwing van de rijksdienst en de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden.

#### *1. Betrokkenheid bonden bij vernieuwing van de Rijksdienst. Visie en faciliteiten*

Partijen hechten eraan dat de beoogde vernieuwing van de rijksoverheid tot stand komt op basis van een visie op de door de rijksoverheid te verrichten taken en de gewenste organisatiecultuur en -structuur. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor de programma-SG die onder verantwoordelijkheid van de minister van BZK belast is met de uitvoering van de 'Vernieuwing van de Rijksoverheid'. De programma-SG zal de bonden betrekken bij het proces van vernieuwing van de Rijksdienst.

In het kader van de 'Vernieuwing van de Rijksdienst' komen de taken van de ministeries en daarmee van de ambtenaren helder vast te staan. Ambtenaren krijgen de ruimte en bevoegdheid om op professionele wijze verantwoordelijkheid te nemen om extern gericht en probleemoplossend te werken.

Partijen zullen nog nadere afspraken maken over een goede invulling van de rol en betrokkenheid van leden van ondernemingsraden en vakbonden bij visie- en organisatieontwikkeling van de Rijksdienst als geheel en de afzonderlijke onderdelen. Verder spreken zij af dat de koppeling van werkzaamheden zoals vermeld in artikel 33b van het ARAR komt te vervallen. Hiertoe worden in lid 4 van dit artikel de woorden “alsmede op grond van artikel 18 van de Wet op de Ondernemingsraden” geschrapt.

### *2. Ruimte voor ambtenaren bij het ontwikkelen en realiseren van loopbaanplannen*

Medewerkers in de rijksdienst krijgen de middelen en mogelijkheden om hun talenten optimaal te ontwikkelen. In dit verband is van belang dat partijen op korte termijn het *Arbeidsmarktconvenant sector Rijk* zullen afsluiten, waarin gezamenlijke maatregelen en inspanningen van werkgever en medewerkers worden afgesproken voor de komende jaren met als doel om te komen tot een proces van optimale en dynamische matching tussen werk (functieprofielen) en medewerkers (persoonsprofielen) bij de Rijksoverheid.

### *3. Anders reorganiseren*

De huidige systematiek van reorganiseren gaat uit van de fictie dat langere periodes van een stabiele organisatie via een korte zorgvuldige periode van reorganisatie weer worden gevolgd door een langere periode van organisatorische stabiliteit. In dat model is het reorganisatieproces helder. Er wordt een blauwdruk van de oude en nieuwe organisatie en formatie gepresenteerd die in overleg met de ondernemingsraad wordt vastgesteld. In het Georganiseerd Overleg spreken de vakbonden zo nodig het (aanvullend) sociaal flankerend beleid af. Daarna wordt tot uitvoering overgegaan. De proces is te typeren als: “van vast en zeker *oud* naar vast en zeker *nieuw*”.

De politiek wisselende wensen, behoefte aan flexibiliteit, technische ontwikkelingen bezuinigingen en andere oorzaken hebben de stabiele periodes echter drastisch verkort en de Rijksdienst op veel plekken in een bijna permanente staat van reorganisatie gebracht. De werkgever Rijk heeft daarom behoefte om meer flexibel te kunnen inspelen op deze aanhoudende veranderingen. Dat vraagt zowel een meer flexibele organisatie als meer bewegingsmogelijkheden voor en ook bereidheid om te bewegen door ambtenaren.

Tegen deze achtergrond achten de partijen het mogelijk om afspraken te maken over het dynamiseren van het proces van reorganiseren. Zij zien mogelijkheden om te komen van het huidige concept ‘vast en zeker’ naar het concept ‘flexibel en veilig’.

Partijen zijn het erover eens dat het vereist is dat medewerkers zich veilig voelen om van hen te kunnen vragen mee te gaan in meer flexibele veranderingsprocessen en te functioneren in een flexibele organisatieomgeving. Dit vereist dat de werkgever investeert in de ontwikkeling en in bredere inzetbaarheid van de medewerkers en dat de medewerkers meer kansen krijgen om hun eigen loopbaanplan te ontwikkelen en te realiseren.

Deze veiligheid houdt ook in dat alles in het werk wordt gesteld om mensen van werk naar werk te begeleiden zodat niet tot (onvrijwillig) ontslag hoeft te worden overgegaan. Gezien de omvang van de sector Rijk en de diversiteit aan functies zijn daartoe volop mogelijkheden. Daarbij zal ook aan de (voorrangs)positie van herplaatsingskandidaten nader aandacht worden besteed.

Over de nieuwe spelregels die bij het nieuwe concept 'flexibel en veilig' horen willen partijen dit jaar nadere afspraken maken, waarbij zowel voor werkgever als werknemer duidelijke spelregels zullen gelden.

#### *4. De wijze waarop met de personele gevolgen van de vernieuwing van de rijksdienst wordt omgegaan: van werk naar werk*

Partijen hechten eraan dat de werknemers in de sector Rijk aan de slag kunnen blijven met zinvol en kwalitatief hoogstaand werk. Uitgangspunt voor partijen zal daarom zijn dat ambtenaren waarvan de functie vervalt van werk naar werk kunnen gaan en dus niet ontslagen worden. Primair naar functies die passen binnen het loopbaanplan van de betrokken ambtenaren. Deze loopbaan kan ook worden voortgezet buiten de sector Rijk.

Om dit te bereiken is een rijksbreed inzicht noodzakelijk in bestaande, nieuwe en verdwijnende functies en de daarbij behorende kennis-, vaardigheids en competentie (k-v-c)-profielen. Eveneens dienen ambtenaren te beschikken over inzicht in hun loopbaanmogelijkheden en –plannen en de bij hen aanwezige k-v-c-profielen. Het matchingsbeleid tussen functies en ambtenaren vereist een mobiliteitsinstrumentarium met bindende spelregels voor werkgevers en werknemers rond het bieden en aanvaarden van nieuw werk. Daarbij is een belangrijke ontwikkelings- respectievelijk regierol weggelegd voor het A&O-fonds Rijk en voor het rijksbreed mobiliteitondersteunend netwerk. Tevens zal voortvarend worden gewerkt aan één functiegebouw voor de rijksdienst, waarmee de transparantie van de (bereikbaarheid van) beschikbare functies wordt bevorderd én de kansen op het vinden van passend werk worden vergroot. Gelijktijdig wordt gewerkt aan een ontwerp van een nieuw loongebouw dat past bij dit functiegebouw en de vernieuwing van de sector Rijk ondersteunt.

Partijen hechten aan een voldoende kwalitatief, evenwichtig en divers samengesteld personeelsbestand. Om dat te bereiken is enerzijds inzicht nodig in de effecten van doorstroom en uitstroom in de sector. Voorts kan gericht worden gestuurd op zorgvuldig wervingsbeleid en ontwikkelingsbeleid, rekening houdend met het streven naar het krijgen en behouden van kwalitatief hoogwaardige medewerkers voor de rijksdienst. Logisch sluitstuk in dit verband vormt een passend aanstellingsbeleid binnen de sector Rijk. Partijen spreken af het regime voor tijdelijke aanstellingen vanuit deze invalshoek te bezien en indien wenselijk aan te passen.

Partijen zijn het erover eens dat het genoemde mobiliteitsregime en de genoemde instrumenten energiek en voortvarend moeten worden ontwikkeld en toegepast. Daartoe is nadere concretisering nodig. Dat bepaalt de SOR-agenda voor de komende maanden. Uiterlijk 1 oktober 2007 zullen partijen in het SOR een uitgewerkt pakket maatregelen vaststellen die inhoud geven aan het motto 'van werk naar werk'.

#### *5. Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden*

Een geharmoniseerd pakket arbeidsvoorwaarden - ook in de secundaire sfeer - voor alle rijksambtenaren neemt belemmeringen weg voor rijksbrede loopbaanmogelijkheden en inzetbaarheid van medewerkers in de sector Rijk. Het kan eveneens belemmeringen wegnemen voor departementsgrensoverschrijdende reorganisaties en projecten. Bonden zullen hun vergelijking van de rijksbreed bestaande arbeidsvoorwaarden in relatie tot vorm en inhoud van het door de werkgever voorbereide Arbeidsvoorwaardenbesluit Rijkspersoneel (Arp) nog dit jaar afronden. Streven is om in het Sectoroverleg Rijk (SOR)

op een zodanig tijdstip besluiten te nemen dat het mogelijk is om dit uiterlijk 1 januari 2009 in te voeren.

## **5. Overige afspraken**

### *1. Werkdruk*

Partijen hebben in de CAO Rijk 2005-2006 afgesproken om door middel van enkele pilots 'good practices' te ontwikkelen om werkdrukproblemen aan te pakken. Uitgangspunt daarbij is dat ambtenaren meer regelvermogen krijgen ter beheersing van de werkdruk. Het sluitstuk daarvan zou moeten zijn dat, op basis van gevoerd overleg, de manager verplicht is om een geconstateerde onbalans tussen werklast en belastbaarheid te herstellen.

Partijen constateren dat bedoelde pilots nog niet tot uitvoering zijn gekomen en spreken af dit alsnog te doen, zodat op basis van de uitkomsten daarvan in het SOR kan worden gezien welke aanpassingen van de rechten en plichten van werkgever en werknemers in dit verband wenselijk zijn.

### *2. Boven- en nawettelijke WW*

De bovenwettelijke WW-regeling dient te worden aangepast aan de per 1 oktober 2006 ingevoerde wijzigingen van de WW.

Partijen hebben afgesproken dat de termijn waarbinnen een akkoord kan worden bereikt over de aanpassing van de bovenwettelijke WW-regeling wordt verlengd tot 1 oktober 2007.

### *3. Vergoedingen woon-werkverkeer*

Partijen hechten aan een adequate regeling voor het woon-werkverkeer. Daarbij willen zij bijzonder aandacht geven aan de werknemers die gebruik maken van de fiets voor het woon-werkverkeer. Partijen hebben daarom afgesproken om dit onderwerp op een later tijdstip met elkaar te bespreken, waarbij dan ook rekening kan worden gehouden met ontwikkelingen in het kader van het bredere project 'vervoersmanagement', waarin onder meer nieuwe vervoersvoorzieningen voor de ambtenaren in de sector Rijk worden ontwikkeld.

### *4. Verruiming IKAP*

Partijen zijn overeengekomen om bedrijfsfitness die voldoet aan de fiscale voorwaarden, als belastingvrije bestemmingsmogelijkheid op te nemen in artikel 6, tweede lid, van de IKAP-regeling rijks personeel. Daarnaast spreken partijen af te inventariseren welke andere fiscale faciliteiten mogelijk zijn en te overleggen of en in hoeverre deze eveneens in de IKAP-regeling zullen worden opgenomen.