

Onderhandelaarsakkoord CBR per 1 juli 2023

De onderhandelaars van de vakorganisaties en het CBR hebben op 21 juni 2023 een onderhandelaarsakkoord voor de cao gesloten.

De vakorganisaties leggen dit akkoord positief voor aan de leden. Het akkoord wordt pas definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen én als deze in meerderheid ingestemd hebben.

Dit onderhandelaarsakkoord bevat de volgende afspraken:

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 16 maanden en loopt van 1 juli 2023 tot en met 31 oktober 2024.

Loonafspraken

We hebben in totaal een loonsverhoging afgesproken van gemiddeld 12% over 16 maanden. Deze is als volgt samengesteld:

- Het minimumloon zal altijd ten minste € 14,00 bruto per uur bedragen. Waar nodig worden de loonschalen hierop aangepast;

Daar bovenop zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De schaalsalarissen en de feitelijke salarissen worden conform onderstaande afspraken aangepast;
- Per 1 augustus 2023 een structurele nominale loonsverhoging van € 65,00 bruto per maand;
- Nadat de nominale loonsverhoging is verwerkt volgt per 1 augustus 2023 een structurele loonsverhoging van 6,5%;
- In december 2023 een eenmalige uitkering van € 250,00 netto (parttimers naar rato en eveneens naar rato bij een dienstverband dat korter is dan 12 maanden);
- In mei 2024 een eenmalige uitkering van € 250 netto (parttimers naar rato en eveneens naar rato bij een dienstverband dat korter is dan 12 maanden);
- Per 1 september 2024 een structurele nominale loonsverhoging van € 45 bruto per maand;
- Nadat de nominale loonsverhoging is verwerkt volgt per 1 september 2024 een structurele loonsverhoging van 3%.

Individueel Keuzebudget (IKB)

- In de nieuwe cao introduceren we vanaf 1 januari 2024 een individueel keuzebudget. Je krijgt daarmee per maand de mogelijkheid jouw inkomen te verhogen doordat 1/12 deel van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering per maand beschikbaar wordt gesteld. Dat is maandelijks gelijk aan 8% van het maandsalaris aan vakantietoeslag en 8,33% van het maandsalaris aan eindejaarsuitkering.

- Je kunt zelf via ADP bepalen (meer regie, meer verantwoordelijkheid) wat je met het IKB-budget doet: opnemen, sparen voor een later moment of omzetten in verlof. Je kunt maximaal 18 dagen (135 uur) kopen. Budget dat in december niet is opgenomen, wordt automatisch uitbetaald.
- In het IKB wordt ook tijd opgenomen. Het gaat om het bovenwettelijk verlof, behalve de leeftijdsdagen en de ATV-dagen.
- Je kunt IKB-uren opnemen als verlof zoals je nu ook doet, toevoegen aan het spaarverlof of laten uitbetalen. Uitbetalen kan alleen in december en per jaar maximaal 18 dagen (135 uur).
- Tijd die niet is opgenomen op 31 december van een kalenderjaar gaat over naar het saldo spaarverlof. Het spaarverlof valt buiten de verjaringstermijn.
- De mogelijkheden voor de besteding van het IKB-budget (en tijd) zijn nog beperkt. Hier is bewust voor gekozen, om iedereen (zowel het CBR als jij) eerst te laten wennen aan het IKB. In de toekomst kunnen de doelen waar je de bronnen aan kunt besteden worden uitgebreid. De tijd tot aan de volgende cao besteden we aan het doen van onderzoek hiernaar.

37,5 uur voor iedereen

Hoofddoel voor deze cao is het vereenvoudigen van werktijdenregelingen en harmonisatie van arbeidsduur. De stap om dit doel te bereiken is een arbeidsduur van 37,5 uur per week voor alle medewerkers. Nadrukkelijk wordt daarbij opgemerkt dat de directie niet voor ogen heeft om via deze weg de productiviteit van examinatoren te verhogen.

Hierover hebben we de volgende afspraken gemaakt:

- Vanaf 1 januari 2024 geldt voor alle medewerkers een fulltime norm van 37,5 uur voor de wekelijkse arbeidsduur. De arbeidsovereenkomsten van de examinatoren worden hierop aangepast.
- Examinatoren ontvangen hiervoor 42 uur administratieve compensatie uren. Deze uren worden direct verwerkt met 10 minuten per dag in het rooster. Hierdoor blijft het feitelijke rooster gelijk aan 36,67 uur per week (gelijk aan 40 examens van 55 minuten).
- Daarnaast ontvangen de examinatoren een extra compensatiedag. Dit ter compensatie van het aangepaste (iets lagere) uurloon als grondslag voor de berekening van het overwerk en verkopen van verlofdagen.
- De overwerkregeling verandert niet.
- Verlofopbouw vindt plaats op basis van de 37,5-urige werkweek. Dat betekent dat een verlofdag 450 minuten waard is. Opname van verlof blijft op basis van de huidige regeling (het aantal minuten van het geplande rooster (440 minuten bij 8 examens)).
- Hierdoor heeft de examiner iets méér verlof dan in de oude regeling.
- Het is nu al gebruikelijk dat examinatoren ruim op tijd voor het eerste examen op de examenplaats aanwezig zijn. Dit gebruik is hiermee dan geformaliseerd.
- De bestaande werktijdenregelingen per 3 weken komen voor alle medewerkers te vervallen. Maar wanneer je dat wilt, kun je wel blijven werken volgens jouw eigen bekende rooster.

Bovenstaande afspraken gelden voor parttimers naar rato.

Zelfroosteren

De onderhandelaars van de vakorganisaties en van het CBR spreken met elkaar af te onderzoeken hoe we (aanvullend op de planningen van RV, CCV en theorie) bij het CBR zelfroosteren kunnen invoeren.

Binnen kaders krijg jij bij zelfroosteren, als je dat wilt, de mogelijkheid jouw eigen werktijden in te plannen. Je krijgt daarmee méér regie, méér regelmogelijkheden en méér verantwoordelijkheid over jouw werktijden. En daarmee invloed op jouw persoonlijke balans tussen werk en privé. Denk bijvoorbeeld aan het plannen van persoonlijke werktijden rondom mantelzorg of kinderopvang.

Zelfroosteren kan niet zonder meer ingevoerd worden. Allereerst moet het planningssysteem dit ondersteunen. We gaan daarom op zoek naar een nieuw planningssysteem. En met een werkweek van 37,5 uur voor iedereen en op termijn verruiming van het dagvenster leggen we een basis voor zelfroosteren.

We moeten goed nadenken over wat we verlangen van een nieuw planningssysteem. Het invoeren van zelfroosteren is complex en we willen dit zorgvuldig doen en hier de tijd voor nemen.

Voor dit onderzoek wordt een stuurgroep ingesteld van werkgever, vakbonden en ondernemingsraad. Daarnaast komt er een projectgroep onder begeleiding van een projectleider waarin deskundigen op het gebied van roosteren en arbeidstijden namens werkgever en vakorganisaties deelnemen.

We hebben hiervoor de volgende globale planning voor ogen:

- Tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2025 stelt de stuurgroep op advies van de projectgroep de eisen en randvoorwaarden op die ingevuld moeten worden om zelfroosteren mogelijk te gaan maken.
- Het streven is dat de stuurgroep per 1 januari 2025 beslist of voor het introduceren van zelfroosteren de invoering van een jaaruren, kwartaal of maandurensysteem nodig is om medewerkers en planning inzicht te geven in het aantal gewerkte uren. Een onderdeel van dit project kan een app zijn waarmee medewerkers hun eigen roosters kunnen plannen en inzage krijgen in het aantal daadwerkelijk gewerkte uren en te werken uren. De eventuele introductie van deze app is gekoppeld aan de vervanging van ons huidige planningssysteem.
- Het streven is om in 2025 op één of meerdere plekken pilots te draaien met zelfroosteren om praktijkervaring met deze systematiek op te doen, deze te evalueren en te betrekken bij de definitieve besluitvorming over invoering en vormgeving van zelfroosteren.
- De ambitie is om uiterlijk per 1 januari 2027 bij positieve bevindingen zelfroosteren bij het CBR in te voeren.

Pilot theorie

De pilot over de werktijden bij de divisie Theorie is afgerond. Daarmee vervalt ook de toeslag van 15%. De ervaringen worden bij voornoemd onderzoek betrokken.

Overwerk:

Er kan pas sprake zijn van overwerk wanneer extra wordt gewerkt in opdracht van de werkgever.

Examinatoren en theoriemedewerkers (en eventuele andere medewerkers) werken met een vastgesteld rooster waarmee de planning rekening moet houden. Wanneer deze medewerkers buiten hun eigen dagrooster moeten werken om bijvoorbeeld het rooster van een zieke collega over te nemen, dan is de overschrijding van het eigen rooster overwerk. Voorwaarde is wel dat het eigen rooster ten minste uit 8 examens of 7,5 uur bestaat.

Vergoedingen CCV, AM2 en AVB

De volgende vergoedingen worden verhoogd:

- CCV-vergoeding van € 90 bruto naar € 95 bruto per maand
- AVB-vergoeding (motor voertuigbeheersing) van € 12,50 naar € 13,00 bruto per dagdeel
- AM-vergoeding (bromfiets) van € 12,50 naar € 13,00 bruto per dagdeel

RVU

De kosten van de RVU regeling zijn bij het CBR exceptioneel hoog en leggen daarmee een groot beslag op de productiecapaciteit en de beschikbare loonruimte.

Om die reden is besloten om het recht op een RVU-uitkering met ingang van 1 juli 2023 te beperken tot maximaal 12 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd.

Afgesproken is dat maatwerkregelingen mogelijk zijn voor die medewerkers die aantoonbaar niet in staat zijn om gezond en vitaal tot aan de AOW-leeftijd te blijven doorwerken. Bij geschillen in deze maatwerkregeling kan een paritaire commissie verzocht worden om een zwaarwegend advies uit te brengen.

Daarnaast hebben cao-partijen afgesproken de bestaande vitaliteitsregeling van 80-90-100 te verruimen naar 70-90-100. De duur van deze regeling wordt verlengd van 4 naar 5 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd.

Verlofsparen

Medewerkers kunnen vanaf 1 juli 2023 verlofsparen. Verlofspaaruren verjaren niet.

De huidige regeling Loopbaanonderbreking vormt de basis voor de regeling Verlofsparen voor een nieuw te schrijven reglement. Dit reglement maakt onderdeel uit van de cao.

Fulltime medewerkers mogen op 31 december van een kalenderjaar maximaal 1 jaar aan verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren en alle overige verlofuren.

Voor parttime medewerkers geldt het aantal naar rato.

Omzetting informeel verlof naar roostervrij verlof

Het flexverlof dat kantoormedewerkers (administratieve dienst) tot en met functiegroep 70 informeel hebben via ADP wordt omgezet in 60 uur roostervrij verlof (parttime medewerkers naar rato)".

Te werken uren per jaar

Het jaarlijks aantal te werken uren wordt als volgt berekend:

- Het aantal kalenderdagen in het jaar verminderd met:
 1. het aantal zaterdagen en zondagen in het jaar en
 2. het aantal feestdagen in het jaar dat niet valt op een zaterdag of een zondag.
- Dit aantal resterende dagen wordt vermenigvuldigd met 450 minuten en afgerond op hele minuten

Adoptieverlof

Medewerkers met adoptieverlof krijgen het volledige maandsalaris en eventuele persoonlijke toeslagen doorbetaald.

Vergoedingen

In verband met de wens de cao te vereenvoudigen is afgesproken dat vergoedingen die geen relatie hebben met arbeidsvoorwaarden ongewijzigd worden overgeheveld naar een personeelsreglement. Daarnaast zijn er ook vergoedingen die juist wel in de cao worden opgenomen.

Wanneer vergoedingen die overgeheveld zijn van de cao naar het personeelsreglement in de toekomst wijzigen, dan hebben de vakorganisaties hier instemmingsrecht op.

Bij overige wijzigingen of uitbreidingen van het personeelsreglement is er tripartiet overleg waarbij de vakorganisaties een consulterende rol hebben.

Reiskostenvergoeding

Met terugwerkende kracht tot 1 januari 2023 gaat de reiskostenvergoeding naar 21 cent netto per kilometer.

Met ingang van 1 januari 2024 is de vergoeding 22 cent per kilometer.

Thuiswerkvergoeding

Met terugwerkende kracht tot 1 januari 2023 gaat de thuiswerkvergoeding naar € 2,15 netto per thuiswerkdag.

Opleiding tot examiner en periodieke loonsverhoging

De voorwaarde dat “de periode dat een examiner in opleiding is niet meetelt om in aanmerking te komen voor een periodieke loonsverhoging”, vervalt.

Dagvergoeding

De dagvergoeding voor de parttime examiner wordt gelijk getrokken naar het niveau van de fulltime examiner. Hiertoe is besloten omdat de verhoogde dagvergoeding weer wordt verrekend bij het toekennen van de compensatie leaseauto.

Studieavondvergoeding

Vanuit de gedachte dat opleiding plaats heeft tijdens werktijd, vervalt de studieavondvergoeding. Wordt toch een opleiding buiten werktijd georganiseerd, dan kan de overwerkregeling van toepassing zijn.

Herschrijven cao

Bij het realiseren van de nieuwe cao tekst worden alle hierboven benoemde afspraken in de huidige cao tekst verwerkt. Wanneer wordt geconstateerd dat de tekst van de cao niet helemaal juist of actueel is, wordt deze tekst aangepast.

Nadat de nieuwe afspraken in de cao zijn verwerkt en door alle partijen akkoord zijn bevonden, wordt deze tekst aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

In de loop der jaren is de cao van het CBR uitgegroeid tot een lijvig document van ruim 50 pagina's. Hierin staan allerlei ingewikkelde sub-bepalingen, uitzonderingen en verwijzingen. De teksten zijn vaak moeilijk te begrijpen. Ingewikkelde teksten passen niet bij de moderne werkgever die het CBR wil zijn. Sociale partners werken toe naar een cao met een aantrekkelijke vormgeving, een inhoudsopgave op cao-thema en heldere teksten. Alleen taal en vormgeving worden gemoderniseerd. We streven naar bondige teksten en onderwerpen die makkelijk te vinden zijn. De inhoud verandert niet.

Een werkgroep met vertegenwoordiging vanuit de vakorganisatie en het CBR en een externe partij gaan aan de slag met de modernisering.