

Onderhandelingsresultaat HTM cao 1-1-2021 t/m 31-8-2021

HTM Personenvervoer N.V., FNV Stadvervoer en CNV Vakmensen (verder gezamenlijk te noemen 'cao-partijen') hebben op 16 december 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt voor de cao van HTM.

In 2020 is een ongekende situatie ontstaan. Door de coronacrisis is HTM een groot deel van haar reizigers kwijt geraakt. HTM heeft gehoor gegeven aan de oproep van het kabinet om, ondanks de minimale aantallen reizigers, toch op volle sterkte door te rijden als vitale sector om die andere vitale sectoren zoals zorg en onderwijs te kunnen ondersteunen. Helaas is er vooralsnog geen einde van de coronacrisis in zicht en heeft HTM te maken met een blijvende daling in reizigersaantallen. Dit alles heeft ervoor gezorgd dat HTM zich moet op maken voor een financieel zwaar jaar in 2021.

Toch zijn onder deze omstandigheden cao partijen tot onderstaand onderhandelingsresultaat gekomen waarbij is ingezet op baanbehoud, het voorkomen van gedwongen ontslagen en het verder vormgeven van de intentie om een ouderenregeling te introduceren waarbij eerder stoppen met werken mogelijk wordt gemaakt. Helaas zijn er op dit moment geen mogelijkheden om de lonen structureel te verhogen.

1. Looptijd

De nieuwe CAO geldt voor de periode van 1-1-2021 tot en met 31-8-2021.

2. Loon en toeslagen

2.1 Als eenmalige uitkering ter compensatie van de inflatie gedurende de looptijd van de cao zal een bedrag van € 300,- bruto in januari 2021 uitgekeerd worden aan de werknemers. Werknemers met een afwijkende arbeidstijd en werknemers die gedurende het jaar 2020 in dienst zijn gekomen, krijgen een bedrag naar rato.

Werknemers die behoren tot het Tactisch en Senior Management van HTM en werknemers die op of na 1 januari 2021 in dienst zijn gekomen, komen niet in aanmerking voor deze uitkering.

2.2 In afwijking op artikel 23 lid 1 en lid 6, zullen gedurende 2021 aan werknemers vanaf salarisschaal 10 geen jaarlijkse periodieke verhoging toegekend worden noch zal er voor werknemers in een RSP salarisgroep een beloning plaats vinden conform de daartoe behorende beloningsmethodiek.

2.3 In afwijking op artikel 68 en artikel 2.7 en 2.8. van bijlage 16 kan gedurende de looptijd van de cao er geen nieuwe aanvraag gedaan worden voor het uitbreiden van de werktijd middels het afzien van het recht op ADV-dagen.

2.4 Met ingang van 1 januari 2021 zal de flextoeslag, conform de afspraken uit Bijlage 3, artikel 1, lid 2, niet meer toegekend worden aan werknemers met een loon vanaf salarisschaal 10.

2.5 Met ingang van 1 januari 2021 zal de wachtdienstvergoeding, conform Bijlage 3, artikel 2, niet meer toegekend worden aan werknemers met een loon vanaf salarisschaal 10.

3. Generatiepactregeling

De generatiepactregeling zoals overeengekomen per 1/1/2019 zal onder dezelfde voorwaarden voortgezet worden en flexibeler worden gemaakt voor heel 2021. Aanvullend zal voor 2021 de mogelijkheid worden toegevoegd om het huidige laatste jaar van de generatiepactregeling, stoppen met werken tegen 20% loon voor de duur van maximaal 12 aaneengesloten maanden, al vanaf 3 jaar of 2 jaar voor de ontslagleeftijd te starten. Dus de generatiepactregeling zal flexibeler kunnen worden ingezet.

Werknemers die in 2021 in aanmerking komen voor de regeling moeten voor 1 december 2021 een deelname aanvraag hebben gedaan. De mogelijkheid bestaat dat, als er een regeling rondom het Eerder Uittreden zware beroepen zoals benoemd in paragraaf 4 van dit onderhandelingsresultaat tot stand is gekomen, dat de werknemer (met terugwerkende kracht) ook voor deze regeling kan kiezen

en dus kan overstappen vanuit de generatiepactregeling. Dit indien dit geen fiscale of wettelijke belemmeringen kent.

Minder werken binnen generatiepactregeling:

	Werken	loon	pensioenopbouw
Vanaf 3 jaar voor de ontslagleeftijd	81%	90%	100%
Vanaf 2 jaar voor de ontslagleeftijd	71%	80%	100%

Stoppen met werken binnen generatiepactregeling:

	Werken	loon	pensioenopbouw
Vanaf 1-3 jaar voor de ontslagleeftijd voor een periode van max.12 aaneengesloten maanden	0%	20%	0%

Indien de werknemer er voor kiest om eerder dan het laatste jaar 12 maanden aaneengesloten te stoppen met werken, dient de werknemer het restant tot de ontslagleeftijd met eigen middelen (bijvoorbeeld een uitkering vanuit vroegpensioen) te financieren.

4. Ouderenregeling

HTM zal samen met de vakbonden zo spoedig mogelijk een ouderenregeling voor werknemers in een zwaar beroep uitwerken in het licht van het definitieve Pensioenakkoord. De ouderenregeling die opgesteld wordt zal of naast de generatiepactregeling aangeboden worden of daarmee geïntegreerd worden.

5. AEP: Extra bijdrage van HTM aan ABP-Keuzepensioen

Gelet op de beperking van de fiscale ruimte, kan de bijdrage van HTM voor AEP voor het merendeel van de werknemers niet meer benut worden om het pensioen te versterken, wat wel de bedoeling van de regeling was. Daarnaast zal in 2021 het ABP niet langer ondersteuning bieden bij het maken van de berekeningen op de fiscale ruimte.

Daarom zijn cao-partijen zijn overeengekomen dat per 1 januari 2021 de AEP bijdrage omgezet wordt in *geld of tijd*. Hierbij geldt dat de werknemers met recht op de AEP bijdrage, hun rechten behouden en dat het gaat om een omzetting. De medewerker mag zelf beslissen of hij kiest voor tijd of geld. Hoe dit wordt gedaan, werken onderhandelingspartijen verder uit.

6. Reiskostenvergoeding Bijlage 15, paragraaf 3

Partijen spreken af dat HTM zal onderzoeken of zij kostenneutraal bewegingen verder weg of dichterbij het oorspronkelijke huisadres -tijdens de duur van het arbeidscontract- gerealiseerd kunnen krijgen. Indien dit het geval is, zullen deze extra reiskosten of minder reiskosten in dat geval met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 verrekenen en zal bijlage 15 paragraaf 3 (artikel 5 en 6) worden aangepast.

Vastgelegd op 16 december 2020,

HTM Personenvervoer NV,


Saskia Dwars,
Lid Directieteam - Manager HRM


Karen Bosch,
Lid Directieteam - Manager Uitvoering

FNV Stadsvervoer,


Eric Vermeulen,
bestuurder

GNV Vakmensen,

Sanne van der Meulen