

Onderhandelingsakkoord cao Werken voor waterschappen 2024

De Vww is sinds 1 januari 2019 de werkgeversvereniging van de 21 waterschappen en 14 aan de waterschappen gelieerde organisaties en hun in totaal 14.500 werknemers.

De onderhandelaars van de Vereniging werken voor waterschappen (Vww) en de vakbonden FNV en CNV Connectief, hebben op 20 december 2023 een onderhandelingsakkoord bereikt.

Wij zijn het eens over de salarisontwikkeling in 2024. En er zijn afspraken gemaakt over een extra (bovenwettelijke) verlofdag en uitruil feestdagen, het verdubbelen van het PBB voor jongeren tot 35 jaar voor opleiding en ontwikkeling, uitbreiding van het betaald ouderschapsverlof en vereenvoudiging van de wachtdienst met aanvullende afspraken voor oudere werknemers.

Verder zijn afspraken gemaakt over vereenvoudiging van de compensatie werk met bijzondere eisen, wordt in de cao onregelmatige dienst vervangen door afspraken over roosterdienst en hebben we afspraken gemaakt over een generieke RVU. Daarnaast vragen sociale partners uitdrukkelijk aandacht voor de werkdruk in de sector en om passende maatregelen te nemen om dit terug te brengen.

In het kader van “groene arbeidsvoorwaarden” start de sector met een “challenge” om het aantal reiskilometers (zowel woon-werk reizen als dienstreizen) terug te brengen.

Onderstaande afspraken moeten (deels) inhoudelijk en in cao-teksten nog verder worden uitgewerkt.

1 Looptijd cao

De cao heeft een looptijd van 12 maanden van 01-01-2024 t/m 31-12-2024.

2 Salarisontwikkeling

Per 01-01-2024 worden de schaalbedragen en salarissen verhoogd met € 25,-. bruto op basis van een voltijdsdienstverband.

Per 01-01-2024 worden de schaalbedragen en salarissen nogmaals verhoogd met 3,0%.

Per 01-07-2024 worden de schaalbedragen en salarissen verhoogd met 2,0%.

3 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Per 01-01-2024 zal de vergoeding per kilometer worden verhoogd tot het fiscaal maximum van € 0,23 netto per kilometer.

4 Vergoeding zakelijke kilometers

Per 01-01-2024 zal de vergoeding voor zakelijke kilometers worden verhoogd naar € 0,39 per kilometer. Hiervan zal € 0,23 netto en € 0,16 bruto worden uitbetaald.

5 Persoonsgebonden Basisbudget

Werknemers tot 35 jaar krijgen vanaf 1 januari 2024 op aanvraag de beschikking over een budget van ten minste € 12.000,- (in plaats van € 6.000,-) wat zij gedurende een looptijd van 5 jaar kunnen besteden aan opleiding, ontwikkeling en loopbaan. Samen met hun leidinggevende maken ze een plan voor de besteding van het budget, afgestemd op hun ambitie en loopbaanplannen.

6 Doorbetaling salaris bij opname wettelijk ouderschapsverlof

Voor werknemers die vanaf 01-01-2024 wettelijk ouderschapsverlof opnemen, zal de werkgever de uitkering van het UWV gedurende maximaal 13 weken verlof aanvullen tot 100% van het voor de werknemer geldende salaris, toelagen en IKB. Dit verlof moet worden opgenomen tijdens het eerste levensjaar van het kind.

7 Extra (bovenwettelijke) dag vakantie

In elk kalenderjaar heeft de werknemer recht op vakantie van 4 keer de overeengekomen arbeidsduur per week met behoud van salaris, IKB en toelage(n). Bij een voltijdsdienstverband is dit 144 uur per jaar. Hieraan wordt vanaf 1 januari 2024 bij een voltijdsdienstverband 7,2 uur toegevoegd.

8 Uitrust feestdagen

In het kader van Diversiteit en Inclusie is afgesproken dat werknemers vanaf 1 januari 2024 de mogelijkheid krijgen om aan het begin van het jaar maximaal twee feestdagen, die vallen op een werkdag en die volgens de cao Werken voor waterschappen een vrije dag is, in te ruilen voor een andere feestdag. Zo kunnen werknemers vrij zijn op de feestdagen die zij willen vieren.

9 Overwerk

Vanaf 1 januari 2024 wordt de mogelijkheid ingevoerd om overwerk om te zetten in "tijd voor tijd" in plaats van uitbetalen. Een mogelijke toeslag over deze uren wordt apart uitbetaald.

10 Wachtdienst

Met ingang van 1 januari 2024 worden twee soorten wachtdiensten ingevoerd, een lichte en een zware. Op grond van de in de cao vastgelegde criteria worden op lokaal niveau met de ondernemingsraad afspraken gemaakt over welke soort wachtdienst voor een bepaalde functie geldt. De berekening van de wachtdiensttoelage wordt vereenvoudigd en de toelage wordt verhoogd. De lichte wachtdienst krijgt de helft van de verhoogde toelage. Werknemers die hierdoor een lagere vergoeding ontvangen hebben recht op een afbouwregeling. In de cao wordt een maximum aantal wachtdiensten opgenomen van 13 per jaar. Uiterlijk 1 juli 2024 moet de aanpassing naar twee soorten wachtdienst binnen de gehele sector doorgevoerd zijn. Werknemers die niet in aanmerking komen voor een zware wachtdienst hebben recht op een afbouwregeling.

11 Roosterdienst

Met ingang van 1 januari 2024 vervangt roosterdienst de artikelen over onregelmatige dienst. De vaste roosterdienststoelagen worden vereenvoudigd en verhoogd. Op lokaal niveau worden met de ondernemingsraad afspraken gemaakt voor welke functies een vaste roosterdiensttoeslag geldt.

12 Compensatie werk met bijzondere eisen

Er worden criteria in de cao opgenomen waarbij een toelage wordt verstrekt. De hoogte van de toelage is gelijk aan de huidige hoge toelage van € 144,-- (de toelage van € 72,-- euro vervalt). Uiterlijk 1 juli 2024 zal deze aanpassing binnen de gehele sector doorgevoerd zijn. Werknemers die niet meer in aanmerking komen voor compensatie hebben recht op een afbouwregeling.

13 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Werknemers die 41 jaar hebben gewerkt voor een bij het ABP aangesloten werkgever, waarvan de laatste 10 jaar in de sector waterschappen, hebben per 1 januari 2024 recht op een RVU, mits zij maximaal 2 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd zitten.

Voor de jaren in de sector waterschappen, bestaat de sector waterschappen uit organisaties die vallen onder de cao Werken voor Waterschappen.

Voor individuele afspraken (maatwerk) gelden geen beperkingen. De cao geeft geen recht op, en verplicht niet tot, individuele afspraken.

Neemt de werknemer deel aan de RVU-regeling dan neemt hij/zij zelf ontslag. Er ontstaat dan geen recht op een ontslag-uitkering en geen recht op een transitievergoeding.

14 Challenge vergroening kilometers woon-werkverkeer / dienstreizen.

Er wordt een challenge georganiseerd om organisatie en werknemers te stimuleren het aantal grijze kilometers (fossiele brandstof) te reduceren. De challenge toetst zowel de kwantitatieve reductie van het aantal grijze kilometers als de kwaliteit van de ideeën en inspanningen die daartoe leiden. De challenge heeft tot doel de bewustwording over de duurzaamheid van het vervoer te vergroten en ook ideeën te genereren die later kunnen bijdragen aan het verder vergroenen van de cao op dit terrein. De challenge wordt vormgegeven door sociale partners in samenwerking met het A&O-fonds. Organisaties kunnen samen met de medezeggenschap bepalen op welke wijze ze aan deze challenge deelnemen. De organisaties wordt geadviseerd daarvoor een stimuleringsbudget vrij te maken van bijvoorbeeld € 50,- per werknemer.

Naast de bovenstaande afspraken die een financiële impact hebben, zullen cao-partijen in het kader van deze cao verder spreken over de onderwerpen waarover wel afspraken gemaakt moeten worden maar waarvan cao-partijen verwachten dat deze geen of slechts een zeer geringe financiële impact zullen hebben. Als blijkt dat de afspraken toch een financiële impact hebben worden deze meegenomen in de onderhandelingen over een nieuwe cao (vanaf 2025).

- **Minimumloon**
Met de salarisaanpassingen in 2024 zal het uurloon van de laagste trede in de laagste schaal hoger zijn dan 15 euro. Cao-partijen zullen in 2025 met elkaar in gesprek gaan over mogelijk verdere verhoging van het minimum uurloon.
- **Vergroening cao**
Een werkgroep wordt gevraagd met voorstellen te komen op welke wijze en binnen de fiscale regels wij de arbeidsvoorwaarden kunnen “vergroenen”.
- **Waarde IKB-vakantieuren**
Een technische commissie wordt gevraagd te onderzoeken op welke wijze de waarde van een IKB-vakantie uur moet worden vastgesteld.
- **Kwaliteit van werk, werkdruk en sociale veiligheid**
Zijn onderdelen van het goede dialoog tussen werknemer en leidinggevende. Partijen vinden dit een voortdurend punt van aandacht en we willen in de nieuwe cao het belang van het goede gesprek tussen werknemer en leidinggevende nogmaals gezamenlijk benadrukken.
- **Overgang**
Zestig procent van de vrouwen in de overgang valt de combinatie werk en menopauze zwaar. Er komt aandacht voor de werknemer die klachten ervaart wegens menstruatie/menopauze, welke van invloed is op haar inzetbaarheid op de werkvloer. Werknemers die klachten ervaren moeten kunnen rekenen op begrip en welwillendheid bij aanpassingen in het werk of de werktijden. Binnen de sector zal met ondersteuning van het A&O fonds beleid worden ontwikkeld hoe om te gaan met deze onderwerpen. In overleg met de medezeggenschap kan een communicatieplan worden gemaakt om overgang uit de taboesfeer te halen.
- **Werkkostenregeling**
Binnen de organisaties van sector waterschappen wordt een deel van de werkkostenregeling besteed aan politieke ambtsdragers. Dit gaat ten koste van de mogelijkheden voor het personeel. Sociale partners van de decentrale overheden gaan gezamenlijk een lobby richting de belastingdienst tot stand brengen om te bewerkstelligen dat de vrije ruimte in de WKR ten behoeve het personeel kan worden vergroot.

Amersfoort, 20 december 2023.

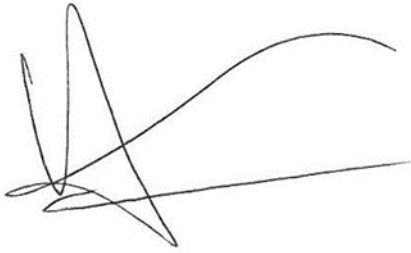
Namens werkgevers



E. de Ridder

Vereniging werken voor waterschappen

Namens vakbonden



Y.I. Bovenkerk
FNV



A.A. van Voorden
CNV Connectief