

College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

Brief aan de leden

T.a.v. het college en de raad



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

18 december 2017

Ons kenmerk

TAZ/U201700991

Lbr. 17/080

CvA/LOGA 17/16

Telefoon

(070) 373 8393

Bijlage(n)

2

Onderwerp

Uitwerking akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht voor
brandweerpersoneel

Samenvatting

In deze ledenbrief treft u een nieuw hoofdstuk 9f en een aantal wijzigingen aan van de CARUWO als gevolg van uitwerking van het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht. Deze wijzigingen treden met ingang van 1 januari 2018 in werking.

College van Arbeidszaken / VNG

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl



College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid **Aan de leden**

CMHF



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

18 december 2017

Ons kenmerk

TAZ/U201700991

Lbr. 174/080

CvA/LOGA 17/16

Telefoon

(070) 373 8393

Bijlage(n)

2

Onderwerp

Uitwerking akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht voor
brandweerpersoneel

Geacht college en gemeenteraad,

Inleiding

In deze LOGA-brief treft u een nieuw hoofdstuk 9f aan én een aantal wijzigingen in de CARUWO als gevolg van de uitwerking van het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht (hierna: Akkoord). Deze wijzigingen treden met ingang van 1 januari 2018 in werking.

De Brandweerkamer van de VNG, FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en de BVB zijn in november jl. overgegaan tot definitieve ondertekening van het Akkoord. Met het principeakkoord van 25 maart jl. is door de verschillende achterbannen afgelopen zomer ingestemd. Het Akkoord is van toepassing op brandweerpersoneel met FLO-overgangsrecht. Het Akkoord is op alle onderdelen bindend voor de veiligheidsregio's.

Met deze LOGA-brief wordt een groot deel van het Akkoord verwerkt in de CARUWO. Een aantal onderdelen wordt in de loop van 2018 uitgewerkt. Een voorbeeld hiervan is de levensloopregeling. Partijen hebben hierover procesafspraken gemaakt.

Inwerkingtreding per 1 januari 2018

In het Akkoord is afgesproken dat de afspraken uit het Akkoord in werking treden met ingang van 1 januari 2018 en dat veiligheidsregio's de nieuwe CARUWO-artikelen op die datum vaststellen, zo nodig met terugwerkende kracht.

College van Arbeidszaken / VNG

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Aangezien de datum van 1 januari 2018 zeer nabij is, wordt hieronder geadviseerd op welke wijze de invoering plaats kan vinden.

Het nieuwe FLO-overgangsrecht kent vele aanpassingen. De wijzigingen die per 1 januari 2018 ingaan, betreffen een deel van het Akkoord. Ondanks de zeer korte termijn die resteert vanaf heden tot 1 januari 2018, hebben partijen afgesproken dat deze wijzigingen per 1 januari 2018 worden doorgevoerd.

Wijzigingen op 1 januari 2018

Het Akkoord gaat over de reparatie van het FLO-overgangsrecht. In het Akkoord zijn afspraken gemaakt over langer doorwerken. De aanspraken op grond van het huidige FLO-overgangsrecht worden bepaald door het aantal bezwarende jaren dat de medewerker had op 1 januari 2006. Op basis hiervan zijn de medewerkers verdeeld in 5 cohorten, op basis van dienstjaren. Deze indeling wijzigt niet. In het Akkoord zijn per cohort afspraken gemaakt over langer doorwerken in het licht van de stijging van de AOW-gerechtigde leeftijd.

De afspraken over langer doorwerken bestaan uit een combinatie van een hogere uittredeleeftijd uit de repressieve dienst en langer voltijds doorwerken voordat de medewerker uittreedt uit de repressieve dienst. Het is vanaf 1 januari 2018 niet meer mogelijk om 50% te werken tegen 90% inkomen (met uitzondering van het cohort 5 tot 10 dienstjaren).

Cohort	Uittredeleeftijd FLO-overgangsrecht 2006 (was)	Uittredeleeftijd FLO-overgangsrecht 2018 (wordt)
≥ 20 dienstjaren op 1/1/2006	55	56
15 tot 20 dienstjaren 1/1/2006	56	57
10 tot 15 dienstjaren op 1/1/2006	57	58
5 tot 10 dienstjaren op 1/1/2006	58	59
0 tot 5 dienstjaren op 1/1/2006	59	59

Aansluitend aan het uittreden uit de repressieve dienst volgt een periode van non-activiteit. De duur van deze non-actieve periode bedraagt 5, 6, 7 of 8 jaar, afhankelijk van het cohort waartoe de medewerker hoort.

In het Akkoord is afgesproken dat de medewerker gedurende de non-actieve periode een netto-inkomensgarantie van 75% heeft, volgens het fiscale kader dat geldt voor een actieve medewerker. De inkomenszekerheid bestaat eruit dat de medewerker altijd netto 75% ontvangt van het inkomen dat een medewerker in de maand van uitbetaling van de uitkering FLO-overgangsrecht had ontvangen als ware hij in actieve dienst. Hierdoor wordt de medewerker met een uitkering FLO-overgangsrecht niet geraakt door fiscale maatregelen die inactiviteit extra financieel belasten. Maar als actieve medewerkers te maken krijgen met fiscale maatregelen, dan gelden die ook onverkort voor de medewerker in de non-actieve periode.

De wijze van instromen in de nieuwe regeling kent zeer veel varianten omdat de medewerker onder het huidige FLO-overgangsrecht een groot scala aan keuzemogelijkheden heeft. De transitie naar het FLO-overgangsrecht per 1 januari 2018 vindt plaats op basis van de transitiescenario's als bedoeld in bijlage II van het Akkoord. Deze bijlage is ten behoeve van de uitvoering nuttig omdat hierbij per scenario een (grafische) toelichting wordt geschetst. Deze scenario's zijn ook als bijlage II bij deze LOGA-brief gevoegd.

De mutaties per 1 januari 2018 voor de medewerkers die thans gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en actief waren op 29 oktober 2016 (niet zijnde FLO-60) zijn:

- a. Voor medewerkers die na 29 oktober 2016 inactief zijn geworden, betekent de transitie een wijziging van de FLO-uitkering: van 80%, 78% of 75% bruto naar 75% netto.
- b. Voor medewerkers die 50% werken tegen 90% inkomen en de nieuwe uittredeleeftijd nog niet bereikt hebben, betekent de transitie dat zij weer 100% moeten gaan werken tegen 100% inkomen.
- c. Voor medewerkers die 50% werken tegen 90% inkomen en de nieuwe uittredeleeftijd al wel bereikt hebben, betekent de transitie dat zij of stoppen met werken tegen een uitkering van 75% netto of verzoeken hun uittredeleeftijd op te schuiven (tot maximaal leeftijd 59).
- d. Voor medewerkers die op 31 december 2017 100% werken met een bonus van 20% betekent de transitie dat zij of weer 100% gaan werken tegen 100% inkomen of dat zij per 1 januari 2018 stoppen met werken en inactief worden met een uitkering van 75% netto wanneer de nieuwe uittredeleeftijd of oude staffelleeftijd dit mogelijk maakt dan wel verzoeken hun uittredeleeftijd op te schuiven (tot maximaal leeftijd 59).
- e. Voor medewerkers die 70% levenslooptuitkering ontvangen wordt de levenslooptuitkering ingezet ter financiering van de uitkering van 75% netto die de medewerker vanaf 1 januari 2018 ontvangt.

Wijzigingen

Als gevolg van de uitwerking van het Akkoord zijn er samengevat drie wijzigingen doorgevoerd in hoofdstuk 9b van de CARUWO. Deze zijn als volgt:

Wijziging A

In artikel 9b:1 wordt een vierde lid toegevoegd teneinde het onderscheid met het FLO-overgangsrecht per 1 januari 2018 (opgenomen in het nieuwe hoofdstuk 9f) te verduidelijken.

Wijziging B, C

De afspraak over compensatie van het AOW-hiaat onderscheidt twee doelgroepen:

1. Medewerkers die voor 1 januari 2013 gebruik zijn gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief waren op 29 oktober 2016. Deze groep medewerkers kon niet weten dat de AOW-leeftijd omhoog zou gaan en heeft daar keuzes in het FLO-overgangsrecht niet op kunnen afstemmen. De nieuwe regeling sluit aan bij regelingen in andere overheidssectoren.
2. Medewerkers die vanaf 1 januari 2013 gebruik zijn gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief waren op 29 oktober 2016. Voor deze groep is afgesproken dat

deze medewerkers geen compensatie voor het AOW-hiaat ontvangen tenzij de medewerker niet kon of mocht doorwerken, vanwege vastgesteld lokaal beleid, afwijzing van een individueel verzoek of vanwege gezondheidsredenen.

De bruto compensatie AOW wordt vanaf het moment waarop de ambtenaar of de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt maandelijks aan de ambtenaar uitbetaald. Begin 2018 zullen de betalingen over de maanden van het AOW-hiaat gelegen vóór 1 januari 2018 plaatsvinden.

De overgangsregeling AOW-compensatie is opgenomen in paragraaf 8 tot en met 10 van hoofdstuk 9b. Het FLO-overgangsrecht 2006 (huidig hoofdstuk 9b) blijft onverkort voor de betreffende doelgroep van toepassing.

In de nieuwe regeling is voorzien in een (nog op te richten) landelijke commissie waarbij medewerkers hierboven genoemd onder 2. een verzoek kunnen indienen om alsnog in aanmerking te komen voor de compensatie van het AOW-hiaat.

De nieuw opgenomen overgangsregeling AOW-compensatie heeft als gevolg dat een definitiebepaling is toegevoegd aan artikel 9b:2.

In het Akkoord is de procesafspraken gemaakt dat partijen in 2018 bij elkaar komen om te bezien of het in verband met de eventueel gewijzigde wet- en regelgeving op het gebied van AOW en pensioen nadere afspraken moeten worden gemaakt. Vooralsnog is afgesproken dat een eventuele AOW-compensatie berekend wordt over maximaal 24 maanden.

Ook is afgesproken samenwerking te zoeken met andere sectoren waar bezwarende functies bestaan met het doel een gezamenlijke lobby te voeren, opdat bij wetgevingstrajecten rekening wordt gehouden met de rechtspositie die gekoppeld is aan bezwarende functies.

Wijziging D

Werkingsfeer (artikel 9f:1)

Het nieuwe hoofdstuk 9f CARUWO geldt voor de ambtenaar bedoeld in het huidige FLO-overgangsrecht (artikel 9b:1) die op 29 oktober 2016 geen gebruik maakte van

- i. buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin juncto artikel 9b:28, of
- ii. onbezoldigd volledig verlof als bedoeld in de artikelen 9b:11 juncto 9b:35.

Medewerkers die de volledige periodes buitengewoon verlof respectievelijk levensloop op grond van hoofdstuk 9b hebben genoten, vallen buiten de werkingssfeer van hoofdstuk 9f.

Hoofdstuk 9f is dus van toepassing op de medewerker die op 29 oktober 2016 in actieve dienst was. 'In actieve dienst' betekent dat de medewerker werkzaam is, hetzij

- 1) volledig omdat de medewerker nog geen gebruik maakt het FLO-overgangsrecht omdat hij nog niet de uittredeleeftijd heeft bereikt of ervoor gekozen heeft om langer door te werken, of
- 2) 50% werken tegen 90% inkomen, of
- 3) 100% werken met een bonus van 20% van het jaarsalaris.

De medewerker die op 29 oktober 2016 niet actief is, gaat niet mee naar de nieuwe regeling. Voor deze groep medewerkers blijft het FLO-overgangsrecht van toepassing. Voor hen gelden wel de afspraken omtrent compensatie van het AOW-hiaat (zie daarvoor de tekst hierboven onder wijziging B en C).

Zoals hierboven reeds aangestipt, blijft hoofdstuk 9b van toepassing tenzij anders aangegeven in hoofdstuk 9f.

Berekeningsgrondslag (artikel 9f:2)

Bij uitreden volgt een non-actieve periode met een netto-inkomensgarantie van 75% conform het bepaalde in artikel 9f:2 volgens de fiscale regels (inclusief premies pensioen, sociale zekerheid, etc.) zoals die gelden op de datum van uitbetaling als ware hij in actieve dienst.

Uittredeleeftijd (artikel 9f:6)

Uitreden op de oude uittredeleeftijd blijft mogelijk. De werkgever attendeert de medewerker een jaar voor het bereiken van deze oude leeftijd op deze mogelijkheid.

Partijen hebben afgesproken dat de keuze van de medewerker om uit te treden op de oude staffelleeftijd niet mag leiden tot substantiële meerkosten. Indien dit wel het geval is, treden partijen met elkaar in overleg over aanpassing van de regeling, met als doel meerkosten voor de werkgever te voorkomen.

Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie (artikel 9f:7 en 9f:11)

Over de inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever is afgesproken dat de vergoeding voor de werkzaamheden wordt bepaald aan de hand van de zwaarte van die werkzaamheden. De hoogte van de vergoeding is dus niet gebaseerd op de waardering van de repressieve functie die de medewerker had toen hij uittrad. De medewerker mag zijn inkomen aanvullen tot bruto 100% van zijn berekeningsgrondslag op jaarbasis.

Tevens is afgesproken dat de medewerker alleen van deze regeling gebruik kan maken als hij niet langer heeft doorgewerkt in zijn repressieve functie en nadat de werkgever de mogelijkheid tot inkomensaanvulling heeft aangeboden in een niet-repressieve functie.

Het voorgaande is alleen van toepassing voor keuzemomenten die liggen na 1 januari 2018.

Er geldt alleen een vergoeding voor daadwerkelijk verrichte diensten. De CARUWO is niet integraal van toepassing. Zoals afgesproken in het Akkoord zullen partijen hieromtrent nader juridisch advies inwinnen. Mocht blijken dat deze bepaling aanpassing behoeft, dan zal dit artikel nader worden aangepast.

Artikelen 9b:10 en 9b:34 (de huidige regeling met betrekking tot verrekening van inkomsten) blijven vooralsnog van toepassing. Partijen proberen zo snel mogelijk tot afspraken te komen over de uitvoerbaarheid van de regeling.

Overgangsvergoeding (artikel 9f:9)

In het Akkoord is vastgelegd dat alle medewerkers die onder het nieuwe FLO-overgangsrecht vallen, recht hebben op een vergoeding. De (eenmalige) overgangsvergoeding voor de medewerkers die na 29 oktober 2016 en voor 1 januari 2018 inactief zijn geworden krijgen bij het ingaan van de nieuwe regeling deze vergoeding ook uitgekeerd.

Levensloop (artikel 9f:10)

In het huidige FLO-overgangsrecht wordt financieel in een periode van drie jaar non-activiteit voorzien door gebruikmaking van de levensloopregeling. De levensloopregeling eindigt op 1 januari 2022; vanaf die datum is het niet meer mogelijk om levenslooptegoed op te bouwen.

Partijen hebben in het Akkoord afgesproken om de mogelijkheden van de levensloopregeling maximaal te benutten. Meest belangrijke basisprincipe zoals afgesproken in het Akkoord is dat opgebouwd levenslooptegoed gebruikt zal worden voor de 75% netto-regeling.

In het Akkoord is afgesproken dat zo lang als mogelijk en wenselijk is, levenslooptegoed wordt opgebouwd en ingezet, ook vanaf 2018. De komende periode zal nader worden verkend hoe dit precies zijn beslag moet krijgen en hoe dit zich verhoudt met de bestaande contracten met Loyalis.

Uitgangspunt is dat voor medewerkers die het LOGA-pad volgen en die vanaf 2018 maar voor 2022 gebruik maken van het FLO-overgangsrecht, het levenslooptegoed per 1 januari 2019 tot 1 januari 2022 wordt ingezet ter financiering van de uitkering 75% netto. Medewerkers die het LOGA-pad volgen en niet meer voor 2022 levensloopverlof kunnen inzetten, krijgen voor 2022 de keuze voorgelegd wat er met het gespaarde geld in de levensloopregeling moet gebeuren. In 2018 worden de mogelijkheden nader uitgewerkt. Eén van de opties, het overstorten naar een netto pensioenspaarregeling, wordt thans onderzocht. Uitkomsten van dit onderzoek zullen in 2018 bekend gemaakt worden. Medewerkers hoeven dus niet op korte termijn een keuze te maken, omdat de levensloopregeling pas in 2022 wordt opgeheven.

Voor 1 januari 2019 wordt u nader geïnformeerd hoe om te gaan met medewerkers die het LOGA-pad hebben verlaten.

N.B. Indien er op 1 januari 2019 nog geen netto-(spaar)pensioenproduct bekend is, dienen aanvullende afspraken te worden gemaakt voor het deel het levenslooptegoed dat op 31 december 2021 nog niet is ingezet.

Tweede loopbaan (artikel 9f:13)

In het akkoord zijn geen afspraken gemaakt over het tweede loopbaanbeleid voor de groep met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006. Partijen spannen zich in om voor 1 januari 2019 te komen tot een alternatieve of aangepaste regeling.

In afwachting hiervan is tussen partijen afgesproken dat de tweede loopbaanafspraken in de regeling (artikelen 9b:24 en 9b:25) per 1 januari 2018 voor de periode van één jaar wordt opgeschort. Dit is niet van toepassing op medewerkers die om medische redenen gebruik gaan maken van de regeling (zoals bedoeld in artikel 9b:25 CARUWO). Schriftelijke afspraken die vóór 1 januari 2018 met individuele medewerkers zijn gemaakt over een tweede loopbaan blijven onverkort van kracht.

Transitie naar FLO-Overgangsrecht 2018 (paragraaf 3)

Ten aanzien van de transitie van FLO-overgangsrecht per 1 januari 2018 geldt dat deze plaatsvindt op basis van de artikelen in paragraaf 3 van hoofdstuk 9f nader uitgewerkt in de transitiescenario's, bedoeld in bijlage II van het Akkoord. Deze scenario's zijn als bijlage II toegevoegd aan deze brief.

Ontslag (artikel 9f:16)

Ten aanzien van dit artikel geldt dat, ingeval de ontslagdatum opschuift naar een later moment, de pensioenopbouw gedurende de periode van opschuiving blijft doorlopen met dezelfde premieverdeling.

Datum inwerkingtreding

De wijzigingen in de CARUWO treden met ingang van 1 januari 2018 in werking, zo nodig met terugwerkende kracht.

Rechtskrachtbepaling

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-bepalingen. De CAR en de UWO zijn geen CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

Op grond van artikel 107e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeentebblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. S. Pijpstra
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven