

Arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2013-2014

Op 15 augustus 2014 is tussen de vertegenwoordigers van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties ABVO, ACOM, NAPB en WICSU overeenstemming bereikt over de wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel in dienst van de Rijksdienst Caribisch Nederland.

1. Preambule

Deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst is tot stand gekomen in een context van recessie en van achtereenvolgende hevige financiële crises, de huizen crisis, de monetaire en bankencrisis die nog steeds ernstige gevolgen voor de Nederlandse economie hebben. Enerzijds blijven structurele ombuigingen op de collectieve uitgaven onverminderd noodzakelijk om de rekening niet naar volgende generaties door te schuiven. Anderzijds is rekening gehouden met de behoefte en noodzakelijke organisatieontwikkelingen in Caribisch Nederland. Dit alles heeft uiteraard zijn weerslag op de gevoerde onderhandelingen voor deze nieuwe CAO voor overheidspersoneel in Caribisch Nederland.

2. Reikwijdte van de onderhandelingsresultaten

In de onderhavige arbeidsvoorwaardenovereenkomst Caribisch Nederland 2013-2014 worden afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden en rechtspositieregelingen voor de rijksambtenaren die zijn aangesteld bij de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN) en op een enkel onderdeel voor de ambtenaren die zijn aangesteld bij de Openbare Lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

De overeenkomst geldt voor ambtenaren die op of vanaf 15 augustus 2014 in dienst zijn.

Het in deze overeenkomst genoemde onderwerp vakantie-uitkering is een onderwerp van centrale aard waarvoor de uitkomsten ook bindend zijn voor de ambtenaren die in dienst zijn van de openbare lichamen Bonaire, Saba en St. Eustatius.

Voor de onderwerpen die tot de verantwoordelijkheid van de openbare lichamen behoren, is volgens hoofdstuk 3 van het Besluit overlegstelsel BES overleg nodig in de decentrale overlegcommissies Bonaire, St. Eustatius of Saba. Evenals in het sectoroverleg Caribisch Nederland is dit overleg aan het zgn. overeenstemmingsvereiste gebonden.

3. Looptijd

Deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014.

4. Harmonisatie

Bij de onderhandelingen over de CAO 2011 hebben partijen vastgesteld dat verschillen in rechtspositie van het overheidspersoneel binnen Caribisch Nederland, voor zover niet logisch en verklaarbaar, moeten worden beëindigd en dat de rechtspositie waar mogelijk moet worden geharmoniseerd.

Aangetoond is dat:

1. Deze verschillen groot zijn;
2. Met de zogenaamde beleidsarme overname van de rechtspositie per 10-10-10 er leemten in de rechtspositie zijn blijven bestaan en;
3. De structuur van de wet- en regelgeving waarmee de rechtspositie vorm heeft gekregen, te wensen over liet.

Als eerste mijlpaal in een proces dat niet alleen een harmonisatie binnen Caribisch Nederland inhoudt, maar ook groot onderhoud van de gehele rechtspositieregeling, konden in de CAO 2011 de Ambtenarenwet BES en het Rechtspositiebesluit ambtenaren BES (voor de politie: Besluit rechtspositie korps politie BES) tot stand worden gebracht. In de CAO voor 2012 zijn in dit proces stappen gezet betreffende de volgende rechtspositionele items:

1. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof;
2. De ambtsjubileumgratificaties;

3. Uniformering/invoering regeling werk en rusttijden;
4. De vergoedingen voor inconvenientes bij consignatie;
5. Onregelmatige dienst en de werktijdregeling.

Verreweg het grootste en belangrijkste resterende knelpunt doet zich voor in de bestaande – verklaarbare en onverklaarbare - verschillen tussen de diverse van kracht zijnde salarisstructuren.

Harmonisatie van de salarissystemen

Bij de transitie zijn alle voorkomende salarisschalen van het Land Nederlandse Antillen beleidsarm overgenomen. Dit betekent dat er alleen al voor de rijksambtenaren van Caribisch Nederland vier salarisgebouwen voorkomen, te weten één voor executieve politieambtenaren, één voor het douanepersoneel, één voor het personeel van justitiële inrichtingen en tenslotte één voor alle overige ambtenaren.

Alle functies bij RCN zijn gewaardeerd met hantering van een en hetzelfde functiewaarderingsstelsel. De salarisverschillen kunnen daarom vanuit de functiewaardering niet worden verklaard. Zij kunnen ook niet zo maar worden overbrugd of teniet gedaan. Daarom is gekeken naar een loongebouw waarin in ieder geval het grootste deel van zowel de Rijksambtenaren als de ambtenaren van de openbare lichamen ingepast kunnen worden en waarin de beloningsverhoudingen binnen de regio van Caribisch Nederland niet worden verstoord.

Partijen zijn het eens geworden over de invoering per 1 juli 2013 van een nieuw geharmoniseerd salarissysteem dat nagenoeg geheel aan deze voorwaarden voldoet. Dit systeem is in de bijlage bij dit resultaat opgenomen. Met de harmonisatie van de salarisgebouwen worden niet alleen de niet langer gerechtvaardigde inkomensverschillen weggewerkt maar wordt tevens op de toch al kleine arbeidsmarkt van Caribisch Nederland onderlinge concurrentie te voorkomen.

In deze nieuwe salarisstructuur kan het personeel van alle eilanden en het overgrote deel van de Rijksdienst Caribisch Nederland worden ingepast zonder dat dit tot een achteruitgang leidt. Voor politie en justitiële inrichtingen zullen bij wijze van overgangsrecht garantietreden worden gegeven. Datzelfde geldt voor een enkele schaal bij douane en bij het onderwijzend personeel. Ambtenaren die reeds in dienst zijn op 15 augustus 2014 en die uitzicht hebben op een salaris in hun huidige salarisschaal dat uitgaat boven het nieuwe maximum salaris behouden hierdoor dat uitzicht en gaan er – als gevolg van het gekozen systeem van garantiestappen - in veel gevallen zelfs nog iets op vooruit. Van alle ambtenaren die op de ingangsdatum van het nieuwe salarissysteem in dienst zijn, gaat derhalve niemand er in salaris noch in vooruitzicht in die schaal op achteruit. Ambtenaren die weliswaar na 15 augustus 2014 in dienst treden, doch waarbij in hun arbeidsvoorwaardenbrief nog de oude salarisbedragen zijn vermeld, zullen worden gelijkgesteld met ambtenaren die reeds op 15 augustus in dienst zijn.

Invoering "vereveningbijdrage"

Onderdeel van het wijzigen van de salarissystemen is onlosmakelijk ook de omvorming van de bovenwindentoeelage tot een vereveningbijdrage die is gebaseerd op het op CBS cijfers vastgestelde verschil in prijsniveau tussen de eilanden. Deze vereveningbijdrage kan voor elk van de eilanden gelden met dien verstande dat hij altijd voor tenminste één eiland nul is. Oogmerk van de vereveningbijdrage is er voor te zorgen dat het bezoldigingssysteem, ook bij een verschillende inflatie- ontwikkeling op de verschillende eilanden, altijd onderling hetzelfde reële salaris biedt voor een vergelijkbare schaal en trede. Op het moment van invoering bedraagt de vereveningbijdrage op basis van het huidige prijspeil 9,6% voor St. Eustatius en 9,5% voor Saba. Voor ambtenaren op Bonaire is hij op het moment van invoering gelijk aan 0. Bij elk volgend arbeidsvoorwaardenoverleg wordt bezien of er aanleiding is om de percentages van de vereveningsbijdrage aan te passen. Met de invoering van deze vereveningsbijdrage wordt ook de uniformiteit van koopkrachtniveau en -ontwikkeling tussen de eilanden bij een

geharmoniseerd salarisgebouw verzekerd en gaan er in de toekomst geen nieuwe discrepanties tussen de salarissystemen ontstaan.

Invoering "Saba/Statia toelage"

Ambtenaren die werkzaam zijn op Statia en Saba krijgen een "Saba/Statia toelage". Deze bedraagt 2,5 % per invoeringsdatum van de nieuwe salarisstructuur. Oogmerk van deze toelage is om tegemoet te komen aan de extra kosten die het wonen op een klein eiland met weinig voorzieningen met zich brengt.

Overgangsregeling afschaffing bovenwindentoeelage voor Rijksambtenaren

Het nieuwe systeem van vereveningstoelage en Saba/Statia toelage gaat m.i.v. 1 januari 2015 in en geldt alleen voor nieuw aan te stellen ambtenaren. Bij elke volgende arbeidsvoorwaardenovereenkomst wordt bezien of er aanleiding is om het systeem van bovenwindentoeelage voor de oude gevallen te vervangen.

Inschaling

Alle ambtenaren in Caribisch Nederland zullen direct worden ingepast in het nieuwe loongebouw. Het is niet de bedoeling dat daarbij ambtenaren hun huidige regelnummer behouden en dat alle ambtenaren in bijvoorbeeld het maximum van hun schaal direct overgaan naar het maximum van de nieuwe schaal. Iedere ambtenaar zal dienen te worden ingepast in een salarisnummer van de nieuwe – overeenkomstige - schaal waarvan het salaris minimaal gelijk is aan het huidige salaris. Voor de inpassing zijn inpastabellen overeengekomen en bijgevoegd. Voor zover het huidige salaris het maximum van de nieuwe schaal reeds overschrijdt, zullen zoveel garantietreden worden gegeven dat het totaal van schaalmaximum en garantietreden ten minste gelijk is aan het huidige salaris. Ook wordt aan alle ambtenaren, die op 15 augustus 2014 in dienst zijn, het perspectief in hun, op dat moment geldende oude schaal, al dan niet door middel van garantietreden gegarandeerd. Ambtenaren die weliswaar na 15 augustus 2014 in dienst treden, doch waarbij in hun arbeidsvoorwaardenbrief nog de oude salarisbedragen waren vermeld zullen worden gelijkgesteld met ambtenaren die reeds op 15 augustus 2014 in dienst waren.

De garantietreden

De garantietreden gelden alleen voor het uitzicht naar het maximum van de huidige schaal of in de gevallen dat de betrokkene nog in een aanloopschaal zit, naar het maximum van de formatieve schaal. De garantietreden worden geïndexeerd conform de overige loonontwikkeling. Bij de inpassing wordt per persoon het aantal stappen in de voor hem/haar toepasselijke garantiestappen tabel van die schaal vastgesteld.

Bij toekomstige plaatsingen in een hogere schaal (bevordering) zal de voor hem/haar toepasselijke garantietredentabel van die nieuwe schaal worden toegepast. Bij de invoering van de herstructurering wordt het voor hem/haar vastgestelde aantal garantietreden, met uitzondering in geval het een reguliere plaatsing in de vooraf afgesproken formatieve schaal betreft, bij iedere plaatsing in een hogere schaal verminderd conform het gestelde in de hierna volgende alinea. De garantietreden zijn zo vastgesteld dat de structurele maandelijkse verbetering van het maximum van de garantieschaal minimaal \$15,00 per maand bedraagt.

Bij de toekomstige plaatsing in een hogere schaal (bevordering) van een medewerker in dienst op 15 augustus 2014 zal de voor hem/haar toepasselijke garantietredentabel van die nieuwe schaal worden toegepast. Het bij de invoering van de herstructurering voor hem/haar vastgestelde aantal garantietreden wordt, met uitzondering van het geval waarin het een reguliere plaatsing in de vooraf afgesproken formatieve schaal betreft, bij de eerste plaatsing in een hogere schaal met twee garantietreden verminderd. Voor de plaatsingen in een hogere schaal (bevordering), die hier vervolgens op volgen, is afgesproken dat het voor plaatsing geldende aantal garantietreden met drie wordt verminderd.

Afwijkende werktijd

Vastgesteld is dat de formele werktijd van politieambtenaren en medewerkers van de KMAR 40 uur bedragen, in tegenstelling tot de rest van de medewerkers die gemiddeld 39,5 uur werken. Het harmoniseren van de werktijd zou tot onverantwoorde gevolgen leiden voor de inzetbaarheid en de bedrijfsvoering van het politiekorps en de KMAR. Daarom is er voor gekozen de werktijd voor politie en KMAR ongemoeid te laten en voor hen een deeltijdfactor te hanteren van 40/39,5 zodat de beloning per uur binnen het geharmoniseerde loongebouw voor een ieder gelijk is.

Meer in het algemeen geldt dat voor alle medewerkers die niet een formele werktijd hebben van 39,5 uur er een deeltijdfactor wordt gehanteerd, zodat er voor iedereen binnen RCN sprake is van een gelijke beloning per uur binnen het geharmoniseerde loongebouw.

De gevolgen voor de ambtenaren

Alle ambtenaren die reeds in dienst zijn, zullen bij de invoering van de harmonisatie een inkomensverbetering realiseren. De mate waarin deze inkomensverbetering optreedt, loopt uiteen. Deze inkomensverbetering treedt ook in het jaar 2014 op en werkt voor grote groepen ook daarna nog door. In de tabel bij de inkomensparagraaf is de gewogen gemiddelde inkomensverbetering voor Rijksambtenaren als gevolg van de harmonisatie weergegeven.

5. Inkomensparagraaf

Zoals de onderstaande tabel laat zien zijn de inkomensconsequenties van de harmonisatie van de salarisstructuur gedurende de eerste twee jaren na de invoering van de harmonisatie van de salarissen zijn voor grote groepen ambtenaren reeds aanzienlijk en zullen eveneens voor grote groepen van RCN en voor de ambtenaren van het OL Bonaire in de jaren daarna nog belangrijk doorwerken.

Aanvullend daarop hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:

1. De jaarlijkse periodieke verhoging van 1 januari 2014 wordt eenmalig met een halfjaar vervroegd;
2. De inschaling in de nieuwe salarisstructuur vindt nu plaats volgens het principe dat ingeschaald wordt vanuit het oude salaris op een naastgelegen bedrag in de nieuwe structuur en vervolgens met een regel verhoogd. De overeengekomen inpastabellen zijn uiteindelijk bepalend;
3. De eindejaarsuitkering 2013 wordt structureel verhoogd met \$250;
4. Alle salarissen worden structureel verhoogd met 0,5% per 01-01-2014;
5. De eindejaarsuitkering 2014 wordt structureel verhoogd met wederom \$250;
6. Alle ambtenaren met een full time dienstverband die op 1 juli 2013 in dienst waren ontvangen eenmalig een harmonisatie-uitkering van \$ 300 bruto. Voor deeltijd dienstverbanden wordt naar rato een harmonisatie-uitkering verstrekt;
7. De opbouw voor de vakantie-uitkering wordt ingaande 1 juni 2013 met 0,5% verhoogd tot 8%. De verhoogde vakantie-uitkering wordt dus in 2014 voor het eerst uitgekeerd;
8. De werkgever zal ambtenaren die volgens de ultimo 2013 uitgevoerde beoordeling naar behoren functioneerden (beoordeling C, D of E) een eenmalige uitkering verstrekken van \$ 100 bruto.

Ten aanzien van de vakantie-uitkering hebben partijen vastgesteld dat met deze verhoging het beoogde uitkeringspercentage is bereikt.

Deze maatregelen betekenen in inkomen over de jaren 2013, 2014 en structureel het volgende.

Maatregel	2013	2014	structureel
Harmonisatie incl. naar voren halen periodiek (gemiddeld)	2,00%	1,65%	4,40%
Eenmalige uitkering 2013 \$300	0,7 %	0 %	0 %
Eenmalige uitkering bij goed functioneren \$100	0 %	0,2 %	0 %
Verhoging EJU 2013 \$ 250	0,55%	0,55 %	0,55%
Verhoging salarissen 1-1-2014		0,50%	0,50%
Verhoging VT per 1-6-2013		0,50%	0,50%
Verhoging EJU 2014 \$ 250		0,55%	0,55%
Totaal	3,25%	3,95%	6,50%

Het totale effect van deze overeenkomst bedraagt dus +6,50% structureel, vermeerderd met \$ 300,-- (0,70%) in 2013 en \$ 100,-- (0,20%) in 2014 eenmalig.

Er zij op gewezen dat bovenstaande percentages voor de Harmonisatie enkel de effecten betreft van de **zittende** ambtenaren.

6. Aanspraken bij arbeidsongeschiktheid

In het sectoroverleg Caribisch Nederland is reeds eerder gesproken over een aanvullende risicoverzekering voor het brandweer- en politiepersoneel bij invaliditeit en overlijden. Toentertijd was nog niet geheel duidelijk hoe de voorzieningen bij ziekte- en arbeidsongeschiktheid precies waren geregeld, met name t.a.v. gevallen van ziekte- en arbeidsongeschiktheid die een gevolg zijn van een ongeval in en door de dienst. Daarom is afgesproken dat bestaande ongelijkheid binnen het politie en het brandweerkorps zou worden opgeheven en dat de verzekering vooralsnog voor alle ambtenaren van politie en brandweer zou moeten gelden. Inmiddels is er een analyse uitgevoerd van zowel de aanspraken bij ziekte tijdens het dienstverband als de invaliditeit na beëindiging van het dienstverband.

Belangrijkste kenmerken van deze analyse zijn dat:

- het ziekteverlof van een ambtenaar en een daaraan verbonden loondoorbetaling maximaal vier jaren duurt als de ambtenaar in vaste dienst is en maximaal een jaar als de ambtenaar een tijdelijke aanstelling heeft;
- gedurende het ziekteverlof dient te worden vastgesteld of de ambtenaar blijvend arbeidsongeschikt is voor de functie;
- bij blijvende arbeidsongeschiktheid de ambtenaar eervol kan worden ontslagen en in aanmerking komt voor een pensioen t.l.v. PCN ter grootte van het pensioen dat de ambtenaar zou hebben gekregen indien het dienstverband tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zou zijn voortgezet;
- er na de maximale termijn van het ziekteverlof (vier resp. een jaar) geen loondoorbetalingsverplichting meer is en de ambtenaar moet worden ontslagen, terwijl de ambtenaar geen aanspraak heeft op invaliditeitspensioen t.l.v. PCN heeft indien nog niet kan worden vastgesteld dat hij blijvend arbeidsongeschikt is;
- er bij een dienstongeval alleen voor de ambtenaar in tijdelijke dienst extra inkomensvoorzieningen zijn t.l.v. de (voormalige) werkgever, die aansluiten bij het recht op ongevallengeld van de werknemer buiten de overheid in Caribisch Nederland;
- de aanspraken bij een dienstongeval voor de ambtenaar in vaste dienst aanmerkelijk minder zijn dan voor de werknemer buiten de overheid.

Feitelijk zou het stelsel van arbeidsongeschiktheid voor de functie, zowel in het algemeen bij ziekte als bij dienstongevallen integraal moeten worden herzien. Dit vraagt echter een grondige voorbereiding en ook een lange doorlooptijd. Vooruitlopend daarop is een voorziening afgesproken waarbij de aanspraken van de ambtenaar in vaste dienst bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval verbeteren en ten minste gelijk worden aan die van werknemers buiten de overheid.

Wordt een ambtenaar in vaste dienst, die een dienstongeval is overkomen, thans ontslagen wegens blijvende arbeidsongeschiktheid dan ontvangt hij na zijn ontslag gedurende de eerste twee jaar na het ongeval een uitkering ter grootte van zijn volledige oorspronkelijke inkomen en het derde jaar 90% daarvan. Eventueel pensioen ten laste van PCN wordt op de uitkering in mindering gebracht. De uitkering stopt echter vanaf het vierde jaar na het ongeval; daarna ontvangt hij alleen eventueel pensioen. De werknemer buiten de overheid die door een beroepsongeval arbeidsongeschikt is geworden, heeft echter zo lang de arbeidsongeschiktheid duurt (dus ook na het derde jaar) recht op ongevallengeld ter grootte van 80% van zijn oorspronkelijke inkomen. Het Rechtspositiebesluit ambtenaren BES zal zodanig worden gewijzigd dat de ambtenaar in vaste dienst ook vanaf het vierde jaar, ook na een ontslag, voor de verdere duur van zijn arbeidsongeschiktheid nog een uitkering van 80% ontvangt (waarmee een eventueel invaliditeitspensioen wordt verrekend).

Afgesproken is om voor het overige het huidige stelsel van loondoorbetaling bij ziekte, afgezien van enige technisch noodzakelijk reparaties in de bestaande regelgeving, te handhaven, zolang een meer integrale aanpak van het ziekteverzuim zowel t.a.v. ambtenaren als werknemers in de marktsector niet aan de orde is. Als ingangsdatum is 1 januari 2015 afgesproken, ten einde de organisatie de nodige ruimte te geven om deze nieuwe aanpak uitvoeringstechnisch verder vorm te geven. De eerder genoemde aanvullende verzekeringen zullen op het moment van implementatie worden beëindigd.

Deze maatregel gaat in per 01-01-2015.

7. Uitbreiding van de politieregeling tot alle categorieën

Eerder is in het sectoroverleg overeenstemming bereikt over een conceptregeling toelage bij tijdelijke verandering van plaats van tewerkstelling of werkgebied korps politie BES, onder de uitdrukkelijke afspraak dat bij de komende arbeidsvoorwaardenonderhandeling zou worden bezien of deze regeling niet voor alle rijkspersoneel in Caribisch Nederland zou kunnen gelden. De regeling betreft een toelage voor de gevallen dat de ambtenaar tijdelijk, dat wil zeggen voor langer dan één maand, op een ander eiland wordt geplaatst. Het Rechtspositiebesluit ambtenaren BES biedt op dit moment niet expliciet de mogelijkheid om de standplaats tijdelijk te veranderen dan wel om de ambtenaar tijdelijk andere werkzaamheden op te dragen. Artikel 48 ziet slechts op de (blijvende) overgang naar een andere functie. Op ambtenaren, niet behorend tot het korps politie Bonaire, St. Eustatius en Saba, die hun werkzaamheden tijdelijk op een ander eiland verrichten, zijn daarom de bepalingen met betrekking tot vergoedingen bij dienstreizen in het Reis-, verblijf- en verhuiskostenregeling ambtenaren BES van toepassing.

Om de rechtspositie voor alle ambtenaren op het punt van tijdelijke tewerkstelling op een ander eiland gelijk te trekken is afgesproken dat in de Reis- verblijf- en verhuiskostenregeling ambtenaren BES voor dienstreizen binnen Caribisch Nederland van langer dan 30 dagen een afwijkende vergoeding voor verblijfkosten wordt opgenomen die vanaf de eerste dag van het verblijf gelijk is aan de toelage voor politie op grond van de conceptregeling toelage bij verandering van plaats van tewerkstelling of werkgebied korps politie BES. Verder is afgesproken dat ambtenaren die binnen Caribisch Nederland langer dan 30 dagen buiten de standplaats moeten verblijven en die deze verblijfkostenvergoeding ontvangen, dan wel de toelage voor de politieambtenaren, 1 keer per maand de kosten van één retourticket vergoed krijgen voor gezinsbezoek van de ambtenaar dan wel zijn partner. Gedurende de dagen dat de ambtenaar vanwege gezinsbezoek niet buiten de standplaats verblijft, geniet hij geen vergoeding voor verblijfkosten.

Deze maatregel gaat in per 01-01-2015.

8. Tegemoetkoming bijzondere taken en risicotoeslag

In het sectoroverleg Caribisch Nederland is meerdere keren gesproken over de IBT-ers bij het onderdeel JICN. Het gaat om een team dat naast hun reguliere werk als bewaarder of penitentiair inrichtingswerker volgens een rooster beschikbaar is om bij calamiteiten in de gevangenis als IBT-er ingezet te worden. Voor de consignatie ontvangen zij de

beschikbaarheidsvergoeding voor ieder uur dat zij volgens rooster beschikbaar zijn om op afroep dienst te gaan verrichten. Worden zij geactiveerd dan zijn de regels bij overwerk van toepassing. Opleiding en oefeningen geschieden buiten de reguliere roostertijd dan wel in roostertijd. In roostertijd is gewone werktijd. Buiten de roostertijd zijn de regels bij overwerk van toepassing. Ook de politie kent een dergelijk interventie bijstandsteam, zij het dat hun inzet op de openbare lichamen plaatsvindt. Bij de grensbewaking komt een dergelijk team niet voor, dan wel bestaat het uitsluitend uit gedetacheerde militairen. Het gaat bij beide groepen om activiteiten, die zij naast hun functie uitoefenen en die dus ook niet in hun functiewaardering zijn meegewogen.

Afgesproken is om hen vanwege hun bereidheid om voor deze activiteiten naast hun normale functie beschikbaar te zijn en daaraan ook daadwerkelijk mee te doen, jaarlijks een gratificatie toe te kennen ter grootte van \$ 300,--. Daarnaast zal hen bij daadwerkelijke inzet, niet zijnde opleiding of oefening, een extra toeslag worden toegekend van \$ 5,-- per uur. Deze toeslag komt bovenop het normale uurloon of overwerk en wordt niet vergolden in tijd, maar in geld. Deze toeslag kan worden verklaard voor het mogelijk lopen van een persoonlijk risico als gevolg van de daadwerkelijke inzet.

Deze maatregel gaat in per 01-01-2015.

9. Collectieve sluiting van departementale onderdelen

Een significant deel van de departementale onderdelen van de Rijksdienst in Caribisch Nederland werkt in roosterdienst, dus ook op de zon- en feestdagen. Bij onderdelen die niet in roosterdienst werken, worden diensthoofden soms bedolven onder verzoeken om verloftoekenning indien er slechts één werkdag ligt tussen een feestdag en een weekend. Omdat er altijd een minimale bezetting moet zijn, blijkt alsdan enerzijds niet ieder verzoek te kunnen worden gehonoreerd terwijl anderzijds het diensthoofd ook niet de ruimte heeft zijn dienst te sluiten en een ieder te verplichten om verlof op te nemen. Het ambtshalve toekennen van buitengewoon verlof behoort evenmin tot de mogelijkheden en is overigens ook zeer ongewenst om dit soort onderdelen niet in een voordeliger positie te brengen dan de ambtenaren die in roosterdienst werken.

Partijen achten het niettemin gewenst om afspraken te kunnen maken over een collectieve sluiting van een departementaal onderdeel op maximaal twee bruggdagen per jaar, waarbij de uren die de ambtenaren op die dag volgens de werktijdregeling zouden werken van hun verlofsaldo worden afgeschreven. Voorstellen daartoe zullen voorafgaande aan het kalenderjaar aan de leden van het sectoroverleg Caribisch Nederland worden voorgelegd.

Bonaire, 30 augustus 2014

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

Namens deze,

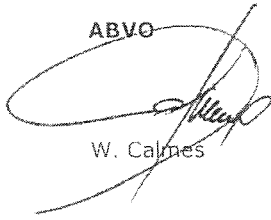
De Directeur van de Rijksdienst Caribisch Nederland,


J.S. van Dam

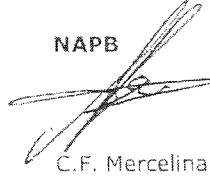


7

De vakorganisaties:

ABVO

W. Calmes

ACÓM

L. van der Hulst
Nicola Tromp

NAPB

C.F. Marcelina

WICSU

D. Leonard

Annex bij de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2013/2014

Partijen komen het volgende overeen, en voor zover van toepassing, nemen in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst op:

Ten aanzien van het personeel van KPCN:

1. Medezeggenschap wordt zo spoedig als mogelijk, maar in ieder geval voor eind 2014 ingevoerd bij KPCN. Bij de eerstvolgende reguliere vergadering van het sectoroverleg ligt namens de Rijksdienst Caribisch Nederland een conceptreglement voor de medezeggenschap ter goedkeuring voor.
2. Zo spoedig mogelijk zal, in een bijeenkomst van de medezeggenschapsraad KPCN, de evaluatie van de functiebeschrijvingen/functieboek worden behandeld. Hierbij worden de politie-specifiek bezwarende omstandigheden betrokken. De functiebeschrijvingen, die naar aanleiding van de evaluatie aanpassing behoeven, zullen opnieuw gewaardeerd worden. Het, in overleg met de bonden, vastgestelde functiewaarderingssysteem wordt daarbij als meetlat gehanteerd.
3. Aspiranten bij KPCN worden minimaal ingeschaald op periodiek 3 van schaal 4.

Ten aanzien van alle personeelsleden vallende onder het arbeidsvoorwaardenovereenkomst:

Formeel vastgelegde individuele afspraken met medewerkers worden gerespecteerd, voor zover niet anders wordt besloten in het sectoroverleg of op grond van wet- en regelgeving.

Bonaire, 30 augustus 2014

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

Namens deze,

De Directeur van de Rijksdienst Caribisch Nederland,

J.S. van Dam

De vakorganisaties:

ABVO

ACOM

NAPB

WICSU

W. Calmes

L. van der Hulst

C.F. Marcelina

D. Leonard