

# **Sociaal Plan**

## **ICT samenwerking West-Brabant West**

**voor de vorming van een gezamenlijke ICT organisatie ten behoeve van de gemeenten Bergen op Zoom, Etten-Leur, Roosendaal, Moerdijk.**

Overeengekomen in de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg van de ICT BERM Samenwerking en bekrachtigd door de Colleges van B&W van

- Gemeente Bergen op Zoom, bij besluit van 10 november 2015
- Gemeente Etten-Leur, bij besluit van 20 oktober 2015
- Gemeente Roosendaal, bij besluit van 10 november 2015
- Gemeente Moerdijk, bij besluit van 27 oktober 2015.

## Aanleiding tot het Sociaal Plan

De gemeenten Bergen op Zoom, Etten-Leur, Roosendaal en Moerdijk werken inmiddels samen door gezamenlijk diensten aan te bieden op het gebied van ICT en zijn gehuisvest bij de gemeente Moerdijk. De betreffende gemeenten zijn voornemens om deze samenwerking met ingang van 1 augustus 2015 vorm te geven via een bedrijfsvoeringsorganisatie als bedoeld in de Wet gemeenschappelijke regelingen met een eigen rechtspersoonlijkheid en bestuur (i.c. bevoegd gezag).

De ambitie van de ICT Samenwerking West-Brabant West is om invulling te geven aan een toekomstgerichte organisatie. ICT ontwikkelingen en technologieën gaan dusdanig snel waardoor het nodig is om tijdig in te spelen op deze ontwikkelingen. De ICT Samenwerking West-Brabant West geeft door middel van goed werkgeverschap hier invulling aan. De concretisering van samenwerken kan de kostenverlaging, de gemeenschappelijke deskundigheid en de continuïteit van ICT-ondersteuning vergroten. Door medewerkers adequaat en tijdig te ondersteunen bij het verwerven van de nodige kennisontwikkeling levert dit een positieve bijdrage aan de realisering van wensen en eisen die opdrachtgevers nu en in de toekomst verwachten van ICT Samenwerking West-Brabant West. Het nieuwe lichaam wordt genoemd ICT Samenwerking West-Brabant West. De primaire taken van het taakgebied ICT-A zullen vanaf 1 augustus 2015 door de nieuwe organisatie worden uitgevoerd. Voor de personele bezetting van de nieuwe organisatie gaat personeel van de 4 deelnemende gemeenten over naar de nieuwe rechtspersoon. Met het oog op die overgang is er behoefte aan een Sociaal Plan, voor de ambtenaren die in de 4 deelnemende gemeenten belast zijn met taken op het gebied van ICT-A.

## Uitgangspunten van het Sociaal Plan

### Overgang van personeel

Dit Sociaal Plan bevat procedures en regels over het plaatsen van ambtenaren in de nieuwe organisatie. De in dit plaatsingsproces voorgeschreven termijnen dienen als richtlijn. Wanneer het de zorgvuldigheid ten goede komt, kan het nieuwe bevoegd gezag hiervan afwijken in overleg met betrokken medewerker. De ambtenaar wordt hierover schriftelijk geïnformeerd. In het plaatsingsproces zal in de plaatsingscommissie bijzondere aandacht worden gegeven aan de inpassing in de ICT Samenwerking West-Brabant West generiek beschreven functies van de medewerkers die thans een specifiek beschreven functie kennen.

Voorts biedt dit Sociaal Plan een set van afspraken en maatregelen waarmee de sociale en financiële gevolgen die rechtstreeks voortvloeien uit de overgang van de oude naar de nieuwe werkgever voor de betrokken ambtenaren worden geregeld.

De taken zoals genoemd in het bedrijfsplan gaan over naar de nieuwe organisatie. Conform de regels gesteld in dit sociaal plan is het beoogde eindresultaat om alle medewerkers te benoemen op functies.

De lokale GO's hebben een afgevaardigde gemandateerd voor deelname aan het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO). De gemaakte afspraken in het BGO zijn daarmee bindend voor de lokale GO's.

### Toepasselijke arbeidsvoorwaardenregeling en keuze CAO bij de nieuwe werkgever

De toepasselijke arbeidsvoorwaardenregelingen bij de nieuwe werkgever zijn in samenhang met het Sociaal Plan met het BGO overeengekomen en gebaseerd op de keuze voor de toepassing van de gemeentelijke CAO (CAR/UWO) in combinatie met de arbeidsvoorwaarden van de Gemeente Moerdijk.

### Medezeggenschap in nieuwe organisatie

Uiterlijk na het laatste plaatsingsbesluit wordt binnen de nieuwe organisatie de medezeggenschapsorganen commissie voor het Georganiseerd Overleg en Ondernemingsraad ingesteld. Volgens de Wet op de Ondernemingsraden mogen 3 werknemers zitting nemen in de Ondernemingsraad. Tot het moment dat er een GO en OR zijn opgericht blijven BGO en BOR in functie.

Alle bij deze organisatiewijziging betrokken medewerkers ontvangen een exemplaar van het Sociaal Plan.

- een opschortende werking voor de genoemde termijn voor de duur van de opleiding.
- o. geschikte functie:* een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar wordt aangeboden en die hij/zij bereid is te vervullen.
- p. kwaliteit:* wordt bepaald aan de hand van relevante kennis, ervaring en competenties in relatie tot de functie waarin de plaatsing plaatsvindt. Om dit te toetsen kan een assessment plaatsvinden.
- q. directie:* een aangewezen lid door het college per gemeente
- r. manager:* leidinggevende die binnen de door de directie vastgestelde kaders en mandaten belast is met de sturing van ICT Samenwerking West-Brabant West;
- s. competenties:* ontwikkelbare vermogens van medewerkers om in voorkomende situaties op adequate, doelbewuste en gemotiveerde wijze proces- en resultaatgericht te handelen.
- t. overgang:* overgaan op basis van ontslag bij de oude organisatie en aansluitende aanstelling bij de nieuwe organisatie.
- u. boventallig:* de ambtenaar waarvoor geen passende of geschikte functie beschikbaar is, wordt boventallig verklaard.
- v. salarispectief:* De opeenvolgende salarispectieven tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken en met inachtneming van het gestelde in artikel 5:3 lid 2-5.

### **Artikel 1.2      Werkingssfeer en looptijd**

1. Het Sociaal Plan is van toepassing op ambtenaren die een vaste of tijdelijke aanstelling hebben bij de latende organisatie en werkzaam zijn binnen het werkveld ICT-A met inachtneming van artikel 4.1, lid 3 van dit Sociaal Plan.
2. De bepalingen van dit Sociaal Plan gelden tot en met de datum waarop de ambtenaar in dienst treedt bij de nieuwe organisatie, tenzij bepalingen in dit plan in tijd deze datum overschrijden.
3. De Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Moerdijk (AVRM) is van toepassing met ingang van de datum van aanstelling bij de nieuwe organisatie.

## **Hoofdstuk 2    Verplichtingen**

### **Artikel 2.1      Verplichtingen van het oude en het nieuwe bevoegd gezag**

Het oude en nieuwe bevoegd gezag dragen er zorg voor dat alle bij de vorming van de nieuwe organisatie betrokken ambtenaren (gelijk)tijdig en regelmatig worden geïnformeerd omtrent de voortgang en de inhoud van het ontwikkelingsproces richting nieuwe organisatie. Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor een juiste toepassing van dit Sociaal Plan. Tevens ontvangen alle ambtenaren na vaststelling een exemplaar van het Sociaal Plan ICT Samenwerking West-Brabant West..

### **Artikel 2.2      Verplichtingen van de ambtenaar**

1. De ambtenaar heeft de verplichting actief mee te werken aan zijn plaatsing binnen de nieuwe organisatie.
2. De ambtenaar is verplicht de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.
3. De ambtenaar is ook voor het overige gehouden alle medewerking te verlenen die nodig is voor een juiste toepassing van dit Sociaal Plan.

3. Werkzaamheden die zijn uitgevoerd ten behoeve van de samenwerking worden uitdrukkelijk niet meegenomen in de vergelijking was/wordt.
4. De volgende statussen zijn te onderscheiden:
  - a) directe volfunctie: bij voldoende formatie om alle ambtenaren met dezelfde volfunctie te plaatsen;
  - b) indirecte volfunctie: bij onvoldoende formatie om alle ambtenaren met dezelfde volfunctie te plaatsen);
  - c) gewijzigde functie.
5. Het nieuwe bevoegd gezag neemt een voorlopig besluit omtrent welke status van toepassing is.
6. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld binnen 14 dagen na bekendmaking zijn zienswijze naar voren te brengen ten aanzien van dit voorgenomen besluit.
7. Nadat de besluiten van voorlopige statusbepaling door de ambtenaar zijn ontvangen, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld om binnen acht dagen hun voorkeur voor maximaal drie functies gemotiveerd kenbaar te maken via het belangstellingsregistratieformulier.
8. De ambtenaar die een zienswijze heeft ingediend wordt gehoord door het nieuwe bevoegd gezag.
9. Het nieuwe bevoegd gezag neemt omtrent de statusbepaling een definitief besluit.
10. De ambtenaar kan tegen het besluit als bedoeld in lid 9 binnen zes weken na de datum van het bekendmaken van het besluit bezwaar aantekenen bij het nieuwe bevoegd gezag.
11. Het bezwaarschrift wordt door het nieuwe bevoegd gezag ter advisering voorgelegd aan de bezwarencommissie bedoeld in artikel 3.2.
12. Binnen 10 weken nadat het nieuwe bevoegd gezag het bezwaarschrift heeft ontvangen, neemt het, onverminderd het bepaalde in de Algemene Wet Bestuursrecht, een beslissing.
13. De genoemde bezwarenprocedure heeft geen opschortende werking binnen de plaatsingsprocedure.

### 3.3.2 Plaatsingsproces

1. Aan de hand van de benoemde plaatsingsvolgorde bij artikel 3.3.4 vindt plaatsing in functies plaats.
2. Ambtenaren met een directe volfunctie worden direct op hun functie geplaatst. Los van de directe plaatsing op een volfunctie krijgen zij de gelegenheid hun belangstelling kenbaar te maken. Indien er binnen het totale plaatsingsproces andere mogelijkheden zijn wordt deze belangstelling meegewogen.
3. Onder verantwoordelijkheid van de managers wordt een concept plaatsingsplan opgesteld. Daarin wordt per medewerker gemotiveerd of deze geplaatst wordt in een (directe) volfunctie of gewijzigde maar passende functie.
4. Kan geen plaatsing op een volfunctie en/of gewijzigde, maar passende functie plaatsvinden, dan wordt indien mogelijk aan de betreffende ambtenaar een geschikte functie aangeboden. Indien uiteindelijk niet een geschikte functie voorhanden is of de medewerker is niet bereid deze te aanvaarden, wordt de medewerker boventallig verklaard, onder verwijzing naar artikel 5.2 van dit plan.
5. De plaatsingscommissie:
  - a. heeft tot taak het adviseren over het plaatsen van kandidaten ten behoeve van de invulling van de functies. Zij doen dit op basis van belangstellingsregistratie en het concept plaatsingsplan dat is gemaakt door de managers.
  - b. De plaatsingscommissie brengt aan het bestuur van de GR schriftelijk en gemotiveerd advies uit over de voorstellen in het concept plaatsingsplan. Indien de plaatsingscommissie benoeming in een functie niet mogelijk of niet wenselijk acht, dient zij dit schriftelijk en gemotiveerd aan te geven.
  - c. De plaatsingscommissie is bevoegd met het oog op een goede uitoefening van zijn functie ambtenaren, leidinggevenden en anderen te horen. Ook krijgt de commissie alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken in te zien. Dit kunnen ook stukken uit het persoonlijk dossier (PD) van de betreffende medewerker zijn van de latende organisatie. Voor wat betreft de stukken uit het PD geldt dat medewerker bepaalt welke stukken verstrekt worden en de medewerker zelf verantwoordelijk is voor het verstrekken van deze stukken.
6. De plaatsingscommissie brengt binnen drie weken- na ontvangst concept-plaatsingsplan - schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan het nieuwe bevoegd gezag over de plaatsing van ambtenaren.
7. Zo spoedig mogelijk nadat de plaatsingscommissie een advies bedoeld in het vorig lid, heeft uitgebracht, neemt het nieuwe bevoegd gezag ten aanzien van de ambtenaar een gemotiveerd voorlopig plaatsingsbesluit.
8. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld binnen 10 dagen na bekendmaken van het voorlopige plaatsingsbesluit zijn zienswijze naar voren te brengen.

## Hoofdstuk 5 Sociaal plan

### Artikel 5.1 Werkzekerheid

1. De medewerkers hebben met ingang van plaatsing in de nieuwe organisatie ICT Samenwerking West-Brabant West recht op een werkzekerheid van 4 jaar.
2. De bedoelde werkzekerheid in lid 1 eindigt derhalve op 1-1-2020 of zoveel later als plaatsing heeft plaatsgevonden.
3. De werkzekerheid vervalt indien de medewerker aantoonbaar disfunctioneert ( in de persoon gelegen factoren). In dit geval is artikel 8:6 van de CAR-UWO van toepassing en start conform artikel 10d:11 t/m 10d:24 CAR-UWO het "van werk naar werktraject" van maximaal 2 jaar.

### Artikel 5.2 Boventalligheid

1. Het streven is alle medewerkers te plaatsen op een functie uit het functieboek van de ICT Samenwerking West-Brabant West. Mocht de ambtenaar ondanks alle inspanningen boventallig worden verklaard dan is artikel 8:3 van de CAR-UWO van toepassing en start conform artikel 10d:11 t/m 10d:24 CAR-UWO het "van werk naar werktraject" van maximaal 2 jaar.
2. In tegenstelling tot de benoemde periode van 2 jaar in lid 1, kan de periode van het werk-naar-werktraject verlengd worden tot uiterlijk 1 januari 2020, hetgeen in samenhang is met artikel 5.1 (lid 1 en lid 2) Werkzekerheid .
3. Het bevoegd gezag van de ICT Samenwerking West-Brabant zal indien gebleken is dat er geen mogelijkheden zijn binnen de organisatie in overleg met de ambtenaar de mogelijkheden aftasten bij de latende organisatie.
4. Voor de ambtenaar, bedoeld in lid 3, geldt dat zij voorrang genieten op een passende functies bij de latende organisatie.
5. Met de ambtenaar zal in een contract "het "werk-naar-werktraject" worden vastgelegd, bestaande uit maatregelen die de plaatsing of herplaatsing van medewerkers buiten ICT Samenwerking West-Brabant West vergemakkelijken. Hierbij valt te denken aan: om-, her- en bijscholing, outplacementbegeleiding, individuele afspraken om het vertrek.

### Artikel 5.3 Salaris

1. De salarisinpassing van de ambtenaar in de aanloop- of functieschaal bij de nieuwe organisatie binnen de CAR/UWO geschiedt horizontaal. Alleen in het geval dat er sprake is van plaatsing op een volgfunctie met een hoger niveau in de nieuwe organisatie kan direct inpassing plaatsvinden in de aanloop- of functieschaal, behorend bij het nieuwe functieniveau.
2. Aan de werknemer die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, is de datum van de periodieke verhoging gelijk aan de eerste dag van de maand indiensttreding. Het tijdstip waarop ingevolge het vorige lid voor de eerste maal een periodieke verhoging wordt toegekend, wordt vervroegd indien daartoe aanleiding bestaat.
3. Bezoldiging boven de functionele schaal wordt toegekend in de vorm van een garantietoelage. Bij zowel de betreffende ambtenaar als de werkgever ligt een inspanningsverplichting om op redelijke termijn een functie te verwerven met een functieschaal, gelijk aan de bezoldiging. Ten aanzien van de genoemde inspanningsverplichting worden op individueel niveau tussen werkgever en de medewerker afspraken gemaakt over de nadere invulling van de inspanningsverplichting.

### Artikel 5.4 Salarisgarantie en persoonsgebonden toelagen

1. De ambtenaar behoudt het recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie met inachtneming van het volgende.
2. De ambtenaar heeft het recht op de in lid 1 genoemde garantie, op voorwaarde van voldoende functioneren.
3. De ambtenaar behoudt het recht op persoonsgebonden toelagen; individuele aanspraken; garanties tot het niveau op het moment van de formele aanstelling binnen de nieuwe organisatie. Voor de garantie gelden de voorwaarden en termijnen die zijn vastgelegd op het moment van toekenning van deze persoonsgebonden toelagen en bij de overgang naar de nieuwe organisatie expliciet schriftelijk zijn vastgelegd. De voorwaarden en termijnen blijven onverkort van toepassing bij de nieuwe organisatie.

**Artikel 6.4 Lokale sociale statuten en/ of plannen**

Dit Sociaal Plan is overeengekomen met het BGO en aanvullend zullen geen zaken meer geregeld worden in de lokale GO's.

**Artikel 6.5 Inwerkingtreding**

Dit Sociaal Plan treedt in werking op de dag waarop alle bestuursorganen van de bij de samenwerking betrokken organisaties tot bekrachtiging zijn overgegaan.

Aldus vastgesteld door de colleges van de gemeenten Bergen op Zoom, Etten Leur, Roosendaal, Moerdijk:

- Gemeente Bergen op Zoom, bij besluit van 10 november 2015
- Gemeente Etten-Leur, bij besluit van 20 oktober 2015
- Gemeente Roosendaal, bij besluit van 10 november 2015
- Gemeente Moerdijk, bij besluit van. 27 oktober 2015

en ondertekend op: 15-9-2015

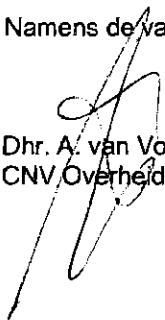
Namens de werkgevers – onder voorbehoud van college-instemming -:

Mevrouw H. Van Rijnbach – de Groot  
Voorzitter BGO,



Namens de vakorganisaties d.d.: 15-9-2015

Dhr. A. van Voorden  
CNV Overheid



Dhr. B. van Velthuisen  
FNV Overheid

