**Onderhandelingsresultaat CAO RDW (2023-2024)**

**Partijen (FNV, CNV en RDW) betrokken bij de Cao RDW hebben een onderhandelingsresultaat bereikt op 22 december 2022 welke zij zullen voorleggen aan hun achterban. De volgende afspraken zijn gemaakt:**

1. **Looptijd**

Partijen komen een looptijd overeen van 14 maanden, te weten: 1 januari 2023 tot 1 maart 2024.

1. **Loonparagraaf**

Per 1 januari 2023 worden de salarisbedragen in de CAO RDW 2023-2024 met een bedrag van € 75 euro verhoogd.

Met ingang van 1 februari 2023 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2,5%

Met ingang van 1 juli 2023 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 1%

Met ingang van 1 januari 2024 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2,5%.

De verhoging van het salarisbedrag en de algemene salarisverhogingen werken door in de pensioenen en uitkeringen.

In de maand februari 2023 wordt aan elke medewerker die in dienst is op 1 februari 2023 een

eenmalige uitkering verstrekt van € 900 bruto. Het bedrag wordt naar rato berekend van de

arbeidsduur.

Daarnaast wordt met ingang van 1 januari 2023 het salarisgebouw dusdanig aangepast dat het minimum maandsalaris 2184 euro (14,00 euro bruto per uur) bedraagt.

**3. Mobiliteit en thuiswerken**

Partijen benadrukken het belang van passende mobiliteit voor alle RDW-ers. Mobiliteit met als thema’s duurzaam, flexibel, eenvoudig en aansluitend bij belastingwetgeving. In dit kader zijn de volgende afspraken gemaakt:

*Woon-werkverkeer*

De staffels zoals gehanteerd voor vergoeding woon-werkverkeer bij gebruik van eigen vervoer komen vanaf 1 januari 2023 te vervallen. In plaats daarvan is door partijen een vergoeding van €0,21 per km afgesproken, met een maximum van 35 km enkele reis en geldend vanaf 0 kilometer reisafstand woon-werkverkeer.

*Fietsregelingen*

De bestaande fietsregelingen komen te vervallen.

Hiervoor in de plaats komt de mogelijkheid voor een renteloze lening 1x in de 5 jaar ten behoeve van een (elektrische) fiets met een minimum van 750 euro en een maximum van 2500euro.

*Zakelijke reizen*

Gedurende de looptijd van de cao geldt de volgende vergoeding:

Indien gebruik wordt gemaakt van eigen vervoer voor zakelijke reizen blijft de vergoeding € 0,37, indien men tot 15.000 kilometers per jaar reist. Hiervan wordt conform fiscaal regime 0,21 fiscaal onbelast en het meerdere fiscaal belast uitgekeerd. Bij meer dan 15.000 kilometer per jaar wordt de vergoeding verhoogd van 0,14 naar € 0,21 per kilometer.

Tevens ligt er een studie afspraak: RDW en vakbonden doen een studie naar de reiskostenvergoedingen (hieronder valt niet lease auto's) waarbij duurzaam en verantwoord zakelijk reizen, naast de vervoershiërarchie, centraal staat. RDW zal vragen opstellen en de resultaten zullen worden gedeeld en besproken met de vakbonden. De uitkomst zal worden meegenomen in het cao overleg van de nieuw af te sluiten cao 2024.

*Thuiswerken*

Gedurende de looptijd van deze CAO ontvangen alle medewerkers van de RDW en uitzendkrachten een vaste communicatievergoeding van € 20,-- netto per maand. Daarnaast geldt een thuiswerkvergoeding van € 2,15 per thuiswerkdag ongeacht de werkuren van de werknemer per dag. Dit bedrag wordt gedurende de looptijd jaarlijks geïndexeerd conform hetgeen hierover wordt bepaald in de fiscale wet- en regelgeving. Op dagen dat de werknemer deels thuiswerkt en deels werkt op een werklocatie, waarvoor een vergoeding woon-werk wordt uitgekeerd is er geen recht op de thuiswerkvergoeding.

De communicatie- en thuiswerkvergoeding komen naast het bestaande €15 ,- netto persoonlijke toelage die eerder is afgesproken met de Ondernemingsraad.

Vanaf 1 januari 2023 wordt aan alle RDW-medewerkers een aantal arbo hulpmiddelen volgens onderstaande opsomming ter beschikking gesteld of deze kunnen worden gedeclareerd. Tevens wordt een bedrag ter beschikking gesteld van maximaal € 250,- netto 1x per 5 jaar (op declaratiebasis) voor de inrichting van een Arbo-verantwoorde thuiswerkplek.

De lijst met arbohulpmiddelen die 1x per 5 jaar of worden verstrekt of kunnen worden gedeclareerd tot vermeld maximumbedrag betreft:

* stoel (€ 200)[[1]](#footnote-1)
* bureau: verstelbaar bureau (€ 375) of verstelbaar zit-/stabureau (€ 450)
* los toetsenbord (€ 32)
* losse muis (€ 28)
* beeldscherm (€ 182)
* voetensteun (€ 60)
* laptophouder (€ 60)
* lamp (€ 40)

Deze arbohulpmiddelen voorzien in gezonde arbeidsomstandigheden op de thuiswerkplek, waarbij de thuiswerplek minimaal voldoet aan de ergonomische beginselen en aan de vereisten die worden gesteld aan beeldschermarbeid. De bedragen zoals opgenomen zijn voldoende voor de aanschaf van de voorziening.

Gedurende de looptijd van de CAO RDW wordt een studie verricht naar de mogelijkheden tot het breder inzetten van het budget in het kader van duurzaamheid.

Voor medewerkers die conform het personeelshandboek hoofdstuk 2.1 verplicht worden gesteld uit hoofde van de functie volledig plaats- en tijdonafhankelijk te werken, geldt dat naast de eerder genoemde vergoedingen en verstrekkingen, de benodigde ICT-middelen beschikbaar gesteld worden en geldt i.p.v. 250 euro een en maximale vergoeding voor de inrichting van de werkplek van 500 euro per 5 jaar.

Werkgever blijft met de Ondernemingsraad in gesprek over hoe de mix van werk en privé goed in balans blijft.

1. **Generatie in Balans (GIB)- regeling**

De huidige Gib regeling wordt opnieuw beschikbaar gesteld gedurende 3 jaar (tot 1 januari 2026). Dit onder dezelfde voorwaarden als de GIB-regeling die van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 beschikbaar was, met als extra voorwaarde dat deelnemers aan de GIB-regeling geen verlof kunnen verkopen dan wel uit kunnen laten betalen.

1. **Inhuur/flex/vast**

Vakbonden vragen aandacht voor het uurloon van callcentermedewerkers in dienst, bij de door RDW gecontracteerde partij. De hoogte van het loon van callcentermedewerkers is vastgelegd in de CAO callcentermedewerkers. Onderhandelingen hierover vinden aan die onderhandelingstafel plaats. Losstaand daarvan zal de RDW ervoor zorgdragen dat bij de eerste rechtmatige gelegenheid (naar alle waarschijnlijkheid 1 februari 2024) met de gecontracteerde partij wordt afgesproken dat deze partij minimaal € 14,- bruto per uur aan alle callcentermedewerkers uitbetaalt.

Partijen hebben afgesproken dat door de RDW onderzoek wordt gedaan naar de toepassing van de bepalingen inzake het aantal tijdelijke contracten in de arbeidsovereenkomst. De uitkomst van dit onderzoek wordt met de vakbonden in een Georganiseerd Overleg besproken.

1. **Ouderschapsverlof**

Vanwege de invoering van de wettelijke regeling voor betaald ouderschapsverlof zijn partijen het volgende overeengekomen:

Indien een medewerker van de RDW recht heeft op ouderschapsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg (Wazo), heeft deze medewerker voor maximaal 13 (van de 26) weken recht op doorbetaling van het maandloon.

De hoogte van de loondoorbetaling per 1 januari is:

- 100 % van het maandloon tijdens de periode waarvoor recht is op de UWV-uitkering (Wazo). Dit is maximaal 9 weken, mits het verlof opgenomen wordt in het eerste levensjaar van het kind;

- 60 % van het maandloon tijdens de periode waarvoor geen recht is op de UWV-uitkering (afhankelijk van het reeds opgenomen verlof)

- De resterende 13 weken blijven onbetaald.

De terugbetalingsverplichting komt te vervallen voor het verlof waarover recht is op een UWV-uitkering.

1. **Werkgeversbijdrage**

Partijen zijn overeengekomen dat de RDW per kalenderjaar de vakbonden een werkgeversbijdrage verschuldigd is. Deze bijdrage is ingesteld vanuit de erkenning van de waarde van een goed overleg met de vakbonden in de hoedanigheid van hun vakbondsbestuurders, zowel lokaal als centraal, en is bedoeld om de vakbonden te compenseren voor hun bijdrage aan de vormgeving van collectieve arbeidsvoorwaarden voor alle, georganiseerde en ongeorganiseerde, werknemers werkzaam binnen RDW.

De vakbonden zullen in het kader van het regulier periodiek overleg tussen cao-partijen jaarlijks informatie verschaffen omtrent de in dat jaar door hen te ontplooien activiteiten. De te ontvangen bedragen worden besteed aan het rechtenpakket van hun leden. Verder dragen de vakbonden zorg voor een brede afstemming vooraf bij alle medewerkers in dienst van RDW, zowel leden als niet-leden, als een raadpleging bij alle medewerkers van de RDW bij het afsluiten van een nieuwe cao of personele regelingen.

De bijdrage voor het kalenderjaar 2023 bedraagt per fulltime equivalent € 22,06 en wordt jaarlijks per 1 januari aangepast overeenkomstig de aanpassingen van de bijdrage verschuldigd krachtens de Werkgeversbijdrageregeling AWVN.

**Politiek verlof**

Inzake het opnemen van politiek verlof is tot op heden niets opgenomen over het aantal uur in CAO RDW. Partijen zijn het volgende overeengekomen (ingaande 1 januari 2023):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Functie: | Bijzonderheden/omvang: | Uren verlof per week: |
| lid van provinciale staten | - | tot 1 januari 2024: 11 uur |
|   |   | vanaf 1 januari 2024: 20 uur |
| gedeputeerde | in een provincie waarin provinciale staten heeft besloten dat de functie van gedeputeerde een volledige functie is | volledig |
|   | in een provincie waarin de provinciale staten heeft besloten dat de functie van gedeputeerde in deeltijd wordt uitgeoefend | het aantal uren dat door de provinciale staten aan de functie is verbonden (afgerond op hele uren) |
| lid van een gemeenteraad | in een gemeente met maximaal 30.000 inwoners | 7 uur |
|   | in een gemeente met maximaal 100.000 inwoners | 12 uur |
|   | in een gemeente met meer dan 100.000 inwoners | 24 uur |
| wethouder | in een gemeente met maximaal 2.000 inwoners | 18 uur |
|   | in een gemeente met maximaal 4.000 inwoners | 22 uur |
|   | in een gemeente met maximaal 8.000 inwoners | 26 uur |
|   | in een gemeente met maximaal 18.000 inwoners | 30 uur |
|   | in een gemeente met meer dan 18.000 inwoners | 36 uur |
|   | in een gemeente met meer dan 18.000 inwoners waarin de gemeenteraad heeft besloten dat de functie van wethouder in deeltijd wordt uitgeoefend | het aantal uren dat door de gemeenteraad aan de functie is verbonden |
| lid van het algemeen bestuur van een waterschap | - | tot 1 januari 2023: 4 uurvanaf 1 januari 2023: 8 uur |
| Lid van het dagelijks bestuur van een waterschap | - | het [aantal uren dat door het algemeen bestuur van het waterschap aan de functie is verbonden](http://wetten.overheid.nl/jci1.3%3Ac%3ABWBR0041522%26hoofdstuk%3D4%26afdeling%3D4.0%26artikel%3D4.5) |
|  |  |  |

Tevens wordt de substituut ombudsman niet meer opgenomen in art. 5.2.5.

1. **Technische wijzigingen**

De wijzigingen zijn van regeltechnische aard en herstel van omissies in tekst. In de formalisering van het arbeidsvoorwaardenakkoord zullen de toepasselijke bepalingen van CAO RDW en Personeelshandboek RDW worden aangepast aan de terminologie en inhoud van voornoemd onderhavig akkoord. Voor de volledige teksten wordt verwezen naar de bijlage.

**9. Eerder overeengekomen wijzigingen**

**Aanpassingen werktijdregeling 29 maart 2022.**

In het Akkoord CAO RDW 2021-2022 isafgesproken dat de Werktijdregeling zoals die sinds 2017 geldt in een werkgroep zou worden (her)bezien. Waarbij de aandacht zou uitgaan naar het pakket aan afspraken en naar het onderzoeken van mogelijkheden waarmee de regeling vereenvoudigd kan worden. Resultaat van de besprekingen is een vereenvoudigde werktijdregeling die per 1 januari 2023 geldt voor alle medewerkers op basis van de volgende uitgangspunten:

* handhaving van de bestaande jaarroostersystematiek;
* keuze vooraf voor vast of flexibel arbeidspatroon;
* een voorschot flexibele uren op basis van verschil tussen gemiddelde arbeidsduur en arbeidspatroon op jaarbasis;
* uren gewerkt in opdracht van de leidinggevende boven het arbeidspatroon zijn overuren en kunnen worden opgenomen in tijd voor tijd (verrekening binnen jaarurennorm) of bij akkoord leidinggevende worden gedeclareerd. Dit geldt voor medewerkers t/m schaal 10;
* gemiddelde maximale arbeidsduur van 48 uur per 52 weken;
* een buitenlandvergoeding van 10% van het salaris per uur voor gewerkte uren in het buitenland en recht op buitendagvenstervergoeding. Dit geldt voor medewerkers t/m schaal 10.

Daarbij is een overgangsregelingafgesproken voor werken in het buitenland.

Deze 3-jarige overgangsregeling geldt indien men in 2019 250 uur overwerkuren of meer heeft gemaakt in het buitenland, deze heeft laten uitbetalen en er is sprake van een achteruitgang door de regeling geldend per 1-1-2023. De hoogte van de uitkering is gekoppeld aan het aantal overwerkuren vastgesteld op basis van het referentiejaar 2019 en het betreffende overgangsjaar in de onderstaande tabel.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **overgangsjaar** | **250-450 overwerkuren in 2019** |  **Meer dan 450 overwerkuren in 2019** |
| 2023 | € 2200,- | € 3600,- |
| 2024 | € 1650,- | € 2700,- |
| 2025 | € 550,- | € 675,- |

Uitbetaling van het bedrag genoemd in onderstaande tabel vindt plaats bij de salarisbetaling van januari van elk kalenderjaar, voor het eerste in januari 2023.

**Bijlage 1 Technische wijzigingen**

**Toelage compensatie inkomensgevolgen WIA**

3.2.7. In geval van samenloop van de compensatie met een WW-uitkering wordt de compensatie met de WW-uitkering verminderd.

**Buitengewoon verlof –kortdurend**

5.2.2 Buitengewoon verlof – kortdurend

U heeft recht op hetzelfde aantal dagen verlof zoals genoemd onder sub h, i en m, als deze omstandigheden betrekking hebben op uw partner.

**Loondoorbetaling bij ziek uit dienst**

6.8 Ziek uit dienst Als u arbeidsongeschikt of ziek uit dienst treedt bij uw werkgever, en de beëindiging van uw arbeidsovereenkomst om andere reden(en) dan wegens ziekte is, en u vervolgens nog geen naar aard en omvang soortgelijke functie kunt vervullen, wordt gedurende maximaal 52 weken 100% van uw laatstelijk genoten maandloon (vermeerderd met de vakantie-uitkering) doorbetaald. Als uw arbeidsongeschiktheid of ziekte langer duurt, ontvangt u aansluitend op deze periode gedurende maximaal 26 weken 70% van uw (voornoemde) maandloon of indien de ziektewet hoger is het bedrag van de ziektewetuitkering.

**Wet invoering EU-richtlijn transparante arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022**

*8.16 Scholing*

8.16.1 In opdracht van uw werkgever

Als u in opdracht van uw werkgever een studie of opleiding moet volgen danwel een studie of opleiding die op grond van het Unierecht, de wet of Cao verplicht is, komen uw studiekosten voor rekening van uw werkgever.

8.16.1.1 Studietijd

Dergelijke opleidingen vallen onder arbeidstijd, en moeten indien mogelijk, zoveel mogelijk onder werktijd vallen. Ook kan uw werkgever u scholingsverlof geven. Uw maandloon wordt dan volledig doorbetaald. 8.16.2. Op eigen initiatief

Als u op eigen initiatief een studie of opleiding gaat volgen of verplicht een opleiding volgt op grond van de beroepskwalificatierichtlijn (Richtlijn 2005/36/EG) voor het behouden van uw beroepskwalificaties, kan uw werkgever besluiten uw studiekosten of studietijd (gedeeltelijk) te vergoeden. Dit kan alleen als de studie of opleiding ook in het belang van uw werkgever is.

8.16.2.1 Studietijd

Daarnaast kan uw werkgever afspraken met u maken over uw studietijd, al dan niet met behoud van uw maandloon.

8.16.2.2 Terugbetalen

In sommige gevallen kan uw werkgever u verplichten een toegekende vergoeding (gedeeltelijk) terug te betalen:

• als u onvoldoende resultaat behaalt;

• als de studie of opleiding tussentijds wordt afgebroken door eigen schuld of uw toedoen;

• als u tijdens het volgen van de studie of opleiding of - in bijzondere gevallen - binnen twee jaar na afronding daarvan wordt ontslagen of ontslag neemt.

U hoeft een toegekende vergoeding niet terug te betalen als uw ontslag is gelegen binnen twee jaar na afronding van de studie of opleiding en u aansluitend op uw ontslag recht heeft op een WW- of arbeidsongeschiktheidsuitkering of met pensioen gaat.

**Toeslag (algemeen)**

3.4.1 Uw werkgever kan onder bepaalde omstandigheden aan u een eenmalige of tijdelijke toeslag toekennen. Er kunnen voorwaarden (waaronder de duur) aan de toekenning worden verbonden. Als niet (meer) aan de voorwaarden wordt voldaan, kan een tijdelijke periodieke toeslag tussentijds worden ingetrokken

**Recht op volledig maandloon in tweede ziektejaar**

Als u arbeidsongeschikt bent geraakt door een beroepsincident, dan heeft u gedurende 104 weken recht op doorbetaling van uw volledige maandloon vanaf de eerste dag dat u arbeidsongeschikt bent.

1. Toegevoegd 16-01-23 na overleg [↑](#footnote-ref-1)