

Overgangsregeling Collectieve Arbeidsovereenkomst
BV 18k



Overgangsregeling cao BV 18k

Inleiding

Volgens afspraak zal er met de vakbonden een overgangsregeling overeengekomen dienen te worden welke regelt dat per 1 januari 2020 voor de medewerkers van de BV 18k de cao gemeenten, dan wel cao Samenwerkende gemeentelijke Organisaties (lees verder cao gemeenten), wordt toegepast en de arbeidsvoorwaarden uit het personeelshandboek gemeente Tilburg worden gevolgd. Hiervoor is nodig dat de huidige cao BV 18k wordt afgesloten met de overgangsregeling/-cao welke bevat dat de cao gemeenten en het personeelshandboek gemeente Tilburg van toepassing wordt en waar de uitgangspunten voor de overgangsregelingen in beschreven zijn. Het doel dat we hiermee willen bereiken is onder andere de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden voor ambtelijke medewerkers en medewerkers die onder cao BV 18k vallen. Uiteraard zijn deze mede ingegeven door veranderingen in de wetgeving (WNRA – Wab)

Uitgangspunten.

Medewerkers die te maken krijgen met de overgang naar de cao gemeenten mogen er financieel niet op achteruit gaan. Mede daarom zal het huidige bruto jaarinkomen hierin leidend zijn. Daarnaast zullen onderstaande punten meegenomen moeten worden.

- Indien een medewerker voor 1 januari 2020 al gebruik maakt van een gunstiger bepaling uit de cao BV 18k dan nu is opgenomen in de cao gemeenten of het personeelshandboek gemeente Tilburg, zal deze nawerking krijgen en gerespecteerd worden. Indien de medewerker nadien opnieuw gebruik zal gaan maken van een cao bepaling zal echter de cao gemeenten hierin leidend worden.
- Medewerkers met een tijdelijk dienstverband gaan pas over naar de cao gemeenten zodra er sprake is van een verlenging voor onbepaalde tijd. Wel zal de cao gemeenten en het personeelshandboek als inlenersbeloning worden gehanteerd.
- Indien een dienstverband van een medewerker al is aangezegd voor 1 januari 2020 zal deze niet mee overgaan naar de cao gemeenten.
- Evenals voor de ambtenaren geldt dat kader medewerkers van 18k zullen worden geplaatst binnen de Stichting Bevordering Werkgelegenheid (SBW), welke dan ook gezien dient te worden als opvolgend werkgever.
- Alle dienstjaren van de medewerkers tellen mee voor het bepalen van de werkgeversjubileum.

Overgangsregelingen

De nieuwe werkgever, "de Stichting Bevordering Werkgelegenheid" (SBW), past ook voor de medewerkers die overgaan vanuit de BV 18k, en vallend onder de cao BV 18k, vanaf 1 januari 2020 de cao gemeenten toe en volgt het personeelshandboek van de gemeente Tilburg. Wel biedt de nieuwe werkgever een mogelijkheid om af te wijken van de cao gemeenten (conform artikel 12.2 cao gemeenten) en het personeelshandboek gemeente Tilburg. Dat kan echter alleen nadat over de afwijking overeenstemming is bereikt met de vakbonden zoals deze bij het totstandkoming van deze overgangsregeling vertegenwoordigd zijn, of indien de wijziging tot de verantwoordelijkheid van de Ondernemingsraad valt.



Werkings sfeer

Deze overgangsregeling cao BV 18k is van toepassing op alle medewerkers met een vast dienstverband die op 31-12-2019 werkzaam zijn via BV 18k en die op 1-1-2020 in dienst treden bij SBW of via BV 18k de cao gemeenten als inlenersbeloning zullen volgen.

Nieuwe arbeidsovereenkomst

Alle medewerkers die in dienst treden bij de SBW krijgen een nieuwe arbeidsovereenkomst. De nieuwe arbeidsovereenkomst bevat in ieder geval een incorporatiebeding welke regelt dat de cao gemeenten en de arbeidsvoorwaarden uit het personeelshandboek gemeente Tilburg van toepassing zijn.

Indien in de huidige arbeidsovereenkomst individuele afspraken, afwijkend van cao / personeelshandboek, zijn opgenomen worden onverkort opgenomen in de nieuwe arbeidsovereenkomst.

Alle medewerkers die overgaan naar SBW behouden hun huidige taken, werkzaamheden en functie.

Arbeidsjaren

De medewerkers die overgaan naar de SBW, welke gezien kan worden als opvolgend werkgever, nemen de arbeidsjaren van de oude werkgever en alle rechtsvoorgangers mee naar de SBW. Deze arbeidsjaren, niet zijnde ABP-jaren conform artikel 3.18 (Jubileumuitkering) van de cao gemeenten, tellen onder andere mee voor de berekening van werkgeversjubileum bij de SBW.

Salarisinpassing

De conversie van de BV 18k salarisschalen naar de salarisschalen van de cao gemeenten is niet gemakkelijk omdat de wijze van belonen verschillend is. Ten behoeve van deze inpassing zijn er daarom eerst uitgangspunten bepaald:

- Beide salaristabellen worden omgerekend naar het volledige bruto jaarloon. Daarbij worden alle componenten van het IKB (cao gemeenten) en vakantiegeld/eindejaarsuitkering (cao BV 18k) in verdisconteerd. In deze omrekening wordt ook een compensatie voor het bovenwettelijk verlof van 1,2% cao BV 18k meegenomen.
- In de vergelijking voor de inpassing worden de salaristabellen zoals deze bekend zijn op 31 december 2019 gebruikt.
- De basis voor de inschaling in de salarisschaal van de cao gemeenten is de regeling functieprofilering en –waardering gemeente Tilburg. Het salaris wordt ingepast in de schaal die bij de functie is gewaardeerd.
- De medewerker wordt ingepast in de eerst hogere periodiek van de functieschaal ten opzichte van zijn oude jaarsalaris.
- Indien de medewerker extra structurele toelages en/of vergoedingen ontvangt dienen deze meegenomen te worden in het bruto jaarsalaris. Deze worden niet meegenomen indien deze naar hun aard niet thuis horen in het jaarsalaris (bijvoorbeeld reiskostenvergoeding)
- Indien inpassing leidt tot een lagere beloning krijgt de medewerker een garantietoelage.



Garanties bij salarisinpassing

Bij het inpassen in de gemeentelijke schalen wordt het salaris dat voor de medewerker op 31 december 2019 geldt als uitgangspunt genomen. Het salaris dat de medewerker op 31 december 2019 bij 18k heeft, zal worden gegarandeerd. Indien het 18k salaris op 31 december 2019 hoger is dan de maximum periodiek in de gemeentelijke schaal, zal de medewerker ingedeeld worden in de 11^e periodiek van de bijbehorende schaal en zal het verschil dat op 31 december 2019 bestaat tussen deze 11^e periodiek en het 18k salaris, gecompenseerd worden in de vorm van een garantietoelage. Deze garantietoelage zal meegroeien met de procentuele loonontwikkeling van de corresponderende schaal in de cao gemeente.

De garantietoelage is onder andere pensioengevend en wordt voor het overige ook aangemerkt als regulier loon.

Enmalige uitbetaling vakantiegeld 2019

Na invoering van de cao gemeenten per 1 januari 2020 is het vakantiegeld opgenomen in het IKB. De opbouw van het IKB vindt maandelijks plaats van januari tot en met december van een kalenderjaar. De vakantietoelage over juni 2019 tot en met december 2019 maakt geen onderdeel uit van het IKB per 1 januari 2020 en wordt uitgekeerd met de afwikkeling van het dienstverband van BV 18k in december 2019.

Functiewaarderingsystematiek

Voor de 18k-functies, die zijn gewaardeerd conform de Berenschot systematiek, zal er een technische conversie naar de functiewaarderingsystematiek van de gemeente Tilburg plaatsvinden. Daarbij hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Voor deze technische conversie worden alle functies ingedeeld en gewaardeerd volgens de functiewaarderingsystematiek welke is opgenomen in de regeling functieprofilering en – waardering gemeente Tilburg door de gemeente Tilburg.
- De functieprofielen 18k, welke zijn beschreven volgens de Berenschot methodiek, zijn leidend en dienen als uitgangspunt voor de ambtelijke functiewaardering.
- Alle medewerkers krijgen een toelichting op het functieprofiel.

Bedenkingenprocedure

Indien de medewerker zich niet kan vinden in de indeling in een ‘functieprofiel en gemeente Tilburg’ dan wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld zijn of haar bedenkingen tegen de inpassing van de functie, uiterlijk maandag 6 januari 2020 schriftelijk bij de leidinggevende kenbaar te maken. Deze bedenkingen worden voorgelegd aan de inpassingscommissie welke de leidinggevende van advies voorziet. Vervolgens wordt een gesprek gehouden door de leidinggevende. De bevindingen uit het gesprek worden teruggekoppeld aan de voorzitter van de inpassingscommissie. Die adviseert vervolgens het CMT die een definitief besluit naar de medewerker stuurt. Eventueel herziende besluitvorming wordt altijd doorgevoerd met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020. Het staat de medewerker nog vrij om zijn klacht voor te leggen aan de klachten / geschillencommissie.

De vakbonden worden in de gelegenheid gesteld om een lid voor de commissie aan te dragen.



Secundaire arbeidsvoorwaarden

Indien de medewerker gebruik maakt van een gunstiger bepaling uit de cao BV 18k dan nu is opgenomen in de cao gemeenten of het personeelshandboek gemeente Tilburg, en al gebruik hiervan maakt voor 1 januari 2020 zal deze nawerking krijgen en gerespecteerd worden. Indien de medewerker nadien opnieuw gebruik zal gaan maken van een cao bepaling zal echter de cao gemeenten hierin leidend worden. Mocht echter de cao gemeenten al een gunstigere bepaling hebben dan zal deze vanaf 1 januari 2020 worden toegepast op de medewerker.

Met betrekking tot het ouderschapsverlof geldt een extra overgangsregeling. Indien een medewerker in de periode van januari tot en met september bevalt, of (opnieuw) vader wordt, mag deze medewerker voor dit kind in het jaar 2020 nog een verzoek tot ouderschapsverlof doen onder toepassing van de 18k voorwaarden.

Verlofdagen

Alle resterende verlofdagen die de medewerker nog heeft staan per 31 december 2019 bij de afwikkeling van het dienstverband met BV 18k worden meegenomen naar het nieuwe dienstverband bij de SBW.

Vakbondscontributie

Voor de 18k medewerkers die ten tijde van het aangaan van deze overgangsregeling lid zijn van vakbond CNV of vakbond FNV, blijft het recht op tegemoetkoming in de vakbondscontributie bestaan zoals opgenomen in de cao BV 18k 2019 zolang als zij én lid zijn van deze vakbond én in dienst blijven bij BV 18k en SBW.

Duurzame inzetbaarheid

In de cao gemeenten is een apart hoofdstuk voor Duurzame Inzetbaarheid opgenomen (Hoofdstuk 10) welke per 1 januari 2020 ook gaat gelden voor de huidige 18k-medewerkers. Alle afspraken uit de cao BV 18k met betrekking tot duurzame inzetbaarheid (waaronder o.a. het vitaliteitsbudget) komen hiermee te vervallen.


Hardheidsclausule

In gevallen waarin de overgang (-regeling) van de cao BV 18k naar de cao gemeenten en personeelshandboek van de gemeente Tilburg leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele medewerker kan de werkgever hiervoor een afwijkende regeling treffen.

Slotbepaling

Met betrekking tot de werkgeversbijdrage is afgesproken dat de huidige afspraken, namelijk € 2.000 per vakbond (CNV en FNV), worden voortgezet tot aan het moment dat aangesloten zal worden bij een werkgeversvereniging, zoals WSGO. Tevens zal in de loop van 2020 een nieuwe afspraak gemaakt worden met de vakbondsbestuurders om de borging van de van toepassing zijnde cao te regelen.


ONDERTEKENING



H.A.R.J.M. Bool MBA
Algemeen Directeur BV 18k



A. van de Scheur
FNV



H.W.C. Verbeek
CNV Connectief