

Onderhandelingsresultaat HTM CAO 1-1-2019 t/m 31-12-2020

Inleiding

In oktober 2018 zijn HTM en de vakbonden gestart met de onderhandelingen voor een nieuwe CAO. Met de diversiteit aan onderwerpen die op tafel kwam werd direct zichtbaar dat dit een CAO ronde zou worden die meer tijd in beslag zou nemen. De afgelopen maanden is er veel, intensief en constructief overlegd. Vooral het thema werkdruk heeft veel tijd in beslag genomen. Wat is nu werkdruk en welke elementen maken dat werkdruk ervaren wordt? In het voorjaar zijn zowel voor Bus als Rail korte termijn maatregelen genomen. Parallel zijn de onderhandelaars van HTM in gesprek gegaan met kaderleden van de vakbond van de rijdiensten. In een aantal sessies hebben we diverse onderwerpen aangepakt. Zaken die niet cao gerelateerd waren zijn ingezet. De werktijd per dag (dienstlengte) en de werkdrukbeleving gedurende de dag (pauze en rustmomenten) waren belangrijke onderwerpen die veelvuldig terugkwamen. De verantwoordelijke afdelingen zijn door partijen gevraagd om specifiek voor onze rijdiensten te kijken of we structurele maatregelen kunnen doorvoeren in onze roosters. Daarbij hebben we ook externe roosterexperts mee laten kijken. Na intensief werk lijkt een structurele werktijdverkorting op deze elementen verlichting te geven maar het proces heeft nog meer tijd nodig om echt tot definitieve besluitvorming te komen.

De afgelopen maanden zijn echter niet voor niets geweest. Er ligt een goede basis om verder met elkaar te verkennen. Gedurende de looptijd van de CAO bespreken partijen de mogelijkheden van een werktijdverkorting met behoud van loon voor rijdend personeel, overig roosterpersoneel en uitvoerend technisch personeel, ter voorbereiding van een mogelijke werktijdverkorting na afloop van deze CAO-periode. Dit proces zullen we in het najaar van 2019 verder vormgeven, hierbij wordt nadrukkelijk ook de werkvloer betrokken. Uiterlijk in december 2020 wordt besloten of de invoering van een werktijdverkorting vanaf 2021 onderdeel wordt van de CAO vanaf 2021. Dat is echter niet het enige. Gedurende deze CAO-periode zullen partijen de mogelijkheden onderzoeken om de werkdruk op korte termijn verder te verlichten. In de vorm van een commissie van 'wijze mensen' zal uiterlijk in september 2019 gestart worden om het zogenaamde 'laaghangend fruit' in kaart te brengen dat in de huidige cao zit. Dit zullen we met partijen bespreken en doorvoeren.

In de afgelopen maanden kwam er helderheid en zijn er definitieve afspraken gemaakt over het pensioenakkoord. Het eerder kunnen stoppen met werken door onze medewerkers in een 'zwaar beroep' is voor partijen een belangrijk gespreksonderwerp geweest gedurende onze onderhandelingen. Het pensioenakkoord gaf wel enige vertraging, omdat er goed gekeken moest worden welke elementen mogelijk van invloed waren op de contouren van dit resultaat. Het recentelijk tussen overheid, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties gesloten pensioenakkoord geeft meer ruimte voor werknemers in zware beroepen om vanaf 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Partijen willen de mogelijkheden die het pensioenakkoord biedt optimaal benutten. HTM wil daarom graag in het najaar met partijen om tafel om de spelregels waaronder dit moet plaatsvinden met elkaar te bespreken. Partijen streven ernaar om dit in gezamenlijkheid te doen met de andere stadsvervoerders.

1. Looptijd

De nieuwe CAO geldt voor de periode van 1-1-2019 tot en met 31-12-2020.

2. Loon

- Alle werknemers die tenminste vanaf 1-1-2019 in dienst zijn en die de standaard werktijd werken (rijdend personeel gemiddeld 36,93 uur per week, overig personeel gemiddeld 37,85 uur per week) ontvangen een eenmalige uitkering ter grootte van € 700,- bruto. Werknemers die na 1 januari 2019 in dienst zijn gekomen en werknemers met een afwijkende arbeidstijd, krijgen een bedrag naar rato. De uitbetaling vindt plaats uiterlijk in de tweede maand na het bereiken van een definitief akkoord over dit onderhandelingsresultaat.
- De salarissen en de in de CAO, art. 27, lid 2 genoemde toeslagen worden met ingang van 1-7-2019 met 3,2% verhoogd.

In deze loonafspraken over 2019 is de nog niet uitbetaalde compensatie voor gestegen consumentenprijzen in 2018 verwerkt.

- De salarissen en de in de CAO, art. 27, lid 2 genoemde toeslagen worden met ingang van 1-1-2020 met 1,5% verhoogd. Indien na afloop van het kalenderjaar 2020 blijkt dat de consumentenprijzenindex (CPI), in dat jaar met meer dan 1,5% is gestegen, wordt het verhogingspercentage alsnog vanaf 1-1-2020 met het meerdere verhoogd.
- De Eindejaarsuitkering (EJU) wordt met ingang van 1-1-2019 structureel met € 500,- bruto verhoogd tot € 1.975,- bruto, deels ter compensatie van het vervallen van de bonus voor elk kwartaal dat men niet ziek is (zie onder punt 3). De EJU wordt met de salarisbetaling in december 2019 uitbetaald.
- De EJU wordt met ingang van 1-1-2020 structureel met € 400,- bruto verhoogd tot € 2.375,- bruto. De EJU wordt met de salarisbetaling in december 2020 uitbetaald.

3. Bonus niet ziek vervalt

Vanaf het 3^e kwartaal 2019 vervalt de bonus niet ziek (zowel in dagen als geld); artikel 33 van de CAO vervalt.

4. Vakantiedagen

Het in de CAO, artikel 50, lid 1 genoemde aantal vakantiedagen, wordt met ingang van 1-1-2019 structureel met 1 dag verhoogd. Hierdoor stijgt het aantal bovenwettelijke vakantiedagen. Dit biedt werknemers ruimere mogelijkheden om dagen te sparen om aansluitend vóór de datum van pensionering op te nemen.

5. Generatiepactregeling

Met ingang van 1 september 2019 geldt de Generatiepactregeling, zoals opgenomen in bijlage 1.

Hoofdpunten van deze regeling zijn:

Alle werknemers kunnen op vrijwillige basis vanaf 3 jaar voor de ontslagleeftijd deelnemen aan de Generatiepactregeling.

In dat geval geldt een percentage arbeidsduur, loondoorbetaling en pensioenopbouw als hieronder genoemd:

	Werken	loon	pensioenopbouw
3 jaar voor de ontslagleeftijd	81%	90%	100%
2 jaar voor de ontslagleeftijd	71%	80%	100%
1 jaar voor de ontslagleeftijd	0%	20%	0%

Per jaar kan men kiezen voor een verdere arbeidsduurverkorting, dan wel behoud van de arbeidsduur die men op dat moment heeft.

Bij een eventuele algemene arbeidsduurverkorting voor de functie van de deelnemer na afloop van deze CAO-periode (dus na 31-12-2020), blijft de deelnemer aan deze regeling het overeengekomen aantal uren werken. Hierdoor stijgt zijn uurloon en daarmee het percentage loon van het oorspronkelijke salaris.

Wanneer partijen afspraken maken in het kader van het pensioenakkoord, kan de Generatiepactregeling hiermee worden uitgebreid.

6. OWN-leeftijd waarop werknemer wordt vrijgesteld van nachtdiensten

De leeftijd waarop niet rijdend roosterpersoneel en uitvoerend technisch personeel wordt vrijgesteld van nachtdiensten, wordt met ingang van de eerste dag van de tweede maand volgend op een definitief akkoord over deze CAO verlaagd van 62 jaar naar 60 jaar en met ingang van 1-1-2020 verder verlaagd naar 59 jaar.

Werknemers die op verzoek van de werkgever bereid zijn om nachtdiensten te blijven verrichten, krijgen hiervoor naast de OT die bij deze diensten hoort, per week nachtdienst, 2 extra OVN-dagen.

7. HTM gaat meer vaste banen aanbieden:

In het kader van de werkdrukverlichting en met het oog op het verbeteren van de werkgeverspositie van HTM in Den Haag streeft HTM ernaar om zo snel mogelijk de werving en de aanname van rijdend personeel zelf te organiseren.

Nieuwe medewerkers in de rijdienst komen voortaan vanaf de eerste werkdag in dienst van HTM. Het eerste contract van nieuw rijdend personeel zal een opleidingscontract zijn van 18 maanden. Daarna zal conform de CAO een arbeidscontract voor onbepaalde tijd van toepassing zijn voor gemiddeld 36,93 uur per week met de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden:

- In dit eerste contract bedraagt de gemiddelde werktijd 30 uur per week.
- Bij overschrijding van het gemiddelde aantal uren per week, wordt uiterlijk na 6 maanden het meerdere tot de standaardwerktijd (gemiddeld 36,93 uur per week) à 100% uitbetaald.
- Extra uren boven de standaard werktijd worden met een toeslag van 40% uitbetaald.
- De zomerverlofregeling is gedurende deze periode niet van toepassing.

Voor onze huidige uitzendkrachten betekent het dat in het najaar zal worden bekeken wie er versneld kan instromen bij HTM. Uiteraard dienen daarbij de afspraken die met wervende bureaus zijn overeengekomen te worden gerespecteerd.

In dit najaar zal de organisatie worden opgezet die naar de toekomst toe de werving voor rijdend personeel in eigen huis mogelijk moet maken.

Tot slot zal HTM de werkdruk verlichten door 50 medewerkers in de rijdienst in te laten stromen.

8. Aanpassing salarisgroep 55

Met ingang van 1-1-2019 wordt salarisgroep 55 als volgt aangepast:

Trede 16 wordt geschrapt. Werknemers die op dat moment trede 16 hebben bereikt, worden met behoud van de maand van periodieke salarisverhoging, geplaatst op trede 17. Eventuele nabetaling op grond van deze regeling vindt zo spoedig mogelijk na definitieve overeenstemming over dit onderhandelingsresultaat plaats.

9. Werken naar wens

Met het oog op meer regelvrijheid, afwisseling en uitwisselbaarheid gaat HTM toewerken naar uniformiteit in de rijdiensten. Dat betekent dat bonden en HTM samen zullen optrekken om een proces uit te werken om naar een uniforme manier van roosteren te komen.

Uitgangspunten hierbij moeten zijn:

- a. Werknemer krijgt invloed op zijn vrije dagen patroon
- b. Werknemer krijgt zeggenschap over de tijden waarop hij werkt
- c. Werknemer krijgt zeggenschap over zijn opkomstlocatie

Vooruitlopend op deze ontwikkeling zal flexplan verder uitgerold worden binnen de rijdienst Rail.

Vastgelegd op 10 juli 2019,

HTM Personenvervoer NV,
mede namens HTMbuzz BV.


Karen Bosch,
manager Uitvoering


Rien Heilbron,
manager Techniek

FNV Stadsvervoer,


Eric Vermeulen,
bestuurder

CNV Vakmensen,


Sanne van der Meulen,
sectorbestuurder