

Looptijd

2 jaar (1 april 2021 tot 1 april 2023)

Loon

2021: Eenmalige uitkering van € 1250,- bruto, naar rato. Dat betekent dat je dit brutobedrag uitgekeerd krijgt als je fulltime werkt. Werk je minder dan fulltime dan ontvang je een evenredig deel van dit bedrag. Werk jij bijvoorbeeld 50% dan krijg je de helft van dit brutobedrag uitgekeerd.

Voor mensen die niet het gehele jaar werkzaam zijn geweest geldt ook dat zij dit bedrag naar rato ontvangen. Namelijk 1/12^e deel per maand dat jij in dienst bent geweest. Ben jij in oktober 2021 begonnen? Dan ontvang je 6/12^e deel, dus de helft.

De eenmalige uitkering betekent dat er, logischerwijs, geen verhoging van jouw schaalsalaris plaatsvindt. Jouw vakantiegeld, decemberuitkering en eventuele andere van toepassing zijnde (loongerelateerde) toeslagen worden niet verhoogd.

2022: Een verhoging van de cao-lonen met 2%. Deze verhoging werkt wél door in de loongerelateerde toeslagen en uitkering die hierboven zijn genoemd.

Let op: We hebben best wat vragen gekregen over de eenmalige. Als onderhandelingsdelegatie zijn wij niet snel een voorstander van de eenmalige uitkering. Wat ons betreft moet dit alleen ingezet worden als er echt niet tot een structurele verbetering kan worden gekomen. We zijn er daarom ook niet blij mee, maar in deze onderhandelingen heeft er nooit een voorstel gelegen voor een structurele verhoging van het loon in het eerste jaar. We hebben er dan ook niet over kunnen onderhandelen.

Een structurele verbetering werkt in alle jaren door en heeft daarnaast een effect op alle loongerelateerde toeslagen. Ook wordt een eenmalige uitkering in eerste instantie volgens een hoger belastingtarief verloond. Simpel gezegd: je houdt er netto minder aan over. Pas bij je belastingaangifte krijg je daar (mogelijk) een deel van terug.

Reiskosten

De werkgever stelt voor de huidige reiskostenvergoeding per 1 januari 2022 af te schaffen. De vaste vergoeding die met het personeel is afgesproken komt te vervallen en hiervoor in de plaats komt een flexibele regeling die gekoppeld wordt aan je inzetten/diensten.

Wij begrijpen goed dat jullie werkgever een reiskostenregeling zou willen aanpassen voor de groep mensen die geheel of gedeeltelijk thuis gaat werken. Aan de ene kant is dit een eis vanuit de belastingwetgeving en anderzijds is het ook te verklaren gezien de thuiswerkers een andere vergoeding ontvangen voor het thuiswerken (€2,- per dag). Voor het overige personeel snappen wij het helemaal niet.

Aan de onderhandelingstafel hebben wij geprobeerd duidelijk te krijgen wat de reden van deze aanpassing is. De werkgever heeft hierover aangegeven dat ze een beleid van "*gelijke monniken, gelijke kappen*" nastreven. Ons standpunt hierover is dat dit nu juist niet wordt bereikt. Niet alleen is het onnodig om een regeling aan te passen die nu al voor iedereen exact hetzelfde werkt, maar ook creëert de nieuwe situatie een oneerlijke verdeling van de lusten en lasten van dit eindbod.

Het aanpassen van de regeling per 1 januari zal een groot deel van de collega's direct raken in de portemonnee. Voor velen gaat het om enkele tientallen euro's per maand en voor sommigen kan dit oplopen tot meer dan € 100,- netto per maand! Dat is structureel geld, netto. Het betekent simpelweg minder besteedbaar inkomen vanaf 1 januari 2022.

Juist ook omdat wij niet precies kunnen overzien hoe hard dit de collega's zal raken én omdat er geen afspraken zijn gemaakt over het opvangen van de gevolgen hiervan, vinden wij het uitermate teleurstellend dat dit in het eindbod terecht is gekomen. Verslechtering van de financiële situatie van collega's kan wat ons betreft nooit het resultaat zijn van onderhandelingen.

Eerder stoppen met werken (RVU)

Deze regeling vinden jullie niet terug in het eindbod van de werkgever en dat komt omdat we er geen afspraken over hebben kunnen maken. Zoals jullie eerder hebben kunnen lezen is er wel over gesproken aan de onderhandelingstafel, maar is er nooit ruimte geweest om tot een passende regeling te komen.

Het plaatje dat door DB Cargo is geschetst is somber. Een personeelsbestand met een hoge gemiddelde leeftijd en de bijkomende planningsproblematiek maken dat men aangeeft niemand te kunnen missen. Een hard gelag voor de collega's die ervan uit zijn gegaan dat er aan de cao-tafel afspraken gemaakt zouden kunnen worden over eerder stoppen met werken. De conclusie en harde realiteit is dat men in het verleden onvoldoende rekening heeft gehouden met het huidige scenario.

Bekijken we de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand en de verdeling hiervan door het bedrijf (en de functies) heen dan wordt direct duidelijk wat de implicaties van een regeling zouden zijn. Dan concluderen we, hoe wrang ook, dat het nu inderdaad niet gaat lukken een afspraak te maken over RVU.

Decemberuitkering

De decemberuitkering wordt verhoogd. In 2021 +0,5% en in 2022 +0,5%. Hiermee wordt de uitkering verhoogd naar 6% in 2021 en 6,5% in 2022. Deze uitkering wordt voor 2021 met terugwerkende kracht aangepast en geldt dus vanaf 1 januari 2021.

Verlofsparen

De mogelijkheid om verlof te sparen wordt uitgebreid van 50 weken naar 100 weken. Nieuw is wel dat de gespaarde verlofdagen niet meer ingezet kan worden voor (kortdurend) extra verlof in een willekeurig jaar. Het gebruiken van een paar dagen uit de pot verlofsparen om een bijvoorbeeld een weekje extra op vakantie te kunnen is straks uitgesloten.

Verlof kopen

Je kunt extra verlofuren kopen met je bruto loon. Je kunt maximaal 2x de contracturen kopen per jaar. Werk je fulltime is dat dus 72 uur en werk je bijvoorbeeld 24 uur per week dan is dit 48 uur. Deze uren moeten opgemaakt worden voor 31 december van het jaar waarin je ze hebt gekocht. Lukt dit niet? Dan worden de uren aan je uitbetaald tegen hetzelfde bedrag aan brutoloon als waarvoor je ze hebt gekocht.

Thuiswerken

Er komt een regeling om het thuiswerken niet alleen te faciliteren maar dit ook te stimuleren. Thuiswerken blijft echter een recht en zal geen *plicht* worden. Werk je thuis dan ontvang je hiervoor een vergoeding van € 2,- per thuis gewerkte dag. Op deze dagen ontvang je dan geen reiskosten.

CNV Vakmensen heeft in de voorstellenbrief en tijdens de onderhandelingen ook aandacht gevraagd voor de inrichting van een thuiswerkplek. Hier wordt een budget voor vrijgemaakt. De hoogte hiervan wordt overeengekomen met de OR.