



CAO-AKKOORD RET N.V. 1 januari 2024 – 30 juni 2025

Ondergetekenden, partijen bij de CAO RET N.V.:

de Naamloze Vennootschap **RET N.V.**

en

de vakorganisaties: FNV Stadsvervoer, VOR, CNV Publieke Diensten,

verklaren hierbij dat zij op 30 december 2023 een akkoord hebben bereikt over de inhoud van de CAO RET N.V. 2024 – 2025.

1. Looptijd

De looptijd van deze CAO is 18 maanden, van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

2. Loonparagraaf

- Per 1 februari 2024 vindt een loonsverhoging plaats van 3,5%.
- Daarbovenop wordt per 1 februari 2024 iedere salaristrede met 200 euro bruto verhoogd.
- Mocht de optelsom van de voorgaande 3,5% met daarbovenop de 200 euro bruto minder zijn dan 335 euro bruto, dan wordt het salaris verhoogd met 335 euro bruto. Deze structurele verhogingen werken door in onder meer toeslagen, vakantiegeld en eindejaarsuitkering.
- Per 1 februari 2025 wordt een structurele loonsverhoging van 3% toegekend.

Alle bovengenoemde bedragen gaan uit van een voltijd dienstverband. Deeltijders krijgen deze bedragen naar rato.

3. Eenmalige uitkering

Werknemers die op 31 december 2023 in dienst zijn van de RET en op 1 januari 2024 nog steeds in dienst zijn, ontvangen een éénmalige uitkering van 1100 euro bruto. Dit bedrag gaat uit van een voltijd dienstverband; deeltijders krijgen deze bedragen naar rato. Uitbetaling vindt plaats bij de salarisronde van januari 2024.

Werknemers die op 1 januari 2024 in dienst zijn van de RET ontvangen een éénmalige uitkering van 400 euro bruto. Dit bedrag gaat ook uit van een voltijd dienstverband; deeltijders krijgen deze bedragen naar rato. Ook dit bedrag wordt uitbetaald bij de salarisronde van januari 2024.

Werknemers die in dienst zullen komen of zijn gekomen van de RET en een tekenbonus hebben of zullen ontvangen, hebben geen recht op bovengenoemde éénmalige uitkeringen.

Werknemers die op 1 januari 2025 in dienst zijn van de RET ontvangen een éénmalige uitkering van 500 euro bruto. Uitbetaling vindt plaats bij de salarisronde van januari 2025.

Met betrekking tot de twee laatstgenoemde eenmalige uitkeringen geldt dat werknemers van wie het dienstverband met de RET in de periode van 1 januari tot 1 februari eindigt, ongeacht de manier van beëindiging, de uitkering pro rata ontvangen. Ook voor deze eenmalige uitkeringen geldt dat het bedrag uitgaat van een voltijds dienstverband, deeltijders krijgen pro rata. Onder beëindiging van het dienstverband valt ook gebruik maken van de Zware Beroepen Regeling en een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden.

4. Schaal 32*

Met ingang van 1 maart 2024 worden de twee in loon laagste treden verwijderd uit de salaristabel 32*.

5. Minimumloon

Met ingang van 1 maart 2024 wordt het minimumloon verhoogd naar 16 euro bruto per uur. Dit geldt voor werknemers vanaf 21 jaar en/of niet vallende onder het BBL-stelsel.

6. Reiskosten

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer buiten het RET-vervoersgebied verhoogd:

- Reizen met het openbaar vervoer wordt volledig vergoed conform de eisen van de Belastingdienst op basis van over te leggen vervoersbewijzen of gedownloade reisoverzichten.
- De vergoeding voor reizen met eigen vervoer wordt verhoogd naar € 0,23 per kilometer met een maximum van 60 kilometer enkele reis, met toepassing van een franchise van 10 kilometer.

In een uitwerkingsdocument worden de nadere spelregels gedefinieerd.

7. Drie werkgroepen

1. Functiewaardering en loonschaal 32*

Uiterlijk 1 april 2024 stellen partijen vast hoe het project naar een nieuw systeem van functiewaardering en het herijken van het salarishuis van de RET vormgegeven wordt en start een werkgroep met de uitwerking ervan. Partijen zijn het erover eens dat het bij de tijd brengen van het systeem van functiewaardering noodzakelijk is.

Aan dit project zal in ieder geval een onderzoeksopdracht verbonden zijn om vast te stellen of het tot de mogelijkheden behoort om de loonschaal 32* in de NS loonschalen op te nemen.

2. Verzuim

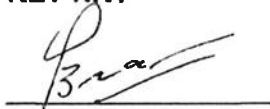
Partijen onderkennen dat het verzuim binnen de RET hoog is en zien zich genoodzaakt en stellen zich ten doel, om met elkaar, per 1 april 2024 een pakket aan maatregelen te definiëren én in het overige deel van 2024 te implementeren. Dit pakket aan maatregelen is ondersteunend aan en draagt bij aan de noodzakelijke verzuimbeheersing. Een herdefiniëring van het verzuimcriterium in de CPU, mogelijk in combinatie met een verhoging van de uitkering, zal meegenomen worden. Dit geldt ook voor rouw en mantelzorg.

Deze werkgroep wordt samengesteld uit de Cao-partners, OR-leden, management en P&O.

3. TOD en belastbaarheid

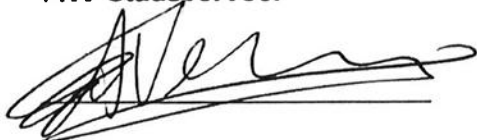
Partijen spreken af om in deze werkgroep te onderzoeken hoe we om kunnen gaan met TOD mocht werken naar wens ingevoerd gaan worden en hoe de TOD berekeningen eventueel eenvoudiger kunnen worden. Aanvullend zal de werkgroep ook, mede gebaseerd op het onderzoek belastbaarheid, met elkaar vaststellen wat dit zou kunnen betekenen voor de huidige regelingen. Daarbij wordt ook gekeken of de regelingen in balans zijn voor iedereen en gelijke rechten waar dit nodig is. De werkgroep wordt samengesteld uit vertegenwoordiging vanuit de vakbonden, OR en RET, en zal de opdrachtformulering en de te behalen resultaten nader vormgeven.

RET N.V.



De heer J.P.M. Bakker

FNV Stadsvervoer




De heer E. Vermeulen

CNV Publieke Diensten



De heer M.H.T. Dorst

VOR



De heer P. Lafeber

