

CNV-voorstellen cao en sociaal plan UWV 2025 14 februari 2024

Het gaat de leden van CNV Vakmensen om:

- Inflatie plus koopkrachtverbetering
- Eenduidige toepassing van een heldere cao
- Werkzekerheid
- Dat de werkdruk en aansturing zo is, dat de medewerker met plezier bij UWV werkt
- Meer vergelijkbaarheid met arbeidsvoorwaarden bij het Rijk

Looptijd

- Cao: 1 jaar, van 1 mei 2024 tot 1 mei 2025.
- Sociaal plan: verlengen met einddatum 6 maanden na afloop van de arbeidsvoorwaarden-cao, dus looptijd van 1 juli 2024 tot 1 november 2025.

Verhoging van de bedragen per 1 mei 2024

- 5% plus € 100 over de salarissen en de salarisschalen en over de werkelijk uitbetaalde maandsalarissen. De 5% is correctie van de inflatie van de afgelopen jaren, zie grafiek. De € 100 is koopkrachtverbetering.
- 8% over alle andere bedragen in de cao of die het individu krijgt, voor zover hieronder niet anders benoemd.
- Minimaal uur salaris van € 16,00.
- Verhoging van alle kilometerbedragen in de cao met 2 eurocent.
- Verhoging van het maximaal parkeertarief naar € 6,00.
- Vastleggen in de cao, dat de thuiswerkvergoeding automatisch het Nibud-advies volgt. De huidige € 3,00 per dag is conform Nibud-advies.
- Vanwege de verhoogde prijzen in de webshop voor meubilair thuis, het budget verhogen naar € 1000 per 5 jaar. We hebben in de huidige cao afgesproken, dat er geen terugbetaalverplichting is bij tussentijdse uitdiensttreding. CNV Vakmensen wil helder vastleggen dat UWV dit ook zo uitvoert.
- Stagevergoeding naar € 750 voltijds per maand.

Werkweek

- 36 uur in plaats van 38 uur als voltijds gemiddelde arbeidsduur (artikel 4.1.1. van de cao).
- 100% doorbetaling bij aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof, ook in de perioden dat 100% betaling wettelijk niet verplicht is; UWV zorgt voor verrekening van de subsidie, dit gebeurt niet via de loonstrook
- Vitaliteitspact vanaf 60 jaar (2 jaar eerder). Dit is de regeling dat de medewerker 80% kan werken tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw.
- Spaarverlof uitbreiden: geen maximum aan te sparen overuren en meeruren. En als de medewerker in zijn arbeidspatroon geregeld meer uur werkt dan in zijn contract, de mogelijkheid om die uren in te brengen in het spaarverlof (de "ADV").
- Spaarverlof kunnen inzetten als bron in het keuzeplan.

Functiewaardering

- De Functieniveaumatrix en het Instrument Leidinggeven (met behulp waarvan functies worden ingedeeld) zijn gebaseerd op functiewaarderingssystemen. Toch wordt dat niet benoemd in de cao. Wij stellen voor dit met naam en toenaam te benoemen in artikel 5.13 van de cao.
- Tussen de bureaus die deze systemen onderhouden en de vakbonden zijn duidelijke afspraken over procedures in het geval er tussen medewerkers en werkgever een geschil is over indeling van een functie. Deze moeten wat ons betreft ook bij UWV worden toegepast (is nu niet zo) en artikel 5.13 van de cao moet daarop worden aangepast.
- Indien één van de cao-partijen wenst over te gaan naar een ander indelingsinstrument of functiewaarderingssysteem, dan dient de besluitvorming daarover door cao-partijen gezamenlijk te worden genomen.

Loongebouw

De vreemde opbouw die met name in de lagere salarisschalen zit logisch maken.

Werkzekerheid

- Als niet gelijk een vast contract wordt gegeven: In principe na uiterlijk 1 jaar bij goed functioneren vast contract. Dit geldt ook voor uitzendkrachten: na uiterlijk 1 jaar tewerkstelling bij UWV bij goed functioneren een vast contract met UWV.
- Als de medewerker eerst als uitzendkracht bij UWV werkt en vervolgens in dienst komt bij UWV, dan wordt vanaf dan voor alle toepassingen de datum in dienst bij UWV de datum tewerkstelling via het uitzendbureau.
- Het percentage flexkrachten, tijdelijken en externen terugbrengen van nu 18,6 naar 15. Dit kan nog prima bij de huidige formatie.
- In de cao opnemen dat de medewerker een tijdelijke arbeidsovereenkomst altijd tussentijds mag opzeggen.
- Opzegtermijn bij alle functiegroepen gelijk. Opzegtermijn werknemer 1 maand, opzegtermijn werkgever bij een diensttijd van twee jaar of minder: twee kalendermaanden; bij een diensttijd van meer dan twee jaar: drie kalendermaanden; bij een diensttijd van meer dan 15 jaar: vier kalendermaanden.

Goede gesprek en ontwikkeling

- De huidige praktijk vastleggen in de cao, zoals de kaders goede gesprek en de met ons afgesproken evaluatie. Ook vastleggen hoe de beoordeling werkt. De beoordelingen meenemen in deze evaluatie.
- Onze afspraak dat we de gratificatieregeling evalueren vastleggen in de cao.
- Ook nieuwe opleidingsmogelijkheden in de cao noemen zoals “all you can learn”

Geschillenregeling

UWV kent vele goede voorzieningen hoe om te gaan bij meningsverschil of ongemak. Wat mist is een uiteindelijk onafhankelijk oordeel. Daarom stelt CNV Vakmensen voor alle mogelijke geschillen een commissie voor die bindend adviseert. In die commissie kan de werkgever evenveel leden benoemen als de vakbonden.

Overige punten

- Overwerk zaterdagochtend naar 150%, zodat die klopt met vrijdagavond en zaterdagmiddag.
- Geen uitzonderingen overwerk voor de voltijds of parttime buitendienstmedewerker. Hierbij eerst goed kijken naar de consequenties.
- Verhuiskostenvergoeding bij de tijd maken.
- Geen loon inhouden bij schorsing (is in tegenstrijd met de wet).
- Meer mogelijkheden om openbaar-vervoer-kaart privé te gebruiken.
- Vakbonden mogen geregeld eigen en gezamenlijke nieuwsbrieven op voorpagina DWU plaatsen, en/of we mogen mails sturen aan alle medewerkers.
- Pensioen: de cao kunnen wijzigen, als we als cao-partijen nieuwe pensioenafspraken overeen komen.
- De huidige tafelaafspraken over internationale solidariteit voortzetten.
- De huidige tafelaafspraken over de werkgeversbijdrage voortzetten en dus ook indexeren.
- Thuiswerken: recht op thuiswerken als je functie niet plaatsgebonden is. De tafelaafpraak met het recht om op UWV-locatie te werken in de gewone tekst van de cao opnemen. Gelijk beleid over thuis en op kantoor werken voor soortgelijk werk.
- Reiskosten: nu staat in de cao dat reiskostenvergoeding woon-werk geweigerd kan worden als de medewerker ver weg gaat wonen. Voorstel om een maximum vergoeding in de cao op te nemen. Met de huidige tekst heeft een onafhankelijke geschillencommissie toegevoegde waarde.
- Tijdelijk werk weigeren artikel 2.2.4: ook hier zou een onafhankelijke geschillencommissie duidelijk toegevoegde waarde hebben. Daarnaast stellen we voor, dat de medewerker de werkzaamheden tot die tijd niet hoeft te doen bij bijvoorbeeld gezondheidsbeperkingen, gewetensbezwaren of als het wringt met zorgtaken.
- De tafelaafspraken over pensioen en uitzendkrachten ook in de volgende cao opnemen.
- De toeleidingsmatrix in het sociaal plan voortaan door een onafhankelijk deskundige laten toetsen, dus niet door de functiewaarderingsdeskundigen van de vakbonden.
- Alias mogen gebruiken bij klantcontact.
- Mogelijk komen nog goede punten voort uit het herschrijven van de cao.