



Landelijk Overleg  
Arbeidsvoorwaarden  
Veiligheidsregio's

**Aan de Veiligheidsregio's  
t.a.v. het bestuur**

Datum  
28 juni 2024  
Kenmerk  
Lbr. 24/07  
LOAV 24/03  
Inlichtingen bij  
info@wvsv.nl  
Doorkiesnummer  
026-3552400

**Onderwerp**  
Uitwerkingen arbeidsvoorwaardenakkoord 2024 e.v.

### **Samenvatting**

Met deze brief informeren wij u over de afspraken opgenomen in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2024 e.v. en de wijzigingen met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2024 in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

Deze wijzigingen zijn het gevolg van overeengekomen afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) en gelden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. De wijzigingen gelden niet voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's die onder de werkingssfeer van een cao vallen, bijvoorbeeld ambulancepersoneel.

**Onderwerp**

Uitwerkingen arbeidsvoorwaardenakkoord 1 mei 2024 e.v.

Geachte leden,

Met deze brief informeren wij u over de afspraken opgenomen in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2024 e.v. en de wijzigingen met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2024 in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

Deze wijzigingen zijn het gevolg van overeengekomen afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) en gelden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. De wijzigingen gelden niet voor personeel in dienst van de veiligheidsregio's die onder de werkingssfeer van een cao vallen, bijvoorbeeld ambulancepersoneel.

Overlegpartners in het LOAV hebben een akkoord voor 15 maanden afgesproken.

In het akkoord staan afspraken over:

1. Loon en looptijd.
2. Duurzame inzetbaarheid.
3. Diversen.

**1. Loon en looptijd**

Overlegpartners in het LOAV zijn een looptijd van 15 maanden overeengekomen, van 1 mei 2024 tot 1 augustus 2025. Hieronder de uitwerking van de afspraak met betrekking tot het loon.

**A. Salarismaatregelen met ingang van 1 mei 2024***Salarismutatie per 1 mei 2024*

De salarissen stijgen met 6,4%. Dit leidt tot de bedragen weergegeven in de salaris- en vergoedingstabellen opgenomen in bijlage 1.

*Vrijwillige brandweer*

De algemene salarismaatregelen per 1 mei 2024 gelden ook voor de medewerkers van de vrijwillige brandweer. In artikel 19:24 CAR is bepaald dat de vrijwillige brandweer de LOAV-afspraken voor salaris volgt voor zover dit de algemene salarismutatie betreft. Dit leidt tot de bedragen in de vergoedingstabellen zoals opgenomen in bijlage 1.

**B. Invloed van de salarismaatregelen op bovenwettelijke uitkeringen en toelagen**

De salarismaatregelen per 1 mei 2024 werken door naar de reeds ingegane bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag, arbeidsongeschiktheid in en door de dienst en werkloosheid op grond van respectievelijk hoofdstuk 7 en 10d CAR volgens de in de desbetreffende hoofdstukken beschreven indexatiesystematiek.

**C. Invloed van de salarismaatregelen op overige groepen***Flexkrachten (uitzendkrachten, payroll)*

De algemene salarismaatregelen per 1 mei 2024 gelden ook voor uitzend- en payrollkrachten werkzaam bij veiligheidsregio's, omdat in de WAADI voor payrollwerknemers alsmede artikel 16 (inlenersbeloning) cao ABU/NBBU voor uitzendkrachten een initiële (structurele) loonsverhoging bij de inlener ook geldt voor ingeleende werknemers.

*ZZP*

Zelfstandigen (zonder personeel) zijn niet in dienst bij een Veiligheidsregio en kunnen geen rechten ontlenen aan deze salarisontwikkelingen.

### *FLO-overgangsrecht*

De salarismaatregelen werken door in de berekeningsgrondslag voor medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht zoals dat luidt vanaf 1 januari 2018.

## **2. Duurzame inzetbaarheid**

Overlegpartners zijn in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v. overeengekomen om te onderzoeken of concrete maatregelen voor de sector gewenst zijn en of, en onder welke voorwaarden, draagvlak is onder werkgevers en medewerkers voor een sectorale afspraak. Aan deze afspraak is gevolg gegeven en overeengekomen is in hoofdstuk 17 CAR een zogenaamd kapstokartikel op te nemen dat werkgevers verplicht tot het opstellen van integraal beleid in overleg met de Ondernemingsraad (OR). Beleid dat de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid uitdraagt en zich richt op het leveren van een bijdrage aan:

- a) gezondheid en welzijn;
- b) evenwichtige werk-privé balans;
- c) versterking van vakkennis en vaardigheden; en
- d) vergroting van motivatie en betrokkenheid.

De diversiteit van beschikbare middelen is dusdanig breed dat veiligheidsregio's dit lokaal kunnen invullen uit bestaande middelen. Belangrijk is dat het beleid van de individuele veiligheidsregio een samenhangend (lees: integraal) geheel vormt van lokale en landelijke faciliteiten ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Onderdeel van het beleid is een toolbox waarin de verschillende faciliteiten duidelijk zichtbaar zijn.

### *Faciliteiten voor persoonlijke omstandigheden en persoonlijke levensfasen*

Faciliteiten in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden, bijvoorbeeld rouw, welbevinden, mantelzorg of gender gerelateerde omstandigheden, laten zich niet eenvoudig in een standaardregeling vastleggen. Werkgever en vakcentrales onderschrijven het belang van een veilige werkomgeving waarin acceptatie, begrip en aandacht voor persoonlijke omstandigheden vanzelfsprekend zijn. Het is wat betreft overlegpartners in het LOAV aan werkgever en medewerker om desgewenst op individueel niveau afspraken te maken over passende ondersteuning.

Ingeval een medewerker klachten ervaart die van invloed zijn op de inzetbaarheid, kunnen werkgever en medewerker maatwerkafspraken maken om te zorgen dat de medewerker de aanstellingsuren kan werken.

## **3. Diversen**

### *Premie reparatie-uitkering*

Overlegpartners kwamen overeen gedurende de looptijd van dit akkoord de hoogte van de premie reparatie-uitkering op 0,0% te stellen. Deze premie is een bruto inhouding op het salaris van de medewerker ter bekostiging van een jaar extra werkloosheidsuitkering. Gelet op de arbeidsmarktomstandigheden staat de inhouding niet in verhouding tot aantal (langdurig) werklozen in de sector.

### *Gelijke stagevergoeding*

Overlegpartners vinden het belangrijk en stimuleren dat studenten die stage lopen een passende stagevergoeding ontvangen. Overeengekomen is dat geen onderscheid wordt gemaakt in de vergoeding voor stagiaires van verschillende opleidingsniveaus. De hoogte van de stagevergoeding blijft een lokale aangelegenheid.

### *Onderzoek uitbreiding IKB-doelen*

Overeengekomen is een paritaire werkgroep samen te stellen die voor augustus 2025 de uitbreiding van doelen van het IKB onderzoekt, met aandacht voor groene arbeidsvoorwaarden. Het onderzoek is gericht op het mogelijk maken van fiscaal vriendelijke keuzes die aansluiten op de individuele behoeften en situaties van medewerkers binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

**Inwerkingtreding**

De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is aangepast en treedt in werking met ingang van 1 mei 2024 (bijlage 1) of op de in het artikel aangegeven datum.

**Rechtskrachtbepaling**

Veiligheidsregio's zijn gehouden uitvoering te geven aan de in het LOAV overeengekomen afspraken en wijzigingen van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.  
De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is 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 11.2 Aanpassingswet Wnra is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet op het personeel van veiligheidsregio's van toepassing, maar uitgesteld tot een nader bij koninklijk besluit te noemen tijdstip. Het bestuur van een veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 6 van de Bekendmakingswet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Hoogachtend,  
Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'RW', is written over a faint, light blue circular stamp or watermark.

Rudolph de Waard,  
Secretaris

Deze circulaire staat ook op [www.wvsv.nl](http://www.wvsv.nl)

## Bijlage bij LOAV-circulaire 24/03

### Bijlage 1 CAR-tekst per 1 mei 2024

#### A. Artikel 1:2a lid 5 wijzigt en komt te luiden als volgt:

5. De stagiair ontvangt een passende stagevergoeding waarbij geen onderscheid wordt gemaakt in de hoogte van de vergoeding voor stagiaires van verschillende opleidingsniveaus. Daarnaast kan aan de stagiair een onkostenvergoeding worden betaald voor kosten die de stagiair maakt.

#### B. Artikel 10c:7 lid 2 wijzigt en komt te luiden als volgt:

2. De hoogte van de premie is vastgesteld 0,1% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n). De hoogte van de premie kan jaarlijks worden bijgesteld. Voor de periode van 1 mei 2024 tot 1 augustus 2025 is de hoogte van de premie vastgesteld op 0,0%.

#### C. De titel van hoofdstuk 17 wijzigt en komt te luiden als volgt:

17 LOOPBAANONTWIKKELING EN DUURZAME INZETBAARHEID

#### D. Artikel 17:1 lid 3 wijzigt en komt te luiden als volgt:

3. De ambtenaar maakt actief gebruik van het loopbaanbeleid en het beleid duurzame inzetbaarheid.

#### E. Artikel 17:2 wijzigt en komt te luiden als volgt:

Artikel 17:2 Loopbaanadvies en beleid duurzame inzetbaarheid

1. Het bestuur begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens duurzame inzetbaarheid en mobiliteit.
2. Het bestuur voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid, onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering en onderhoudt het beleid duurzame inzetbaarheid.
3. Het bestuur wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het loopbaanbeleid en het beleid duurzame inzetbaarheid.

#### F. Artikel 17:6 wijzigt en komt te luiden als volgt:

Artikel 17:6

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het bestuur zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zo nodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket of andere maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid.

**G. Opgenomen wordt een nieuw artikel luidende als volgt:**

Artikel 17:8 Beleid duurzame inzetbaarheid

1. Het bestuur stelt in overleg met de ondernemingsraad een integraal beleid duurzame inzetbaarheid op waarin het geheel van lokale en landelijke faciliteiten is opgenomen.
2. Het beleid duurzame inzetbaarheid is gericht op het leveren van een bijdrage aan:
  - a. Gezondheid en welzijn;
  - b. Evenwichtige werk-privébalans;
  - c. Versterking van vakkennis en vaardigheden; en
  - d. Vergroting van motivatie en betrokkenheid
3. Het beleid bevat een toolbox waarin geboden faciliteiten zichtbaar en vindbaar zijn voor de ambtenaar.
4. Het beleid is onderwerp van gesprek tussen bestuur en ondernemingsraad.

**H. Aan artikel 99: BIJLAGE 1 wordt toegevoegd:**

Met ingang van 1 mei 2024 worden de schaalbedragen verhoogd met 6,4%.

**CAR-bijlage per 1 mei 2024: BIJLAGE IIa**

Salaristabel per 1 mei 2024, nieuwe structuur.

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	2.018	2.062	2.112	2.169	2.228	2.368	2.644	3.010	3.328	3.581
1	2.062	2.128	2.194	2.260	2.329	2.471	2.750	3.127	3.465	3.742
2	2.110	2.193	2.277	2.352	2.430	2.574	2.858	3.245	3.602	3.903
3	2.157	2.259	2.359	2.443	2.531	2.677	2.964	3.362	3.739	4.065
4	2.205	2.324	2.442	2.535	2.632	2.780	3.071	3.479	3.876	4.226
5	2.253	2.390	2.524	2.627	2.733	2.883	3.177	3.597	4.013	4.388
6	2.300	2.454	2.607	2.719	2.834	2.985	3.285	3.715	4.151	4.549
7	2.348	2.520	2.689	2.811	2.934	3.088	3.391	3.832	4.288	4.710
8	2.396	2.585	2.772	2.903	3.035	3.191	3.498	3.950	4.424	4.872
9	2.443	2.651	2.854	2.994	3.137	3.294	3.604	4.067	4.561	5.034
10	2.491	2.716	2.937	3.086	3.237	3.397	3.712	4.185	4.698	5.194
11	2.539	2.782	3.019	3.177	3.338	3.500	3.818	4.302	4.835	5.356

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3.935	4.267	4.686	5.104	5.686	6.033	6.479	6.929	7.656	8.474
1	4.101	4.439	4.857	5.276	5.854	6.236	6.714	7.203	7.951	8.792
2	4.266	4.611	5.029	5.446	6.023	6.440	6.949	7.477	8.247	9.109
3	4.432	4.783	5.200	5.615	6.191	6.643	7.184	7.752	8.542	9.427
4	4.597	4.954	5.372	5.783	6.359	6.847	7.419	8.025	8.838	9.744
5	4.763	5.126	5.540	5.952	6.528	7.050	7.655	8.299	9.133	10.062
6	4.928	5.299	5.709	6.120	6.696	7.254	7.890	8.573	9.429	10.379
7	5.094	5.468	5.878	6.288	6.865	7.458	8.126	8.847	9.724	10.698
8	5.259	5.637	6.046	6.457	7.034	7.661	8.361	9.121	10.020	11.015
9	5.423	5.806	6.214	6.625	7.201	7.864	8.596	9.395	10.315	11.333
10	5.585	5.974	6.383	6.794	7.370	8.068	8.831	9.669	10.611	11.650
11	5.748	6.143	6.551	6.963	7.539	8.272	9.066	9.943	10.906	11.968

**CAR-bijlage per 1 mei 2024: BIJLAGE IIB**

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij veiligheidsregio's per 1 mei 2024

	<i>jaarvergoeding</i>	<i>uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.</i>	<i>uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening</i>	<i>uurbedrag voor langdurig aanwezigheid</i>
1. Aspirant manschap	<b>450</b>	<b>13,90</b>	<b>25,99</b>	<b>17,31</b>
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerder of Verkenner/Verkenner gevaarlijke stoffen)	<b>450</b>	<b>15,97</b>	<b>30,04</b>	<b>20,00</b>
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	<b>450</b>	<b>17,72</b>	<b>33,23</b>	<b>22,15</b>
4. Bevelvoerder	<b>675</b>	<b>22,22</b>	<b>41,74</b>	<b>27,81</b>
5. Officier van dienst	<b>5.318</b>	<b>0,00</b>	<b>53,18</b>	<b>0,00</b>
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	<b>7.638</b>	<b>0,00</b>	<b>76,38</b>	<b>0,00</b>
7. Commandant van dienst	<b>11.361</b>	<b>0,00</b>	<b>85,24</b>	<b>0,00</b>



**CAR-bijlage per 1 mei 2024: BIJLAGE IIc**

Gebruteerde vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij veiligheidsregio's per 1 mei 2024

	<i>jaarvergoeding</i>	<i>uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.</i>	<i>uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening</i>	<i>uurbedrag voor langdurig aanwezigheid</i>
1. Aspirant manschap	<b>454</b>	<b>14,09</b>	<b>26,43</b>	<b>17,59</b>
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerder of Verkenner/Verkenner gevaarlijke stoffen)	<b>454</b>	<b>16,05</b>	<b>30,63</b>	<b>20,41</b>
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	<b>454</b>	<b>17,79</b>	<b>33,76</b>	<b>22,51</b>
4. Bevelvoerder	<b>687</b>	<b>22,26</b>	<b>42,37</b>	<b>28,24</b>
5. Officier van dienst	<b>5.419</b>	<b>0,00</b>	<b>54,19</b>	<b>0,00</b>
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	<b>7.776</b>	<b>0,00</b>	<b>77,76</b>	<b>0,00</b>
7. Commandant van dienst	<b>11.576</b>	<b>0,00</b>	<b>86,76</b>	<b>0,00</b>