



Inzetbrief CNV cao  
RET 2024

## Inhoudsopgave

- I. Introductie
- II. Loon
- III. Verlof
- IV. Rouw
- V. Vergoedingen
- VI. Functiewaarderingsystematiek
- VII. Arbeidsmarkttoelage
- VIII. Bekeuringen



## I. Introductie

De RET staat voor grote uitdagingen de komende jaren. Zowel op het gebied van financiën als op het gebied van continuïteit. Tegelijkertijd hebben we de afgelopen jaren te maken gehad met ongeëvenaarde inflatie. De vorige cao viel wat dat betreft ongelukkig. Daarom zetten wij deze cao vooral in op maatregelen die de koopkracht van werknemers repareert en de aantrekkelijkheid van de RET als werkgever garandeert.



## II. Loon

Wij willen een cao met een looptijd van 1 jaar.

Op het gebied van loon stellen wij een verhoging voor van €250 nominaal in de schalen met daarnaast een stijging van 5%. Zo profiteren de laagste schalen het meeste van deze cao stijging.



### III. Verlof

Wij hebben twee voorstellen omtrent verlof.

- Wij stellen voor om 5 mei jaarlijks een vrije dag te maken

In onze cao is artikel 50, lid 5 van toepassing, dat betrekking heeft op diversiteit. Het luidt als volgt: "Een werknemer die behoort tot een minderheid zoals vermeld in het overzicht van feestdagen voor minderheden dat het Nederlands Centrum Buitenlanders jaarlijks publiceert, kan jaarlijks gedurende maximaal drie dagen verlof opnemen op officiële feestdagen die verband houden met zijn geloof en/of culturele achtergrond, anders dan de feestdagen zoals bedoeld in artikel 1. "De werknemer dient zijn wensen zoals hierboven beschreven ten minste drie maanden van tevoren kenbaar te maken."

- In het kader van diversiteit stellen we voor dat werknemers per jaar één dag kunnen aanwijzen uit de bestaande feestdagen die ze willen inzetten voor een feestdag die belangrijk is voor hun geloofsovertuiging of een andere nationale dag van betekenis. We kunnen overwegen de termijn voor het kenbaar maken te verschuiven naar het begin van het jaar of op een andere manier flexibeler te maken.



## IV. Rouw

Omdat rouw een groot thema is stellen wij het volgende protocol voor omtrent rouw.

-

"Iedereen heeft recht op tien flexibel betaalde rouwverlofdagen voor het verwerken van het overlijden van zijn dierbare familieleden. "Rouwverlof in verband met het overlijden van een familielid of directe naasten/dierbare duurt zo lang als redelijkerwijs nodig is."



## V. Vergoedingen

Op het gebied van vergoedingen stellen wij het volgende voor:

- Een reiskostenvergoeding van de maximaal fiscaal mogelijke vergoeding.
- Het uitbreiden van de reiskostenvergoeding naar een straal van 100 kilometer.
- Het ophogen van de thuiswerkvergoeding naar €3 netto.
- Het indexeren van de “standaard”vergoedingen als wachtgeldvergoedingen etc. met de inflatie van afgelopen 1,5 jaar.



## VI. Functiewaarderingsystematiek

Wij stellen voor om het huidige “Rotterdam model” om te ruilen voor een meer standaard functiewaarderingsmodel waardoor continuïteit kan worden gegarandeerd en er onafhankelijk(er) de functiewaardering wordt vastgesteld. Hierbij kan worden gedacht aan het gemeentelijke HR21 of het ORBA model etc. Maar wij willen een functiewaarderingsystematiek die goed wordt onderhouden en kan worden herhaald.





## VII. Arbeidsmarkttoelage

Wij stellen voor de arbeidsmarkttoelage te verhogen naar 15%. Daarnaast zijn wij voor het sneller aanbieden van een vast contract.



## VIII. Bekeuringen

Wij stellen het volgende voor met betrekking tot de regels rondom bekeuringen:

- Het gelijktrekken van de regels met betrekking tot de regels in de cao ov. Zie artikel 81 van ov-cao. De werkgever neemt vanwege snelheidsoverschrijdingen tot en met 8 kilometer per uur (na correctie van de gemeten snelheid), voor zijn rekening.

