

Voorstellen CNV Vakmensen voor de cao UWV vanaf 1 januari 2023

De cao-voorstellen van CNV kwamen tot stand op basis van:

- actualiteiten
- enquête onder leden en niet-leden
- raadpleging in kadergroep UWV
- reacties naar aanleiding van het cao-symposium
- gesprekken met Jong UWV
- arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen

De mening van de CNV-leden is voor CNV Vakmensen maatgevend, tegelijkertijd luisteren we graag naar niet-leden.

Vooraf

De economische situatie is ongewis. We hebben te maken met een de gierende inflatie, energiecrisis en krapte op de arbeidsmarkt. Dit vraagt om een passende reactie. CNV Vakmensen stelt derhalve een korte looptijd voor en zet in op een gepaste loonsverhoging, voor tenminste koopkrachtbehoud voor alle werknemers van UWV.

CNV Vakmensen stelt voor:

Looptijd

Looptijd

- looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2023 tot 1 januari 2024.
- verlenging van het sociaal plan met 1 jaar.

Loon

Loonsverhoging

- CNV Vakmensen stelt voor om de lonen per 1 januari 2023 te verhogen met de stijging van de prijzen. Concreet kan dat door op 1 januari 2023 de lonen te verhogen met de consumentenprijsindex, reeks voor alle huishoudens, afgeleid, oktober tot oktober. Daarboven stelt CNV Vakmensen een verbetering van de koopkracht voor door de bedragen in de loonschalen en de feitelijke lonen per 1 januari 2023 te verhogen met €100,- bruto per maand.
- Verhoging van alle vergoedingen/toeslagen in de cao met hetzelfde percentage/bedragen.

Reparatie loongebouw

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat alle medewerkers kunnen groeien in hun functie. Door de jaren heen zijn de functiejaren in een aantal functieschalen afgenomen.

- laten vervallen van de niet gebruikte functiejaren na invoering van ondergrens van € 2.310,-
- voorstel door UWV voor reparatie van dit gat in het loongebouw.

Gratificaties

CNV Vakmensen wil haar waardering uitspreken voor het opnemen van bonussen in het loon.

- afschaffen van de gratificaties en de reservering voor gratificaties opnemen in het loongebouw (in dat deel van het loongebouw, waarin de gratificaties van toepassing zijn) CNV Vakmensen is van mening dat de criteria voor gratificaties nog steeds niet voldoende objectief en transparant zijn. N.B. In de huidige cao is de afspraak vastgelegd, dat de gratificatieverlening onderzocht zou worden. De betreffende werkgroep is slechts 1 keer bij elkaar geweest.

Loopbaan

Loopbaanontwikkeling

CNV Vakmensen waardeert dat UWV zich inzet om een aantrekkelijk werkgever te zijn en dat UWV medewerkers wil stimuleren om kennis en kunde actueel te houden en zich te blijven ontwikkelen. CNV Vakmensen hecht aan transparantie en het voorkomen van willekeur.

- cao actualiseren op basis van de mogelijkheden die UWV biedt. Artikel 8:4 Studieregeling doet te kort doet aan de mogelijkheden binnen UWV, zoals All you can learn.
- ruimere afspraken maken over inzet van werktijd voor professionalisering en vergroten inzetbaarheid binnen UWV. Artikel 8:4 lid 2 studieverlofregeling biedt onvoldoende ruimte en in de praktijk wordt de studieverlofregeling soms al ruimer toegepast.
- richtlijnen opnemen over inzet van werktijd voor ontwikkeling van het team, de afdeling en UWV. Op deze manier kan UWV medewerkers die gedreven zijn om zich extra in te zetten voor UWV ondersteunen en beschermen tegen overwerk.

Flexibele schil (cao studie)

CNV Vakmensen blijft graag in gesprek over de ontwikkeling van de vaste dienstbetrekkingen en flexibele schil.

- het plafond maximum voor de flexibele schil voor het opvangen van piekbelasting, tijdelijke werkzaamheden of vervanging bij ziekte verder verlagen naar 14%, conform cao artikel 11:4.
- 'flexibiliteitstoelage' toekennen aan tijdelijke medewerkers aan wie geen vast dienstverband aangeboden wordt, ondanks goed functioneren.
- Bij goed functioneren na één jaar een vast contract.

Het goede gesprek (cao studie)

- kaders voor goede gesprek toevoegen aan de cao, op basis van de uitkomst de studie het goede gesprek en de eerder opgeschreven kaders uit cao 2021, Bijlage VII Studie-afspraken, onder studie 'Het goede gesprek'.

Duurzame inzetbaarheid en verlof

Actualisatie functieprofielen

- functieprofielen in 2022 onderzoeken om vast te stellen of de functiewaardering nog aansluit op de functie-eisen. Medewerkers geven aan dat het werk zwaarder wordt, maar dat de waardering niet mee veranderd.

Verlofspaarpot

- gevolg geven aan de afspraak om in gesprek te gaan over het toevoegen van andere emolumenten aan de verlofspaarpot.
- verlofspaarpot opnemen als bron in het keuzeplan.

Omvang werkweek

- eerste stap naar een 36 uur werkweek door 2 extra dagen verlof toe te kennen en mogelijkheid om 2 uur verlof per week op te nemen, om zo een werkweek van 36 uur te bereiken. De roep om een werkweek van 36 uur is het hardst te horen onder de jongere generaties.
- Artikel 4:1 lid 3 laten vervallen. Volgend dit artikel wordt van medewerkers in buitendienst verwacht dat zij gemiddeld 1 uur per dag meer werken, zonder vergoeding.

Overgang naar pensioen

- Volledige herbezetting met vaste contracten van de vaste banen die beschikbaar komen bij 80-90-100 of pensionering.
- 1 jaar eerder met 80-90-100 dan nu kan, dus vanaf 61 jaar.
- RVU-regeling met toepassing van maximale belastingvrije ruimte.

Werkplek, reizen en vergoedingen

Hybride werken

Het jaar 2021 en 2022 gelden als proefjaar waarin wordt geproefd aan hybride manier van werken, om te onderzoeken waar medewerkers behoefte aan hebben.

- richtlijnen voor thuiswerken opnemen in cao en medewerkers de mogelijkheid bieden om met de leiding in gesprek te gaan als zij vinden dat te veel wordt afgeweken van deze richtlijnen.

Vergoedingen inrichting thuiswerkplek

- een structurele vergoeding thuiswerkplek instellen (tafelafpraak cao 2022), gebaseerd op de regeling van de rijksoverheid en binnen de werkkostenregeling.
- Voorstel door UWV hoe de zorgplicht van UWV wordt vormgegeven en vastgelegd (tafelafpraak cao 2022).

Vergoeding thuiswerkdag

- een reële thuiswerkvergoeding. De vergoeding kosten thuiswerkdag is te laag gebleken. Het Nibud heeft haar advies aangepast in maart al aangepast van €2,- naar €3,- per thuiswerkdag. Bepaalde kosten, zoals internet, zitten hier niet bij.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

- verbeteren van de fiets- en loop vergoeding.
- de bovengrens voor reiskostenvergoeding voor lopen of fietsen laten vervallen.
- de reiskostenvergoeding ander vervoer verhogen naar de maximale onbelaste reiskostenvergoeding.
- de ondergrens voor vergoeding ander vervoer aanpassen van 10 kilometer, naar 5 kilometer enkele reis en de bovengrens voor ander vervoer aanpassen van 45 kilometer, naar 70 kilometer enkele reis.
- de algemene bepaling onder artikel 8.4 lid a laten vervallen, omdat artikel 8 al voorziet in een bovengrens voor de reiskostenvergoeding.

Overige voorstellen

Nieuw pensioenstelsel

- de werkgroep Nieuw pensioenstelsel continueren en de werkgroep Nieuw pensioenstelsel evalueren in het eerste kwartaal van 2023.

Modernisering Sociaal plan

- uitvoeren van de eerder afgesproken modernisering Sociaal plan.

Continuering huidige regelingen

- voortzetten van de huidige regelingen, zoals reparatie derde WW jaar, WGA en geïndexeerde werkgeversbijdrage aan vakbonden internationale solidariteit

Vakbondscollectief

- nieuwe afspraken vakbondscollectief toevoegen aan de cao.
- in artikel 14:3 Faciliteiten, bijzonder opnemen dat elke vakorganisatie eens per jaar een mail mag sturen aan UWV medewerkers. Deze toezegging is al eerder mondeling gedaan.

Cao onderhandelingen

- notulist laten aansluiten om tijdens de onderhandelingen om aanpassingen in concept toe te voegen aan de cao tekst.
- tijdens de onderhandelingen extra aandacht hebben voor het concreet maken van studie afspraken.
- tijdens de looptijd van de cao evaluaties te doen plaatsvinden om over en weer vast te stellen in hoeverre aan overeengekomen afspraken invulling is gegeven.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om voorafgaand of tijdens de onderhandelingen met aanvullingen of gewijzigde voorstellen te komen.

Wij rekenen op een goed en constructief overleg.

Met vriendelijke groeten,
namens CNV Vakmensen

Jos Tummers, lid onderhandelingsdelegatie
Roel van Riezen, bestuurder
voor deze
Mirjam van Leussen, bestuurder
Robbim Heins, bestuurder