27 april 2016

Onderhandelaarsakkoord CAO PO 2016-2017

Werkgeversorganisatie PO-Raad enerzijds en vakorganisaties AOb, FNV Overheid, CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief, FvOv en AVS anderzijds, komen op woensdag 27 april 2016 door middel van dit onderhandelaarsakkoord tot afspraken over de CAO PO.

Om de kwaliteit en continuïteit van het primair onderwijs blijvend te kunnen garanderen en lesuitval te voorkomen, is het noodzakelijk een afwezige leraar zo vaak als mogelijk te vervangen. Door de invoering van de WWZ, die wel geldt voor het bijzonder onderwijs en niet voor het openbaar onderwijs, was het complex om tot een onderhandelaarsakkoord te komen. Inzet was om te komen tot een effectieve balans tussen de behoefte aan toereikende flexibiliteit, rechtspositie van vervangers en de kwaliteit van het onderwijs.

Partijen hebben afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:
1. Looptijd en loonontwikkeling cao
2. Afspraken openbaar en bijzonder onderwijs
3. Afspraken ketenbepaling en vervanging voor het bijzonder onderwijs
4. Afspraken over de ontslagroutes (bijzonder onderwijs)
5. Afspraken over aanpassingen van de WOPO
6. Commissie van Beroep (bijzonder onderwijs)
7. Participatiewet
8. Overplaatsingsbepalingen
9. Arbeidsmarkt- en GOVAK-middelen
10. Overige onderwerpen
11. Technische punten

<u>1. Looptijd en loonontwikkeling cao.</u>

Over de looptijd en de looncomponenten in deze cao zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De CAO PO heeft een looptijd van 1 juli 2016 tot 1 oktober 2017.
- Met ingang van 1 juli 2016 worden de salarissen structureel met 3,8% verhoogd.
- Daarnaast wordt in juli 2016 een eenmalige uitkering naar rato verstrekt die overeenkomt met het extra loon dat werknemers hadden gekregen als ware aan hen een loonsverhoging van 3,8% vanaf 1 januari 2016 toegekend. Deze eenmalige uitkering wordt ook toegekend aan werknemers die in de periode 1 januari 2016 tot en met 30 juni 2016 uit dienst zijn getreden, voor de duur dat de werknemer bij de werkgever gedurende deze periode in dienst was.
- Een eenmalige uitkering van € 500 naar rato per 1 april 2017.
- De eerdere aangepaste salaristabellen met 1,25% loonsverhoging worden opgenomen in de cao.
- Hiermee bedraagt de totale structurele loonsverhoging in 2015 en 2016 5,05%.

Wanneer de CAO PO wordt opgezegd zal de cao na expiratiedatum maximaal twee jaar doorlopen, tenzij cao-partijen eerder een nieuwe cao overeenkomen. Artikel 1.6 van de CAO PO wordt hiertoe aangepast.

2. Afspraken openbaar en bijzonder onderwijs

De WWZ geldt niet voor openbare besturen; hun medewerkers vallen immers onder het ambtenarenrecht. Partijen zijn overeengekomen dat de openbare besturen niet via de cao collectief worden gebonden aan de WWZ-bepalingen.

Voor het bijzonder onderwijs wordt in aansluiting op de wettelijke WW en transitievergoeding een herzien stelsel van bovenwettelijke uitkeringen (WOPO) afgesproken. Daarnaast wordt er een vervangingsbeleid opgesteld dat past binnen de huidige WWZ-afspraken.

Voor het openbaar onderwijs blijven de huidige bovenwettelijke uitkeringen gehandhaafd, uitgezonderd enkele wijzigingen in verband met de reparatie van het derde WW-jaar en het opschuiven van de AOW-gerechtige leeftijd.

Het openbaar onderwijs kan m.b.t. het vervangingsbeleid tijdens de looptijd van de cao eenmalig kiezen voor onderstaande afspraken zoals die voor het bijzonder onderwijs gelden.

3. Afspraken ketenbepaling en vervanging voor het bijzonder onderwijs

Besturen in het bijzonder onderwijs zullen door de ketenbepalingen van de WWZ tot andere manieren van vervanging moeten komen. Daartoe worden de volgende cao-afspraken gemaakt.

a) Elk schoolbestuur stelt vervangingsbeleid op met instemming van de PGMR. Partijen adviseren de oudergeleding te betrekken bij het vervangingsbeleid. In het vervangingsbeleid wordt, op basis van de historische vervangingsbehoefte, omschreven op welke manier vervanging wordt georganiseerd en met welk type contracten. Bij het opstellen van het vervangingsbeleid wordt gewerkt in de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel:
   1) Vaste overeenkomsten op bestuursniveau, met inzet op het niveau van de school, bovenschools en bovenbestuurlijk;
   2) Vaste overeenkomsten met tijdelijke uitbreiding;
   3) Tijdelijke overeenkomsten;
   4) Tijdelijke overeenkomsten met tijdelijke uitbreidingen;
   5) Min-max-contracten;
   6) Als sluitstuk bindingscontracten (ten minste 1 uurscontracten).

De bepalingen over uitzendarbeid blijven ongewijzigd.

b) Voor wat betreft de keten is conform WWZ een verruiming van 3 naar 6 contracten en van 24 naar 36 maanden overeengekomen. Cao-partijen spreken deze verruiming af voor werknemers die worden ingezet als vervanger voor werknemers met lesgevende taken of met lesgebonden en/of behandeltaken die afwezig zijn voor hun geplande werkzaamheden.

Algemene Vereniging Schoolleiders FNV Overheid AOb PO RAAD FOV CNV Onderwijs

c) Min-max-contracten worden opgenomen in de CAO PO. Deze contracten zijn uitsluitend voor vervanging en kunnen worden aangegaan voor een verhouding van maximaal 1:2,5 (bijvoorbeeld 8-20 uur).

d) In de cao wordt het bindingscontract (ten minste 1 uurscontracten) als nieuwe vorm opgenomen. Deze contracten worden aangegaan op grond van artikel 3.4 onder b en kunnen tijdelijk worden uitgebreid zoals bedoeld in artikel 2A.5 van de CAO PO. De tijdelijke uitbreidingen van deze contractvorm worden uitsluitend ingezet voor onvoorziene en onplanbare vervanging. Het bindingscontract kan niet worden aangegaan na 30 september 2017. Omtrent de bindingscontracten wordt een apart artikel in de cao opgenomen.
Over de bindingsuren worden in overleg tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt. Deze bindingsuren worden tijd- en plaats onafhankelijk ingevuld, niet aan lestaken gekoppeld en worden ingezet voor professionalisering/duurzame inzetbaarheid/teamactiviteiten. Dit contract kent niet de verplichting gehoor te geven aan een oproep. Partijen schrijven met betrekking tot de tijd- en plaatsonafhankelijkheid van de bindingsuren een toelichting waarin de beperkingen worden uiteengezet. De werknemer met een bindingscontract verantwoordt achteraf in een functioneringsgesprek de inzet van de bindingsuren conform de gemaakte afspraken.

e) Het Vervangingsfonds wordt met klem geadviseerd om vervangingen met alle contractvormen uit de cao te vergoeden. Het bindingscontract zal niet worden vergoed, tijdelijke uitbreidingen van een dergelijk contract wel. Als voor 1 juli 2016 geen zicht is op andere regels van het VF, treden cao-partijen opnieuw in overleg. Ook de regels van het PF dienen op de nieuwe afspraken te worden aangepast. Partijen zullen zich daartoe inspannen. Aan het PF wordt geadviseerd de werkloosheidskosten die kunnen ontstaan na afloop van de contracten genoemd onder het vervangingsbeleid onder a) 1 t/m 6, te vergoeden.

f) Er vindt in voorjaar 2017 een gedegen evaluatie plaats waarin de invulling van het vervangingsbeleid in de sector wordt onderzocht, inclusief de verruiming van de nieuwe ketenbepaling en de effecten van het nieuwe WWZ-beleid samenhangend in beeld worden gebracht. Ook het verschil tussen openbaar en bijzonder onderwijs, krimp of groeiregio, al of geen deelname aan een RTC en de omvang van het bestuur wordt dan meegenomen. Een paritaire commissie zal zich buigen over de hoofdvraag met deelvragen en de uitvoering door een extern onderzoeksbureau. Op de resultaten van deze evaluatie, die per 1 juli 2017 beschikbaar dienen te zijn, kan in een nieuwe cao worden ingespeeld.

4. Afspraken over de ontslagroutes (bijzonder onderwijs)

Partijen komen overeen beide ontslagroutes (werkgelegenheidsbeleid en ontslagbeleid) met een half jaar naar voren te halen. De duur van de rddf-plaatsing blijft onveranderd één jaar, de looptijd van een sociaal plan blijft twee jaar. Partijen werken afspraken hieromtrent nader uit in de nieuwe cao.

Ontslagbeleid

Voor het ontslagbeleid wordt afgesproken dat er twee jaar voor beoogd ontslag een melding moet worden gedaan aan de bonden en PO-Raad in het geval van verwachte ontslagen vanwege formatieve redenen.

Algemene Vereniging Schoolleiders FNV Overheid AOb PO RAAD Federatie van Ondernemingsraden CNV Onderwijs

De beoogde ontslagdatum zal op 1 februari van enig jaar zijn. De melding dient onderbouwd te worden met het bestuursformatieplan en de instemming van de P(G)MR op dat bestuursformatieplan. Indien de formatieve problemen groter zijn dan op grond van de demografische ontwikkelingen valt te verwachten, dan dient ook de continuïteitsparagraaf van het meest recente jaarverslag te worden toegevoegd. Ook dient de melding een beschrijving te bevatten van de voorgenomen maatregelen om plaatsing in het rddf en gedwongen ontslag te voorkomen.

Indien de melding niet op tijd wordt gedaan, wordt onderbouwd waarom van de overeengekomen termijn wordt afgeweken. Daarbij wordt ook de visie van de P(G)MR vermeld. Een te late melding is niet van invloed op de lengte van de rddf-periode. Die blijft één jaar. Een te late melding is evenmin van invloed op het moment waarop de rddf-plaatsing kan worden gedaan. Dat blijft 1 februari van het jaar waarin het formatieve probleem zich voordoet. De te late melding leidt dus niet tot een latere ontslagdatum.

Over de overgangsperiode hebben partijen de afspraak gemaakt dat de nieuwe ontslagroute niet van invloed is op de rddf-plaatsingen die op basis van de oude systematiek zijn voorzien op 1 augustus 2016. Dat betekent dat de nu voorziene rddf-plaatsingen op 1 augustus 2016 op basis van de oude cao-afspraken zullen moeten plaatsvinden. Eventueel ontslag kan dan plaatsvinden op 1 augustus 2017.

In formele zin is het niet meer mogelijk binnen de in de nieuwe cao gestelde termijnen eventuele gedwongen ontslagen per 1 februari 2018 (en rddf-plaatsing op 1 februari 2017) tijdig te melden. Partijen spreken af dat als de melding uiterlijk 1 oktober 2016 wordt gedaan, op 1 februari 2017 kan worden overgegaan tot rddf-plaatsing.

Werkgelegenheidsbeleid

Voor het werkgelegenheidsbeleid geldt dat een sociaal plan een half jaar eerder zal aanvangen dan in de huidige cao. Op deze manier zal ook bij werkgelegenheidsbeleid het ontslag een half jaar naar voren gehaald kunnen worden.

Indien besturen gebruikmaken van werkgelegenheidsbeleid, dient het overleg over het sociaal plan voor 1 oktober 2016 te zijn opgestart om ontslagen op 1 februari 2018 mogelijk te maken.

Vrijstelling van werkzaamheden

Sociale partners zijn voorts overeengekomen dat medewerkers in het rddf, of in de laatste fase van het sociaal plan, (in beide situaties na de zomervakantie) worden vrijgesteld van hun reguliere werkzaamheden zodat zij zich richten op het zoeken naar ander werk. Tijdens deze periode kunnen medewerkers ingezet worden voor incidentele invalwerkzaamheden. De omvang hiervan is begrensd in omvang en in tijd; de desbetreffende medewerker kan in ieder geval de helft van zijn of haar betrekkingsomvang besteden aan inspanningen gericht op het vinden van ander werk. Deze periode is niet bedoeld als verlengde opzegtermijn. De medewerker maakt in overleg met zijn of haar leidinggevende een plan waarin de activiteiten en de verwachte tijdsinvestering zijn opgenomen.

Algemene Vereniging Schoolleiders FNV Overheid AOb PO RAAD FOV CNV Onderwijs

Participatiefonds

Cao-partijen adviseren het Participatiefonds met klem om de bekostigingsvergelijking van augustus van een schooljaar, te laten leiden tot ontslagruimte (op z'n vroegst) een half jaar eerder.

Procesafspraak

De nieuwe afspraken rondom de ontslagroute in het algemeen en rondom de melding (ontslagbeleid) in het bijzonder verdienen een zorgvuldige begeleiding van cao-partijen. Zowel PO-Raad als individuele bonden kunnen eventuele problemen melden aan de cao-tafel. Partijen zullen dan in overleg tot een gezamenlijk voorstel komen om die problemen op te lossen.

Op het geheel van afspraken rondom de nieuwe ontslagroutes vindt in het najaar 2018 een tussenevaluatie plaats, bedoeld om eventuele fouten uit de systematiek te halen. Een volledige evaluatie vindt plaats in het voorjaar 2020.

5. Afspraken over aanpassingen van de WOPO

Door de inwerkingtreding van de WWZ wordt de publieke WW-uitkering verkort tot maximaal 24 maanden. Sociale partners spreken af dat de versobering van de WW-uitkering in de opbouw en duur in de cao wordt hersteld (herstel 3e WW-jaar, tot in totaal maximaal 38 maanden). Dit geldt eveneens voor de duur en opbouw van de WGA.

WOPO bijzonder onderwijs

De CAO PO voorziet, naast de wettelijke WW en de transitievergoeding, in een aantal bovenwettelijke uitkeringen:

a) Herstel derde jaar WW

De WW wordt in duur en opbouw hersteld naar de oude situatie van maximaal 38 maanden.

b) Aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering heeft een totale duur gelijk aan de herstelde WW. Gedurende de eerste zes maanden van de aanvullende uitkering is de hoogte 75% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, daarna voor de resterende duur van de herstelde WW 70% van de ongemaximeerde grondslag.

c) Aansluitende uitkering

Voor ieder jaar onderwijsdiensttijd zoals beschreven in de WOPO van de CAO PO 2014-2015 wordt één maand aansluitende uitkering opgebouwd met een maximum van 38 maanden. De hoogte van de aansluitende uitkering is 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag.

d) Extra-aansluitende uitkering (vangnet)

De uitkeringsgerechtigde die op het moment van ontslag 10 jaar of minder voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd is en een onderwijsdiensttijd van minimaal 12 jaar heeft, heeft na afloop van de aansluitende uitkering recht op een extra-aansluitende uitkering van 65% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag tot aan de voor de persoon geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

Opbouw wettelijke WW en bovenwettelijke uitkeringen

Overgangsrecht WOPO bijzonder onderwijs

a) Voor 1 juli 2016 ingegane uitkeringsrechten worden niet aangetast, met dien verstande dat deze niet langer worden gemaximeerd tot de 65-jarige leeftijd maar doorlopen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. De hoogte van deze verlenging bedraagt, na afloop van de aansluitende uitkering, 65% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag.
b) Indien uiterlijk op 1 juli 2016 tussen werkgever en werknemer in een vaststellingsovereenkomst is afgesproken dat ontslag plaatsvindt in de periode van 1 juli tot en met 31 december 2016, dan blijft – indien gewenst - de huidige (onaangepaste) WOPO-regeling van kracht. Een transitievergoeding is hierbij in beginsel niet aan de orde, tenzij partijen dit onderling zijn overeengekomen.
c) Werknemers in het bijzonder onderwijs die tussen 1 juli 2016 en 1 september 2018 worden ontslagen kunnen kiezen voor het sociaal zekerheidsstelsel zoals geldend in het openbaar onderwijs. Er zal dan geen transitievergoeding worden verstrekt en het ontslag dient te geschieden met gebruikmaking van een vaststellingsovereenkomst.

WOPO openbaar onderwijs

Voor het openbaar onderwijs zal de huidige WOPO-regeling met ingang van 1 juli 2016 op een aantal punten worden gewijzigd:

a) De WW wordt in duur en opbouw hersteld naar de oude situatie van maximaal 38 maanden.

Algemene Vereniging Schoolleiders FNV Overheid AOb PO RAAD Federatie van Ondernemingsraden CNV Onderwijs

b) De aanvullende uitkering wordt aangepast zoals in de WOPO-regeling geldend voor het bijzonder onderwijs in de nieuwe cao (zie punt b onder bijzonder onderwijs).
c) De aansluitende uitkering wordt niet meer begrensd op de leeftijd van 65 jaar, maar wordt aangepast naar de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor deze groep geldt dat de hoogte van het vangnet tussen 65 jaar en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, na afloop van de aansluitende uitkering, 65% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag betreft. De leeftijdscohorten uit Bijlage XVI, artikel 7 verschuiven conform de wijzigingen in de AOW-gerechtigde leeftijd.

Loonsuppletie
Deze uitkering voor alle groepen is ongewijzigd ten opzichte van huidige regeling in de CAO PO 2014-2015 waarbij de opbouw van het recht op loonsuppletie wordt aangepast aan de gewijzigde opbouw van de WW en aansluitende uitkering.

6. Commissie van Beroep (bijzonder onderwijs)

Door de inwerkingtreding van de WWZ is het ontslagrecht ingrijpend veranderd, waardoor de verschillende Commissies van Beroep niet langer bevoegd zijn om te oordelen over ontslag. Cao-partijen zijn van mening dat er wel een laagdrempelige voorziening moet blijven bestaan om te oordelen over een door de werkgever genomen besluit inzake:

- Een disciplinaire maatregel met uitzondering van ontslag;
- Schorsing als ordemaatregel;
- Het direct of indirect onthouden van promotie;
- Overplaatsing in het kader van de bestuursbenoeming;
- De beëindiging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd;
- Eenmalige inhouding periodieke verhoging en niet toekennen van het schaaluitloopbedrag als ook het onthouden van een periodieke verhoging op basis van het bekwaamheidsniveau (basis- of vakbekwaam).

Het besluit een functie van een werknemer te plaatsen in het risicodragend deel van de formatie wordt niet als beroepsgrond opgenomen voor de Landelijke Commissie van Beroep.

Er wordt één landelijke Commissie van Beroep ingesteld, waarbij de wijze van toetsing van besluiten van de werkgever overeen zal komen met de wijze van toetsing van de verschillende bestaande Commissies van Beroep. Cao-partijen zijn overeengekomen dat uitspraken van de Commissie van Beroep de vorm zullen krijgen van een bindend advies.

7. Participatiewet

Over participatiebanen komen partijen overeen dat in de cao een aparte functie en een erbij behorende schaal wordt opgenomen. Deze schaal begint op het wettelijk minimumloon en groeit in drie periodieken van elk 3,3% naar 110% van de WML. Omdat de WOPO-regeling op deze groep van

toepassing is, adviseren partijen het PF met klem de werkloosheidskosten voor deze werknemers te vergoeden.

8. Overplaatsingsbepalingen

Om de benodigde flexibiliteit van vervangers te regelen hebben partijen afgesproken in de akte van benoeming de werktijdfactor niet langer per instelling op te nemen.

9. Arbeidsmarkt- en GOVAK-middelen

Vanaf 1 januari 2017 worden bestaande arbeidsmarkt- en GOVAK-middelen opgenomen in de lumpsum.

Over arbeidsmarkt- en GOVAK-middelen is het volgende afgesproken.

1. De verplichting voor werkgevers tot het afdragen van de huidige arbeidsmarkt- en GOVAK-middelen (peildatum 31 december 2016) wordt opgenomen in deze cao. De bedragen worden jaarlijks geïndexeerd.
2. Sociale partners kiezen bewust voor een aparte, aanvullende cao waarin partijen afspraken maken rondom inning en verantwoording van arbeidsmarkt- en GOVAK-middelen. Voor deze aanvullende cao zal AVV aan het ministerie van SZW worden gevraagd. De ingangsdatum van deze nieuwe cao is 1 januari 2017. Partijen dragen er gezamenlijk zorg voor dat de AVV-procedure voor deze datum is afgerond.
3. De lengte van deze cao bedraagt vijf jaar.
4. Indien de cao niet voor AVV in aanmerking komt, dan komen partijen opnieuw bijeen om vanuit een gemeenschappelijk belang en naar bevind van zaken tot herziene afspraken te komen waarbij het uitgangspunt is dat beide partijen een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor het operationaliseren van deze cao-verplichting.

10. Overige onderwerpen

- Professionaliseringsbudget schoolleiders: het budget gaat per 1 augustus 2016 naar €3.000 per schoolleider.
- Voor werknemers die werkzaam zijn als vervanger, wordt afgesproken dat de vergoeding woonwerkverkeer wordt verruimd naar 35 kilometer (in plaats van de huidige 21,5 kilometer). De bedragen per kilometer blijven ongewijzigd.
- In bijlage IE bij artikel 1 lid 4 worden toegevoegd werknemers met een tijdelijk contract ter vervanging.
- Partijen zijn overeengekomen een studie naar het loongebouw te doen via het Arbeidsmarkt Platform Primair Onderwijs (APPO).
- Partijen komen overeen de bevoegdheid inzake het vaststellen van de werktijdenregeling niet langer bij de PGMR maar bij de PMR te beleggen.

Algemene Vereniging Schoolleiders FNV Overheid AOb PO RAAD FOV Federatie voor Onderwijsondersteuning CNV Onderwijs

11. Technische punten

Partijen komen overeen de cao in technische zin aan te passen op die plaatsen waar gewijzigde wet- en regelgeving dat noodzakelijk maakt.

Overeengekomen op 27 april 2016,

Namens de PO-Raad, de heer H. Levie

Namens de AOb, mevrouw J. Muijres

Namens FNV Overheid, de heer R. Huijskens

Namens CNV Onderwijs, mevrouw Helen .J. Adriani

Namens de AVS, de heer P. van Lent

Namens de FvOv, de heer J. Veenstra