



Overheid



Cao RDW 2024

Inzet CNV Overheid en FNV Overheid

1. Inleiding

Wij leven in roerige tijden, op vele fronten. Zowel op de arbeidsmarkt als economisch en geopolitiek. Ook de werknemers bij de RDW. De inflatie is enigszins gestabiliseerd, maar de prijzen zijn nog altijd hoog.

Uit de rondgang langs de werknemers en de door de vakbonden gehouden enquête wordt een goede en concurrerende loonsverhoging als heel erg belangrijk ervaren. Niet alleen in een percentage maar ook gedeeltelijk als een nominaal bedrag. Om zo de inflatie, die met name wordt gevoeld door de medewerkers in de lagere loonschalen, verder het hoofd te bieden. De andere twee items die de top 3 vanuit de enquête vertegenwoordigen zijn werkdruk en vergoeding mobiliteit in casu woon/werkverkeer en dienststreizen.

Sinds de totstandkoming van een eigen cao liep de RDW bijna altijd net iets voor op de cao Rijk, een positie die naar onze mening inmiddels is omgedraaid.



2. Loonontwikkeling

Voor koopkrachtbehoud en verbetering voor alle werknemers binnen de RDW denken de bonden aan de volgende zaken:

- Een looptijd van een jaar;
- De automatische prijscompensatie (APC) in de cao;
- Een nominale verhoging van het salaris met 50 euro bruto per maand met ingang van 1 maart 2024 en aansluitend:
- Een verhoging van de salarissen inclusief toelagen en vergoedingen van 9% met ingang van 1 maart 2024.
- Om de grote ongelijkheid tussen arm en rijk te verkleinen is het noodzakelijk om het minimumloon te verhogen naar € 16,-.

3. Duurzame inzetbaarheid

Generatie in Balans

Er leeft onder de medewerkers sterk de behoefte aan perspectief om vanaf circa 62 jaar gebruik te kunnen maken van de GIB regeling. Om aan dit perspectief tegemoet te komen willen wij graag de huidige afspraak verlengen tot 1 januari 2028.

Vervroegde uittreding middels Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

In de cao is nu opgenomen dat partijen hebben afgesproken dat deze regeling als onderdeel van de gereedschapskist duurzame inzetbaarheid ingezet kan worden als maatwerkoplossing. In het personeelsgesprek zal deze mogelijkheid worden betrokken, mits de medewerker minimaal 5 jaar in dienst is van de RDW. In de praktijk blijkt dat de RDW hier terughoudend mee omgaan, ook als de medewerker aangeeft dat de behoefte aan een RVU groot is. Dit kan leiden tot willekeur. Mede gezien de ontwikkelingen in andere aanpalende sectoren, stellen wij voor om de werknemer het recht te geven om gebruik te kunnen maken van de RVU volgens de huidige fiscale regels.

4. Mobiliteit

Studieafpraak

De bonden zijn teleurgesteld over hun participatie in de studieafpraak naar de reiskostenvergoedingen (hieronder valt niet lease auto's).

Aan ons is een notitie over interne besprekingen omtrent dit onderwerp verstrekt, maar van participatie is geen sprake geweest. Deze afspraak moet wat ons betreft nog steeds uitgevoerd worden. Mede omdat het onderwerp reiskostenvergoedingen sterk leeft onder de medewerkers.

Woon-werkverkeer

Bonden willen dat vergoeding van € 0,21 per km met ingang van 1 januari 2024 wordt verhoogd naar € 0,23 cent per kilometer onbelast. En dat het maximum wordt verhoogd van 35 km naar 50 km enkele reis en geldend vanaf 0 kilometer reisafstand woon-werkverkeer.

Zakelijke reizen

Bonden willen dat vergoeding van € 0,37 per km met ingang van 1 januari 2024 wordt verhoogd naar € 0,39 per kilometer.

Hiervan wordt conform fiscaal regime € 0,23 fiscaal onbelast en het meerdere fiscaal belast uitgekeerd.

Bij meer dan 15.000 kilometer per jaar wordt de vergoeding verhoogd van € 0,21 naar € 0,23 per kilometer.

5. Feestdagen, verlof en diversiteit

Lief- en leeddagen

Graag zouden wij de werknemer, gezien de beperkte mogelijkheden die de wet arbeid en zorg biedt, een recht op twee dagen buitengewoon verlof per kalenderjaar met behoud van loon bij een voor de werknemer belangrijke levensgebeurtenis willen geven. Werknemers worden in staat gesteld voor hen belangrijke levensgebeurtenissen met bijzonder verlof in te vullen en niet uitsluitend de familieband daarin leidend te laten zijn. Aan de bestaande regels voor bijzonder verlof wordt de mogelijkheid voor twee zogenaamde 'lief- en leeddagen' toegevoegd. Deze bijzondere verlofdagen zijn niet in te wisselen voor salaris of op te sparen. Aanvragen worden in principe gehonoreerd. Dit buitengewoon verlof vervalt aan het eind van het kalenderjaar en kan niet worden toegevoegd aan een vakantie- en/of verlofsaldo.

Verlof en diversiteit

Wij vinden dat werknemers verlof kunnen nemen op de dagen die passen bij hun levensovertuiging. Graag maken wij hieromtrent een diversiteitsafspraken. De zeven feestdagen zoals benoemd in de cao kunnen worden gewisseld met andere religieuze/culturele feestdagen. De werknemer moet de dagen die geruild worden in 2024 vóór 1 mei 2024 hebben geregistreerd in het lokale verlofsysteem. Het omruilen kan alleen binnen hetzelfde kalenderjaar. Dat wil zeggen dat nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Koningsdag, tweede pinksterdag, Hemelvaartsdag en eerste en tweede kerstdag in 2024 door de werknemer mogen worden omgewisseld. De definitie van zon- en feestdagen blijft ongewijzigd.

6. Kwaliteit van het werk

Vanuit onze achterban ontvangen we veel signalen dat de werkdruk sterk oploopt. De vraag vanuit de markt of interne prestatieafspraken mogen niet leiden tot extra werkdruk bij de medewerkers. Daarom willen we in de nieuwe cao afspreken dat bij aanpassing van de bezetting de werkgever er bewust voor kiest om over te gaan tot vervanging c.q. herbezetting dan wel aanpassing van de taken en werkzaamheden.

Kwaliteit van werk houdt naar onze mening ook verband met een goede dialoog tussen medewerker en leidinggevende. Als vakbonden vinden we dit een voortdurend punt van aandacht en we willen in de nieuwe cao het belang van het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende nogmaals gezamenlijk willen benadrukken.

Voor de werknemers is het belangrijk dat zij voldoende invloed en inspraak hebben om alles wat er allemaal van hen gevraagd wordt in goede banen te leiden. We willen hiervoor duidelijke afspraken maken. Bijvoorbeeld door een gezamenlijk onderzoek te houden naar de werkdruk en door vervolgens te kijken wat de oorzaken zijn en deze weg nemen door een plan van aanpak te maken. Op basis van de ontvangen signalen denken wij dat de werkdruk het hoogste is bij de afdelingen VRT en T&B.

7. Overige voorstellen

Overgang

Zestig procent van de vrouwen in de overgang valt de combinatie werk en menopauze zwaar. Ruim de helft van de geënquêteerden geeft aan dat er een taboe rust op het onderwerp overgang. In de cao wordt opgenomen dat de medewerker die klachten ervaart wegens menstruatie/menopauze, welke van invloed is op haar inzetbaarheid op de werkvloer, de werkgever kan verzoeken om een maatwerkoplossing rondom haar inzetbaarheid.

De Arbodienst kan expertise ontwikkelen om werk en klachten op het gebied van menstruatie en overgang te kunnen signaleren en verhelpen. Ook vertrouwenspersonen kunnen hiervoor worden getraind.

In overleg met de medezeggenschap kan een communicatieplan worden gemaakt om deze onderwerpen uit de taboesfeer te halen. Medewerkers die klachten ervaren moeten kunnen rekenen op begrip en welwillendheid bij aanpassingen in het werk of de werktijden.

Met vriendelijke groet,

Magda Korolczuk

Bestuurder en 1^e onderhandelaar FNV Overheid

Arno van Voorden,

Bestuurder en 1^e onderhandelaar CNV Overheid

Harm Mulder

Kaderlid en 2^e onderhandelaar FNV Overheid

Etienne Winters

Kaderlid en 2^e onderhandelaar CNV Overheid

Disclaimer

Wij behouden ons het recht voor om deze inzet op een later moment aan te vullen en/of te wijzigen.