

Cao TSM 2022-2023

1. Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao bedraagt 2 jaar, te weten van 1 januari 2022 tot 1 januari 2024.

2. Loonontwikkeling

Gedurende de looptijd van de cao wordt het systeem van loonindexering op basis van de Algemene Loonindex (ALI) van het CBS gevolgd (artikel 5 lid 5 cao), met dien verstande dat de loonsverhogingen per 1 januari 2022 en per 1 juli 2022 samen **minimaal** 3,25% bedragen en de loonsverhogingen per 1 januari 2023 en per 1 juli 2023 samen **minimaal** 3,25%.

Als blijk van waardering voor de extra inspanning tijdens de coronacrisis en tijdens de ingebruikname van de nieuwe schepen, wordt er bovenop deze loonsverhoging in de maand juni 2022 éénmalig € 250,- bruto uitgekeerd aan alle medewerkers die op 1 januari 2022 al in dienst waren van TSM en dat op 1 juni 2022 nog steeds zijn. Het gaat dus zowel om medewerkers die onder de werkingssfeer van de cao TSM vallen als om de medewerkers die de cao TSM op dit punt volgen. Deeltijdmedewerkers ontvangen de éénmalige uitkering naar rato van hun deeltijdpercentage.

3. Flexuren

- De werkgever kan voor het varende personeel maximaal 50 flexuren per jaar inroosteren.
- Het onderscheid tussen sneldienst en veerdienst verdwijnt.
- De werkgever probeert reizen zoveel mogelijk te voorkomen en roostert een deel van de voorspelbare reizen vooraf in. Vervolgens schat de werkgever in hoeveel reizen er per medewerker nodig zijn die vanwege praktische bezwaren (effecten van ruilingen, op tijd verspreiden van roosters etc.) niet vooraf ingeroosterd kunnen worden.
- Het aantal ingeroosterde werkuren, maximaal 50 flexuren per persoon, het aantal ingeschatte reizen dat niet vooraf ingeroosterd kan worden en de overige uren die conform artikel 5 lid 8 van de cao TSM verschoven mogen worden, vormen samen het totale aantal te werken uren.
- Aan het eind van het jaar vindt kwijtschelding van de bovengenoemde uren plaats aan medewerkers die deze onverhoopt niet hebben kunnen opmaken.

4. Actualisatie cao

- Er wordt een studie gedaan (met inspanningsverplichting, zonder resultaatverplichting), die leidt tot de actualisering van de huidige cao tot een cao voor alle TSM-medewerkers, inclusief de kantoren. Hiervoor wordt vanaf juni 2022 maandelijks overleg gepland. Namens werkgever nemen in ieder geval dhr. Spoor en mw. Speerstra deel aan het maandelijks overleg. De vakbonden zullen de samenstelling van hun afvaardiging nog bekend maken. Beoogd wordt de studie uiterlijk 1 juli 2023 af te ronden.
- Tijdens deze studie komen in elk geval (maar niet limitatief) de volgende onderwerpen aan de orde:
 - Duurzame inzetbaarheid / ouderenregeling;
 - Toeslag alle schepen;
 - Verschoven diensten op de dag zelf;
 - Naroosteren reizen;
 - Stand-by uren en onderhoudsuren.

- Op een later moment zal worden onderzocht en vastgesteld of en zo ja, op welke manier de horeca-medewerkers eventueel ook onder deze cao kunnen worden ondergebracht. Hiervan zijn de strategische consequenties (onder andere in verband met de naderende aanbesteding) op dit moment nog niet duidelijk.

5. *Rode uren*

Rode uren boven het aantal van 200 kunnen uitsluitend in overleg tussen medewerker en leidinggevende worden opgenomen in het volgende kalenderjaar.

6. *Woon-/werkverkeer*

De vergoeding voor reiskosten woon-werk-verkeer (artikel 12 lid 2 cao) wordt met ingang van 1 januari 2022 verbeterd:

- Tot een enkele reisafstand van 10 km blijft de bestaande regeling onveranderd.
- Vanaf een enkele reisafstand van 10 km tot en met 40 km geldt een reiskostenvergoeding van € 0,19 per km. Medewerkers dienen de gereden kilometers maandelijks achteraf te declareren.
- Bij een enkele reisafstand van meer dan 40 km geldt geen extra vergoeding.