

Onderhandelingsresultaat HTM cao 1-9-2021 t/m 31-12-2023

HTM Personenvervoer N.V., FNV Stadvervoer en CNV Vakmensen (verder gezamenlijk te noemen 'cao-partijen') hebben op 9 juni 2022 een onderhandelingsresultaat bereikt voor de cao van HTM.

1. Looptijd

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

2. Loon, eindejaarsuitkering en toeslagen

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 1-2-2022 structureel verhoogd met een nominaal bedrag op de loonschaal van € 90,- bruto. De feitelijke lonen en de in de CAO, artikel 27 lid 2, genoemde toeslagen worden per 1-7-2022 structureel verhoogd met 1,5%.

2.3. De (feitelijke) lonen en de in de CAO, artikel 27 lid 2, genoemde toeslagen worden per 1 januari 2023 verhoogd met 2,5%.

2.4. De eindejaarsuitkering wordt in 2022 structureel verhoogd met € 250,- bruto en nogmaals structureel met € 250,- bruto in 2023. In de toekomst ligt de grens voor de eindejaarsuitkering bij een maandsalaris van salarisschaal 55, trede 21. salarisschaal 55.

2.5. HTM hanteert per 1 januari 2022 een minimum uurloon van 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. Koopkrachtbehoud

3.1. HTM garandeert tenminste koopkrachtbehoud over 2022 en 2023 voor haar medewerkers.

3.2. Voor de bepaling van de koopkracht nemen we voor 2022 de cijfers van het CPB van maart 2023. Als het verlies aan koopkracht in 2022 volgens de cijfers van het CPB in maart 2023 hoger was dan 3,1 %, dan wordt dat verschil gecorrigeerd met een extra structurele loonstijging ter hoogte van dat verschil, met terugwerkende kracht per 1 januari 2023.

3.3. Voor de bepaling van de koopkracht nemen we voor 2023 de cijfers van het CPB van maart 2024. Als het verlies aan koopkracht in 2023 volgens de cijfers van het CPB in maart 2024 hoger was dan 2,5%, dan wordt dat verschil gecorrigeerd met een extra structurele loonstijging ter hoogte van dat verschil, met terugwerkende kracht per 1 januari 2024.

4. Verminderen werkdrukbeleving

4.1 HTM spreekt af 100 extra medewerkers in 2023 bij Uitvoering, voor grootste deel in de rijdiensten, bovenop de beoogde bezetting in dienst te nemen. Bij Techniek gaat dit om 45 medewerkers.

4.2 Partijen spreken af dat er een paritaire werkgroep gaat starten om samen te kijken naar werkdrukbeleving en mogelijke maatregelen die we kunnen nemen. De inbreng van medewerkers wordt hierin meegenomen. We stemmen af hoe we hierin de rol van de OC betrekken.

Verder spreken we de volgende zaken aanvullend nog af:

- Werken naar Wens voor Rail zal in het najaar van 2022 nog een optimalisatie ondergaan.
- Cao partijen spreken af dat werknemers van 58 jaar en ouder vrijgesteld zijn van gebroken diensten, tenzij op verzoek van medewerkers gebroken diensten gewenst zijn. De bepaling in bijlage 9 artikel 2.9 wordt zodanig aangepast.
- Verder spreken we af dat we het aantal nachtdiensten bij Uitvoering (regie) gaan verminderen. Een voorstel daarvoor zal in het najaar 2022 besproken worden.
- Het zogenoemde 'addendum contract' bij Uitvoering vervalt per ommegaande. Alle nieuwe medewerkers worden direct aangenomen bij HTM, zonder addendumcontract. Huidige medewerkers in het addendum contract die nog een jaar zomerverlof te gaan hadden, vervalt. Nieuwe medewerkers die zelfstandig gaan werken, gaan deelnemen aan Werken naar Wens. Verdere afspraken hiervan worden verder uitgewerkt.

5. Reiskostenvergoeding en thuiswerkvergoeding

5.1. 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.

5.2. 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.

6. 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. 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 najaar van 2022.

7. OWN

'Overig roosterpersoneel' en 'Uitvoerend technisch personeel' (bijlage 5 HTM cao) krijgt per 1 januari 2022 1 extra OWN-dag per jaar (oftewel 2 halve dagen), voor medewerkers die voldoen aan de voorwaarden gesteld in bijlage 5 van de CAO (OWN-regeling).

8. Verlofsparen

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

9. 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.

10. CAO vereenvoudiging

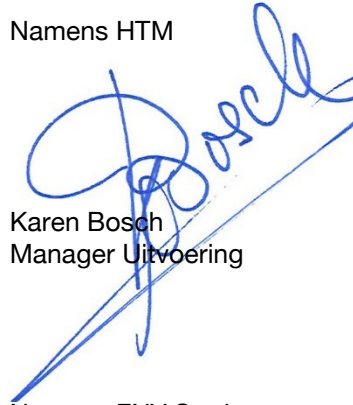
HTM en vakbonden maken de afspraak dat zij in de looptijd van de cao afspraken maken om de cao teksten te vereenvoudigen, beter leesbaar te maken en onduidelijkheden te verminderen. Tevens wordt de vormgeving van de CAO verbeterd en gedigitaliseerd. Dit zonder de arbeidsvoorwaarden en inhoud van de cao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

11. Generatiepact

CAO-partijen spreken af de generatiepactregeling voor de duur van de CAO te verlengen.

Datum: 9 juni 2022

Namens HTM

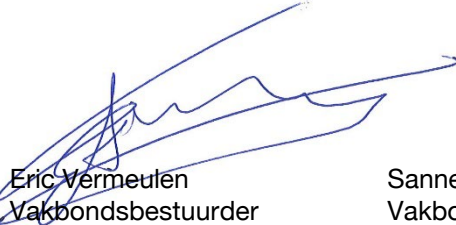


Karen Bosch
Manager Uitvoering



Saskia Dwars
Manager HR

Namens FNV Stadsvervoer



Eric Vermeulen
Vakbondsbestuurder

Namens CNV Vakmensen



Sanne van der Meulen
Vakbondsbestuurder