



Cao-akkoord

Cao Reclassering 1 april 2024 tot en met 30 september 2025

De werkgevers

1. Reclassering Nederland, vertegenwoordigd door mw. Mr. M.A. van Walt van Praag en dhr. mr. dr. J.R. Bac,
2. Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering, vertegenwoordigd door dhr. E. Oostra, MBA

en

De organisaties van medewerkers

1. FNV, vertegenwoordigd door dhr. P.B.H.F. Lathouwers;
2. CNV, vertegenwoordigd door dhr. A.B. Schnoor

hebben op 13 mei een 2024 Cao-akkoord bereikt over de inhoud van de Cao Reclassering die duurt van 1 april 2024 tot en met 30 september 2025.

De volgende afspraken maken deel uit van het bereikte akkoord:

Looptijd Cao Reclassering

De looptijd van de Cao is 18 maanden: van 1 april 2024 tot en met 30 september 2025.

Verhoging salarisschalen

De bruto salarisschalen worden met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2024 structureel verhoogd met 4,5%.

Per 1 januari 2025 worden de bruto salarisschalen structureel verhoogd met 3,0%.

De schalen 7, 8 en 9 worden met ingang van 1 april 2024 verlengd met één periodiek van €50,- bruto (na verhoging van alle schalen conform hiervoor is vermeld).

Vitaliteitsbudget

Het bestaande Vitaliteitsbudget worden aangepast. De aanpassing houdt in dat het naar rato principe wordt afgeschaft en dat iedereen, ongeachte of hij/zij fulltime of parttime werkt recht heeft op €500,- netto per 5 jaar. De overige geldende regels inzake het vitaliteitsbudget blijven ongewijzigd.

Reizen & mobiliteit

De volgende tekst wordt ter inleiding op de vergoedingen opgenomen:

Voor de kwaliteit van ons werk is het belangrijk dat we dichtbij elkaar en de reclassenten zijn. Tegelijkertijd verwachten wij in de afwegingen die we maken rondom het reizen dat we kritisch kosten en duurzaamheid afwegen. Reizen die met het openbaar vervoer of de fiets kunnen plaatsvinden hebben daarbij de voorkeur. Het beleid van de organisatie is erop gericht dat we met elkaar, leidinggevende en medewerker, in gezamenlijke verantwoordelijkheid hierover het gesprek aangaan en in ons gedrag hier uiting aan geven.

Vergoeding woon- werkverkeer

De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt geïndexeerd naar het maximaal fiscaal toelaatbare bedrag. Dit bedraagt momenteel €0,23 netto per kilometer. Indien de belastingvrije reiskostenvergoeding gedurende de looptijd van de Cao opnieuw wordt aangepast, dan wordt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wederom aangepast naar het maximaal fiscaal toelaatbare bedrag.

De regel dat de 1^e 10 kilometer, die bij woon-werkverkeer nu nog voor eigen rekening van de werknemer komt, zal per 1 januari 2025 vervallen. Dit betekent dat de 1^e 10 kilometer met ingang van 1 januari 2025 vergoed zal worden.

Op dit moment komt een maximum aantal kilometers woon-werkverkeer van 46 kilometer per dag (retour) in aanmerking voor vergoeding. Dit wordt met ingang van 1 januari 2025 opgehoogd naar maximaal 60 kilometer per dag (retour).

Openbaar vervoer in het kader van woon-werkverkeer wordt met ingang van 1 januari 2025 volledig vergoed.

Met ingang van 1 januari 2025 worden de parkeerkosten op de standplaats op declaratiebasis vergoed.

De overige voorwaarden in de huidige Cao blijven gehandhaafd.

Vergoeding dienstreizen

De vergoeding voor binnenlandse dienstreizen wordt per 1 januari 2025 verhoogd van €0,35 netto naar €0,37 netto per gereden kilometer. De dagvergoeding voor kleine uitgaven en lunch zal worden aangepast. Hieronder wordt beschreven welke artikelen worden toegevoegd / aangepast in de Cao.

Reis- en verblijfskosten

Artikel 75 van de huidige Cao, die verwijst naar uitvoeringsregeling E, blijft ongewijzigd. Echter artikel 7 van de genoemde uitvoeringsregeling voor binnenlandse dienstreizen zal worden aangepast. De huidige tekst komt te vervallen en zal gaan luiden:

1. Tijdens dienstreizen overdag mogen kosten voor koffie en/of thee, door de medewerker zelf genuttigd, worden gedeclareerd.
2. Wanneer een medewerker op verzoek van de werkgever werkt / overwerkt tussen 17:00 uur en 19:00 uur zal de werkgever een avondmaaltijd verstrekken. Is dit niet mogelijk dan mag de werknemer een maaltijd declareren tot een maximumbedrag van €25,99.
3. Voor logies inclusief ontbijt geldt een maximumvergoeding van in totaal €150,= per etmaal. Dit alleen na vooraf verkregen toestemming van de leidinggevende. De kosten moeten in overeenstemming zijn met de omstandigheden en de duur van de reis. Hierbij neemt de medewerker de normen van redelijkheid in acht.
4. De in lid 1, 2 en 3 genoemde vergoedingen worden alleen verstrekt als een medewerker kosten heeft gemaakt en de bon/factuur kan overleggen aan de werkgever.

Voor buitenlandse dienstreizen wordt het huidige beleid gecontinueerd.

Generatiepact

Het generatiepact wordt gedurende de looptijd van deze Cao verlengd, met dien verstande dat de maximalisering van het budget komt te vervallen.

Vergoeding thuiswerken

De onbelaste thuiswerkvergoeding zal uitbetaald worden conform de wettelijke regeling en bedraagt op dit moment €2,35 onbelast per thuiswerkdag. Indien de wettelijke regeling wijzigt en/of er indexering plaatsvindt, zal deze worden doorgevoerd.

Persoonlijk Levensfase Verlof (PLB-uren)

De in artikel 40 lid 1 genoemde uren voor persoonlijke levensfaseverlof zullen met ingang 1 april 2024 worden verhoogd van 17 uur naar 25 uur bij een volledig dienstverband. De overige bepalingen uit dit artikel blijven ongewijzigd.

Stimulansuitkering

De Stimulansuitkering, zoals genoemd in artikel 82 van de huidige Cao komt te vervallen. Dit betekent dat het huidige artikel aan het Cao akkoord zal worden aangepast. Werknemers die de uitkering nog in april hebben ontvangen mogen deze behouden.

Doorwerken na AOW-leeftijd.

Op de dag waarop een medewerker de AOW-leeftijd bereikt, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

Blijven werken na de AOW-leeftijd is alleen mogelijk als medewerker en werkgever dat overeenkomen. Als men na de AOW-leeftijd wil blijven werken, dan moet de medewerker minimaal drie maanden voor het bereiken van de AOW-leeftijd een verzoek daartoe indienen bij de leidinggevende. Van belang is hierbij een toelichting wat daarbij de persoonlijke en financiële belangen en omstandigheden zijn voor de werknemer. Deze zullen door de werkgever nadrukkelijk

worden meewogen bij de beslissing of er doorgewerkt mag worden na de AOW-leeftijd. Doorwerken na de AOW gerechtigde leeftijd is dus geen vanzelfsprekendheid en mag niet ten koste gaan van instroom van nieuwe / jongere medewerkers.

Voor het (blijven) werken na het bereiken van de AOW-leeftijd sluit de medewerker met de werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Daarbij gelden de wettelijke bepalingen voor werken na AOW-leeftijd. In de Cao tekst zal specifiek een artikel worden opgenomen, waarin staat welke bepalingen uit de Cao van toepassing zijn op deze groep medewerkers.

Financial Lifeplanner

Bij de vorige Cao is de mogelijkheid van de inzet van een financial lifeplanner ingevoerd. Deze regeling zal worden gehandhaafd, alleen zal er gekeken worden naar de inzet van andere leveranciers voor deze dienst van dezelfde strekking. Het begrip financial lifeplanner wordt in de tekst daarom vervangen door budget/financieel coach.

Werkgeversbijdrage AWWN

Zowel de Reclassering als het personeel van de Reclassering hebben belang bij een sterke vakbond. Werkgevers die dit willen, en aldus aangeven te hechten aan onderhandelingen met vakbekwame bestuurders die voor alle werknemers opkomen, kunnen vervolgens opteren om deel te nemen aan de AWWN-werkgeversbijdrageregeling. Deze regeling wordt doorgaans in een Cao vastgelegd. Om die reden is een werkgeversbijdrage AWWN overeengekomen. In de Cao zal de tekst hieromtrent nader worden uitgewerkt.

Cao-toets op inclusiviteit en diversiteit

De Cao Reclassering wordt op inclusiviteit en antidiscriminatiebeleid getoetst (mede op basis van de checklist van de FNV) en wijzigingsvoorstellen worden ten behoeve van de volgende Cao voorbereid.

Herschrijven Cao

Partijen zijn overeengekomen om te komen tot een leesbaardere Cao. Uiterlijk medio 2025 zal deze gereed zijn en bij de volgende Cao-onderhandelingen worden meegenomen.

Onderzoeksafspraken / studieafspraken

Partijen hebben afgesproken dat er gedurende de looptijd van de Cao gezamenlijk een studie zal plaatsvinden naar een regeling voor Vitaliteit en Duurzame inzetbaarheid voor meerdere generaties. Dit in tegenstelling tot het huidige generatiepact wat met name gericht is op de oudere werknemer. Partijen hebben de intentie om voor een volgende Cao een totaalpakket te realiseren over vitaliteit en duurzame inzetbaarheid voor iedereen en vanuit een gedegen missie en visie op dit onderwerp. Het initiatief tot het maken van een afspraak ligt bij de werkgevers. Afgesproken is dat werkgevers en vakbonden voor 1 juli 2024 een eerste keer hierover in overleg treden. Dit overleg zal door werkgevers worden voorbereid.

Jaarlijks gesprek tussen werkgever en vakbonden

Er wordt, naast het Cao overleg en specifiek daaruit voortvloeiende overleggen, een jaarlijks georganiseerd overleg geïntroduceerd. Dit overleg is gericht op reflectie op ontwikkelingen ten aanzien van de Reclassering en maatschappij / arbeidsmarkt.

Tekst Cao reclassering

De volgende tekstuele wijzigingen zullen worden doorgevoerd:

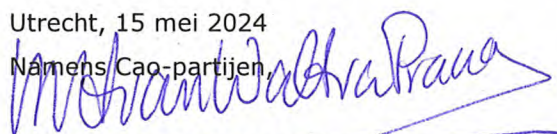
Artikel 71 over de re-integratiebonus zal uit de huidige Cao worden geschrapt. Dit artikel is niet meer in lijn met de huidige wet- en regelgeving, waarvoor geldt dat in dergelijke gevallen geen bonus, maar een transitievergoeding wordt betaald.

Alle artikelen en verwijzingen naar de levensloopregeling zullen worden verwijderd uit de Cao aangezien deze regeling wettelijk niet meer bestaat.

Ondertekening

Utrecht, 15 mei 2024

Namens Cao-partijen


Reclassering Nederland

Mw. mr. M.A. van Walt van Praag
Directeur Personeel en Bedrijfsvoering


Dhr. mr. dr. J.R. Bac
Voorzitter Raad van Bestuur

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering

Dhr. E. Oostra, MBA

Directeur Bedrijfsvoering


FNV

Dhr. P.B.H.F. Lathouwers
Bestuurder


CNV

Dhr. A.B. Schnoor
Bestuurder