

De afspraken

We gaan een Cao aan voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027.

Primaire arbeidsvoorwaarden

We gaan van diverse aan- en uitloopschalen naar één aanloopschaal en één vervolgschaal voor de persoonlijk medewerkers en persvoorlichters. Dat betekent concreet dat de persoonlijk medewerkers in aanloopschaal 7 en daarna schaal 8 kunnen worden geplaatst. De persvoorlichters en beleidsmedewerkers in aanloopschaal 10 en daarna schaal 11. Over wanneer de overstap naar de hogere inschaling gemaakt zal worden, wordt bij aanvang van de dienstbetrekking specifieke afspraken gemaakt, waar ook tussentijds op gereflecteerd zal worden door zowel medewerker als leidinggevende. Voor de persoonlijk medewerkers betekent dit een functieverzwaring. Het functieprofiel zal worden herschreven, passend bij de inschaling per 1 januari 2025.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Prinsjesdagbonus: De Prinsjesdagbonus en eindejaarsuitkering in de nieuwe CAO worden geharmoniseerd voor alle medewerkers (voor alle functies 8% van het bruto jaarsalaris).

Rouwverlof: Het fractiebureau biedt de medewerkers flexibel rouwverlof van 5 dagen bij het verlies van familieleden in de 1^e graad, of partner en diens eventuele kinderen, op te nemen in het eerste jaar na het overlijden.

Alternatieve aanwending van verlofrechten: Het lijstje met alternatieven wordt aangevuld met de mogelijkheid om het in te zetten voor aflossing studieschuld of aanschaf van een fiets.

Opleiding: In de CAO-tekst wordt opgenomen dat de werknemer suggesties kan doen bij opleiding.

Overige punten

Actualisering: Een aantal zaken, zoals het nieuwe beleid inzake functioneren, beoordelen en belonen wordt als geactualiseerde bijlage meegestuurd met de CAO.

Tot slot zijn we overeengekomen de CAO-tekst aan te vullen en te actualiseren:

- Vanwege wijziging in wetgeving zoals geboorteverlof of (fiscale) regelgeving.
- Vanwege het feit dat we een veel kleinere organisatie zijn. Zo staan er enerzijds nog beperkingen in over contracten waarover we onzes inziens aangepaste afspraken kunnen maken maar anderzijds mag van medewerkers meer flexibiliteit verwacht worden bij werkaanpassingen.
- Vanwege onzes inziens verouderde taal en/of maatregelen. Zo is Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 intussen CAO Rijk. En de uitgebreide paragraaf over disciplinaire maatregelen door de werkgever vinden we bijvoorbeeld niet meer passen in deze tijd.
- Vanwege geactualiseerd HR-beleid. Met de PVT is gesproken over de Handleiding Beoordelen & Ontwikkelen die vanaf 1 januari 2025 zal worden toegepast. → en zal als bijlage toegevoegd worden bij de CAO.

Tegen die achtergrond zouden wij de afspraken over opleiden willen versterken. Er wordt nu gesproken over instroom, interne doorstroom of uitstroom. Wij willen expliciet ook fit voor de huidige baan en persoonlijke ontwikkeling benoemen.

- Tijdens de gesprekken over de uitvoering van het Sociaal Plan hebben we met betrekking tot de aanvulling WW-uitkering al andere afspraken gemaakt om te voorkomen dat de WW-uitkering eventueel gekort zou worden door de aanvulling.

We hebben nu een staffel opgenomen op basis van het aantal dienstjaren.