

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

TELEFOON
030 751 1500

FAX
030 751 1509

INTERNET
www.cnvvakmensen.nl

E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

Per e-mail

VWOV
T.a.v. de heer F. Kagie
Postbus 19365
2500 CJ DEN HAAG

Fred.kagie@qbuzz.nl

AFDELING

Collectief

DOORKIESNUMMER

030-7511540

E-MAIL

s.vandermeulen@cnvvakmensen.nl

PLAATS

Utrecht

DATUM

28 september 2017

ONS KENMERK

BS17-466/SvdM/lp

UW KENMERK

HOOFDKANTOOR

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

**STEUNPUNTEN
IN DE REGIO**

Apeldoorn

Breda

Drachten

Hoofddorp

BETREFT

Voorstellenbrief cao OV 2018 CNV Vakmensen

Geachte heer Kagie,

Namens CNV Vakmensen doe ik u hierbij de voorstellen toekomen voor de cao Openbaar Vervoer 2018. De voorstellen zijn mede gebaseerd op ons arbeidsvoorwaardenbeleid, alsook op de gesprekken met leden en kaderleden van onze vakbeweging.

Als vakbeweging maken wij ons ernstige zorgen over het dreigende tekort aan nieuwe chauffeurs. Wij zien de komende jaren een forse uitstroom ontstaan. Wij weten ook dat werkgevers zich hier zorgen over maken. Werkgevers hebben zelf hier recent ook landelijke publiciteit over gezocht. Anderzijds zien wij weinig concrete acties. Integendeel, het wervings- en instroombeleid is in de bedrijven naar onze mening teveel gericht op flexibele arbeidsverhoudingen, waardoor de sector onvoldoende aantrekkelijk wordt om te concurreren op de arbeidsmarkt, zeker waar deze nog verder aantrekt.

De grote uitstroom van medewerkers uit het OV is al jarenlang bekend bij werkgevers. Concrete acties zien wij nu nog te weinig om dit adequaat op te kunnen vangen. Wij willen u er voor waarschuwen dat het voor ons onacceptabel is dat een (dreigend) tekort aan chauffeurs wordt afgewenteld op onze huidige medewerkers. Graag vernemen wij dan ook van u welke maatregelen u neemt om ervoor te zorgen dat dit dreigende chauffeurstekort tijdig en effectief wordt ondervangen. Graag denken wij met u mee omdat het ons beider belang is de sector aantrekkelijk te maken voor de instroom van nieuwe medewerkers

Een tweede thema voor de cao 2018 is duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Gezien de ophoging van de AOW- /pensioenleeftijd zullen wij een aantal voorstellen doen die hier direct aan gerelateerd zijn. Overigens zijn wij benieuwd hoe u over dit

onderwerp denkt en welke maatregelen u denkt te nemen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. Ook ontwikkeling speelt hierbij een belangrijke rol voor ons. Hierover treft u dan ook een aantal voorstellen aan.

Als derde thema is voor CNV Vakmensen de loonontwikkeling voor 2018 een belangrijk onderwerp. Na jaren van gematigde loonstijgingen, zijn wij van mening dat, mede gezien de toegenomen inflatie, er een reële positieverbetering van onze medewerkers in het OV nodig is.

Onze onderhandelingsdelegatie zal bestaan uit: Peter Kolen, Thijs Rienks, Harry Wind en ikzelf.

Onze voorstellen voor de nieuwe CAO Openbaar Vervoer 2018:

1) Looptijd en loonstijging:

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar bij een loonstijging van 3,5% ingaande 1 januari 2018 tot 1 januari 2019. Een langere looptijd geniet echter onze voorkeur, mits er een evenwichtig pakket aan CAO afspraken ligt. CNV Vakmensen geeft dan de voorkeur aan een cao afspraak voor 2 jaar of zelfs drie jaar, waarbij in dit laatste geval er sprake zou moeten zijn van een jaarlijkse loonstijging van gemiddeld 3,3 % per jaar.

Vanzelfsprekend vindt deze loonstijging dan plaats over de salarissen en salarisschalen maar ook over de toelagen en toeslagen genoemd in de cao Openbaar Vervoer. Omdat CNV vakmensen voorstander is van de ontwikkeling van de eindejaarsuitkering tot een volwaardige 13^e maand, stellen wij voor 0,33% van de jaarlijkse loonstijging te gebruiken voor de ophoging van de eindejaarsuitkering

2) Duurzame inzetbaarheid

Wij willen het volgende afspreken:

Uitbreiding ouderenregeling 60 + (Vierdaagse werkweek)

Wij stellen u voor de regeling van artikel 20A voor oudere werknemers van 60 jaar en ouder uit te breiden door;

- beperking van de 10 jaren eis naar 5 jaar terug te brengen,

- te onderzoeken of de 60+ regeling verder uitgebreid kan worden naar een variant, waarbij de 20% vermindering van de arbeidstijd verder naar beneden gebracht kan worden tot maximaal 50%, bij een ondergrens van 20 uur in plaats van 28 uur, waarbij de pensioenopbouw volledig kan worden voortgezet, al dan niet in combinatie met deeltijdpensioen. Wij verwijzen hierbij ook naar de generatiepacten die bij een aantal gemeentes zijn afgesproken.

- 3) Wij stellen voor dat werknemers die 10 jaar of minder voor hun AOW leeftijd geconfronteerd worden met een teruggang in functie, al dan niet op verzoek van de werkgever, op grond van reorganisatie of om reden van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of ontbrekende duurzame inzetbaarheid, teruggaan in functie en/of in arbeidsomvang onveranderd hun pensioen kunnen blijven opbouwen, waarbij de premieverdeling hiervan ongewijzigd blijft.
- 4) Door de nieuwe instroom in de sector, verdient loopbaanbeleid meer aandacht. Daarom wensen wij dat werknemers in de sector worden gestimuleerd om, op vrijwillige basis, de mogelijkheid te krijgen breder te worden ingezet en/of meerdere modaliteiten te besturen en dat met hen mee wordt gedacht over de vervolgstappen in hun loopbaan. Dit in samenhang met een uitbreiding van opleidingsfaciliteiten om medewerkers in staat te stellen zich verder te ontwikkelen.

5) Ontwikkeling van medewerkers

Leerrekening

In artikel 100 van de cao OV hebben wij afgesproken dat werknemers van de zogeheten 'leerrekening' gebruik kunnen maken. Zij kunnen op eigen verzoek een ontwikkelbudget verschaffen door de bruto waarde van ATV dagen en bovenwettelijke vakantiedagen te ruilen voor fiscaal gefaciliteerde regelingen.

CNV Vakmensen vindt persoonlijke ontwikkeling en een persoonlijk ontwikkelbudget dermate belangrijk dat wij ernaar streven dat dit budget de komende jaren substantieel verhoogd wordt naar het niveau van een 13^e maand.

Daarom stellen wij voor deze faciliteit, oftewel de 'leerrekening' verder te ontwikkelen. Wij stellen voor dat werkgever jaarlijks € 150,- ter beschikking stelt aan deze leerrekening per werknemer. Wordt dit persoonlijke budget niet gebruikt door werknemers voor leerdoeleinden binnen een tijdsbestek van 5 jaar, vervalt het eerste jaar inleg naar een collectief fonds.

Om de ontwikkeling van medewerkers verder te stimuleren zouden wij willen zien dat de vergoedingen genoemd in regeling studiekosten van bijlage 24 artikel 1 van de cao OV worden verruimd voor:

Categorie IV: 100% voor rekening werkgever

Categorie V: 50%

Daarnaast zouden wij graag zien dat artikel 6B en 6C worden geschrapt. Deze passen niet in het huidige tijdsgewricht waarbij verwacht wordt van medewerkers zich te blijven ontwikkelen.

6) Werkgelegenheid

Wij wensen de werkgelegenheidsgarantie, zoals eerder afgesproken in de cao's

t/m 2015, weer op te nemen in deze cao, waarbij deze ook van toepassing wordt op het indirecte personeel. Gezien de vele vacatures zou dit geen enkel probleem moeten zijn.

Arbeidstijden en roosters

- 7) Wij stellen voor dat er bij dienstdelen, die langer duren dan 2 uur, voldoende tijd wordt ingebouwd voor een toiletbezoek.
- 8) Wij stellen voor dat de uitzonderingsdienst uit bijlage 11 B lid 6, oftewel de maaltijddienst een eindtijd krijgt van 19:00 uur.
- 9) Wij wensen dat het rupsbandprincipe, zoals is neergelegd in artikel 36A lid 2 (minuren) en 3 (plusuren), komt te vervallen. Wij stellen voor dat zowel de min- als de plusuren (art 36A lid 3) in hetzelfde kwartaal worden gesaldeerd en vervolgens vervallen (minuren) of worden uitbetaald (plusuren).
- 10) Wij stellen voor om keuze roosters in te voeren. Dat betekent dat er een matchingsysteem dient te komen voor de OV vestigingen. Dit matchingsysteem moet alle medewerkers de kans geven om zoveel mogelijk in de gelegenheid te worden gesteld om te werken op de tijden die zij graag willen. Dit kan in onze ogen op een simpele manier, waarbij de OT/GD systematiek zoals deze wordt toegepast in de bedrijven niet hoeft te wijzigen en de gemaakte keuzes verder geen gevolgen hebben voor de totale salariskosten.
- 11) Vrije tijd en zeggenschap over vrije tijd zijn belangrijke thema's voor ons. Daarom stellen wij voor dat de mogelijkheden voor de koop van vakantiedagen worden uitgebreid. Wij willen het kopen van vakantiedagen, zoals vastgelegd in artikel 61, lid 8, onder a, verhogen van 7 dagen naar 14 dagen per kalenderjaar.
- 12) Wij willen dat artikel 12 lid 4 strikt wordt nageleefd en bij voorkeur dat uitzendkrachten nog sneller kunnen doorstromen naar een vaste baan. Indien uitzendkrachten na 12 respectievelijk 18 maanden geen arbeidsovereenkomst bij het bedrijf krijgen, is op hen een extra flextoeslag van 35% bovenop hun loon van toepassing.
- 13) Wij stellen voor om in gezamenlijkheid binnen de sector een plan te maken voor de instroom van nieuwe werknemers. In dit plan wordt aandacht besteed aan de instroom van diverse doelgroepen, waaronder jongeren, maar zeker ook naar mogelijkheden om 45+ in te laten stromen.
- 14) Wij stellen voor dat in de cao uitdrukkelijk wordt opgenomen dat al het personeel dat direct betrokken is met de uitvoering van het beleid met betrekking tot sociale veiligheid in een concessie behoort tot het directe personeel. Dit betekent dat zij, indien zij werkzaam zijn in een concessie die van concessiehouder wisselt, automatisch mee over gaan naar de nieuwe

concessiehouder. In de praktijk wordt deze definitie al veelal gehanteerd in de bestekken.

Funciewaardering

- 15) Wij stellen voor om te komen tot een branche-referentieraster volgens de Orba Systematiek voor het openbaar vervoer. Dit raster kan door de AWWN worden gemaakt waarbij de functietyperingen die basis zijn voor dit raster, in een aparte bijlage worden toegevoegd. Het onderhoud van dit raster wordt eveneens bij de AWWN neergelegd.

Verdere voorstellen

- 16) Wij stellen voor om in de cao het wettelijk betaald vaderschapsverlof uit te breiden naar één maand.
- 17) BOA toeslag
Wij stellen u voor medewerkers die uit hoofde van hun functie een BOA-bevoegdheid dienen te hebben, een toeslag te verlenen gelijk aan de hoogte van de diplomatoeslag van chauffeurs.
- 18) Machinisten toeslag
Wij stellen voor dat machinisten eveneens recht krijgen op de diplomatoeslag.

Eigen risico

- 19) Wij stellen voor dat werknemers die betrokken zijn bij een bedrijfsongeval en als direct gevolg hiervan ziektekosten maken, worden **gecompenseerd voor hun eigen risico** (tot maximaal het verplichte eigen risico).

20) Internationale solidariteit

Wij verzoeken u de bijdrage van €25.000,00 in het kader van projecten betrekking hebbend op internationale solidariteit te handhaven en structureel in de cao op te nemen.

21) Redactionele wijzigingen:

- Wij stellen voor dat lid 4 van artikel 56 B wordt aangepast in die zin dat een personeelslid dat die tijdens arbeidsongeschiktheid deels eigen werk en/of vervangend werk verricht over de volledige periode hiervan bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd, en niet alleen uitsluitend tijdens de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid. Per slot van rekening worden ook in geval van verlof, alle verlofdagen afgeschreven.
- Wij wensen dat er bij artikel 61 lid 8 onder a wordt opgenomen dat men de **aankoop van de extra vakantiedagen** gespreid kan betalen over een periode van 12 maanden ingaande de maand van aankoop.

- Wij stellen voor dat in artikel 9 lid 4 onder artikel 33, de zinsnede "**de middeling, zoals bedoeld in artikel 29 lid 3, is niet van toepassing**" wordt geschrapt.
- Wij stellen voor dat de laatste zin van artikel 47 lid 4 onder b wordt geschrapt.
- Wij stellen voor het **Geregistreerd partnerschap** gelijk stellen met het huwelijk in artikel 63 onder B lid 3 en lid 7, met de aanvulling dat een medewerker dan 1 maal van deze faciliteiten gebruik kan maken in een relatie.

Tot slot

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, in te trekken, dan wel nieuwe voorstellen te doen.

Er op vertrouwend u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd, en vertrouwend op een constructief en voortvarend overleg,

Met vriendelijke groet,
CNV Vakmensen



Sanne van der Meulen
sectorbestuurder