

Eindbod HTM cao

HTM Personenvervoer N.V., FNV Stadvervoer en CNV Vakmensen (verder gezamenlijk te noemen 'cao-partijen') hebben op 17 februari 2022 uitgebreid onderhandeld over de HTM cao. De huidige cao is per 1 september 2021 afgelopen. Helaas zijn partijen niet tot een akkoord gekomen, waarna HTM heeft besloten tot een finaal eindbod over te gaan. Het eindbod wordt hieronder uiteengezet. HTM benadrukt dat dit voorstel als een totaalpakket dient te worden beoordeeld.

1. Looptijd

De nieuwe CAO geldt voor de periode van 1-9-2021 tot en met 31-12-2023.

2. Loonontwikkeling

2.1 Als eenmalige uitkering ter compensatie van de verminderde koopkracht gedurende de looptijd van de cao, te weten over het kalenderjaar 2021, is een bedrag van € 500,- bruto in januari 2022, uitgekeerd aan de werknemers. Werknemers met een afwijkende arbeidstijd en werknemers die gedurende het jaar 2021 in dienst zijn gekomen, krijgen een bedrag naar rato. Deze uitkering is onlosmakelijk verbonden met de totaal te onderhandelen nieuwe cao.

2.2. De loonschalen van werknemers worden (met terugwerkende kracht) per 1-1-2022 structureel verhoogd met een nominaal bedrag op de loonschaal van € 80,- bruto en de feitelijke lonen per 1-7-2022 structureel verhoogd met 1%. Werknemers met een afwijkende arbeidstijd krijgen een bedrag naar rato.

2.3. HTM is in 2022 nog steeds afhankelijk van steunpakketten van de overheid om de ontstane financiële tekorten door de corona-crisis enigszins op te vangen. Dit wordt de BVOV (beschikbaarheidsvergoeding openbaar vervoer) genoemd. HTM doet over het jaar 2022 de volgende toezeggingen ten aanzien van de verschillende (correctie op) koopkracht.

- Indien na publicatie in de Staatscourant blijkt dat de in de regeling Speciale Uitkering (SPUK) Beschikbaarheidsvergoeding Openbaar Vervoer 2022 (bvov 2022) opgenomen bvov-index 2022 hoger uitvalt dan 2,6%, zal HTM dit meerdere direct en volledig laten terugvloeien naar haar werknemers door het totale meerdere percentage onder haar werknemers te verdelen en uit te keren in een structurele procentuele loonsverhoging vanaf het moment dat deze mogelijke indexatie wordt ingevoerd.
- Indien in de eerste drie weken van januari 2023 blijkt dat de afgeleide (nationale) consumentenprijsindex (CPI) voor 2022 zoals gepubliceerd door het CBS, hoger is dan de gemiddelde loonsverhoging zoals genoemd in artikel 2.2. plus de eventuele procentuele verhoging die uit de BVOV-inflatie terugvloeit, zal HTM dit verschil in percentage compenseren door een eenmalige uitkering te verstrekken aan haar werknemers over het kalenderjaar 2022, ter hoogte van maximaal € 500,- bruto per werknemer.
Werknemers met een afwijkende arbeidstijd en werknemers die gedurende het jaar 2022 in dienst zijn gekomen, krijgen een bedrag naar rato.

2.4. Per 1-1-2023 worden de feitelijke lonen structureel verhoogd met 2%. Per 1-7-2022 volgt een structurele loonsverhoging van 1%.

2.5 Verhogen minimaal uurloon

Het minimaal uurloon wordt 14 euro bruto per uur voor een voltijds dienstverband of naar rato bij een afwijkende arbeidstijd. Dit met uitzondering van stagiairs of in voorkomende gevallen collega's die in opleiding zitten.

2.6 Artikel 23 lid 1 en lid 6, de jaarlijkse periodieke verhoging voor salaris 10 en hoger, zal per 1-1-2022 herleven. De werknemer die in 2021 bij HTM in dienst waren in de salarisschaal 10 en hoger (met uitzondering van medewerkers die beloond worden via de Hay systematiek) en door de tussen partijen gemaakte afspraak in de HTM cao 2021, geen recht heeft gehad op een periodiek, terwijl zij hierop zonder de afspraak, wel recht hadden gehad, worden hiervoor door HTM gecompenseerd met een dubbele periodiek in het kalenderjaar 2023. Deze compensatie geldt alleen voor werknemers die in 2021 periodiekgerechtigd waren (waaronder werknemer die in 2021 in dienst zijn getreden bij HTM) en niet in 2023 of eerder reeds in de hoogste trede van de salarisschaal beloond worden.

3. Reiskostenvergoeding en thuiswerkvergoeding

3.1. De reiskostenregeling zal worden aangepast zodanig dat recht wordt gedaan aan collega's die plaats- en tijdongebonden kunnen werken. Voor deze groep betekent dit:

- De kilometers voor eigen rekening en de hoogte van de vergoeding per kilometer blijven hetzelfde op basis van de mogelijkheid om gebruik te kunnen maken van het OV.
- Een onbelaste thuiswerkvergoeding van EUR 2 per dag.

Er kan per dag maar een van beide van toepassing zijn.

Voor de overige medewerkers verandert hier niets.

3.2. Werknemers die verhuizen, verder weg van de vaste standplaats dan op het eerdere huisadres, krijgen een reiskostenvergoeding vastgesteld op het nieuwe woonadres, met inachtneming van de maximale reiskostenvergoeding als genoemd in de reiskostenregeling conform cao.

4. ADV

Per 1 januari 2023 vervalt het recht op afzien van ADV (het verkopen van ADV-verlof) voor roosterpersoneel, waarbij werknemers die reeds afzien van het recht op ADV (dus dit hebben verkocht), deze rechten behouden. Daarnaast wordt dit een artikel met een minimumkarakter, zodat afwijken ten gunste van de werknemers mogelijk is. De werknemer die meent dat het noodzakelijk is om de ADV-rechten te verkopen, wordt hierop beoordeeld. De toewijzingen van het mogen verkopen van ADV-rechten, geschiedt door de beoordeling van het betrokken DT lid en over tenminste 2 assen: de financiële noodzaak voor de werknemer en de mogelijke impact die verkoop heeft ten aanzien van de werkdrukverdeling. Een (verdere) procesafpraak ter implementatie van dit artikel en de formulering hiervan, maken cao-partijen uiterlijk in het tweede kwartaal van 2022.

5. OWN

HTM biedt 'Overig roosterpersoneel' en 'Uitvoerend technisch personeel' (bijlage 5 HTM cao) 1 extra OWN-dag per jaar (oftewel 2 halve dagen).

6. Beloning flexibele inzet medewerkers

HTM wil de flexibele inzet van medewerkers meer uniform belonen en aantrekkelijk maken.

HTM wil 2022 gebruiken om samen met de cao-partijen tot een voorstel te komen waarbij de prestatie en beloning in balans is, flexibele inzet wordt gestimuleerd en het mogelijk is dit ook uniform toe te passen.

7. Verlofsparen

Conform de afspraak in het pensioenakkoord kunnen medewerkers vanaf de start looptijd van de nieuwe cao maximaal 100 weken onbelast, fiscaalvriendelijk (bovenwettelijk) verlof sparen. Er wordt een nieuw artikel geschreven in Bijlage 16 van de HTM cao.

8. Studiefaciliteiten

Voor de opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder b, c, en d van de regeling studiefaciliteiten cao bijlage 11 blijft van toepassing dat HTM 75% van de kosten vergoed. HTM betaalt echter de kosten van de opleiding vooraf en houdt vervolgens maandelijks een bedrag in bij de werknemer over maximaal 12 maanden. Op die manier betaalt de werknemer 25% van de opleidingskosten.

9. CAO vereenvoudiging

HTM en vakbonden maken de afspraak dat zij in de looptijd van de cao afspraken maken om de cao teksten te vereenvoudigen, beter leesbaar te maken en onduidelijkheden te verminderen. Tevens worden de vormgeving van de CAO verbeterd en gedigitaliseerd. Dit zonder de arbeidsvoorwaarden en inhoud van de cao aan te tasten. Gedurende het reguliere overleg tijdens de looptijd zullen hiervoor verdere afspraken worden gemaakt en hierbij zal externe ondersteuning worden ingezet.

10. Generatiepact

HTM stelt voor de generatiepact regeling voor de duur van de CAO te verlengen.