Onderhandelingsresultaat cao 1 januari 2020-30 juni 2023

De huidige cao liep op 31 december 2019 af. Directie en vakorganisaties De Unie, FNV en Het Gilde hebben op 22 februari 2022 een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao bereikt. Uitgangspunt voor de gesprekken is het onderhandelingsresultaat van 2020 geweest. Alle betrokkenen hebben de afgelopen periode hun uiterste best gedaan om tot een verbeterd resultaat te komen.

Het onderhandelingsresultaat

Looptijd
De looptijd van de cao is 42 maanden, van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2023.

Loonontwikkeling
Structureel
Er is een structurele loonsverhoging van in totaal 5%.

→	per 1 mei 2022:	1,5%
→	per 1 oktober 2022:	2%
→	per 1 mei 2023:	1,5%

Eenmalig

→	in juni 2022:	3,95% (niet pensioengevend)

De basis voor de eenmalige uitkering is het bruto maandsalaris van april 2022 x 12 (inclusief vakantiegeld- en eindejaarsuitkering). Er wordt geen pensioen over het bedrag opgebouwd. Het in januari 2022 uitbetaalde bedrag van € 400 bruto is onderdeel van deze 3,95% en wordt daarom verrekend met de uitbetaling van juni.

Doordat de looptijd van de cao voorbij was, is er enige tijd geen loonontwikkeling geweest. De eenmalige uitkering komt daar voor een deel aan tegemoet. Daarom geldt als voorwaarde om voor de volledige uitkering in aanmerking te komen dat je een aaneengesloten dienstverband hebt bij het CBR van 1 januari 2021 tot 1 maart 2022.

De eenmalige uitkering geldt ook voor flexkrachten. De basis voor de uitkering is het gemiddelde salaris dat jij als flexkracht hebt ontvangen over de periode van 1 januari 2021 tot 1 maart 2022. Dat betekent ook dat je als flexkracht aaneensluitend in deze periode voor het CBR moet hebben gewerkt.

Is je dienstverband gestart tussen 1 januari 2021 en 1 december 2021 dan ontvang je de uitkering naar rato. Voor iedere maand dat je in 2021 geen arbeidsovereenkomst met het CBR had, gaat 1/12 deel van de uitkering af.

Driemaandsuitkering bij pensionering
De bestaande uitkering vervalt met ingang van 1 mei 2022.

Voor het vervallen van deze driemaandsuitkering word je volledig gecompenseerd. Meer uitleg over het precieze recht en de berekening staat in de toelichting ‘Compensatie driemaandsuitkering’ en de bijbehorende rekentool.

Ter compensatie voor het vervallen van de driemaandsuitkering geldt het volgende:

→ 1,5% structurele loonsverhoging voor **alle** medewerkers (deze 1,5% is onderdeel van de hierboven genoemde 5% structurele loonsverhoging).

→ Een aanvullende eenmalige en directe uitbetaling (afkoop) van het huidige recht op de driemaandsuitkering voor zover dit niet gecompenseerd wordt door de 1,5% structurele loonsverhoging. De basis van de directe uitbetaling is het salaris van april 2022.
Voorwaarden:
- op de toekomstige AOW-leeftijd moet je 12,5 jaar of langer aaneengesloten in dienst zijn bij het CBR
- je bent geboren in juli 1966 of eerder

betalingen

→ per 1 mei worden de lonen structureel met 1,5% verhoogd

→ de resterende aanvullende eenmalige en directe uitkering wordt uitbetaald met het salaris van juni 2022

Compensatie driemaandsuitkering en verlof

→ De in juni 2022 uitbetaalde compensatie kun je niet omzetten in verlof.

→ Ben je nu 64 jaar of ouder en heb je al een of meerdere maanden uit de driemaandsuitkering ingezet voor de verkoop van verlof, dan respecteren we de gemaakte afspraken.

→ Ben je nu 64 jaar of ouder en wil je de volledige driemaandsuitkering omzetten in verlof, dan moet je dat uiterlijk 30 april 2022 bij HR kenbaar maken. Doe je dat niet dan volgt automatisch uitbetaling.

→ Heb je een deel van de uitkering omgezet in verlof en heb je dit verlof nog niet opgenomen, dan mag je dit verlof weer verkopen en kiezen voor uitbetaling van de compensatie in juni 2022. Je moet dit dan wel uiterlijk 30 april 2022 bij HR kenbaar maken.

Vitaliteitsregeling en RVU

Vitaliteitsregeling

Vitaal je pensioen bereiken is een belangrijk aandachtspunt. De vitaliteitsregeling is een onderdeel van duurzame inzetbaarheid dat richt zich op het zo goed mogelijk blijven inzetten van alle medewerkers.

De huidige cao biedt twee vitaliteitsregelingen voor medewerkers vanaf 64 jaar. Medewerkers die dat willen hebben de mogelijkheid om werktijden tot aan pensionering anders in te vullen. Deelname aan de vitaliteitsregeling is op vrijwillige basis.

→ Er komt per direct een nieuwe vitaliteitsregeling: 80-90-100 (80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw).

→ Medewerkers kunnen vanaf 4 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd van deze nieuwe vitaliteitsregeling gebruikmaken.

→ De bestaande vitaliteitsregelingen (60-80-100 en 50-70-100) komen met ingang van 1 januari 2023 te vervallen. Medewerkers die hier nu al gebruik van maken, kunnen dit blijven doen tot einde dienstverband.

→ Medewerkers die in 2022 64 jaar of ouder zijn, kunnen in 2022 nog een verzoek indienen om gebruik te maken van een van de bestaande vitaliteitsregelingen. De ingangsdatum mag in 2023 of later zijn.

→ De voorwaarden om aan de nieuwe regeling te kunnen deelnemen zijn:

- Je kunt er in verband met de continuïteit van de bedrijfsvoering alleen gebruik van maken als je minimaal 0,4 fte blijft werken als je de regeling gebruikt.
- De uren die je minder gaat werken, mag je niet invullen met betaalde nevenwerkzaamheden.
- De werkgever mag het verzoek weigeren op het moment dat het bedrijfsbelang in het geding komt.
- De 'huidige contracturen' zijn het gemiddeld aantal uren per week dat je de afgelopen 3 jaar werkte.
- Doe je mee met deze regeling? Dan vervallen je ATV-dagen. De andere verlofsoorten krijg je naar verhouding van het aantal uren dat je gewerkt hebt (80% opbouw).
- Deelname aan de regeling 80-90-100 mag geen andere financiële nadelige gevolgen hebben dan aanpassing van het salaris naar 90% van het oude salaris.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

→ Medewerkers die binnen 3 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, kunnen vanaf 1 januari 2023 gebruikmaken van de RVU uit het Pensioenakkoord.
→ In incidentele situaties is een eerdere ingangsdatum bespreekbaar. Er vindt dan een belangenafweging plaats (belang medewerker versus continuïteit bedrijfsvoering).
→ Medewerkers die van de regeling gebruik willen maken moeten ten minste 10 jaar in dienst zijn op het moment van de ingangsdatum.
→ Bij aanvang deelname aan de RVU eindigt het dienstverband.
→ Fulltime medewerkers ontvangen tot aan de AOW-leeftijd maandelijks een bedrag van € 1.874 bruto per maand; parttimers ontvangen dit bedrag naar rato van hun percentage dienstverband.
→ De hoogte van de uitkering is tot aan de AOW-leeftijd gekoppeld aan de AOW-uitkering voor alleenstaanden.

<u>Flexkrachten</u>

→ Flexkrachten zijn voor "piek en ziek".
→ Bij een duurzame arbeidsrelatie horen duurzame contractafspraken. Het CBR gaat daarom periodiek beoordelen waar we flexkrachten, die via een uitzendbureau voor ons werken, een arbeidsovereenkomst met het CBR kunnen bieden.
→ Als eerste stap in deze richting: 25 fte vaste banen. Als peildatum geldt 31 december 2021.
→ De inzet van flexkrachten is een terugkerend agendapunt tijdens het informele kwartaaloverleg tussen directie en bestuurders vakorganisaties ter voorbereiding op het volgende cao-overleg.

<u>Woonwerk/thuisvergoeding</u>

→ De vaste reiskostenvergoeding voor kantoormedewerkers vervalt met ingang van 1 mei 2022 en wordt een vergoeding per kilometer.
→ De reiskostenvergoeding voor kantoormedewerkers wordt verhoogd van gemiddeld € 0,11 naar € 0,19 per kilometer.
→ Dit geldt voor maximaal 75 kilometer per enkele reis per dag (dus 150 km retour).
→ Thuiswerkvergoeding: € 2,- netto per gewerkte thuiswerkdag met ingang van 1 mei 2022. Het CBR heeft de intentie resultaten van het Nibud-onderzoek over de thuiswerkvergoeding te volgen, mits dit fiscaal is toegestaan en daarmee in de werkkostenregeling valt.
→ Voorwaarde voor de uitbetaling van de gecombineerde vergoeding woonwerk/thuiswerk is dat er schriftelijke afspraken zijn gemaakt tussen medewerker en leidinggevende over de verhouding thuiswerken en werken op kantoor.

Het beleid rond thuiswerken is een aangelegenheid tussen directie en ondernemingsraad. De ondernemingsraad heeft hierop instemmingsrecht. Hybride werken en de kwalitatieve invulling hiervan is een terugkerend agendapunt tijdens het informele kwartaaloverleg tussen directie en bestuurders vakorganisaties.

Dagvenster en toeslag verschoven werktijden

Pilot verruiming dagvenster
Gedurende de looptijd van deze cao (tot uiterlijk 30 juni 2023) verruimen we als pilot het dagvenster van het CBR.
Dit geldt voor alle medewerkers maar met name voor medewerkers Klantenservice en voor Theoriemedewerkers, maar niet voor examinatoren en DPR. En, om uitvoering mogelijk te maken, ook voor de daaraan gekoppelde medewerkers in de ondersteunende functies.
De verruiming geldt niet voor examinatoren en DPR.

Hiermee speelt het CBR in op de toenemende marktvraag om de dienstverlening uit te breiden naar de avonden en zaterdagen. Dit geeft de medewerker ook de ruimte om in overleg met de manager de werkweek flexibeler in te richten. De inzet op de avonduren (17.30 – 21.00 uur) en de zaterdag vindt altijd plaats op basis van vrijwilligheid.

Met ingang van 1 mei 2022 zijn de nieuwe werktijden bij het CBR als volgt:
- Maandag tot en met vrijdag van 07.30 tot 21.00 uur
- Zaterdag van 09.00 tot 17.00 uur

Toeslag verschoven werktijden
Het CBR biedt de medewerkers een toeslag voor het werken in de avonduren en op de zaterdag binnen de overeengekomen contracturen, het gaat om verschoven werktijden na overleg tussen medewerker en manager. Deze vergoeding is als volgt:
- Maandag tot en met vrijdag tussen 17.30 en 21.00 uur 15% toeslag
- Zaterdag tussen 09.00 en 17.00 uur 50% toeslag
-

Voor een nadere uitleg verwijzen we naar de toelichting 'Dagvenster & toeslag verschoven werktijden'.
Bovenstaande afspraak is een pilot voor de duur van de cao. Er wordt een paritaire begeleidingscommissie van het CBR en de vakorganisaties ingesteld.

Overwerktoeslag
Binnen het CBR is overwerken soms nodig, maar het streven is om dit zoveel mogelijk te beperken. Daarom vervalt per direct de regeling van een extra toeslag voor examinatoren die meer dan 200 uur hebben overgewerkt. De reguliere overwerkvergoeding van 50% blijft bestaan.