



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Brief aan de leden  
T.a.v. het college**

College voor  
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.

MARZ/CvA (070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

1

onderwerp

Hervorming FLO: CAR-teksten

ons kenmerk

MARZ/CvA/U200600947

datum

07 juni 2006

Lbr.06/92

LOGA 06/20

**Samenvatting**

Per 1 januari 2006 is het Functioneel Leeftijdsontslag komen te vervallen. Partijen zijn dit overeengekomen in de CAO 2005-2007. Er zijn hierbij afspraken gemaakt voor een nieuwe stelsel voor medewerkers in bezwarende functies. Met medewerkers in bezwarende functies wordt een loopbaanplan opgesteld. De afspraken die hierin worden gemaakt moeten ertoe leiden dat de medewerker na twintig jaar te hebben gewerkt in de bezwarende functie, kan overstappen naar een andere functie. De medewerker en werkgever werken dus samen toe naar een tweede loopbaan voor de medewerker.

Ook zijn partijen overgangsrecht overeengekomen voor medewerkers die op 31 december 2005 werkzaam waren in een functie die uitzicht gaf op FLO-ontslag. De inhoud van het overgangsrecht is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie dat de medewerker had op 31 december 2005. Voor het overgangsrecht is ook van belang of de functie van de medewerker daadwerkelijk bezwaard is.

De afgelopen maanden is gewerkt aan de nadere uitwerking van bovenstaande afspraken. Deze zijn vastgelegd in bijgevoegde CAR-artikelen. De wijzigingen in de CAR gaan in per 1 juli 2006.

## Aan de leden

College voor  
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.

MARZ/CvA (070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

1

onderwerp

Hervorming FLO: CAR-teksten

ons kenmerk

MARZ/CvA/U200600947

datum

07 juni 2006

Lbr.06/92

LOGA 06/20

Geacht College,

Per 1 januari 2006 is het Functioneel Leeftijdsontslag komen te vervallen. Partijen zijn dit overeengekomen in de CAO 2005-2007. Er zijn hierbij afspraken gemaakt voor een nieuwe stelsel voor medewerkers in bezwarende functies. Met medewerkers in bezwarende functies wordt een loopbaanplan opgesteld. De afspraken die hierin worden gemaakt moeten ertoe leiden dat de medewerker na twintig jaar te hebben gewerkt in de bezwarende functie, kan overstappen naar een andere functie. De medewerker en werkgever werken dus samen toe naar een tweede loopbaan voor de medewerker.

Ook zijn partijen overgangsrecht overeengekomen voor medewerkers die op 31 december 2005 werkzaam waren in een functie die uitzicht gaf op FLO-ontslag. De inhoud van het overgangsrecht is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie dat de medewerker had op 31 december 2005. Voor het overgangsrecht is ook van belang of de functie van de medewerker daadwerkelijk bezwarend is.

De afgelopen maanden is gewerkt aan de nadere uitwerking van bovenstaande afspraken. Deze zijn vastgelegd in bijgevoegde CAR-artikelen. De wijzigingen in de CAR gaan in per 1 juli 2006.

### Meer informatie

Met name het overgangsrecht dat is afgesproken is erg complex. Het overgangsrecht kent diverse elementen en garanties die verschillen per categorie medewerkers. In de bijgevoegde CAR-teksten worden de verschillende rechten geregeld.

Op korte termijn ontvangen gemeenten een uitgebreide beschrijving van de werking van de CAR-artikelen. Deze uitgebreide beschrijving kan gebruikt worden voor de communicatie naar medewerkers.

In deze ledenbrief wordt kort aangegeven wat de inhoud is van de verschillende nieuwe CAR-hoofdstukken en wordt ingegaan op de werkgeversbijdrage voor levensloop en de afspraak omtrent het inkopen van extra ouderdomspensioen.

### **Hoofdstuk 9a: Nieuw personeel**

Dit hoofdstuk bevat de artikelen die gelden voor medewerkers die vanaf 1 januari 2006 in een bezwarende functie zijn gaan werken. Uitgangspunt hierbij is dat de medewerker maximaal 20 jaar in de bezwarende functie werkzaam is en gedurende die periode met de werkgever toewerkt naar een tweede loopbaan. Een individueel loopbaanplan vormt hiervoor de basis. Hoofdstuk 9a regelt de rechten en plichten van werkgever en werknemer die leiden naar een succesvolle start van een tweede loopbaan. Ook zijn er inkomensgaranties afgesproken indien de functie in de tweede loopbaan een lager inkomen kent.

### **Hoofdstuk 9b: Overgangsrecht zittend personeel**

Dit hoofdstuk bevat de artikelen die het overgangsrecht regelen voor medewerkers die op 31 december 2005 een functie hadden die uitzicht gaf op FLO-ontslag. Voor de inhoud van het overgangsrecht dat voor een medewerker geldt, is van belang of de medewerker de functie meer of minder dan 20 jaar bekleedde en of de functie feitelijk bezwarend is. Ook is het van belang of de medewerker nog gebruik kan maken van de FPU-regeling. Bovengenoemde criteria leiden tot een indeling in verschillende categorieën. Hoofdstuk 9b is dan ook zo opgebouwd dat de rechten/plichten van een groep medewerkers in één paragraaf staat beschreven. Dit leidt tot de volgende paragrafen:

- De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006
- De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006
- De ambtenaar geboren voor 1950 in een bezwarende functie
- De ambtenaar in een niet bezwarende functie

### **Inkoop ouderdomspensioen**

In het overgangsrecht is afgesproken dat de werkgever extra ouderdomspensioen voor de medewerker inkoop. Doel hiervan is dat de medewerker drie jaar voor de leeftijd van 65 jaar met ouderdomspensioen kan gaan. Over de nadere uitwerking van deze afspraak vindt nog overleg plaats met het ABP. De uitwerking hiervan wordt verwacht in de tweede helft van 2006.

### **Bijdrage levensloop**

Naast het inkopen van extra ouderdomspensioen wordt ook de levensloopregeling gebruikt om het de medewerker mogelijk te maken nog eerder te kunnen stoppen met werken. Afgesproken is dat de werkgever een zodanige levensloopbijdrage geeft dat het voor een medewerker die 20 jaar in de bezwarende functie heeft gewerkt mogelijk is om, onder voorwaarden, drie jaar levensloopverlof te genieten. Afgesproken is dat medewerkers die onder het overgangsrecht vallen op 59 jaar onbetaald verlof krijgen voor een periode tot aan pensioen. Deze periode kunnen ze financieel overbruggen door levenslooptegoed op te nemen (dat door de werkgever is gefinancierd, maar met toestemming van de

medewerker zelf opzij is gezet) en het ouderdomspensioen eerder in te laten gaan. Over de uitwerking van de levensloofafpraak vindt nog overleg plaats met diverse levensloofaanbieders. In de loop van de tweede helft van 2006 wordt de uitwerking verwacht.

#### *Bijdrage voor medewerkers op 31 december 2005 in een bezwarende functie*

In juli vindt de uitbetaling van de werkgeversbijdrage voor levensloop plaats voor 'reguliere' ambtenaren. Mensen die onder het overgangsrecht FLO vallen, krijgen deze bijdrage dus niet. Zij krijgen later in dit jaar een (hogere) bijdrage die ertoe bijdraagt om 210% levensloop gespaard te kunnen hebben op 59-jarige leeftijd.

#### *Bijdrage voor medewerkers op 31 december 2005 in een niet-bezwarende functie (die wel uitzicht gaf op FLO-ontslag)*

Voor medewerkers die op 31 december 2005 een functie hadden die destijds recht gaf op FLO-ontslag maar die niet feitelijk bezwend<sup>1</sup> is, is afgesproken dat zij onder de reguliere levensloofbijdrage van 1,5% vallen. Deze wordt in juli aan hen uitgekeerd<sup>2</sup>.

#### *Bijdrage voor nieuw personeel*

Medewerkers die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden in een bezwarende functie krijgen in plaats van 1,5% een werkgeversbijdrage levensloop van 2,5%. Deze bijdrage wordt maandelijks opgebouwd en in juli uitgekeerd.

### **Aanvulling artikel 6a:7**

De CAR-artikelen bij deze ledenbrief bevatten onder andere wijzigingen in de eerdere toegezonden levensloofartikelen. Deze meeste wijzigingen houden verband met de afspraken die horen bij de hervorming van het FLO. Daarnaast is artikel 6a:7 lid 1 gewijzigd. Dit artikel regelt welke medewerkers recht hebben op de levensloofbijdrage van 1,5%. Uitgesloten worden de medewerkers die zijn geboren in 1950 en in 2005 met deeltijd FPU zijn gegaan. Deze medewerkers konden nog tot 1 januari 2006 gebruik maken van de FPU en indien zij dit gedaan hebben, ontvangen ze ook de FPU-Gemeenten. Omdat de levensloofbijdrage de FPU Gemeenten vervangt en deze medewerkers wel de FPU Gemeenten blijven krijgen, ontvangen zij niet de werkgeversbijdrage levensloop.

### **CAR en CAR-UWO-artikelen in één bijlage**

De wijzigingen in artikelen betreffen één wijziging in een UWO-artikel, namelijk het vervallen van artikel 8:3:1. De rest betreft CAR-artikelen. Normaliter worden twee bijlagen bij de ledenbrief meegestuurd, een met CAR-wijzigingen en een met CAR-UWO-wijzigingen. De wijzigingen in de UWO zijn in dit geval echter zo minimaal dat is gekozen om deze in één bijlage weer te geven.

### **Inwerkingtreding**

---

<sup>1</sup> Partijen hebben 'bezwarende functie' gedefinieerd als: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten.

<sup>2</sup> Zij ontvangen hiernaast over de 20 jaar voorafgaand aan 2006 een levensloofbijdrage van 2% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris over het jaar dat de functie werd bekleed.

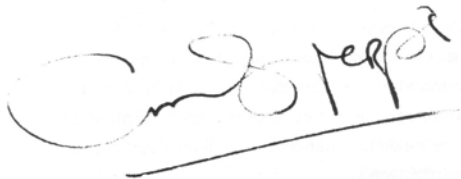
De gewijzigde CAR-teksten zijn opgenomen in de bijlage en treden in werking op 1 juli 2006.

### **Rechtskracht**

Wijzigingen in de CAR, respectievelijk de CAR-UWO, die in het LOGA worden overeengekomen en u via een ledenbrief worden toegezonden, krijgen binnen de gemeente pas rechtskracht wanneer ze door het college, zonodig met terugwerkende kracht, zijn vastgesteld.

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-artikelen. De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een CAO omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk.

Hoogachtend,  
Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C.M. Sjerps', written over a horizontal line.

drs. mr. C.M. Sjerps,  
secretaris