

## Onderhandelingsresultaat nieuwe cao RDW

Er is een onderhandelingsresultaat bereikt voor de nieuwe cao van RDW. De vakbonden leggen het onderhandelingsresultaat nu met een positief advies voor aan hun leden. Medio mei 2024 is bekend of er een definitief cao-akkoord is. Als de leden van de vakbonden instemmen, geldt de nieuwe cao met terugwerkende kracht van 1 maart 2024 tot 1 september 2025.

*Zeger Baelde, Directeur Bedrijfsvoering RDW: "We zijn trots op onze organisatie en haar medewerkers. Aansprekende arbeidsvoorwaarden horen daarbij. Na intensieve gespreksrondes hebben we een mooi marktconform arbeidsvoorwaardenpakket voor jong en oud kunnen afspreken. Hierin zijn thema's als koopkracht, diversiteit en duurzame inzetbaarheid meegenomen. Met deze nieuwe cao blijven we een aantrekkelijke werkgever en houden we rekening met een gezonde en toekomstbestendige bedrijfsvoering."*

### Salarisverhoging

- Per 1 maart 2024 worden de salarissen verhoogd met 2,0% met een bodembedrag van minimaal € 100 op basis van een voltijdsdienstverband.
- Per 1 juli 2024 worden salarissen verhoogd met 1,0%.
- Per 1 september 2024 worden de salarissen nogmaals verhoogd met 2,0%.
- Per 1 maart 2025 worden de salarissen verhoogd met 2,5%.
- Per 1 augustus 2025 volgt nogmaals een verhoging van de salarissen met 2,5%
- Tevens ontvangen medewerkers in de maand juli een eenmalige vergoeding van € 700 bruto op basis van een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband wordt het bedrag naar rato berekend.

Deze salarisverhogingen komen boven op de salarisverhoging van 2,5% per 1 januari 2024 die partijen in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2023-2024 hebben afgesproken. Dit geeft een totale inkomensverbetering in de periode van 1 januari 2024 tot en met 1 september 2025, van gemiddeld 12,5%.

*Bestuurder en onderhandelaar namens de vakbond CNV, Arno van Voorden: "Om een goede positie op de arbeidsmarkt te behouden, hebben wij bij het bepalen van de loonsverhoging ook goed naar de sectoren om ons heen gekeken. Het is ook heel mooi dat werknemers in de lagere salarisschalen er extra op vooruit gaan. Daarnaast hebben wij onder andere afspraken gemaakt over tijdelijke verlenging van de regeling Generatie in Balans (GIB) en ondersteuning van vrouwen tijdens de overgang. Ook is afgesproken dat de kilometervergoeding woon/werkverkeer en dienstreizen naar boven wordt bijgesteld."*

### Reiskostenvergoeding

- Voor woon-werkverkeer: per 1 maart 2024 zal de vergoeding per kilometer worden verhoogd tot het fiscaal maximum van € 0,23 netto per kilometer.
- Voor zakelijke kilometers: per 1 maart 2024 zal de vergoeding voor zakelijke kilometers worden verhoogd naar € 0,38 per kilometer. Hiervan zal € 0,23 netto en € 0,15 bruto worden uitbetaald.

Bestuurder en onderhandelaar namens de vakbond FNV, Magda Korolczuk: *“De medewerkers van de RDW krijgen een aanzienlijke loonsverhoging, wat vooral gunstig is voor lagere loonschalen. Hiermee is de inflatieachterstand gecompenseerd en zelfs koopkrachtverbetering gerealiseerd. Daarnaast zijn belangrijke afspraken gemaakt ter bevordering van diversiteit en inclusie en aandacht voor kwesties met betrekking tot de kwaliteit van werk en werkdruk. Op deze manier blijven we ervoor zorgen dat de RDW een aantrekkelijke werkgever blijft met goede arbeidsvoorwaarden.”*

### Duurzame inzetbaarheid

- Aan de cao wordt toegevoegd dat de medewerkster die klachten ervaart wegens menstruatie/menopauze, die van invloed zijn op haar inzetbaarheid op de werkvloer, bij de werkgever kan verzoeken om een maatwerkoplossing rondom haar inzetbaarheid. Dit naast extra aandacht voor dit thema.
- Tevens is er extra aandacht voor het thema werkdruk. Met de vakbonden wordt een werkgroep ingesteld die de uitkomsten van een al lopende pilot naar werkdruk gaat bespreken.
- In het personeelssysteem van de RDW wordt als extra buitengewone verlofsoort ‘lief- en leeddagen’ opgenomen. Dit buitengewoon verlof kan worden ingezet voor buitengewoon verlof bij belangrijke levensgebeurtenissen. Het maximaal aantal dagen voor dit buitengewoon verlof bedraagt 2 dagen per kalenderjaar.

### Diversiteit

Voor medewerkers is het belangrijk dat zij verlof op kunnen nemen op dagen die passen bij hun levensovertuiging. Om die reden is afgesproken dat in de cao het recht wordt opgenomen voor medewerkers op verlof op voor hen belangrijke religieuze feestdagen, zoals het Suikerfeest.

### GIB

De tijdelijke GIB-regeling wordt verlengd tot 1 juli 2026 en eindigt per die datum in de nu bestaande vorm. Er komt een gezamenlijke studie naar alternatieven voor de GIB-regeling, waarbij de betaalbaarheid als aspect wordt meegenomen.

---

Noot voor de redactie, niet voor publicatie:

Voor inhoudelijke vragen kunt u contact opnemen met:

Arno van Voorden (CNV) - 06-51104396 / [a.vanvoorden@cnv.nl](mailto:a.vanvoorden@cnv.nl)

Magda Korolczuk (FNV) - 06 41105070 / [magda.korolczuk@fnv.nl](mailto:magda.korolczuk@fnv.nl)

Persvoorlichting RDW - 06 27 40 85 29/[persvoorlichting@rdw.nl](mailto:persvoorlichting@rdw.nl)