

## **Onderhandelingsresultaat HTM cao 1-1-2024 t/m 30-6-2026**

HTM Personenvervoer N.V., FNV Stadsvervoer en CNV Vakmensen (verder gezamenlijk te noemen 'CAO-partijen') hebben op 13 december 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt voor de CAO van HTM.

### **1. Looptijd**

1.1 De nieuwe CAO geldt voor de periode van 1-1-2024 tot en met 30-6-2026.

### **2. Loon, eindejaarsuitkering en toeslagen**

2.1 In januari 2024 wordt er een eenmalige uitkering ter hoogte van maximaal € 1.390,- bruto, uitgekeerd aan de werknemers. Werknemers met een afwijkende arbeidstijd krijgen een bedrag naar rato.

2.2 De loonschalen van werknemers worden per 1 januari 2024 structureel verhoogd met een nominaal bedrag op de loonschaal van € 300,- bruto. De in de CAO, artikel 27 lid 2, genoemde toeslagen worden per 1 januari 2024 structureel verhoogd. De verhoging van de hoogste trede van salarisschaal 55 wordt gebruikt voor het omrekenen naar de procentuele verhoging van medewerkers zonder ingebouwde onregelmatigheidstoeslag.

2.3 De feitelijke lonen en de in de CAO, artikel 27 lid 2, genoemde toeslagen worden per 1 januari 2024 structureel verhoogd met 2%.

2.4 De (feitelijke) lonen en de in de CAO, artikel 27 lid 2, genoemde toeslagen worden per 1 juli 2024 verhoogd met 3%.

2.5 De (feitelijke) lonen en de in de CAO, artikel 27 lid 2, genoemde toeslagen worden per 1 januari 2025 verhoogd met 3%.

2.6 De (feitelijke) lonen en de in de CAO, artikel 27 lid 2, genoemde toeslagen worden, per 1 juli 2025 verhoogd met 2,5%.

2.7 De (feitelijke) lonen en de in de CAO, artikel 27 lid 2, genoemde toeslagen worden per 1 januari 2026 verhoogd met 4%.

2.8 De eindejaarsuitkering wordt in 2025 structureel verhoogd met € 500,- bruto. Dit betekent in 2025 een eindejaarsuitkering van € 3.375,-.

2.9 HTM hanteert per 1 januari 2024 een minimum uurloon van 16 euro bruto per uur. Dit met uitzondering van stagiairs en de leeftijdtrades die van toepassing zijn op collega's die in een opleiding zitten.

2.10 De stagevergoeding wordt per 1 januari 2024 verhoogd naar € 744,- bruto per maand op fulltime basis, voor alle stagiaires met uitzondering van de zogenoemde "snuffelstages".

2.11 Partijen spreken af gedurende de looptijd van de CAO te onderzoeken óf en zo ja hoe inflatie compensatie een rol zou kunnen spelen of zou kunnen bijdragen aan het komen tot een langlopende CAO periode vanaf 1 juli 2026.

### **3. Belonen flexibele inzet**

3.1 HTM zal zo snel als mogelijk een nieuw systeem invoeren voor het belonen van flexibele inzet. HTM zal om de uitwisselbaarheid in de rijdiensten te vergroten de werknemers in de rijdiensten belonen over twee assen: 'Kennis & Kunde' en 'Geen Wens'. Hier worden twee nieuwe toeslagen voor van toepassing:

- Toeslag Kennis & Kunde. De vergoeding voor het inzetbaar zijn op verschillende extra kwalificaties is € 100,- bruto per maand per kwalificatie, met een maximum van € 300,- bruto per maand op basis van een fulltime dienstverband.
- Toeslag Geen Wens. Een maximale extra vergoeding tot € 285,- bruto per maand, op basis van een fulltime dienstverband, indien de medewerker geen wensen uit.

De regeling wordt uitgeschreven in een nieuwe paragraaf in de CAO. Artikel 23.1 over het versneld doorstromen in salarisgroep 55 (dubbele periodiek) komt te vervallen.

3.2 Voor overige doelgroepen zijn we voornemens om in Q1 2024 het belonen van flexibele inzet verder te onderzoeken.

### **4. Verminderen werkdrukbeleving**

4.1 De bonden en HTM hebben gezamenlijk een werkdrukbelevingsonderzoek uitgevoerd. Dit omdat beide partijen het verminderen van werkdrukbeleving binnen HTM van groot belang vinden. Het gehouden onderzoek heeft zowel algemene adviezen als adviezen per doelgroep opgeleverd.

Partijen hebben afgesproken begin 2024 verder invulling te geven aan de uitkomsten van het onderzoek. Met speciale aandacht voor de verschillende doelgroepen omdat het onderzoek nadrukkelijk heeft uitgewezen dat er verschillen zijn in werkdrukbeleving en welke interventies bijdragen per doelgroep.

Dit kan betekenen het starten van nieuwe initiatieven, maar ook het al dan niet versneld doorzetten van bestaande initiatieven. Middels een plan van aanpak wordt hier invulling aan gegeven. Dit plan van aanpak zal elke keer tijdens het regulier Vakbondsoverleg worden besproken. Ook zal regelmatig over de voortgang worden gecommuniceerd.

In dit traject worden bonden betrokken daar waar het arbeidsvoorwaardelijke zaken betreft. Voor de overige punten wordt de medezeggenschap betrokken.

### **5. OWN**

5.1 Per 1 januari 2025 wordt de OWN-regeling voor de verschillende categorieën rooster personeel zoveel mogelijk gelijk getrokken. Bijlage 5 uit de CAO wordt herschreven op basis van de onderstaande uitgangspunten:

- Iedere medewerker in roosterverband ontvangt gedurende 14 jaar (voorafgaand aan de AOW leeftijd/ontslagdatum) 16 OWN dagen per jaar.
- Iedere medewerker ontvangt de OWN-dagen per jaar. Schuift de AOW-datum op naar achteren, dan krijgt de medewerker naar rato de 'extra OWN dagen' toegekend. (en visa versa)
- Rijdend personeel krijgt jaarlijks de keuze om per roosterjaar OWN dagen in te roosteren óf te sparen. Dit geldt niet voor de afdeling S&V voor wie het mogelijk is om OWN in overleg met de werknemer in te plannen. Voor de andere categorieën roosterpersoneel wordt in Q1 2024 onderzocht en worden afspraken gemaakt over de mogelijkheden om OWN ook buiten het rooster in te plannen.
- Gespaarde OWN-dagen zijn bedoeld om eerder te stoppen met werken en kunnen enkel worden opgenomen voorafgaand aan uitdiensttreding.

- Het vereiste om 10 jaar bij HTM werkzaam te zijn geweest wordt aangepast, naar een vereiste om 10 jaar werkzaam te zijn geweest in een zwaar beroep. Dit op basis van de bestaande definitie zoals opgenomen in de CAO bijlage 5, artikel 5.1. Dit om dit geen blokkade te laten zijn bij de instroom van nieuwe medewerkers.
- De vrijstelling van nachtdiensten voor medewerkers die werkzaam zijn in nachtdiensten wordt gelijk getrokken naar 59 jaar. Er wordt in 2024 een overgangsregeling uitgewerkt voor de medewerkers die van 58 naar 59 jaar gaan.
- De vrijstelling van nachtdiensten geldt voor diensten tussen 22.30 en 05.30 uur.
- De compensatie voor medewerkers van 59 jaar en ouder die op vrijwillige basis nachtdiensten blijven werken wordt verhoogd van 0,4 naar 0,5 OVN per gewerkte nachtdienst.

## **6. Rouw- en mantelzorgspecialist**

6.1 HTM zal voor haar werknemers een rouw- en mantelzorgspecialist toevoegen aan haar providerboog zodat werknemers hier gebruik van kunnen maken in voorkomende gevallen.

## **7. Reiskostenvergoeding**

7.1 De reiskostenregeling wordt per 1 april 2024 voor alle werknemers aangepast naar 0,23 cent netto per kilometer, indien dit fiscaal toelaatbaar wordt geacht. Anders wordt 0,21 cent per kilometer aangehouden.

7.2 De hoogte van de maximale reiskostenvergoeding zal in dat geval worden aangepast naar € 157,23.

Hierop worden in dat geval de geldbedragen zoals genoemd in de CAO-artikelen 4.1, 4.2 en 4.3 in bijlage 15, paragraaf 3 aangepast.

## **8. Wachtjarenregeling salarisschalen**

8.1 Het aantal wachtjaren in de salarisschalen wordt verminderd waarbij in voorkomende gevallen opeenvolgingen van meer dan twee wachtjaren plaatsmaakt voor maximaal twee opeenvolgende wachtjaren. Per 1 januari 2025 worden deze nieuwe salarisschalen van toepassing.

## **9. Weektotalen bijlage 9A**

9.1 De weektotalen zoals opgenomen in de HTM CAO bijlage 9A artikel 2.5 worden gelijk getrokken met de weektotalen zoals opgenomen in bijlage 9. Dit betekent dat in artikel 2.5 wijzigt en het onderstaande wordt opgenomen:

- Voor de weekregels waarin 6 dienstdagen voorkomen, geldt een maximum weektotaal van 49:40 uren.
- Voor de weekregels waarin 5 of minder dienstdagen voorkomen geldt een maximum weektotaal van 42:00 uren.
- In elke roosterperiode van het rooster geldt gemiddeld maximaal 40 uren per week.

## **10. Verlenging bestaande regelingen**

10.1 HTM heeft een drietal regelingen geïntegreerd in de CAO die qua inhoud op zichzelf staande regelingen zijn, maar door opname in de CAO gekoppeld zijn aan de werkingsduur van een CAO. CAO-partijen spreken af dat de generatiepactregeling, het sociaal plan en de Zware Beroepenregeling (mits mogelijk gelet op de wettelijke kaders van de RVU-vrijstelling) voor de duur van de CAO te verlengen.

## **11. Studiefaciliteiten**

11.1 Bijlage 11 Regeling Studiefaciliteiten wordt aangepast waarbij HTM kan besluiten in positieve zin voor de werknemer af te wijken van de betalingsregeling zoals opgenomen in artikel 3 van bijlage 11 (omzetten naar een minimumbepaling). Het besluit om dit te doen, wordt aan een aantal voorwaarden verbonden welke worden uitgewerkt in een beleidsdocument. Zo zal bijvoorbeeld kunnen worden vastgesteld hoe en door wie het verzoek tot afwijking kan worden ingediend en welk orgaan binnen de organisatie (per afdeling) kan bepalen of dit verzoek wordt toegewezen of niet.

## **12. Afbouwregeling bij demotie**

12.1 Om interne doorstroom te bevorderen, wordt artikel 45 lid 2 aangepast waarbij HTM kan besluiten in positieve zin voor de werknemer af te wijken van de afbouwregeling (omzetten naar een minimumbepaling).

Datum: 13 december 2023

Namens HTM

Namens FNV Stadsvervoer

Namens CNV Vakmensen

Karen Bosch  
Operationeel directeur

Eric Vermeulen  
Vakbondsbestuurder

Jelmer Hoogland  
Vakbondsbestuurder

Saskia Dwars  
Manager HR